

**HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH
DENGAN KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN LIMA KAUM
KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan*



Oleh

LASMA JUWITA
NIP. 93449/2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah
Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum
Kabupaten Tanah Datar

Nama : Lasma Juwita

BP/NIM : 2009/93449

Jurusan : Administrasi Pendidikan

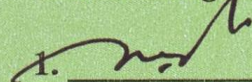
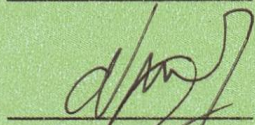
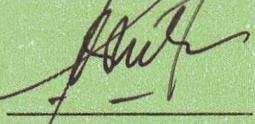
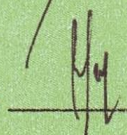
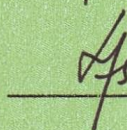
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2012

Tim Penguji

	Nama
1. Ketua	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
2. Sekretaris	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd.
3. Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd.
4. Anggota	: Dra. Rifma, M.Pd.
5. Anggota	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd.

Tanda Tangan

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar

Penulis : Lasma Juwita

Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
2. Nellitawati, S.Pd, M.Pd.

Guru memegang peran yang strategis dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran akan sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Hasil observasi yang dilakukan di SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar menunjukkan indikasi bahwa kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran masih rendah. Hal ini diduga disebabkan kurang efektifnya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar (2) pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar dan (3) hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

Populasi dari penelitian ini adalah Guru-guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar yang berstatus PNS sebanyak 214 Orang, tersebar pada 6 gugus. Yang menjadi sampel penelitian adalah gugus I dan III dengan responden sebanyak 50 orang. Penarikan anggota sampel atau responden dilakukan dengan *stratified proportional random sampling* dan menggunakan rumus *Cochran*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket diujicobakan pada 15 orang responden yang tidak termasuk sampel penelitian, hasilnya angket penelitian ini *valid* dan *reliabel*.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum berada pada kategori baik (86.73 % dari skor ideal), (2) pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berada pada kategori cukup (75.85 % dari skor ideal), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar, dengan r hitung sebesar 0.445 dan r tabel 0.376 pada taraf kepercayaan 99%, yang berarti bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim,

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala kekuatan, petunjuk serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dengan perjuangan dan ikhtiar yang dilakukan, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala sekolah Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah datar”.

Dalam penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang penulis temui, namun berkat bimbingan, bantuan dan dorongan yang tinggi dari berbagai pihak, akhirnya semua hambatan tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah meneruskan izin penelitian kepada Kepala Pusat Penelitian Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd. dan Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd, selaku dosen pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd, Ibu Dra. Rifma, M.Pd, dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd, selaku Tim Penguji Skripsi yang turut memberi masukan dan saran kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala UPT. Dinas Pendidikan Kecamatan Lima Kaum yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, di SD Negeri Kecamatan Lima Kaum.

8. Kepala sekolah dan Guru-guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum yang telah memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Keluarga tercinta yang selalu mendukung dan memberi motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2009 yang turut memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang secara tidak langsung turut memberi masukan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis telah berupaya secara maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa baik isi maupun cara penulisannya belum sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Harapan penulis skripsi ini bisa bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugas pengelola pendidikan dan para pembaca pada umumnya.

Padang, Maret 2012
Penulis,

Lasma Juwita

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kinerja Guru	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Pentingnya Kinerja Guru	11
3. Indikator Kinerja guru	12
4. Tugas Guru Dalam Pembelajaran	18
B. Supervisi	34
1. Pengertian Supervisi	34
2. Tujuan Supervisi	35
3. Proses Supervisi	36
4. Prinsip-prinsip Supervisi	40
5. Teknik Supervisi	43

C. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kenerja Guru	48
D. Kerangka Pemikiran	50
E. Hipotesis Penelitian	51
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	52
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	53
1. Populasi	53
2. Sampel	55
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	61
1. Instrumen Penelitian	61
2. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Teknik Analisis Data	64
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	66
B. Pengujian Persyaratan Analisis	72
C. Pengujian Hipotesis	73
D. Pembahasan	74
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Guru SDN Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ...	54
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	59
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata dan Masa Kerja	60
4. Klasifikasi Sudjana	65
5. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	68
6. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah	70
7. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	71
8. Hasil Uji Normalitas Data Dengan Rumus Chi Kuadrat	73
9. Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y Dengan Uji t	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	51
2. Histogram Frekuensi Kinerja Guru	69
3. Histogram Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah ...	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	83
2. Angket Penelitian	86
3. Analisis Uji Coba	93
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	95
5. Skor Mentah Hasil Penelitian	112
6. Pengolahan Data	114
7. Tabel Nilai Rho dan Nilai-nilai Product Moment	124
8. Tabel Luas di Bawah Lingkungan Kurva Normal	125
9. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat	126
10. Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi t	127
11. Surat-surat Penelitian	128

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku yang diharapkan. Pendidikan juga dirasakan sebagai suatu kebutuhan untuk menuntun manusia dalam menentukan arah dan makna kehidupan sesuai dengan norma – norma yang berlaku di tengah masyarakat.

Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan 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.

Dalam rangka mewujudkan makna yang terkandung dalam UU Pendidikan tersebut, pemerintah telah berusaha melakukan perbaikan terhadap komponen- komponen yang terkait dalam proses pendidikan, seperti sumber daya manusia, pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, maupun melalui penyempurnaan kurikulum yang berlaku.

Penyelenggaraan pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya yang berkualitas membutuhkan dukungan dan kerjasama dari semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan, baik dari kepala sekolah,

guru dan tenaga kependidikan, maupun masyarakat. Semua itu merupakan suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan. Dengan kata lain bila salah satu terabaikan maka program pendidikan tidak akan berjalan baik.

Guru merupakan salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Di tangan guru terletak semua kegiatan pokok pembelajaran pada peserta didik. Kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, yang tercermin dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa dan melakukan analisis terhadap hasil evaluasi pembelajaran.

Menurut Dwi Helly dan Louis dalam Hamzah (2006: 86) salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru dalam pembelajaran.

Mengingat pentingnya tugas dan tanggung jawab guru dalam proses belajar mengajar di sekolah, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Dengan adanya sosok guru yang berkualitas dan memiliki kinerja baik, diharapkan proses belajar mengajar menjadi lebih bermakna dan dapat meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menguasai berbagai disiplin ilmu.

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 40 ayat 2b menyatakan bahwa guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan memiliki posisi yang sangat strategis dan menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan. Posisi strategis guru dalam kegiatan peningkatan pendidikan disebabkan karena yang terpenting dalam proses pendidikan itu adalah interaksi guru dan peserta didik, sedangkan komponen-komponen lain dalam sistem pendidikan hanya pendukung interaksi tersebut. Oleh karena itu jika menginginkan pendidikan yang bermutu maka peningkatan kinerja guru adalah yang utama.

Peningkatan kinerja guru akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri, namun sering kali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain karena berbagai keterbatasan yang dimilikinya. Bantuan tersebut bisa dari sesama guru maupun dari kepala sekolah.

Pada dasarnya semua guru harus memahami dan melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan senantiasa menunjukkan kinerja yang bermutu, namun kenyataan yang ditemui, masih ada sebagian guru yang belum melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar Bulan Maret 2011 yang lalu, diperoleh gambaran bahwa kinerja guru dalam pembelajaran masih rendah. Beberapa fenomena

yang ditemui antara lain : (1) masih adanya guru yang mengalami kesulitan dalam penyusunan perangkat mengajar, (2) masih ada guru yang belum menyelesaikan penyusunan perangkat mengajar sesuai ketentuan yang ditetapkan, (3) dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, guru cenderung menggunakan metode pembelajaran yang monoton dan kurang bervariasi, (4) sebagian guru kurang memanfaatkan media pembelajaran yang ada di sekolah untuk kepentingan KBM dan lebih senang menggunakan papan tulis sebagai satu satunya media pembelajaran, (5) pembuatan kisi-kisi soal sebagai salah satu sarana evaluasi belum dilakukan oleh semua guru, (6) kegiatan analisis dan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi belajar belum terlaksana secara maksimal.

Selain itu, penulis juga menemui berbagai fenomena yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, diantaranya : (1) rendahnya perhatian kepala sekolah terhadap permasalahan yang dirasakan guru dalam proses pembelajaran, (2) kurangnya arahan dan pembinaan kepala sekolah terhadap guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, (3) kegiatan supervisi belum mengikuti langkah-langkah yang terprogram dengan baik, (4) belum adanya umpan balik dan tindak lanjut dari kegiatan supervisi, (5) kurangnya pemahaman guru-guru tentang pentingnya kegiatan supervisi, sehingga merasa kurang nyaman apabila mendapat giliran untuk disupervisi oleh kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala

sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai pelaksana proses pendidikan sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, akan semakin meningkat pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, sebaliknya ketidakmampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan memberikan dampak yang kurang baik dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan hasil yang dicapai oleh sekolah, kinerja guru merupakan faktor utama yang harus diperhatikan.

Menurut Anwar (2004: 67) “ faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologi kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (*Knowledge + Skill*)”. Dari pendapat tersebut diperoleh gambaran bahwa guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam bekerja, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu apabila guru memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dapat mendorongnya untuk berbuat maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Hal itu akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu Edy (2010: 151) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh

kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Sementara itu Ravianto (1985: 2) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, sikap kerja, motivasi kerja, supervisi, iklim kerja sama, upah, pengembangan karir dan profesionalisme”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang bisa berasal dari diri sendiri (internal) dan dari luar diri (eksternal). Faktor internal antara lain meliputi : kemampuan yang dimiliki, bakat, motivasi, disiplin dan sikap kerja, dan kondisi fisik atau kesehatan. Sedangkan faktor eksternal biasanya berkaitan dengan : lingkungan keluarga, lingkungan kerja dan iklim sekolah, penghasilan, tingkat pendidikan, pengembangan karir, kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sangat berperan dalam membina, mengarahkan, membimbing dan memberi bantuan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran. Melalui kegiatan supervisi tersebut diharapkan kualitas kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru semakin meningkat, yang pada akhirnya akan memperbaiki mutu pendidikan. Apabila kegiatan supervisi kepala sekolah tidak terlaksana dengan baik, maka pencapaian tujuan pendidikan juga sulit diwujudkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran sangat kompleks. Mengingat keterbatasan waktu, dana dan kemampuan penulis, maka tidak mungkin meneliti semua faktor tersebut. Oleh karena itu penulis memfokuskan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

Indikator pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang akan diteliti meliputi : proses supervisi, prinsip supervisi dan teknik supervisi. Sedangkan kinerja guru dibatasi pada indikator: disiplin kerja, kualitas, kuantitas dan inisiatif dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan evaluasi serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi pembelajaran.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ?
2. Bagaimana pelaksanaan supervisi oleh kepala SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ?

3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.
2. Pelaksanaan supervisi oleh kepala SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.
3. Hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Guru, sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja dan menjadikan supervisi sebagai salah satu cara dalam mengatasi kesulitan dalam mengajar.
2. Kepala Sekolah, sebagai masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan kegiatan supervisi yang lebih baik.
3. Pengawas Sekolah dan Dinas Pendidikan, sebagai informasi, masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan kegiatan supervisi selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan, “ 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”. Untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional guru harus menunjukkan kinerja yang bermutu dan berdedikasi tinggi. Baik buruknya kinerja guru akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan yang terkait dengan cara kerja, perilaku seseorang berkaitan dengan tugas dan aktivitas tertentu. Ada banyak pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian kinerja, diantaranya ialah :

- a. Dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh lembaga administrasi negara dalam Depdiknas (2008: 20) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *Performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.
- b. Rue dan Byars dalam Harbani (2008: 197) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

- c. Anwar Prabu (2000: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- d. Prawirosentono dalam Husaini (2008: 457) mengemukakan kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
- e. Timpe dalam Harbani (2008: 197) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Dari hasil penelitiannya Timpe menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi dan akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.
- f. Menurut Wibowo (2007: 7) “*performace* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, prestasi kerja dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan”.
- g. Steers dalam Hidayati (1999: 6) mengemukakan bahwa “kinerja adalah suatu tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dipikulnya. Ini berarti penekanan kinerja dititik beratkan

pada kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja atau seorang guru”.

- h. Dwi Helly dan Louis dalam Hamzah (2006: 86) mengemukakan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru dalam pembelajaran.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, terutama dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut, guna mewujudkan tujuan pendidikan.

2. Pentingnya Kinerja Guru

Kinerja yang baik dapat membantu guru dalam mencapai tujuan dan rencana yang diharapkan. Kinerja sangat penting dimiliki oleh setiap guru, karena kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1999: 70) bahwa “ Penampilan dan pemeliharaan sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan kelompok kerja atau organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi

memerlukan dukungan para anggota berupa perfomasi kerja (kinerja) guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan “.

Apabila guru menunjukkan kinerja yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik tentu akan berdampak kurang baik pula terhadap peserta didiknya., sehingga akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang tidak berkualitas. Sebaliknya jika guru memiliki kinerja yang baik akan mampu bekerja dengan baik serta dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah dengan baik dan pada akhirnya tujuan pendidikan akan dapat tercapai.

Betapapun baik dan lengkapnya program pembelajaran, metode, media, sarana dan prasarana, tidak akan berarti tanpa didukung oleh kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mewujudkan hasil kerja yang baik, secara kualitas maupun kuantitas. Oleh sebab itu kinerja guru memegang peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. .

3. Indikator Kinerja Guru

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja dan hasil kerja. Untuk melihat seberapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugasnya dan seberapa baik hasil kerja yang telah diraih, maka perlu diketahui indikator-indikatornya.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan , tahap pelaksanaan , maupun tahap setelah kegiatan selesai. Kinerja guru merupakan cermin dari mutu pendidikan, oleh karena itu guru dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menghasilkan generasi bangsa yang berkualitas.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, maka kinerja dapat diukur dari beberapa kriteria atau indikator. Siswanto (2002: 35) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja adalah “kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan”. Menurut Ahmad (2002: 41) tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan santun dan lain-lain. Di samping itu menurut Edy (2010:176) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dipengaruhi oleh ”efektifitas dan efesiensi, orientasi dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif”. Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell dalam Depdiknas (2008: 20) dapat dilihat dari empat hal, yaitu : (1) kualitas kerja (2) ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan/disiplin (3) Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan (5) kemampuan membina kerjasama/komunikasi dengan pihak lain. Selain itu Sedarmayanti (1995) menyatakan bahwa kinerja dalam suatu

organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain : Kualitas hasil kerja, ketepatan waktu. Inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi indikator kinerja guru dalam meningkatkan proses pembelajaran adalah disiplin kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja dan inisiatif kerja. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan pekerjaan tanpa didukung oleh sikap disiplin yang positif, maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana secara efektif dan efisien. Panji (2001 : 46) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Guru yang disiplin akan terlihat dari sikap dan perbuatannya dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, terutama dalam proses pembelajaran. Sedangkan Alex (1988: 99) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan disiplin kerja merupakan perluasan dari disiplin yang berkaitan dengan tugas

seorang guru sebagaimana yang dikemukakan Siswanto (2002: 291) adalah sebagai berikut:

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Ali (1995: 183) disiplin kerja guru dapat diartikan sebagai berikut :

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah disekolah, tanpa ada pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah. Disiplin kerja yang baik akan mengarahkan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, terutama sekali dalam pelaksanaan proses pembelajaran, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta melakukan evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut.

b. Kualitas Kerja

Kualitas hasil kerja guru merupakan hal yang senantiasa harus ditingkatkan. Hasil kerja yang bermutu akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Kualitas kerja adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai sesuai dengan norma, standar, prosedur

dan kriteria yang berlaku. Willson dan Heyel (1987: 101) Menyatakan bahwa kualitas kerja (*Quality Of Work*) adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja guru adalah ketepatan, kelengkapan dan kerapian hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru sesuai dengan norma, standar dan prosedur tertentu.

c. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai sesuai dengan norma, standar, dan prosedur tertentu. Menurut Willson dan Heyel kuantitas kerja (*Quantity Of Work*) adalah jumlah hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

Jadi yang dimaksud dengan kuantitas kerja guru ialah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh guru pada waktu tertentu sesuai dengan norma, standar dan prosedur tertentu.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan yang dicapai. Seseorang yang dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Alex (1988: 78) mengemukakan bahwa

“inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan”. Hal ini dapat dilihat pada saat guru melaksanakan pengajaran, yaitu guru yang kreatif akan mampu menggunakan media dan metode yang bervariasi, sehingga siswa tidak jenuh dan bosan dalam belajar dan tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Seiring dengan pendapat tersebut Siswanto (2002: 235) menyatakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah suatu sikap guru baik ide maupun kreatifitas dalam melaksanakan tugas atau mengambil keputusan dengan kesadaran sendiri tanpa diperintah dulu oleh pimpinan. Dengan adanya inisiatif dari guru maka dapat melahirkan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan, dimana inisiatif kerja guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran , begitu juga sebaliknya.

4. Tugas Guru Dalam Pembelajaran

Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan serta mampu menggali dan mengembangkan semua potensi yang dimiliki oleh peserta didik secara maksimal.

Menurut Sukadi (2001: 26) “Sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, yaitu: merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran serta melakukan bimbingan dan konseling”. Suryosubroto (2009: 21) menyatakan bahwa kemampuan guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu: 1) kemampuan merencanakan pengajaran, 2) kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar dan 3) kemampuan mengevaluasi/menilai pengajaran.

Berkaitan dengan tugas guru tersebut, Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 mengemukakan bahwa tugas guru/pendidik yaitu, “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Secara lebih terperinci ruang lingkup tugas pokok guru dalam penyelenggaraan proses pendidikan dijabarkan

dalam Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran serta melakukan analisis dan tindak lanjut dari hasil evaluasi. Untuk lebih jelasnya masing-masing akan diuraikan sebagai berikut :

a. Merencanakan Pembelajaran

Merencanakan pembelajaran merupakan langkah awal yang harus dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Dalam hal ini guru dituntut memiliki pemikiran yang luas sehingga dapat merancang proses pembelajaran yang berkualitas.

Perencanaan pembelajaran merupakan tahap penting dalam proses pembelajaran, melalui perencanaan pengajaran dapat direncanakan hal-hal yang akan dicapai dalam proses pembelajaran yang akan berlangsung.

Menurut Mulyasa (2007) dalam menyusun perencanaan pembelajaran, tugas guru dapat dibagi tiga yaitu: menyusun program pembelajaran, silabus dan rencana pembelajaran (RPP).

1) Menyusun program pembelajaran

Penyusunan program pembelajaran memberikan arahan tentang apa yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan, khususnya tujuan masing-masing kompetensi atau mata pelajaran. Selanjutnya menurut Mulyasa (2007: 249) program pembelajaran yang harus dibuat oleh guru

adalah program tahunan, program semester, program pengayaan dan remedial”.

a) Program tahunan menurut Mulyasa (2007: 249) “merupakan program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas, yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan”. Program ini perlu disiapkan dan dikembangkan oleh guru sebelum tahun pelajaran, karena program ini pedoman bagi pengembangan program lainnya. Sumber-sumber yang dapat dijadikan bahan pengembangan program adalah standar kompetensi, ruang lingkup dan urutan kompetensi serta kalender pendidikan.

b) Program semester

Program semester merupakan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan yang hendak dicapai dalam semester satu semester, merupakan penjabaran dari program tahunan.

c) Program pengayaan dan remedial

Program ini merupakan pelengkap, yang dibuat berdasarkan hasil analisis terhadap kegiatan belajar dan terhadap tugas-tugas, hasil tes dan ulangan yang memberi gambaran tentang tingkat kemampuan belajar peserta didik. Hasil analisis dipadukan dengan catatan-catatan yang ada di program lain.

2) Silabus

Menurut Masnur (2008: 105) “silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu kelompok mata pelajaran/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok pelajaran, indikator pencapaian kompetensi untuk penilaian, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar”. Silabus dikembangkan oleh masing-masing satuan pendidikan dengan memperhatikan karakteristik sekolah dan peserta didik dan tetap mengacu pada pengembangan kurikulum pendidikan nasional.

Menurut Mulyasa (2007: 191) ada sembilan prinsip yang harus diperhatikan dalam pengembangan kurikulum, yaitu: a) ilmiah, b) relevan, c) fleksibel, d) kontinuitas, e) konsisten, f) memadai, g) aktual dan kontekstual, h) efektifitas, i) efisien”.

Adapun langkah-langkah pengembangan silabus menurut Masnur (2008: 106) yaitu :

- a) Mengkaji standar kompetensi dan kompetensi dasar
Dalam mengkaji standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut : urutan berdasarkan hierarki konsep disiplin ilmu dan/atau tingkat kesulitan materi tidak harus selalu sesuai dengan urutan yang ada di standar isi, keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran, keterkaitan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar antar mata pelajaran.
- b) Mengidentifikasi materi pokok pembelajaran
- c) Mengembangkan kegiatan pembelajaran
Kegiatan pembelajaran dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang melibatkan proses mental dan fisik melalui interaksi antar

peserta didik, peserta didik dengan guru, lingkungan dan sumber belajar lainnya dalam rangka pencapaian kompetensi dasar.

- d) Merumuskan indikator pencapaian kompetensi
Indikator merupakan penanda pencapaian kompetensi dasar yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dapat diukur, mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan. Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik peserta didik, mata pelajaran, satuan pendidikan, potensi daerah, dan dirumuskan dalam kata kerja operasional yang terukur dan/atau dapat diobservasi, indikator digunakan sebagai dasar untuk menyusun alat penilaian.
- e) Menentukan jenis penilaian
Penilaian pencapaian KD peserta didik dilakukan berdasarkan indikator, dengan menggunakan tes dan non tes, dalam bentuk tertulis maupun lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek/produk, penggunaan portofolio dan penilaian diri.
- f) Menentukan alokasi waktu
Penentuan alokasi waktu pada setiap komponen didasarkan pada jumlah minggu efektif dan alokasi waktu mata pelajaran per minggu dengan mempertimbangkan jumlah kompetensi dasar, keluasan, kedalaman, tingkat kesulitan dan tingkat kepentingan kompetensi dasar.
- g) Sumber belajar
Sumber belajar adalah rujukan, objek atau bahan yang digunakan dalam pembelajaran berupa media cetak dan elektronik, narasumber serta lingkungan fisik, alam, sosial dan budaya.

3) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. RPP merupakan persiapan yang harus dilakukan guru sebelum mengajar. Persiapan

di sini dapat diartikan persiapan tertulis maupun persiapan mental, situasi emosional yang ingin dibangun, lingkungan belajar yang produktif, termasuk meyakinkan peserta didik untuk mau terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2007: 212) “RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus”. Komponen yang terdapat dalam RPP, yaitu: identitas mata pelajaran, SK, KD, materi pembelajaran, strategi/skenario pembelajaran, sarana dan sumber belajar, dan evaluasi.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh guru dalam penyusunan RPP menurut Masnur (2008: 46) adalah:

- a) Ambilah satu unit pembelajaran yang akan diterapkan dalam pembelajaran
- b) Tulis standar kompetensi dan kompetensi dasar yang terdapat dalam unit tersebut
- c) Tentukan indikator untuk mencapai kompetensi dasar tersebut.
- d) Tentukan alokasi waktu yang diperlukan untuk mencapai indikator tersebut.
- e) Rumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai dalam pembelajaran tersebut.
- f) Tentukan materi pembelajaran yang diberikan/dikenakan pada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan.
- g) Pilihlah metode pembelajaran yang dapat mendukung sifat materi dan tujuan pembelajaran.
- h) Susunlah langkah-langkah kegiatan pembelajaran pada setiap satuan rumusan tujuan pembelajaran, yang bisa dikelompokkan menjadi kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

- i) Jika alokasi waktu untuk mencapai satu kompetensi dasar lebih dari 2 (dua) jam pelajaran, bagilah langkah-langkah pembelajaran menjadi menjadi lebih dari satu pertemuan. Pembagian setiap jam pertemuan bisa didasarkan pada satuan tujuan pembelajaran atau sifat/tipe/jenis materi pembelajaran.
- j) Sebutkan sumber/media belajar yang akan digunakan dalam pembelajaran secara kongkrit dan untuk setiap bagian/unit pertemuan.
- k) Tentukan teknik penilaian, bentuk dan contoh instrumen penilaian yang akan digunakan untuk mengukur ketercapaian kompetensi dasar atau tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan. Jika instrumen pembelajaran berbentuk tugas, rumuskan tugas tersebut secara jelas dan bagaimana rambu-rambu penilaiannya. Jika instrumen penilaian berbentuk soal, cantumkan soal-soal tersebut dan tentukan rambu-rambu penilaiannya dan/atau kunci jawabannya. Jika penilaian berbentuk proses, susunlah rubriknya dan indikator masing-masingnya.

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pengembangan RPP, yaitu: a) kompetensi yang dirumuskan dalam RPP harus jelas, makin kongkrit kompetensi makin mudah diamati dan makin tepat kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk membentuk kompetensi tersebut, b) rencana pembelajaran harus sederhana dan fleksibel serta dapat dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik, c) kegiatan-kegiatan yang disusun dan dikembangkan dalam RPP harus menunjang dan sesuai dengan kompetensi dasar yang telah ditetapkan, d) RPP yang dikembangkan harus utuh dan menyeluruh, serta jelas pencapaiannya, e) harus ada koordinasi antar kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang harus dipersiapkan guru dalam merencanakan pembelajaran adalah : Menyusun program tahunan, program semester, program pengayaan dan remedial, menyusun dan mengembangkan silabus dan RPP. Penyusunan persiapan mengajar tersebut harus memperhatikan prinsip-prinsip dan langkah-langkah yang telah ditentukan.

4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan, yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pembelajaran serta penggunaan metode atau strategi pembelajaran.

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan PBM yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Guru dapat memupuk kerjasama dan disiplin siswa melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, mengambil absen setiap akan memulai pelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lain yang perlu dikuasai oleh guru di samping pengelolaan kelas ialah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran). Merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa

sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman yang dapat digunakan oleh guru dalam penyampaian materi pelajaran.

Dalam menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan, terutama untuk keperluan perluasan, pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Guru juga dapat memanfaatkan media yang tersedia di sekolah seperti globe, peta, gambar dan sebagainya. Di samping itu guru juga dapat merancang sendiri media pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran. Kemampuan guru dalam memilih dan menerapkan berbagai metode mengajar juga diperlukan karena peserta didik memiliki minat yang heterogen. Idealnya seorang guru harus menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk menghindari kejenuhan yang dialami peserta didik.

Tugas guru dalam pembelajaran menurut Usman (2010: 59) meliputi kegiatan pembukaan atau pendahuluan, kegiatan inti dan penutup. Hal itu sejalan dengan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses bahwa kegiatan pembelajaran terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Untuk lebih jelasnya masing-masing kegiatan dijelaskan sebagai berikut:

a) Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan ini guru menyiapkan peserta didik secara fisik dan psikis untuk mengikuti proses pembelajaran, mengajukan berbagai pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai dan menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

b) Kegiatan inti

Kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar (KD) yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan dan memotivasi peserta untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

(1) Eksplorasi

Eksplorasi adalah serangkaian kegiatan pembelajaran yang memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan menemukan informasi, pemecahan masalah dan inovasi. Dalam kegiatan ini guru melibatkan peserta

didik mencari informasi yang luas tentang materi atau topik yang akan dipelajari, menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran, media pembelajaran dan sumber belajar lain, memfasilitasi terjadinya interaksi antar peserta didik, peserta didik dengan guru, lingkungan dan sumber belajar, melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran serta memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio atau lapangan.

(2) Elaborasi

Elaborasi adalah serangkaian kegiatan pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui berbagai kegiatan dan karya yang bermakna. Dalam kegiatan ini guru membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna, Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis, memberi kesempatan untuk berfikir, menganalisa, menyelesaikan masalah dan bertindak tanpa rasa takut, memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif, memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat,

untuk meningkatkan prestasi belajar, memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi secara lisan maupun tulisan, individu atau kelompok, memfasilitasi peserta didik menyajikan hasil kerja individu maupun kelompok, memfasilitasi peserta didik melakukan pameran, turnamen, festival serta produk yang dihasilkan dan memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

(3) Konfirmasi

Yaitu serangkaian kegiatan pembelajaran yang memberi kesempatan kepada peserta didik untuk dinilai, diberi penguatan dan diperbaiki secara terus-menerus. Dalam kegiatan ini guru memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik, memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber, memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan, memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam pencapaian kompetensi dasar (KD).

c) Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan ini guru bersama dengan peserta didik dan / atau sendiri membuat rangkuman atau kesimpulan pelajaran, melakukan penilaian dan atau refleksi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan / atau memberikan tugas baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik serta menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

5) Melaksanakan Evaluasi atau Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian perlu dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar dan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes, dalam bentuk tertulis dan lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek, produk, portopolio dan penilaian diri . Penilaian hasil pembelajaran juga berpedoman pada Standar Penilaian Proses Pendidikan dan panduan kelompok mata

pelajaran. Dalam Permendiknas No. 20 tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan dinyatakan bahwa penilaian pendidikan meliputi : ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan semester, ulangan kenaikan kelas, ujian sekolah/madrasah dan ujian nasional. Menurut Suryosubroto (2009) penilaian dalam proses belajar mengajar terdiri dari :

- a) Evaluasi formatif
Evaluasi ini merupakan penilaian yang dilakukan guru setelah satu pokok bahasan selesai dipelajari oleh siswa atau disebut juga dengan penilaian pada akhir satuan pelajaran. Penilaian ini berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ketercapaian tujuan instruksional khususnya yang telah ditentukan dalam setiap mata pelajaran.
- b) Evaluasi sumatif
Evaluasi sumatif adalah penilaian yang diselenggarakan oleh guru setelah satu jangka tertentu, misalnya pada sekolah lanjutan dilaksanakan pada akhir semester sebagai masukan untuk nilai rapor.
- c) Pelaporan hasil evaluasi
Setelah memberikan evaluasi, baik formatif maupun sumatif setiap akhir semester guru harus mengolah nilai akhir dan memasukkan dalam buku rapor yang merupakan laporan hasil kerja. tujuannya adalah untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pengajaran dan mengetahui keefektifan proses belajar mengajar yang dilakukan guru.

6) Melakukan analisis terhadap hasil evaluasi belajar

Kegiatan analisis dilakukan untuk mengetahui berbagai kelemahan yang terjadi menyangkut tentang penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang diujikan dan gambaran tingkat

kesulitan soal yang dirasakan oleh peserta didik. Dari hasil analisis yang telah diolah ada dua hal yang perlu dilakukan, yaitu :

- a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pengajaran, cukup dengan memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswi yang belum mencapai batas ketuntasan minimal yang ditentukan.
 - b) Jika bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan materi yang sulit dipahami.
- 7) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

Program perbaikan dan pengayaan dalam pengajaran sangat diperlukan dalam rangka pelaksanaan pola belajar yang tuntas. Ketuntasan belajar adalah pencapaian taraf penguasaan minimal yang ditetapkan bagi setiap unit bahan pembelajaran, baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut petunjuk Teknis No. 166/133.VI /91 dalam Suryosubroto (2009: 46) ditetapkan penilaian dan analisis hasil evaluasi belajar serta program perbaikan dan pengayaan, dijabarkan sebagai berikut, "Apabila seorang siswa dalam ulangan (tes formatif/tes sumatif) mencapai nilai kurang dari 7,5 atau daya

serapnya kurang dari 75% maka yang bersangkutan harus mengikuti perbaikan”.

Sesuai dengan pendapat diatas, siswa yang taraf penguasaannya kurang dari 75 % diberikan program perbaikan (remedial) berupa penjelasan kembali materi yang sedang dipelajari dan pemberian tugas tambahan kepada perorangan siswa dengan mengerjakan kembali soal/tugas, serta berdiskusi. Sedangkan siswa yang telah mencapai 75 % atau lebih diberikan pengayaan berupa membaca/mempelajari bahan pelajaran baru atau penyelesaian tugas pekerjaan rumah (PR).

Dalam melaksanakan evaluasi guru perlu memperhatikan langkah-langkah dalam evaluasi pembelajaran yaitu: a) membuat kisi-kisi, b) membuat soal, c) Pelaksanaan evaluasi, d) mengolah data atau hasil, e) interpretasi data dan menarik kesimpulan, f) tindak lanjut hasil evaluasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi penting dilakukan untuk mengukur kemampuan siswa dan menentukan tingkat keberhasilan, baik pengetahuan, keterampilan dan sikap secara efektif dan efisien pada waktu tertentu, dengan menggunakan metode yang sesuai dengan materi yang akan diujikan dan berguna sebagai masukan dalam membuat perencanaan pembelajaran yang akan datang.

B. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari dua kata Bahasa Inggris, yaitu *super* dan *vision*. *super* berarti di atas atau tinggi dan *vision* berarti lihat atau pandangan. Jadi supervisi dapat diartikan sebagai pengawasan yang dilakukan oleh orang-orang yang lebih tinggi secara jabatan, pengalaman, keterampilan dan yang lainnya terhadap pegawai/bawahan yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga tertentu.

Carter dalam Burhanuddin (1994: 284) mengemukakan pengertian supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam upaya memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, seleksi, pertumbuhan jabatan, pengembangan guru-guru dan memperbaiki tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metode dan evaluasi pembelajaran. Supervisi merupakan suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasikan dan membimbing secara kontiniu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontiniu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Boardman dalam Piet, 2008: 17). Purwanto (1990: 76) menyatakan pengertian supervisi sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Wiles

dalam Soetjipto (2009: 233) mendefinisikan supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar. Menurut Syaiful (2006: 230) “supervisi pendidikan adalah bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, agar guru mampu membantu para siswa dalam belajar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya”. Mulyasa (2007: 111) mengemukakan pengertian supervisi pendidikan sebagai suatu proses yang dirancang khusus untuk membantu para guru dalam kegiatan pembelajaran sehingga aktivitas-aktivitasnya bermuara pada pencapaian tujuan pembelajaran.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah semua usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu, membimbing dan membina para guru dalam rangka memperbaiki kualitas pengajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. atau secara lebih sederhana supervisi dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan dan arahan kepada guru dalam memperbaiki dan meningkatkan situasi pembelajaran di sekolah yang bermuara pada pencapaian tujuan pendidikan.

2. Tujuan Supervisi

Tujuan umum supervisi menurut Neagley dalam Arni (2000:10) adalah penyempurnaan pengajaran. Sedangkan Rivai dalam Arni mengemukakan bahwa tujuan umum supervisi adalah membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik.

Bafadal dalam Arni (2000: 10) mengatakan bahwa "tujuan supervisi adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan yang ditetapkan bagi murid-muridnya". Selanjutnya Oliva dalam Syaiful (2006: 236) mengemukakan bahwa "tujuan supervisi adalah : 1) Membantu guru dalam mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar 2) membantu guru dalam menterjemahkan dan mengembangkan kurikulum dalam proses belajar mengajar, dan 3) membantu guru dalam mengembangkan staf sekolah". Sedangkan Syaiful (2006: 236) mengemukakan bahwa "secara umum tujuan supervisi ialah untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tujuan supervisi adalah memberikan bantuan, bimbingan dan pembinaan kepada guru maupun staf sekolah lainnya agar mereka mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang lebih baik.

3. Proses Supervisi

Menurut Rifai dalam Arni (2000: 30) Supervisi merupakan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang teratur dan beraturan serta berhubungan satu sama lain dan diarahkan pada suatu tujuan. Secara garis besar kegiatan dalam proses supervisi dapat dibagi atas tiga, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Perencanaan supervisi merupakan langkah awal dari proses supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Perencanaan ini penting dilakukan agar pelaksanaan supervisi lebih terarah, sistematis dan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam kegiatan supervisi. Ada beberapa hal yang harus dicantumkan dalam perencanaan supervisi, yaitu : tujuan pelaksanaan supervisi, alasan mengapa kegiatan supervisi diperlukan, metoda dan teknik supervisi yang akan digunakan, pihak yang akan terlibat dalam kegiatan supervisi, waktu pelaksanaan dan apa saja yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

b. Pelaksanaan supervisi

Tahap ini merupakan implementasi dari rencana supervisi yang telah disusun sebelumnya. Rifai dalam Arni (2000: 34) mengemukakan beberapa kegiatan yang dilalui dalam pelaksanaan supervisi, terdiri dari :

1) Pengumpulan data

Pengumpulan data dimaksudkan untuk menemukan kemungkinan adanya kekurangan atau kelemahan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Data yang dikumpulkan tersebut meliputi : Perangkat mengajar yang telah disusun oleh guru, sarana dan prasarana belajar yang ada, kelemahan dan kelebihan guru dalam mengajar serta situasi dan kondisi belajar yang terjadi.

2) Penilaian

Setelah mengumpulkan data, dilakukan penilaian untuk menentukan keberhasilan guru dalam mengajar serta faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam PBM. Penilaian dilakukan dengan membandingkan kemampuan mengajar guru dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian supervisor biasanya juga berpedoman pada aspek-aspek yang terdapat pada format penilaian kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

3) Deteksi kelemahan

Pada tahap ini, supervisor mencoba menemukan berbagai kelemahan berkaitan dengan pelaksanaan tugas mengajar. Dalam rangka mendeteksi kelemahan, supervisor memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru, yaitu: penampilan guru di depan kelas, penguasaan materi pelajaran, penggunaan metode mengajar, penguasaan kelas dan pelaksanaan administrasi kelas. Deteksi kelemahan ini dapat dilakukan oleh supervisor melalui kunjungan kelas, pertemuan pribadi antara guru dengan supervisor maupun melalui rapat staf / guru.

4) Memperbaiki kelemahan

Apabila pada tahap deteksi ditemukan kelemahan dan kekurangan pada guru, maka perlu dilakukan perbaikan atau peningkatan kemampuan. Upaya untuk memperbaiki kelemahan

yang ditemui tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi secara langsung, demonstrasi mengajar, memberikan tugas bacaan, memberikan kesempatan untuk mengikuti penataran dan lain sebagainya.

5) Bimbingan dan pengembangan

Tujuan akhir pemberian bantuan dan pelayanan pada guru adalah peningkatan situasi belajar mengajar, sehingga hasil belajar siswa juga meningkat. Kegiatan bimbingan dan pengembangan perlu dilakukan untuk mendorong dan memotivasi guru agar dapat tumbuh dan berkembang dalam bidang pekerjaannya. Guru dibimbing agar masukan yang telah diperoleh sebelumnya dapat diaplikasikan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan.

c. Evaluasi supervisi

Proses supervisi yang terakhir dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah melakukan evaluasi terhadap kegiatan supervisi yang telah dilaksanakan. Evaluasi supervisi dilakukan untuk mengetahui tujuan yang telah dicapai, hal-hal yang sudah dilakukan, dan hal-hal yang belum dilaksanakan. Evaluasi dilakukan untuk semua aspek, meliputi evaluasi hasil, proses dan pelaksanaannya.

Dalam kegiatan evaluasi ini kepala sekolah menilai secara keseluruhan program supervisi, apakah program supervisi yang diberikan kepada guru sudah berhasil atau perlu ditingkatkan

intensitasnya dan direvisi. Keberhasilan program supervisi akan terlihat dengan teratasinya kesulitan-kesulitan yang dirasakan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya turut memperbaiki kinerja guru

4. Prinsip-prinsip Supervisi

Prinsip supervisi merupakan pedoman dan hal-hal yang harus diperhatikan oleh supervisor dalam pelaksanaan supervisi. Piet (2008: 19) mengemukakan sebagai berikut :

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap konstruktif dan kreatif, suatu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa aman dan merasa diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif. Oleh karena itu dalam pelaksanaan supervisi harus memperhatikan prinsip : ilmiah, demokratis, kerjasama serta prinsip konstruktif dan kreatif.

a. Ilmiah (scientific), dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.
- 2) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.
- 3) Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis, berencana dan kontiniu.

b. Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan, tapi merasakan kesejawatan.

c. Kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi ‘ *Sharing of idea, sharing of experience*’, memberi *suport* mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka tumbuh bersama.

d. Konstruktif dan kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi, kreativitas dan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara yang menakutkan.

Menurut Syaiful (2009:199) supervisi hendaknya mempedomani prinsip-prinsip antara lain: 1) ilmiah yaitu sistematis, objektif dan menggunakan instrumen, 2) demokratis yaitu menjunjung tinggi azas musyawarah, 3) kooperatif, 4) konstruktif dan kreatif. Suharsimi dan Yulliana (2008: 379) mengemukakan :

“Dalam pengembangan program supervisi hendaknya mempedomani prinsip-prinsip seperti: 1) Ilmiah, artinya sistematis/terencana, teratur dan berkelanjutan., Obyektif artinya berdasarkan hasil observasi nyata, 2) Demokratis, yaitu berdasarkan atas dasar musyawarah, mengandung jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain, 3) Kooperatif, artinya terjalin kerjasama yang baik antara supervisor dengan yang disupervisi, 4) Konstruktif dan kreatif, maksudnya supervisor membina guru untuk berinisiatif dan giat memperbaiki program pengajaran, 5) Terbuka yaitu bahwa kegiatan supervisi dilakukan tanpa mengandung unsur “sembunyi-sembunyi”, tetapi dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu, 6) Komprehensif, yaitu sarana yang lengkap mulai dari kepala sekolah, guru-guru, tata usaha, (ditinjau dari pelaksanaannya) meliputi semua aspek yaitu kurikulum, sarana, keterlaksanaan, keuangan kesiswaan dan humas”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor kepala sekolah harus berpedoman pada beberapa prinsip pelaksanaan supervisi, diantaranya adalah :

- a. Ilmiah, berarti kegiatan supervisi dilakukan secara sistematis, obyektif dan menggunakan instrumen dalam mengumpulkan data dan informasi. Sistematis mengandung pengertian bahwa supervisi hendaknya dilaksanakan secara teratur, terencana dan berkelanjutan. Obyektif artinya supervisi yang dilakukan berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi nyata dan apa adanya. Selain itu dalam pelaksanaan supervisi hendaknya menggunakan instrumen yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian proses pembelajaran, seperti angket, pedoman observasi dan lain sebagainya.
- b. Demokratis, maksudnya dalam pelaksanaan supervisi hendaknya berdasarkan atas dasar musyawarah, mengandung jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif, yaitu dilakukan dalam situasi kerja sama yang bertujuan mengembangkan usaha bersama guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.
- d. Konstruktif dan kreatif yaitu pemimpin harus mampu membina inisiatif guru, mendorong dan membimbing guru untuk selalu aktif dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- e. Terbuka, maksudnya bahwa kegiatan supervisi dilakukan tanpa mengandung unsur “sembunyi-sembunyian “ tetapi dilakukan dengan terbuka dan terus terang dengan pemberitahuan terlebih dahulu.

- f. Komprehensif, artinya mencakup semua aspek pembelajaran, seperti: kurikulum, sarana, prasarana dan lain sebagainya.

5. Teknik Supervisi

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat dan teknik supervisi. Teknik supervisi adalah metode yang dipakai oleh supervisor dalam melakukan supervisi.

Piet (2008: 52) mengemukakan :

“secara umum terdapat dua macam teknik supervisi, yaitu teknik individual dan teknik kelompok. Teknik individual terdiri dari : kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar dan menilai diri sendiri. Teknik yang bersifat kelompok yaitu teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok. Yang termasuk teknik ini adalah pertemuan orientasi bagi guru baru, panitia penyelenggara, rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi, tukar-menukar pengalaman, lokakarya dan sebagainya”.

Arni (2000: 44) menjelaskan bahwa teknik supervisi dibedakan atas dua aspek, yaitu dilihat dari jumlah orang (guru) yang disupervisi dibedakan menjadi dua, yaitu teknik individual dan teknik kelompok.

a. Teknik individu

Teknik supervisi individual adalah teknik khusus yang digunakan untuk menghadapi seseorang guru tertentu yang meminta bimbingan tersendiri dari supervisor artinya guru tersebut memiliki masalah khusus dan bersifat perseorangan. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat mempergunakan teknik-teknik berikut yang

meliputi : kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri.

1) Kunjungan kelas

Kepala sekolah atau supervisor datang ke kelas untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dengan mengamati penampilan guru dalam mengajar dikelas, tujuannya untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar dan mengetahui keberhasilan guru dalam mengaktifkan siswa dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan supervisor dengan tiga cara yaitu, memberi tahu, tanpa memberi tahu guru dan undangan dari guru.

2) Observasi kelas

Supervisor mengamati suasana kelas selama pelajaran berlangsung. Menurut Arni (2000: 48) observasi kelas dibedakan atas dua yaitu” observasi langsung dan observasi tidak langsung”, observasi langsung merupakan supervisor yang langsung masuk ke kelas dan mengamati suasana kelas secara keseluruhan terutama pada perilaku guru sedang mengajar, sedangkan observasi tidak langsung yaitu supervisor mengamati guru mengajar di suatu tempat, dimana siswa tidak mengetahui bahwa supervisor sedang melakukan observasi.

3) Percakapan pribadi

Supervisor melakukan percakapan langsung dengan guru yang disupervisi, guna membahas tentang usaha yang mungkin dilakukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

4). Saling mengunjungi kelas

Guru-guru saling mengunjungi antara guru yang satu dengan guru yang lain yang sedang mengajar, sehingga dapat belajar dari penampilan teman yang diamati.

5). Menilai diri sendiri

Kegiatan ini sangat sukar dilakukan oleh guru karena dia merasa malu terhadap penilaian yang dilakukan pada dirinya dalam menyajikan bahan pelajaran. Padahal penilaian terhadap diri sendiri merupakan teknik yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

b. Teknik kelompok

Teknik supervisi kelompok yaitu teknik yang digunakan oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok guru yang memiliki permasalahan yang sama, yang terdiri dari beberapa teknik yaitu rapat guru, seminar, karya wisata, studi antar kelompok, diskusi, buletin supervisi, perpustakaan jabatan, demonstrasi mengajar.

1) Rapat guru

Pertemuan antara guru untuk membicarakan penyelesaian masalah yang dihadapi guru khususnya dan sekolah umumnya yang dipimpin oleh kepala sekolah.

2) Seminar

Masalah yang disampaikan oleh pemrasaran dan diberi partisipasi untuk menanggapi masalah yang dibahas pemrasaran.

3) Karya wisata

Guru mengadakan perjalanan atau kunjungan ke sekolah yang lebih maju dengan tujuan belajar dari sekolah tersebut.

4) Studi antar kelompok

Kelompok dapat dimanfaatkan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi masing-masing anggota

5) Diskusi

Pertukaran pendapat tentang suatu masalah untuk dipecahkan bersama. Tujuannya untuk mengembangkan keterampilan anggota dalam mengatasi masalah dengan jalan bertukar pikiran.

6) Buletin supervisi

Salah satu alat komunikasi dalam bentuk tulisan yang dikeluarkan oleh supervisor dan digunakan sebagai alat untuk membantu guru-guru dalam memperbaiki situasi pembelajaran.

7) Perpustakaan jabatan untuk memperkaya pengetahuan kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya.

- 8) Demonstrasi mengajar (memperagakan tentang cara-cara mengajar yang baik).

Sedangkan dilihat dari cara langsung tidaknya supervisor menghadapi guru yang disupervisi dibedakan menjadi dua, yaitu teknik langsung dan teknik tidak langsung.

a. Teknik langsung

Teknik ini dilakukan kepala sekolah secara langsung memberikan supervisi kepada guru yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Teknik ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan kunjungan kelas, rapat, konferensi, diskusi panel, demonstrasi dan sebagainya.

b. Tehnik tidak langsung

Dalam teknik ini proses pengumpulan data dan pemberian bantuan dilakukan secara tidak langsung kepada guru atau dapat diketahui dari pihak ketiga dan media cetak lainnya. Teknik tidak langsung dapat dilakukan melalui kuisioner atau angket, bacaan terpimpin, perpustakaan jabatan, buletin supervisi dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, teknik supervisi yang diteliti dalam penelitian ini adalah teknik langsung secara individu dan kelompok serta teknik supervisi tidak langsung secara individu dan kelompok.

C. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Kinerja guru dalam mengajar merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Baik buruknya kinerja guru akan terlihat pada kemampuan guru dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran serta dalam melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa. Kegiatan tersebut tidak mudah dilakukan atau belum tentu semua guru mampu melaksanakan tugas itu dengan baik dan benar.

Sebagai individu guru memiliki keterbatasan dan kekurangan baik dalam pengetahuan maupun dalam kemampuan profesional, adanya perhatian dari kepala sekolah untuk membina dan membantu kesulitan guru diharapkan akan dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan guru sehingga guru tetap semangat dalam mengajar. Anwar dan Syaiful (2004: 137) mengemukakan bahwa pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi dari bawahannya, sebaliknya bawahan tidak akan dapat menjalankan tugas dan kewajibanya dengan efektif tanpa pengendalian, pengarahan dan kerjasama dengan pemimpin. Hal ini berarti bahwa dilihat dari segi kepemimpinan, kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru. Dengan kata lain pelaksanaan tugas guru juga dipengaruhi oleh kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh

yang positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Arnita (2009: 162) berdasarkan hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pelaksanaan tugas pokok guru setelah dilakukan supervisi jauh lebih baik dibandingkan dengan sebelum dilakukan kegiatan supervisi oleh kepala sekolah. Kemudian Rifayeni (2009: 145) menyatakan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan terhadap guru memberi dampak yang cukup baik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dengan pelaksanaan supervisi yang terprogram dan berkelanjutan, cara mengajar guru menjadi lebih meningkat, baik dari segi persiapan pembelajaran maupun dari penggunaan metode pembelajaran. Hal itu juga berpengaruh terhadap sikap dan cara belajar peserta didik. Mereka lebih aktif dan termotivasi untuk belajar dan hasil belajar siswa SD Negeri 09 Guguk Malintang Kota Padang Panjang pada ujian akhir nasional tahun pelajaran 2007/2008 juga meningkat dari tahun sebelumnya.

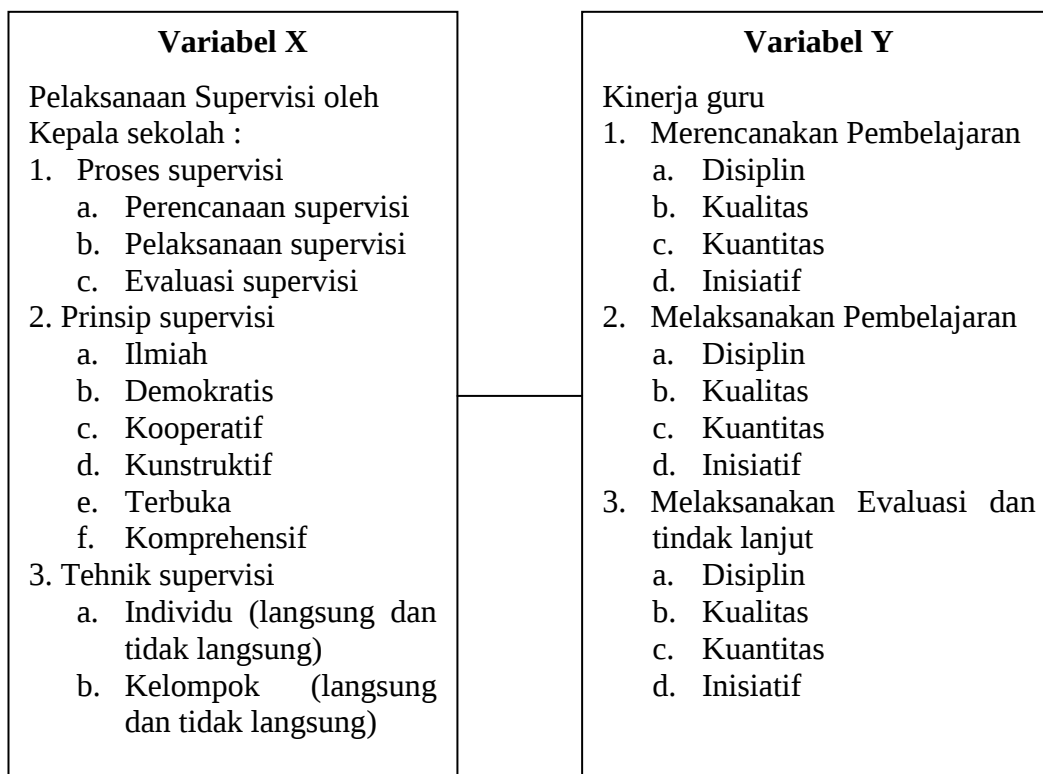
Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan di atas diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan pelaksanaan tugas pokok atau kinerja guru. Hubungan tersebut akan terlihat dari dampak yang ditimbulkan oleh kegiatan supervisi. Semakin efektif pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, maka kinerja guru akan dapat lebih ditingkatkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan.

D. Kerangka Pemikiran

Guru memiliki kedudukan strategis dalam proses pendidikan. Kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar akan sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai ujung tombak dari proses pendidikan guru harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan gambaran dari hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, menganalisis hasil belajar serta penyelenggaraan administrasi kelas.

Pelaksanaan tugas guru tidak selamanya berjalan lancar, adakalanya guru menemui berbagai kesulitan dalam tugas mengajarnya. Untuk dapat mengatasi kesulitan tersebut guru memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah. Bentuk bimbingan dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap permasalahan guru ini dapat dilakukan melalui kegiatan supervisi.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan salah satu cara yang dipandang efektif untuk memperbaiki kinerja guru sehingga proses pembelajaran lebih berkualitas. Kegiatan supervisi dapat dibagi menjadi beberapa sub variabel, yaitu : proses supervisi, prinsip supervisi dan tehnik supervisi. Untuk lebih jelasnya hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SDN kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori baik dengan persentase 86,73% dari skor ideal.
2. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Lima Kaum berada pada kategori cukup dengan persentase 75.85 % dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. Besarnya koefisiensi korelasi yang diperoleh $r = 0.445$ pada taraf kepercayaan 99 %.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Guru-guru SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar agar mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas pokok di sekolah dengan cara meningkatkan disiplin, kualitas dan kuantitas hasil kerja serta inisiatif dan rasa tanggung jawab

yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai motor penggerak proses pembelajaran di sekolah. Hal yang perlu lebih ditingkatkan adalah pelaksanaan evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut. Guru-guru hendaknya membuat perangkat evaluasi dengan lengkap seperti kisi-kisi soal dan melakukan analisis terhadap hasil evaluasi pembelajaran yang dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan siswa terhadap materi pelajaran yang diujikan sehingga untuk materi soal yang sulit dapat dilakukan pengayaan secara klasikal. Sedangkan untuk peserta didik yang belum mencapai nilai batas KKM dapat dilakukan remedial.

Selain itu guru juga hendaknya berusaha memperluas wawasan dan pengetahuan agar mampu beradaptasi dengan segala perubahan maupun perkembangan yang terjadi dalam bidang pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pokoknya di sekolah.

2. Kepala-kepala SD Negeri Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi terhadap guru-guru agar lebih meningkatkan kinerja guru, dengan cara membuat program supervisi yang jelas dan melaksanakan kegiatan supervisi secara efektif, berpedoman pada prinsip dan teknik pelaksanaan supervisi yang tepat sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing guru. Hasil dari pelaksanaan supervisi hendaknya disampaikan kepada guru secara terbuka sehingga dapat dijadikan umpan balik bagi peningkatan kinerja guru ke arah yang lebih baik di masa yang akan datang. Selain itu komitmen untuk menindaklanjuti berbagai temuan atau permasalahan

yang ditemui sangat diperlukan agar manfaat pelaksanaan supervisi ini benar-benar dirasakan oleh guru. Evaluasi terhadap pelaksanaan supervisi juga sangat diperlukan agar kualitas supervisi semakin meningkat.

3. Kepala UPT Dinas Pendidikan melalui pengawas agar dapat melakukan pembinaan terhadap kepala sekolah untuk meningkatkan pelaksanaan supervisinya terhadap guru-guru dan selalu mengkomunikasikan informasi-informasi baru di bidang pendidikan yang berguna bagi peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah.
4. Peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Ahmad Ruky. (2002). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Anwar Qamari dan Syaiful Sagala . (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arni Muhammad. (2000). *Bahan Ajar Supervisi Pendidikan*. Padang: AIP FIP UNP.
- Arni Muhammad. (2006). *Bahan Ajar Metode Penelitian*. Padang: AIP FIP UNP.
- Arnita. (2009). “Peranan Supervisi Kepala sekolah Dalam meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Tugas pokok Guru SD Negeri 04 Kampung Manggis”. *Jurnal Guru* (Nomor 2, Volume 6, 2009). Hlm.155-162.
- Alex Nitisemito. (1988). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bafadal Ibrahim (1992). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai pustaka.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Hamzah B. Uno (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harbani Pasalong (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayati. (1999). “Unjuk Kerja Guru Dari Segi Kompetensi Profesional.” Tesis tidak diterbitkan. Padang: Pasca Sarjana IKIP.