

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

Pendekatan metode penelitian yang akan dilaksanakan adalah penelitian kualitatif, dengan menerapkan proses penelitiannya secara induktif yaitu berawal dari data, lalu ke tema umum kemudian menuju teori tertentu. Untuk itu peneliti akan menguraikan teori-teori yang terkait dengan penelitian ini sebagai landasan teori.

1. Tugas Pokok Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau sekolah Indonesia di luar negeri (Permendikbudristek no 40/2021). Peran kepala sekolah dalam memajukan pendidikan sangat besar. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memajukan kualitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Adapun makna kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staff, peserta didik, orangtua peserta didik dan pihak yang terkait untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hendro W, 2020). Menurut Hendro widodo beliau memberikan definisi

kepemimpinan sebagai “suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dan mempengaruhi orang lain agar bekerjasama untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien” (HendroW, 2020)

Seorang pemimpin seharusnya tidak hanya menilai perilakunya sendiri untuk memengaruhi orang lain, tetapi juga harus mengerti posisi mereka dan bagaimana cara menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi orang lain sehingga menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Kekuasaan (power) sering kali diartikan sebagai pengaruh (influence) atau otoritas (authority). Seseorang memiliki kekuasaan dikatakan sebagai seseorang yang berpengaruh atau seseorang mempunyai otoritas atau wewenang untuk melakukan sesuatu.

Pemimpin yang berkualitas memiliki ciri kepemimpinan yang baik tercermin dari sifat-sifat atau watak, yaitu: cerdas, bijak, semangat, tanggung jawab, dan dapat dipercaya. Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan (Siti Bariroh & Amrulloh; 2019). Seorang pemimpin di lembaga pendidikan, Kepala sekolah yang bermutu atau berkualitas dapat terlihat hasil kinerjanya dari berbagai kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. (Mulyasa, 2003). Kegiatan belajar mengajar sebagai perwujudan dari salah satu bentuk proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan maksimal, tentunya syarat

utamanya sangat di butuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan yang mumpuni dalam memanajemen serta mengelola lembaga sekolah.karena pada dasarnya kepemimpinan sangat berpengaruh pada keberhasilan terhadap sekolah atau lembaga pendidikan yang dipimpin. Kepemimpinan yang baik tentu akan sangat berpengaruh kepada hasil keluaran peserta didik. (Muhamad Nursahid Muslim& Imam Mawardi, 2021)

Kepala Sekolah sebagai seorang Pemimpin memiliki tugas pokok yang harus dilaksanakan dengan baik. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018. Mengacu pada Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, dinyatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.
- b. Beban kerja Kepala Sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan .
- c. Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan .

- d. Kepala Sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan, tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya .
- e. Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

Tugas pokok Kepala Sekolah berdasarkan uraian di atas ada tiga yaitu manajerial, kewirausahaan dan supervisi. Seorang kepala sekolah dituntut mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah menegaskan bahwa dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah adalah dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan social. Serta peran dan tugas kepala sekolah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no 6 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan (Nurwahidah dan Anshor, 2020).

2. Pelaksanaan Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Supervisi terdiri dari dua kata *super* dan *vision* yang berarti melihat maka secara keseluruhan supervisi diartikan melihat dengan sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan (Arikunto, 2013). *Super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat atau meninjau. Oleh karena itu, secara etimologis supervisi (*supervision*) berarti melihat atau meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan. Supervisi merupakan strategi untuk meningkatkan kompetensi seorang guru dalam proses kegiatan belajar mengajar dan ketepatan dalam membuat perencanaan pembelajaran (Surya Jaya, dkk; 2015)

Supervisi sangat berkaitan erat dengan kegiatan pembelajaran, tetapi tidak beorientasi langsung kepada peserta didik. Supervisi merupakan salah satu fungsi pokok sekolah, bukan tugas atau kegiatan spesifik dan bukan sebagai perangkat teknik. Supervisi diarah untuk memelihara dan mengembangkan proses pembelajaran di sekolah. (Gunawan, 2017:494) Konsep supervisi modern dirumuskan *supervision is assistance in the development of better teaching learning situation* (Wiles,2005:8). Sedangkan menurut Sergiovanni (2004: 129) mengungkapkan bahwa supervisi adalah

“Almost all writers agree that the primary focus in educational supervision is - and should be - the improvement of teaching and

learning. The term instructional supervision is widely used in the literature of embody all effort to those end s. Some writers use the term instructional supervision synonymously with general supervision”

Definisi tersebut mengandung arti bahwa supervisi menjadi hal yang utama dalam pengembangan suatu organisasi dari sisi sumber daya manusia dengan mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan yang sudah direncanakan dalam rangka pencapaian tujuan.

Supervisi adalah kegiatan untuk memantau apakah pergerakan organisasi sesuai dengan rencana atau tidak dan mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi yang akan digunakan secara efektif dan efisien tanpa menyimpang dari rencana. Definisi tersebut mengandung makna bahwa supervisi adalah kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Orang yang melakukan kegiatan supervisi ini disebut supervisor. Supervisor adalah seorang yang profesional. Dalam menjalankan tugasnya, supervisor bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai seorang supervisor tentunya kepala sekolah memiliki tanggungjawab yang besar dalam organisasi yang dipimpin. Kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan disekolah memiliki peran sebagai supervisor yang bertugas membina sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah dapat melakukan supervisi dengan cara pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru. Pengawasan dan pengendalian merupakan bentuk control agar kegiatan

pendidikan disekolah dapat terarah pada tujuan yang telah ditetapkan, tindakan ini juga dapat membatu guru dalam mengembangkan kemampuannya dalam proses pembelajaran dan guru dapat lebih berhati-hati untuk tidak melakukan penyimpangan dalam proses pembelajaran.

Supervisor diharapkan dapat menjadi motivator bagi guru-guru untuk bisa bekerja dengan baik dan bersemangat untuk mempersiapkan dalam menghadapi kehidupan di masa depan. Jika guru-guru temotivasi besar harapannya guru dapat bekerja dengan tenang dan lebih tekun serta tugas dan tanggung jawabnya dihadapi dengan senang hati. Menurut Carlene Cassidy and Robert Kreitner (2010:9-10), tanggungjawab seorang supervisor seperti kepala sekolah di antaranya adalah:

- 1) *Trainer. As a trainer, supervisors teach employees an coworkers new information an skills.*
- 2) *Planner. A planner evaluates goals, objectives, and future needs to prepare plans that provide the neccesary resources and action items to archieve success.*
- 3) *Scheduler. As a scheduler, a supervisor prepares the schedule to ensure that proper staffing and resources ar available to meet production or customer needs.*
- 4) *Motivator. Supervisors also serve as motivators who inspire their employees to perform at their best and archive a common goal.*
- 5) *Coach. A coach is a person who guides employees with instruction, feedback and encoragement.*
- 6) *Controller. as a controller, a supervisor measures quality and performance.*
- 7) *Leader. A leader sets the tone for organization, creates vision, and insipre others to archive.*
- 8) *Recruiter. Recruiter assist in indetifying potential job candidates, screening aplications, interviewing and hiring new employees.*

Seorang pemimpin memiliki peran sebagai; (1) trainer atau pelatih, dimana supervisor melatih atau mengajari pegawai segala informasi baru, yang keterampilan yang berguna bagi kemampuan kerja pegawai tersebut.

(2).perencana Sebagai perencana, seorang pemimpin memiliki tanggungjawab merencanakan tujuan serta mengevaluasi dalam rangka kebutuhan ke depan mempersiapkan rencana yang menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk kesuksesan. (3) Sebagai scheduler, supervisor mempersiapkan jadwal untuk memastikan bahwa staf yang tepat dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. (4) Motivator Supervisor atau pengawas juga berfungsi sebagai motivator yang menginspirasi pegawai mereka untuk melakukan yang terbaik. (5) Pelatih, seorang pelatih adalah orang yang menuntun pegawai melalui instruksi dan umpan balik sehingga terjadi komunikasi dua arah yang baik. (6) Controller sebagai pengendali, seorang pengawas mengukur kualitas dan kinerja para bawahannya. (7) Pemimpin, seorang pemimpin menetapkan jalannya roda organisasi, menciptakan visi, dan lain-lain. (8) Perekrut, sebagai seorang perekrut, pimpinan membantu mengidentifikasi calon pegawai potensial, penyaringan aplikasi/lamaran kerja, wawancara dan mempekerjakan pegawai baru.

b. Fungsi Supervisi

Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dan memfasilitasi guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran (Mulyasa, 2011:252). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan proses pembinaan secara profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Maka dari

itu kepala sekolah harus memiliki pendekatan yang baik dengan guru-guru. Supervisi dalam pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai atasan, merupakan bantuan yang bertujuan untuk memperbaiki pembelajaran dan pembinaan aspek pembelajaran. Melalui supervisi segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pembelajaran dianalisis dan ditentukan alternatif pemecahan.

Fungsi Supervisi Pembelajaran menurut Pidarta (2016:15), mengungkapkan fungsi supervisi secara umum dibagi dua:

- a) Fungsi utama supervisi untuk membantu sekolah sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pengajaran yaitu membantu perkembangan individu para peserta didik.
- b) Fungsi tambahannya membantu sekolah dan guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam melakukan kontak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.

Berdasarkan kutipan di atas, jelas bahwa fungsi supervisi adalah untuk membantu perkembangan peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Fungsi tambahan dari kegiatan supervisi adalah membantu para guru sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik. Fungsi supervisi pembelajaran menurut Pidarta (2016:24) yaitu :

1) Fungsi utama supervisi pembelajaran adalah: - Supervisi sebagai teman seperjuangan administrasi. Secara fungsional tidak terpisahkan antara satu dengan yang lainnya. Keduanya terkoordinasi, berkorelasi saling melengkapi dan saling menunjang dalam melaksanakan sistem pengajaran.

a) Supervisi mengkoordinasikan personalia sekolah terutama guru guru dan aktivitas aktivitas sekolah agar tidak jauh menyimpang dari perencanaan.

b) Supervisi sebagai pengendali usaha guru dalam mendidik para peserta didik agar setiap peserta didik berkembang secara total yaitu setiap aspek individu anak berkembang seimbang, harmonis dan optimal.

2) Fungsi tambahan supervisi adalah sebagai berikut:

a) Memberi dorongan kepada guru agar kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya.

b) Sebagai teladan bagi guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, terutama dalam kemauan, semangat kerja, dan kepribadian.

c) Sebagai penegak disiplin kerja guru, dengan memberi contoh dan pengawasan serta pelaksanaan sanksi-sanksinya.

Dengan demikian fungsi supervisi merupakan usaha meningkatkan kemampuan guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran untuk menghasilkan peserta didik yang cerdas. Supervisi membantu guru untuk

memberi pemikiran dalam pengarahan, melayani, membina dan mengembangkan motivasi peserta didik sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

c. Macam- Macam supervisi

1) Supervisi ditinjau dari substansinya.

Menurut substansinya, Supervisi pendidikan dibagi menjadi :

a) Pembinaan bidang personal (Ketenagaan) mencakup kegiatan :

- ❖ Mengatur pembagian tugas guru
- ❖ Mengajukan kenaikan pangkat, gaji, dan mutasi
- ❖ Mengatur program kesejahteraan guru
- ❖ Mencatat kehadiran dan ketidakhadiran guru
- ❖ Mencatat masalah dan keluhan guru

b). Pembinaan bidang sarana dan prasarana mencakup kegiatan :

- ❖ Penyediaan dan seleksi buku pegangan guru
- ❖ Layanan perpustakaan dan laboratorium
- ❖ Penggunaan alat peraga
- ❖ Kebersihan dan keindahan lingkungan
- ❖ Perbaikan dan kelengkapan kelas

c). Pembinaan bidang akademik mencakup beberapa kegiatan yaitu:

- ❖ Menyusun program tahunan dan semester
- ❖ Mengatur jadwal pelajaran
- ❖ Menentukan norma kenaikan kelas
- ❖ Menentukan norma penilaian
- ❖ Mengatur pelaksanaan evaluasi pembelajaran
- ❖ Meningkatkan perbaikan mengajar
- ❖ Mengatur disiplin dan tata tertib kelas

d). Pembinaan bidang kesiswaan mencakup kegiatan :

- ❖ Mengatur pelaksanaan penerimaan siswa baru

- ❖ Mengelola pelayanan bimbingan dan konseling
 - ❖ Mengatur dan mengelola kegiatan ekstrakurikuler
- e). Pembinaan bidang keuangan, mencakup kegiatan :
- ❖ Menyiapkan rencana anggaran dan belanja sekolah
 - ❖ Mencari sumber dana untuk kegiatan sekolah
 - ❖ Mengalokasikan dana untuk kegiatan sekolah
 - ❖ Mempertanggungjawabkan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- f). Pembinaan bidang hubungan dengan masyarakat, mencakup kegiatan:
- ❖ Kerjasama sekolah dengan orang tua
 - ❖ Kerjasama sekolah dengan komite
 - ❖ Kerjasama sekolah dengan lembaga terkait

Dalam Penelitian ini, akan dikonsentrasikan atau difokuskan pada pelaksanaan supervisi pembelajaran, tidak mencakup pelaksanaan supervisi administrasi, kesiswaan, keuangan dan sarana prasarana.

2). Supervisi Ditinjau dari Objeknya

Ditinjau dari objek yang disupervisi ada tiga macam supervisi, yaitu:

- a) Supervisi Akademik, yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu.
- b) Supervisi Administrasi yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksannya pembelajaran.

c) Supervisi Lembaga yang menebarkan atau menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di seluruh sekolah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.

d. Prinsip-prinsip Supervisi Manajerial

Mochamad Selamat; 2014 menyatakan bahwa prinsip-prinsip supervisi manajerial pada hakikatnya tidak berbeda dengan supervisi akademik, yaitu:

- 1) Prinsip yang pertama dan utama dalam supervisi adalah pengawas harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, di mana ia bertindak sebagai atasan dan kepala sekolah/guru sebagai bawahan.
- 2) Supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik dan berkualitas, sehingga tujuan (pembelajaran) yang diharapkan bisa dicapai secara optimal.
- 3) Supervisi harus memiliki karakteristik: obyektif, demokratis, sistematis, kreatif, berpusat pada pertumbuhan dan produktivitas yang didasarkan pada penelitian dan analisis keseluruhan lingkungan belajar mengajar pada pengidentifikasian dan pemecahan masalah masalah profesional.
- 4) Supervisi harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor harus memiliki sifat-sifat seperti: sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- 5) Supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa supervisi merupakan salah satu essential function dalam keseluruhan program sekolah.
- 6) Supervisi harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi. Titik tekan supervisi yang demokratis adalah

aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan program bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru.

- 7) Program supervisi harus integral. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku kesiswaan, pengembangan konseling, sistem perilaku supervisi.
- 8) Supervisi harus komprehensif. Program supervisi harus mencakup keseluruhan aspek, karena hakikatnya suatu aspek pasti terkait dengan aspek lainnya.
- 9) Supervisi harus konstruktif. Supervisi bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru, justru diharapkan akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem yang dihadapi.
- 10) Supervisi harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi harus obyektif. Obyektivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi itu harus disusun berdasarkan persoalan dan kebutuhan nyata yang dihadapi sekolah.

e. Teknik supervisi

Teknik supervisi dikelompokkan menjadi dua: Teknik supervisi individual, dan Teknik supervisi kelompok.

1). Teknik supervisi individual

Pelaksanaan supervisi yang diberikan (dilakukan terhadap) kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus yang bersifat perorangan. Supervisor hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individu, meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri.

a). Kunjungan kelas:

Teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas dan pembina lainnya dalam rangka mengamati proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan untuk melakukan pembinaan. Tujuan kunjungan ini untuk membantu guru untuk mengatasi kesulitan di dalam kelas. Guru dibantu melihat masalah yang dialami, menganalisis secara kritis, dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya. Supervisor tidak dibenarkan menegur atau menyalahkan guru saat pembelajaran berlangsung. Kelebihan dan kekurangan guru dibicarakan pada saat berikutnya.

b). Observasi kelas:

Melihat dan memperhatikan kejadian di dalam kelas saat pembelajaran berlangsung. Teknik yang dilakukan pada saat proses belajar berlangsung. Untuk memperoleh data obyektif mengenai aspek-aspek pada saat mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru, aspek-aspek yang diamati antara lain; usaha dan aktivitas siswa pada saat pembelajaran berlangsung, cara penggunaan media pembelajaran, reaksi mental siswa saat belajar-mengajar, keadaan/kondisi media yang digunakan.

Pada tahapan observasi dilakukan oleh kepala sekolah dengan luwes dan tidak mengganggu suasana pembelajaran, serta menjaga etika dan wibawa guru di hadapan peserta didik. Supervisor menggunakan instrumen observasi, untuk

mengumpulkan data untuk melengkapi keterangan obyektif terhadap situasi di dalam kelas. Selanjutnya supervisor bertemu dan berdiskusi dengan guru perihal kegiatan pembelajaran yang sudah berlangsung.

c). Pertemuan Individual

Dialog atau percakapan tertutup antara supervisor dengan guru. Berdiskusi tentang proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan profesional guru, dilakukan dalam suasana yang menyenangkan dengan niat memberikan pembinaan. Gunawan (2017:506) menyatakan bahwa pertemuan pribadi dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah-masalah pribadi guru yang berhubungan dengan jabatan mengajarnya. Supervisor berusaha mengembangkan kelebihan guru, mendorong mengatasi kesulitan, dan memberikan pengarahan serta hal yang masih meragukan.

d). Pertemuan Formal dan Informal

Pertemuan Formal; Pertemuan yang sengaja dilakukan pada waktu tertentu. Membicarakan permasalahan yang terjadi di dalam kelas. Pertemuan informal; pertemuan tidak sengaja dilakukan terjadi sewaktu-waktu dan dimana saja tanpa direncanakan. Dalam pertemuan ini guru dapat menyampaikan persoalan dengan lebih santai dan terbuka.

e). Kunjungan antar kelas

Kunjungan yang dilakukan oleh guru antar kelas, berbagi pengalaman dan pengetahuan serta mendiskusikan persoalan yang dialami oleh masing-masing guru tentang proses pembelajaran, pengelolaan kelas dsb. Supervisor bertugas mengamati dan mencatat apa untuk bahan diskusi dengan para guru.

f). Menilai diri sendiri

Penilaian diri sendiri memberikan penilaian obyektif dalam perannya di dalam kelas, memberikan kesempatan kepada guru untuk mempelajari metode pembelajaran dalam menghadapi siswa. Menilai diri sendiri, mengukur kemampuan sendiri, mencatat kelemahan dan kekuatan diri guru sendiri.

g). Perpustakaan

Sekolah menyediakan ruangan perpustakaan bagi guru sebagai ruangan khusus berisi buku-buku sumber, majalah, brosur, jurnal, buletin dan berbagai bacaan mengenai bidang pengajaran, untuk memperkaya pengetahuan guru sehingga menjadi lebih profesional.

h). Membaca langsung

Guru membaca sendiri sumber-sumber atau materi yang diperlukan oleh guru untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman belajar dan motivasi.

i). Laboratorium kurikulum

Laboratorium yang disediakan untuk melakukan percobaan mengembangkan kurikulum. Laboratorium menyediakan berbagai bahan pustaka, yang disediakan bagi guru untuk melakukan penelusuran dan mengembangkan kurikulum.

j). Tulisan profesional

Guru dimotivasi untuk menulis tentang aspek-aspek yang berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran, tulisan yang dapat dimuat di media masa atau diterbitkan menjadi buku.

2). Teknik Supervisi Kelompok

Dilakukan bersama-sama oleh supervisor bersama guru dalam suatu kelompok. Menekankan interaksi antar guru sehingga terjadi komunikasi dan diskusi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Beberapa teknik supervisi kelompok, antara lain:

a). Musyawarah guru

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan teknik yang bersifat kelompok, berupaya meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Guru – guru yang mengajar dalam mata pelajaran serumpun berkumpul untuk mendiskusikan masalah pembelajaran.

b). Rapat Dewan Guru

Rapat membicarakan berbagai hal yang menyangkut penyelenggaraan pendidikan terutama menyangkut kegiatan pembelajaran. Forum untuk membahas masalah yang menjadi

problema yang dihadapi kebanyakan guru, rapat ini dapat dijadikan kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

c). Pertemuan Orientasi Guru Baru

Pertemuan khusus sebagai pembekalan/ mengantarkan guru baru memasuki suasana kerja baru, meski tidak hanya diperuntukkan bagi guru baru, tapi juga akan sangat bermanfaat bagi semua guru untuk lebih memperdalam pengetahuan tentang proses belajar mengajar.

d). Diskusi Panel, Penataran, Seminar, Simposium

Kegiatan pertemuan guru untuk saling bertukar pikiran, pengalaman, dan saran, serta pemecahan masalah berkaitan dengan hal yang menjadi problema bagi setiap guru. Kegiatan bisa dilakukan dengan mengundang pakar, membahas bersama dan mendiskusikan bersama. Bisa dilakukan dalam bentuk penataran simposium, seminar dsb.

e). Demo Mengajar, Buletin supervisi, Mengikuti kursus

Cara untuk memberikan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan profesionalitasnya bisa dilakukan dengan melalui;

(1) demo mengajar yang dilakukan supervisor di dalam kelas tertentu. (2) Menerbitkan buletin supervisi yang dapat digunakan sebagai media yang ditujukan untuk melakukan pembinaan guru, atau (3) mengikuti kursus sebagai pemyegaran dalam usaha peningkatan pengetahuan dan kemampuan mengajar.

f). Perjalanan sekolah – anggota baru

Melakukan kunjungan ke sekolah yang lebih maju untuk mendapat masukan dan pelajaran berharga, tentang bagaimana sekolah lain dapat melaksanakan kegiatan proses pembelajaran lebih baik dan bermutu.

Berbagai teknik supervisi seperti diuraikan di atas, merupakan upaya pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru sehingga kualitas proses belajar mengajar dapat meningkat lebih baik yang akhirnya kualitas dan prestasi pendidikan akan lebih meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah kegiatan melihat, memantau, menilai dan mengawasi suatu pergerakan organisasi oleh seorang pimpinan terhadap kinerja bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan dalam rangka mencapai tujuan. Supervisi bukan untuk mencari kesalahan, namun lebih kepada membantu memperbaiki kinerja yang belum tepat menjadi lebih baik, ada beberapa macam jenis supervisi dilihat dari substansi dan objek yang disupervisi.

3 Kinerja Guru

a Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:164) kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Wibowo (2011:23), Kinerja berasal dari pengertian Performance, ada pula yang memberikan pengertian Performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Sedangkan menurut Roziqin (2010:42) kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaiknya.

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Mukhlis (2016: 27) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan suatu ukuran bagi keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru (Rosmawati, Nur Ahyani, Missriani ; 2020). Kinerja yang baik juga dapat terlihat dari hasil kerja dan pencapaian yang diperoleh baik pencapaian hasil belajar siswa, maupun pencapaian yang diperoleh guru tersebut termasuk dalam peningkatan karirnya.

Kinerja juga merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan kemampuan kerja (Salam, 2013: 135). Sedangkan menurut Kasmir (2016:208-210) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam indikator, yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan

Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- 1) Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson (2011:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:
 - a) Kemampuan mereka,
 - b) Motivasi,

- c) Dukungan yang diterima,
 - d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
 - e) Hubungan mereka dengan organisasi.
- 2) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:164) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:
- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
 - b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.
- 3) Menurut Mc. Clellan di kutip Anwar Prabu Mangkunegara (2015:127), ada 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:
- a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
 - b) Berani mengambil risiko
 - c) Memiliki tujuan yang realistis
 - d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
 - e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
 - f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

c. Cara-cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (2009:37) cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

1) Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau

menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2) Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Harjuliani (2017:4-5) merupakan proses di mana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Sedangkan menurut Simamora penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Individu karyawan. Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Bahkan penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu

pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan di mana peningkatan tersebut itu.

Penilaian kinerja guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, 5: 2012)

Supardi (2016:23-25) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan dan capaian guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan kompetensinya. Dimensi dari kinerja guru adalah (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan program remedial

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh ke

dalam 4 (empat) kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. (Jejen Musfah, 2011:134). Pada umumnya tujuan pelaksanaannya evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik ialah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya. (Pedoman PPKG,2012:5)

Hasil penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan kariernya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika semua ini dapat dilakukan dengan baik dan obyektif, pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing dapat segera diwujudkan sehingga kita dapat membangun bangsa yang bermartabat. Hal ini dimungkinkan karena guru memiliki kinerja dan dedikasi tinggi akan dapat merencanakan, melaksanakan, dan

menilai pembelajaran secara efektif, efisien dan akuntabel. (E. Mulyasa, 2013:90).

e. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- 1) Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- 2) Mengelola program belajar mengajar.
- 3) Mengelola kelas.
- 4) Menggunakan media/sumber pelajaran.
- 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi siswa.
- 8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill) (Depdiknas, 2008: 22).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan di kelas, yaitu:
pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Indikator Penilaian Kinerja Guru

Indikator	Kata-Kata Operasional
kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan	merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan; merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan; menilai hasil belajar peserta didik secara otentik
prosedur pembelajaran (classroom prosedure)	pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan; guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik. guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif
hubungan antar pribadi (interpersonal skill)	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal
Evaluasi pembelajaran	Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
Mengatur strategi dan taktik	membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir; Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus

Sumber: Lampiran Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi dan kinerja guru tidak dapat dipisahkan karena sangat berkaitan erat, adanya supervisi yang baik dan secara rutin terhadap kinerja guru baik dalam bidang akademik maupun dalam bidang administrasi, semuanya dilakukan untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya dalam menyajikan pembelajaran dan peningkatan keprofesionalan guru. Pelaksanaan supervisi yang baik dengan diawali penyusunan program, pelaksanaan program, evaluasi program dan tindak lanjut hasil supervisi terhadap guru, secara berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru terhadap pelaksanaan pembelajaran semakin baik.

B. Penelitian Yang Relevan

Adanya penelitian yang relevan dengan penelitian ini, kemudian dijadikan sebagai pertimbangan dalam melakukan penelitian. Berikut penelitian yang dilakukan oleh:

1. Zuldesia, dkk. (2021), meneliti tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sama-sama meneliti seberapa jauh pelaksanaan supervisi mempengaruhi kinerja guru-guru di Sekolah Dasar. Perbedaan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian semua guru-guru kecamatan Nanggalo, Kota Padang, sedangkan penelitian ini hanya mengambil sampel beberapa Sekolah Dasar dalam Gugus Dewantara Kecamatan Sumbang. Perbedaan lain yaitu pada tehnik pengumpulan data dimana

tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan angket, tehnik analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, homogenitas, independensi dan uji linieritas sedangkan pada penelitian ini karena merupakan penelitian kualitatif maka tehnik pengumpulan datanya adalah dengan wawancara, dan pengamatan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi sama-sama berkontribusi sebesar 48,3 % terhadap kinerja guru.

2. I Nyoman Rauh (2013), Meneliti tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD se Gugus III Kecamatan Sukasada. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terjadi kontribusi yang signifikan dari gaya kepemimpinan, supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, secara simultan gaya kepemimpinan, supervisi akademik dan budaya organisasi merupakan faktor strategis untuk mewujudkan kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan yang disusun penulis adalah dalam pendekatan yang dilakukan dimana penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* sedangkan penelitian yang peneliti buat menggunakan pendekatan kualitatif, perbedaan lain adalah I Nyoman Rauh menggunakan tiga variabel bebas satu variabel terikat, namun karena penelitian ini dengan pendekatan kualitatif, maka tidak ada variabel.
3. Aisyah Qomariah Aziz, (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

di SMK Negeri 11 Bandung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey. Perbedaannya pada populasi dan sampel yang digunakan, dimana Aisyah Qomariah menggunakan sampel satu sekolah yaitu guru-guru di SMK 11 Bandung, sedangkan peneliti menggunakan sampel guru-guru di beberapa sekolah se gugus Dewantara.

C. Kerangka Pikir

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap guru di Gugus Dewantara masih tergolong rendah, Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti. Dengan rendahnya pengawasan dan pemantauan terhadap pembelajaran atau kinerja guru maka akan mempengaruhi pula kualitas kinerja guru sendiri. Berdasarkan hal itu peneliti merasa perlu untuk mengungkap mengapa pelaksanaan supervisi kepala sekolah di Gugus Dewantara masih rendah.

Tuntutan situasi dan zaman yang semakin maju, di mana kemajuan teknologi sudah sangat pesat, menyentuh segala lini kehidupan termasuk bidang pendidikan, membuat guru sebagai pelaku utama pendidikan harus dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan pelayanan maksimal kepada peserta didiknya. Sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di tempatnya bekerja. Namun kinerja guru bisa naik bisa juga turun mengikuti mood guru dalam bekerja. Untuk itu dibutuhkan adanya pelaksanaan supervisi yang rutin dilakukan Kepala Sekolah terhadap guru-guru di tempat tugasnya, agar dapat menjaga dan

memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan pendidikan terbaik bagi peserta didik.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti akan melakukan penelitian tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Pada kegiatan penelitian ini peneliti melakukan wawancara dan observasi, untuk memperoleh data bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, apa saja kendala yang dihadapi, bagaimana solusi dalam menghadapi kendala tersebut, bagaimana kepala sekolah melengkapi dirinya dengan keterampilan-keterampilan untuk dapat melaksanakan supervisi dengan baik, bagaimana pemanfaatan hasil supervisi atau tindak lanjut supervisi untuk kemajuan guru dan siswa, dan supervisi seperti apa yang diinginkan oleh guru. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan menganalisa hasil yang diperoleh dari setiap jawaban responden yaitu guru, kepala sekolah dan pengawas di Gugus Dewantara Kecamatan Sumbang.