

**HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA
SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI
KECAMATAN GUGUAK KABUPATEN
LIMA PULUH KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

RUSDA NELLA
NIM. 82989/ 2007

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

2011

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah
dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Guguak
Kabupaten Lima Puluh Kota

Nama : Rusda Nella

BP/NIM : 2007/82989

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Syahril, M. Pd
NIP. 19630424 198811 1.001

Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd
NIP. 19641205 198903 1.001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN GUGUAK KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Nama : RUSDA NELLA
BP/NIM : 2007/82989
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Syahril, M. Pd	1. _____
2. Sekretaris	: Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	2. _____
3. Anggota	: Dr. Jasrial, M. Pd	3. _____
4. Anggota	: Dra. Ermita, M. Pd	4. _____
5. Anggota	: Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd	5. _____

ABSTRAK

Judul : Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota
Penulis : Rusda Nella
Pembimbing : 1. Drs. Syahril, M.Pd
2. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi pengamatan penulis dari lapangan, dimana kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh kota masih kurang dan diduga disebabkan kurang terlaksanakkanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota, (2) bagaimana pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dan (3) apakah ada atau tidaknya hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota, (2) pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota, dan (3) ada atau tidaknya hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 148 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling* dengan menggunakan rumus Cochran. Alat pengumpul datanya adalah angket. Angket diuji coba pada 10 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji coba dinyatakan angket tersebut valid dan reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota cukup terlaksanan, (2) kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota cukup dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dengan r sebesar 0,841 dan r table 0,317 pada taraf kepercayaan 99%. Jadi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah merupakan salah satu fator yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota.

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd, Dra. Ermita, M.Pd, dan Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku Tim Penguji Skripsi.
4. Seluruh dosen dan pagawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten 50 Kota yang telah dengan senang hati mengijinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.

7. Kepala Sekolah dan Guru-Guru SMP Negeri Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh kota yang telah ikut memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Orang tua dan sanak family yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan Angkatan 2007 yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berliapat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2011

Penulis

Rusda Nella

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.....	4
C. Pembatasan Masalah.. ..	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru	9
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Pentingnya Kinerja Guru	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	14
4. Indikator Kinerja Guru.....	16
a. Disiplin Kerja	15
b. Tanggung Jawab	17
c. Inisiatif Kerja	18
5. Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran.....	19
B. Pelaksanaan Supervisi.....	29
1. Pengertian Supervisi Pendidikan	29
2. Pentingnya Supervisi.....	30

3. Tujuan Supervisi	32
4. Aspek Supervisi	33
5. Teknik Supervisi	41
6. Waktu Pelaksanaan Supervisi	46
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis Penelitian.....	50
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	52
D. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	57
E. Teknik Analisis Data.....	60
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	64
B. Pengujian Hipotesis	68
C. Pembahasan	70
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
 DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Keadaan Populasi.....	53
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	56
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	56
4. Klasifikasi Sudjana.....	61
5. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah	65
6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	66
7. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	68
8. Pengujian Keberatan Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	49
2. Histogram Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah	65
3. Histogram Frekuensi Skor Kinerja Guru	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	77
2. Angket Penelitian.....	78
3. Analisis Uji Coba Angket.....	88
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	90
5. Tabel Pembantu Penggunaan Rumus Validitas Angket Pelaksanaan.....	
Supervisi oleh Kepala Sekolah	90
6. Tabel Pembantu Penggunaan Rumus Validitas Angket Kinerja Guru	91
7. Skor Mentah Hasil Penelitian	107
8. Pengolahan Data	109
9. Tabel Nilai Rho.....	120
10. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	120
11. Tabel Kritik Z Skor.....	121
12. Tabel Nilai-Nilai Chi-Kwadrat	122
13. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	123
14. Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan	124
15. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota.....	125
16. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di SMP N 1 Kec. Guguak.....	126
17. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di SMP N 2 Kec. Guguak.....	127
18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di SMP N 3 Kec. Guguak.....	128
19. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di SMP N 4 Kec. Guguak.....	129
20. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di SMP N 5 Kec. Guguak.....	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan dambaan bagi setiap masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk itu berbagai upaya telah dilakukan mulai dari penyempurnaan undang-undang pendidikan, perbaikan sarana dan prasarana sampai kepada perubahan anggaran pendidikan. Semuanya bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagai mana yang telah diamanatkan dalam Depdiknas No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun tujuan tersebut adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta penuh tanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut, pemerintah dan DPR telah mengesahkan dalam Depdiknas RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan ujung tombak untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, untuk itu menuntut penyesuaian penyelenggaraan dan pembinaan guru agar guru menjadi professional.

Menurut Sahertian (2008:2) ciri-ciri guru professional antara lain: 1) memiliki kemampuan dan ahli dalam bidang mendidik dan mengajar, 2) mempunyai rasa tanggung jawab yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, 3) memiliki rasa kesejawatan dan (4) menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan.

Selain empat ciri-ciri guru professional tersebut, guru juga harus mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa secara optimal. Ini berarti kemampuan akademis dan non akademis perlu di kembangkan oleh guru. Untuk itu guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang baru, dan mengembangkan ide-ide kreatif.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan proses pembelajaran diperlukan kemampuan dan tanggung jawab guru yang tinggi. Menurut SK Menpen dalam Depdiknas No. 84 Tahun 1993 tugas pokok guru itu ada lima antara lain: 1) menyusun program pembelajaran, 2) menyajikan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, 4) menganalisis hasil evaluasi, 5) menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Proses pembelajaran yang baik harus dikelola dengan manajemen yang baik pula. Untuk mendesain manajemen pembelajaran yang baik tentu terlebih dahulu guru harus memahami pengelolaan pembelajaran dan memilih penggunaan model pembelajaran yang tepat dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu pengelolaan pembelajaran di kelas sangat tergantung kepada kepribadian guru itu sendiri termasuk model pembelajaran yang di terapkan di dalam kelas .

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja (performance) guru sebagai tenaga pendidik. Menurut Kamars dalam Andri (2004) kata performance yang berarti “kemauan/kemampuan melakukan suatu”. Kemauan/kemampuan seseorang guru dalam melakukan sesuatu pekerjaan pada proses pembelajaran dapat dibuktikan dengan perbuatan yang dilakukan seorang guru dalam menjalani aktivitasnya.

Kinerja seorang guru pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, menurut Sutrisno (2010:151) secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari penampilan kerja, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, kerjasama, keterampilan, pengalaman, prakarsa dan kepemimpinan. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil pembelajaran juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal, karena kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan. Mengingat pentingnya peranan kinerja, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Dari hasil pengamatan penulis diperoleh informasi bahwa masih rendahnya kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Pulu kota. Beberapa fenomena yang diperoleh diantaranya: (1) adanya sebagian guru yang tidak mematuhi aturan dan petunjuk kerja yang telah ditetapkan, (2) adanya sebagian guru yang belum mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, (3) adanya sebagian guru yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan, (4) adanya sebagian guru yang tidak melaksanakan sesuai dengan apa yang direncanakan dan (5) masih adanya sebagian guru yang kurang mampu dalam mengembangkan ide dan kreatifitasnya dalam belajar.

Selain itu, penulis juga melihat fenomena dari pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, diantaranya yaitu (1) kurang adanya perhatian kepala sekolah terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran, (2) kepala sekolah kurang mengamati dan mengunjungi guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, (3) kurangnya pembinaan kepala sekolah terhadap guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dan (4) kurang adanya arahan serta tindak lanjut dari kepala sekolah terhadap permasalahan yang di hadapi guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubunag Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota”.

B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Semakin baik pelaksanaan tugas guru atau kinerja guru semakin meningkat tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Ketidakmampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan menjadikan sekolah kurang berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena

itu perlu diperkirakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Usman (2010:7) menyatakan bahwa “tugas guru sebagai profesi meliputi: mendidik , mengajar, dan melatih”. Tugas guru sebagai pendidik adalah menanamkan nilai-nilai kependidikan yang luhur kepada peserta didik. Sedangkan tugas guru sebagai pengajar yaitu bertanggung jawab atas terlaksananya proses pembelajaran mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan menindaklanjuti pembelajaran. Guru sebagai pengajar lebih menekankan tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, sedangkan guru sebagai melatih yaitu mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, guru mampu mengembangkan kemampuan, sikap, keterampilan, disiplin dan bertanggung jawab dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Pada perencanaan pembelajaran guru harus bisa menyusun program pengajaran, silabus dan RPP. Pada pelaksanaan pembelajaran guru harus berpegang pada apa yang tertuang dalam perencanaan yang telah dibuat sebelumnya, kemudian pada evaluasi pembelajaran guru harus mampu melakukan langkah-langkah dalam penilaian, yang terdiri dari membuat kisi-kisi, membuat soal, pelaksanaan evaluasi, mengolah data atau hasil, interpretasi data dan menarik kesimpulan

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi, kemampuan yang dimiliki, lingkungan yang mempengaruhi dan termasuk di

dalamnya supervisi kepala sekolah. Menurut Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu “ kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan”. Selain itu dalam Andri (2002) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pelaksanaan supervisi, sikap inovatif, pengetahuan manajemen, budaya kerja, komitmen, keadaan dan perlindungan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan motivasi kerja. Sedangkan Ravianto (1985:2) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu “kemampuan, sikap kerja, motivasi kerja, supervisi, iklim kerja sama, upah, pengembangan karir, dan profesionalisme”. Jadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah, dimana supervisi merupakan dorongan/rangsangan, bantuan, bimbingan, pengarahan, pembinaan yang diberikan oleh supervisor kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya, agar kemampuan dalam melaksanakan tugas lebih baik.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sangat berperan dalam membina, mengarahkan, membimbing dan memberi bantuan terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berperan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan baik, maka pencapaian tujuan organisasi juga sulit untuk diperoleh.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat permasalahan yang sangat kompleks, mengingat kompleksnya permasalahan tersebut, dengan keterbatasan kemampuan, dana, tenaga dan waktu yang tersedia, maka masalah yang diteliti pada penelitian ini dibatasi pada “Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota”.

D. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Bagaimana pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah ada atau tidaknya hubungan antara supervisi kepala dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pelaksanaan Supervisi oleh kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Ada atau tidaknya hubungan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi orang-orang yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Secara rinci penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi:

1. Kepala sekolah dalam memberikan supervisi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya, agar kemampuan dalam melaksanakan tugas lebih baik.
2. Guru dalam memperbaiki kinerjanya agar lebih baik.
3. Penelitian sejenis, sebagai rujukan dan pengembangan dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Depdiknas No 12 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik guru SMP harus memiliki kualifikasi akademik minimal Diploma Empat (D IV) atau Sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan standar mata pelajaran yang diajarkan dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Selain itu guru SMP dalam melaksanakan tugasnya harus menguasai empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Dalam usaha mewujudkan sistem organisasi yang mapan, sangat di perlukan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam bekerja. Tuntutan terhadap seorang guru SMP dalam bekerja sangat diperlukan untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peningkatan kinerja dari masing-masing guru merupakan ujud dan refleksi rasa tanggung jawab dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan. Mereka akan mampu mewujudkan jika ada kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2007:7) pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, prestasi kerja dan kemampuan seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan

hanya menyatakan sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi bagaimana proses kerja itu berlangsung. Perbuatan dan perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari kinerjanya. Dalam Depdikbud (2000:368) kinerja diartikan sebagai berikut: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja.

Kinerja adalah Sesutu yang dicapai, menurut Kast dalam Ulfa Rahmi (2004) mengatakan “kinerja adalah proses seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan”. Pendapat lain yang berkaitan dengan kinerja diungkapkan Sastrohadiwiryono (2002:42) mengatkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pekerjaan yang harus dicapai seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dibuktikan dengan perbuatan yang dilakukan seorang guru dalam menjalani aktivitasnya.

Selain itu kinerja dapat pula diartikan sebagai tindakan yang terkait dengan cara kerja, dan perilaku seseorang yang sehubungan dengan tugas dan aktivitas tertentu, sehingga kinerja guru terkait dengan perilaku guru. Perilaku guru yang dimaksud yaitu bagaimana guru dalam melakukan pekerjaan dengan berbagai aktivitas yang harus dikerjakan, terutama sekali tugas-tugas yang terkait dengan pengelolaan proses pembelajaran.

Kinerja juga merupakan kemampuan dan keterampilan intelektual yang dapat diamati seperti, pengetahuan, keterampilan, sikap yang dibutuhkan untuk mendukung kesuksesan bekerja. Secara psikologis kinerja merupakan tingkah

laku kerja seseorang dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan pekerjaannya.

Oleh karena itu, ukuran kinerja tidaklah sama pada setiap orang, baik tidaknya tampilan kinerja tergantung pada kemampuan/intelektual dan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Steers dalam Hidayati (1999:6) mengemukakan bahwa “kinerja adalah suatu tingkat kemampuan seorang dalam menyelesaikan tugas yang dipikulnya”. Ini berarti penekanan kinerja dititik beratkan pada kemampuan atau kompetensi yang dimiliki seseorang pekerja, atau oleh seorang guru.

Khusus tentang kinerja guru, dimana betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi berarti guru yang mempunyai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sesuatu tindakan/perbuatan yang dilakukan oleh seorang guru agar kemampuan yang dimilikinya dapat berkembang secara maksimal terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

2. Pentingnya Kinerja Guru

Kinerja yang baik dapat membantu guru dalam mencapai tujuan dan rencana yang diharapkan, untuk itu kinerja sangat penting dimiliki oleh setiap

guru, karena kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan. Sebagai mana yang dikemukakan Wahjosumidjo (2005:67) bahwa “suatu organisasi memerlukan dukungan para anggota berupa performansi kerja (kinerja) guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

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

Betapapun baik dan lengkapnya program pembelajaran, metode, media, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan (pembelajaran) terletak pada kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh sebab itu kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas. Karenanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tidak terlepas dari prestasi kerja guru itu sendiri. Kinerja guru dipengaruhi oleh

beberapa faktor diantaranya motivasi, kemampuan yang dimiliki, lingkungan yang mempengaruhi dan termasuk di dalamnya supervisi kepala sekolah. Menurut Mitrani (1995:20) mengemukakan tentang “faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi dan rendah hati”. Selain itu dalam Andri (2002) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pelaksanaan supervisi, sikap inovatif, pengetahuan manajemen, budaya kerja, komitmen, keadaan dan perlindungan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan motivasi kerja.

Sutrisno (2010:151) juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu “ kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan”. Sedangkan Ravianto (1985:2) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu “kemampuan, sikap kerja, motivasi kerja, supervisi, iklim kerja sama, upah, pengembangan karir, dan profesionalisme”.

Menurut Timpe (2002:3) bahwa ”prestasi guru dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk”. Selanjutnya Timpe (1993:27) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, ”faktor internal dan eksternal yang bersangkutan. Faktor internal antara lain sikap, minat, intelegensi, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan gaji, bantuan dan bimbingan, suasana kerja dan lingkungan kerja”.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah supervisi kepala sekolah, dimana supervisi merupakan dorongan/rangsangan, bantuan, bimbingan, pengarahan, pembinaan yang diberikan oleh supervisor kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya, agar kemampuan guru dalam melaksanakan tugas lebih baik.

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

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas (proses pembelajaran), maka kinerja dapat diukur dari beberapa kriteria. Menurut Daris (2002:4) menjelaskan bahwa "kinerja seorang guru pada prinsipnya dapat dilihat

dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari penampilan kerja, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, kerjasama, keterampilan, pengalaman, prakarsa dan kepemimpinan”. Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja adalah ”kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan”.

Menurut Ruky (2002:41) tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi, sopan-santun dan lain-lain. Disamping itu menurut Sutrisno (2010:176) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dipengaruhi oleh ”efektifitas dan efisiensi, orientasi dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadai indikator kinerja guru dalam meningkatkan proses pembelajaran adalah disiplin kerja, tanggungjawab dan inisiatif kerja. untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan satu persatu.

a. Disiplin kerja

Disiplin merupakan ketaatan dan ketepatan suatu aturan yang dilaksanakan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain. Selain itu disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan dalam proses belajar mengajar. Menurut Anoraga (2001:46) mengemukakan “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 Nitisemito (1988:99) mengemukakan bahwa “disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun 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 sebagai mana yang dikemukakan Sastrohadiwiharyo (2002 : 291) adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja dapat 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 Imron (1995 : 183) disiplin kerja guru adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja 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 dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tujuannya untuk memberi arahan, sehingga tata kerja yang

menyangkut waktu dan sasaran kerja dapat diwujudkan dengan baik sehingga disiplin guru dapat tercermin dalam ketepatan dan ketaatan guru dalam melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

b. Tanggung jawab

Masalah tanggung jawab merupakan salah satu syarat untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:237) "tanggung jawab dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya". Menurut Siswanto (2002:235) tanggung jawab adalah "kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya".

Adapun indikasi yang menunjukkan tinggi rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menurut Nawawi (1992:17) dapat terlihat dari hal-hal sebagai berikut : "mau bekerja keras, berusaha, mau menerima sanksi atau resiko, dan tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain". Kemauan kerja keras merupakan sikap yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak mudah putus asa, dan tidak mudah malas dalam bekerja. Demikian juga dengan menerima resiko artinya siap dan tanggung jawab terhadap tugas/pekerjaan, karena setiap pekerjaan yang dilakukan jelas akan berhadapan dengan resiko tersebut.

Selanjutnya Nitisemito (1988:136) mengemukakan bahwa "pegawai yang bertanggung jawab di dalam suatu organisasi maka pegawai tersebut akan membuat suatu perencanaan pekerjaan yang baik serta akan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan petunjuk serta aturan yang ada.

c. Inisiatif Kerja

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. Nitisemito (1988:78) mengemukakan bahwa "inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan". Hal ini dapat dilihat pada saat guru melaksanakan pembelajaran, 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 Sastrohadiwiryono (2002:235) menyatakan bahwa:

Inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Berdasarkan 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.

5. Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran

Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Dalam proses pembelajaran kehadiran guru memegang peranan yang sangat penting dimana guru berperan sebagai sutradara sekaligus aktor. Artinya pada gurulah tugas dan tanggung jawab merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah.

Menurut Usman (2010:7) menyatakan bahwa “tugas guru sebagai profesi meliputi: mendidik, mengajar dan melatih”. Kalau dilihat tugas guru sebagai pengajar yaitu bertanggung jawab atas terlaksananya proses pembelajaran.

Sedangkan Suryosubroto (2009:21) mengatakan bahwa kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu: 1) kemampuan merencanakan pengajaran, 2) kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar dan 3) kemampuan mengevaluasi/penilaian pengajaran.

Sejalan dengan pendapat di atas Hamzah (2009:19) juga mengatakan bahwa peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan: 1) merencanakan sistem pembelajaran, 2) melaksanakan sistem pembelajaran, 3) mengevaluasi sistem pembelajaran dan 4) mengembangkan sistem pembelajaran.

Dari uraian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas guru dalam proses pembelajaran adalah: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Merencanakan pembelajaran

Tugas pertama guru sebagai pengajar adalah merencanakan pembelajaran/pengajaran. Merencanakan pembelajaran merupakan tugas yang tidak mudah bagi seseorang guru. Guru dituntut memiliki pemikiran yang tinggi untuk merencanakan masalah-masalah pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran merupakan hal yang amat dibutuhkan dalam proses pembelajaran, melalui perencanaan pembelajaran dapat diperkirakan hal-hal yang hendak diwujudkan selama proses pembelajaran yang akan berlangsung.

Menurut Mulyasa (2007) dalam menyusun perencanaan pengajaran, tugas guru dapat dibagi menjadi tiga yaitu :

1) Menyusun program pengajaran

Penyusunan program pengajaran memberikan arahan kepada suatu program lain. Dari program ini keputusan dibuat dalam menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan dan menjadi pedoman yang kongkrit dalam pengembangan program selanjutnya. Mulyasa (2007) “program yang dibuat oleh guru antara lain: program tahunan, program semester, program pengayaan dan remedial”.

a) Program tahunan

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 ajaran, karena program ini pedoman bagi pengembangan program lainnya.

Sumber-sumber yang dapat dijadikan bahan pengembangan program adalah daftar kompetensi standar, ruang lingkup dan urutan kompetensi dan kelender pendidikan. Ruang lingkup dan urutan bisa dilakukan oleh masing-masing guru mata pelajaran dan bisa juga dikembangkan dalam kompetensi Kelompok Kerja Guru.

b) Program semester

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

c) Program pengayaan dan program ramedial

Program ini merupakan pelengkap, dimana dibuat berdasarkan hasil analisis terhadap kegiatan belajar dan terhadap tugas-tugas, hasil tes dan ulangan diperoleh tingkat kemampuan belajar peserta didik. Hasil analisis dipadukan dengan catatan-catatan yang ada dari program lain. Program ini juga mengidentifikasi modul yang perlu diulang, peserta didik yang wajib mengikuti remedial, dan yang mengikuti program pengayaan.

2) Silabus

Menurut Mulyasa (2007:190) “silabus adalah rencana pembelajaran dengan tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan”.

Agar pengembangan silabus yang dilakukanan oleh setiap satuan penddikan tetap berada dalam bingkai pengembangan

kurikulum nasional maka dalam pengembangan silabus perlu diperhatikan prinsip-prinsip pengembangannya. Menurut Mulyasa (2007:191) “ prinsip tersebut adalah 1) ilmiah, 2) relevan, 3) fleksibel, 4) kontinuitas, 5) konsisten, 6) memadai, 7) aktual dan kontekstual, 8) efektifitas, 9) efisien”. Jadi ke-sembilan prinsip tersebut perlu diperhatikan dalam pengembangan silabus.

3) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran merupakan komponen yang penting, tugas guru yang paling utama dalam RPP adalah menjabarkan silabus kedalam RPP yang lebih operasional dan rinci serta siap dijadikan pedoman atau skenario dalam 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”.

Langkah-langkah dalam pengembangan RPP menurut Mulyasa (2007) adalah: Pertama, mengidentifikasi dan mengelompokkan kompetensi yang ingin dicapai setelah proses pembelajaran. Kompetensi yang dikembangkan harus mengandung muatan yang menjadi materi standar yang dapat diidentifikasi berdasarkan kebutuhan siswa. Kedua, mengembangkan materi standar, materi

standar merupakan bahan pembelajaran yang berkenaan dengan apa yang harus dipelajari oleh siswa untuk membentuk kompetensinya. Materi standar merupakan isi kurikulum yang diberikan kepada siswa dalam proses pembelajaran. Ketiga, menentukan metode. Penentuan metode pembelajaran erat kaitannya dengan pemilihan strategi pembelajaran yang paling efektif dan efisien dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk membentuk kompetensi dasar. Keempat, langkah terakhir dalam mengembangkan RPP adalah merencanakan penilaian. Penilaian hendaknya dilakukan berbasis kelas dan ujian dilakukan berbasis sekolah.

b. Melaksanakan pembelajaran

Melaksanakan pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antar siswa dengan guru dan lingkungan, sehingga terjadi perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik.

Pelaksanaan pengajaran berpegang pada apa yang tertuang dalam perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Tugas guru dalam mengajar menurut Usman (2010:59) “meliputi kegiatan pembukaan atau pendahuluan, kegiatan inti dan penutup”.

Kegiatan pembuka, sebelum menyajikan pembelajaran seorang guru perlu menyampaikan bahan pengait atau apersepsi dengan cara menghubungkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh

siswa. Usman (2010:92) mengatakan bahwa kegiatan guru dalam membuka pembelajaran adalah:

- a) Menarik perhatian siswa
- b) Menimbulkan motivasi
- c) Memberi acuan
- d) Membuat kaitan atau hubungan di antara materi-materi yang akan dipelajari dengan pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai siswa.

Dalam pelaksanaan pembelajaran tugas guru yang paling penting adalah mengkoordinasi lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi siswa. Dalam hal ini guru dapat melakukan pre tes (tes awal).

Mulyasa (2007) menyebutkan fungsi pre tes antara lain adalah:

- 1) untuk menyiapkan peserta didik dalam proses belajar mengajar
- 2) untuk mengetahui tingkat kemajuan peserta didik sehubungan dengan proses pembelajaran yang dilakukan
- 3) untuk mengetahui kemampuan awal yang telah dimiliki oleh peserta didik
- 4) Untuk mengetahui darimana seharusnya proses belajar mengajar dimulai

Jadi dengan dilakukan pre tes dapat menyiapkan siswa dalam proses belajar mengajar dan dapat mengetahui tingkat kemajuan siswa terhadap pembelajaran yang akan dilakukan dan mengetahui kemampuan awal siswa.

Langkah kedua dalam melaksanakan pengajaran adalah mengelola kegiatan inti, menurut Usman (2010) ada beberapa hal yang harus dilakukan guru yaitu:

- 1. Menyampaikan materi secara sistematis
- 2. Memberikan contoh sesuai dengan topik pembahasan
- 3. Menggunakan alat atau media pelajaran dengan tepat
- 4. Memberikan kesempatan pada siswa untuk terlibat aktif
- 5. Memberikan penguatan dengan bervariasi.

Pembentukan kompetensi merupakan bagian dari kegiatan inti dari pelaksanaan pembelajaran. Seorang guru harus bisa membentuk kompetensi yang dimiliki oleh siswa dengan jalan memberikan materi pelajaran. Dalam menyampaikan materi pelajaran tidak cukup hanya diajarkan dalam bentuk ceramah, namun perlu penghayatan yang disertai pengamalan nilai-nilai dan perilaku sehari-hari siswa. Untuk itu guru perlu memvariasikan metode dalam mengajar.

Jika semua kegiatan belajar telah dilaksanakan dengan baik, maka langkah terakhir adalah mengakhiri pelajaran dengan menyimpulkan materi pelajaran dan memberi tindak lanjut pada siswa dilakukan dengan memberikan tugas pada siswa.

c. Mengevaluasi pembelajaran

Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha dan tindakan/kegiatan untuk menilai hasil belajar. Penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran/pembelajaran yang telah dipelajari. Menurut Suryosubroto (2009) penilaian dalam proses belajar mengajar adalah:

1) 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 khusus yang telah ditentukan dalam setiap satuan pelajaran.

2) Evaluasi sumatif

Evaluasi sumatif adalah penilaian yang diselenggarakan oleh guru setelah satu jangka waktu tertentu, misalnya pada sekolah lanjutan dilaksanakan pada akhir semester sebagai masukan untuk nilai rapor.

3) Pelaporan hasil evaluasi

Setelah memberi 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.

4) 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 badan pelajaran, baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut petunjuk Teknis No. 166/113.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 di atas, 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).

Untuk 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 dalam

penggunaan waktu dan metode yang diberikan. serta sebagai masukan dalam membuat perencanaan pembelajaran kedepannya.

B. Pelaksanaan Supervisi

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Secara terminologis supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan yang diberikan kepada guru terutama bantuan yang berujud layanan profesional yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah, penilik sekolah serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Purwanto (2009:76), Supervisi adalah “suatu aktifitas pembina yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”. Berarti kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan yang menolong dan membantu agar kinerja guru menjadi baik dalam melaksanakan tugasnya. Suryosubroto (2004:175), supervisi adalah “pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik”.

Sahertian (2008:19) mengemukakan bahwa “supervisi itu usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran”. Selanjutnya Sagala (2008:230) menyatakan bahwa “supervisi berarti upaya bantuan yang diberikan

kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, agar guru mampu membantu para siswa dalam belajar untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya”. Artinya supervisi itu merupakan suatu proses pemberian bantuan terhadap guru dalam rangka memecahkan masalahnya, terutama sekali masalah yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Dengan adanya supervisi diharapkan guru mampu memperbaiki dan mengembangkan kegiatan belajar mengajar di masa-masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah proses pemberian bantuan, bimbingan dan pembinaan secara berkelanjutan kepada guru untuk meningkatkan pengembangan kompetensi profesionalnya agar dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

2. Pentingnya Supervisi

Supervisi merupakan kegiatan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap atau perilaku guru dalam melaksanakan tugas pengajaran di sekolah, dan juga dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sahertian (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi ini sangat penting dilaksanakan yaitu: (1) sebagai peningkatan mutu pendidikan, (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan unsur-unsur yang terkait dalam pembelajaran dan (3) sebagai

kegiatan memimpin dan membimbing, mengkoordinasikan serta mengembangkan budaya sekolah.

Selain itu menurut Nawawi (1992:5) mengatakan pentingnya pelaksanaan supervisi adalah “karena supervisi akan menilai kemampuan guru dalam bidang masing-masing, guna membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bilamana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan agar diatasi dengan usaha sendiri”.

Mengingat begitu pentingnya fungsi supervisi dalam meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga dapat pula meningkatkan keberhasilan siswa dalam belajarnya, maka perlu mengupayakan peningkatan pelaksanaan supervisi di sekolah kearah yang lebih baik.

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan di sekolah, harus betul-betul menyadari dan mengupayakan cara-cara yang strategis dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan supervisi. Kualitas pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dilihat dari penampilan, perilaku dan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Disamping itu keberhasilan pelaksanaan supervisi juga dapat dilihat dari hasil belajar siswa, karena supervisi disamping memperbaiki kemampuan guru dalam mengajar juga dapat memperbaiki keberhasilan siswa dalam belajar, sehingga terjadi keseimbangan antara usaha dan kerja keras guru dengan hasil belajar yang dicapai peserta didik.

3. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi dapat dilihat secara umum dan secara khusus. Tujuan supervisi secara umum menurut Sahertian (2008:19) adalah “memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa”. Sedangkan menurut Sagala (2008:236) tujuan supervisi pendidikan adalah “ membantu guru meningkatkan kemampuan agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran”. Dengan kata lain supervisi bertujuan untuk menolong guru-guru agar kesadarannya sendiri berusaha untuk berkembang dan tumbuh menjadi guru yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Suryosubroto (2004:175) menyatakan bahwa tujuan supervisi adalah “ mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar”.

Tujuan supervisi secara khusus menurut Soetopo (1988:40) adalah sebagai berikut:

- a. membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- b. membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- c. membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
- d. membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- e. Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.
- f. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan dengan memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik untuk kemajuan belajar siswa

4. Aspek Supervisi

Dalam melaksanakan supervisi, supervisor terlebih dahulu harus menentukan aspek yang akan disupervisi. Aspek yang disupervisi harus jelas dan terarah agar tujuan supervisi dapat tercapai. Beberapa aspek yang perlu disupervisi dikemukakan oleh Sahertian (1994:84) mengatakan bahwa aspek yang perlu diperhatikan dalam supervisi oleh kepala sekolah adalah: a) kemampuan guru dalam mengembangkan dan menganalisa kurikulum, b) pengembangan strategi pembelajaran, c) cara merumuskan tujuan pembelajaran, d) cara merumuskan pengalaman belajar, e) cara merumuskan keaktifan siswa dalam pembelajaran dan f) pengelolaan kelas.

Menurut Sagala (2004:237) ia juga mengatakan bahwa aspek atau bidang dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi penyusunan program pembelajaran, metode mengajar, media pembelajaran, manajemen kelas, evaluasi pembelajaran, psikologi anak, dan bimbingan siswa.

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Proses pembelajaran di sekolah akan lancar apabila guru mampu meningkatkan kinerjanya melalui pelaksanaan tugas dengan aman, tenang, percaya diri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan tercapainya tujuan pendidikan secara optimum. Yang dimaksud situasi belajar mengajar menurut Suryosubroto (2004:176) adalah “situasi dimana terjadi proses interaksi antara guru dengan murid dalam mengajar dan belajar”.

Menurut Sahertian (1992:85) komponen yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki proses pembelajaran adalah: a) membantu guru melihat dengan jelas kaitan antara tujuan-tujuan pendidikan, b) membantu guru agar lebih mampu membimbing pengalaman belajar dan keaktifan belajar, c) membantu guru menggunakan berbagai sumber dan media belajar, d) membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar yang lebih berdaya guna dan berhasil guna e) membantu guru dalam menganalisa kesulitan-kesulitan belajar dan kebutuhan belajar murid-murid dan f) membantu guru dalam menilai proses belajar dan hasil belajar murid (membantu guru dalam menyusun tes yang tepat).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka hal yang perlu di supervisi kepala sekolah terhadap kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu,

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang dilakukan guru untuk menyusun program pengajaran agar dapat membantu guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Guru adalah pelaksana dan pengelola kegiatan pembelajaran, sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan baik kemampuan, keterampilan maupun sikap dalam melaksanakannya. Untuk itu, rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru perlu disupervisi oleh kepala sekolah. Agar kesulitan dan masalah yang dihadapi guru dalam menyusun dan merumuskan perencanaan pembelajaran dapat dibantu dan diberi solusi untuk mengatasi masalah tersebut.

Kegiatan perencanaan pembelajaran yang perlu mendapat bimbingan dari kepala sekolah adalah kegiatan guru atau tugas guru dalam proses pembelajaran terutama dalam merencanakan pembelajaran. Sebelumnya pada tugas guru dalam pembelajaran sudah dijelaskan, dimana tugas guru dalam merencanakan pembelajaran terdiri dari: membuat program pengajaran, silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Program pengajaran

Program pengajaran merupakan arahan/pedoman dalam melakukan pengajaran, ini merupakan salah satu kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran. Program pengajaran yang dibuat oleh guru terdiri dari program tahunan, semester, pengayaan dan remedial.

2. Silabus

Silabus merupakan penjabaran standar kompetensi dan kompetensi dasar ke dalam materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan indikator pencapaian kompetensi untuk penilaia hasil belajar. Menurut Mulyasa (2007:191) suatu silabus minimal memuat lima komponen utama, yakni “standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, materi standar, standar proses kegiatan dan standar penilaian”. Dalam pengembangan silabus diserahkan kepada guru, artinya tiap guru maupun sekolah berbeda silabus yang dimiliki. Semakin rinci silabus yang dibuat, semakin membantu atau memudahkan guru dalam menjabarkannya kedalam rencana pelaksanaan pembelajaran.

3. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan persiapan guru mengajar untuk tiap pertemuan, yang berfungsi sebagai acuan untuk melaksanakan proses belajar mengajar di kelas agar lebih efektif dan efisien. Menurut Usman (2010:61) mengatakan bahwa komponen utama dalam Rencana pelaksanaan pembelajaran yaitu “tujuan

pembelajaran khusus, materi pelajaran, kegiatan pembelajaran dan alat penilaian proses”.

Dari uraian di atas jelas bahwa berbagai kegiatan yang dipersiapkan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran. Jika guru mengalami kesulitan dalam merumuskan rencana pembelajaran, maka kepala sekolah dapat memberikan supervisi kepada guru tentang masalah yang dihadapinya.

Misalnya guru mengalami kesulitan dalam merumuskan tujuan-tujuan pembelajaran, dimana pada tujuan pembelajaran tersebut guru harus mampu mengembangkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor yang ada pada guru. Untuk itu kepala sekolah dapat membantu guru jika mengalami kesulitan dan kendala dalam merumuskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Ada juga dalam memahami strategi pembelajaran dan dalam menyusun berbagai pengalaman belajar. Artinya semua masalah yang dihadapi guru dalam prose pembelajaran, secara tidak langsung dapat dibantu oleh kapala sekolah. Karena jika masalah guru dibiarkan dan tidak diatasi dengan cepat, maka akan menimbulkan dampak buruk pada kegiatan pembelajaran dan secara umum pada tujuan pembelajaran.

b. Pelaksanaan pembelajaran

Dalam melaksanakan pembelajaran, guru harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengembangkan pembelajaran. Keterampilan dasar mengajar merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, karena guru adalah sebagai pengelola pembelajaran. Keterampilan dasar mengajar menurut Sahertian (1992:97) adalah:

1) Keterampilan memulai dan mengakhiri pelajaran

Keterampilan memulai pelajaran adalah perbuatan guru untuk menciptakan Suasana siap mental dan menimbulkan perhatian siswa agar terpusat pada apa yang dipelajari. Sedangkan menutup pelajaran adalah kegiatan guru untuk mengakhiri kegiatan ini pelajaran. Tujuan mengembangkan keterampilan memulai dan mengakhiri pelajaran yaitu dapat menimbulkan perhatian dan motivasi siswa terhadap tugas yang dihadapi, dapat mengetahui hubungan pengalaman yang dikuasai dengan hal-hal yang baru yang akan dipelajari, serta siswa dapat mengetahui tingkat keberhasilan dalam pelajaran. Keterampilan ini perlu dimiliki dan dikembangkan oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran.

2) Keterampilan menjelaskan

Yang dimaksud dengan keterampilan menjelaskan adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasikan secara sistematis untuk

menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lain, agar siswa bisa memahami apa yang dipelajari sesuai dengan penjelasan yang diberikan.

3) Keterampilan bertanya

Keterampilan bertanya adalah keterampilan yang berisi ucapan verbal yang meminta respon, tanggapan dan pendapat orang lain. Dalam melaksanakan pembelajaran, bertanya memainkan peranan penting sebab pertanyaan yang tersusun dengan baik dan teknik pelontaran yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap siswa. Diantaranya dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar, membangkitkan minat dan rasa ingin tahu siswa terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi atau dibicarakan.

4) Keterampilan dalam memberi penguatan

Keterampilan memberi penguatan adalah tingkah laku guru dalam merespon secara positif suatu tingkah laku tertentu siswa yang memungkinkan tingkah laku tersebut timbul kembali. Dalam memberikan penguatan kepada siswa seharusnya bervariasi dan langsung diberikan dengan segera.

5) Keterampilan memberi variasi

Yang dimaksud dengan menggunakan variasi adalah perbuatan guru dalam konteks proses pembelajaran yang bertujuan mengatasi kebosanan siswa, sehingga ada rasa ketekunan dan berperan secara

aktif. Guru dapat memberikan variasi dalam gaya mengajarnya, penggunaan media dan bahan pengajaran, serta pola interaksi dan kegiatan siswa.

6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil

Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang harus ada dalam proses pembelajaran. Diskusi kelompok adalah suatu proses yang mengatur yang melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka yang informal dengan berbagai pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan atau pemecahan masalah.

7) Keterampilan mengelola kelas.

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadinya gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal. Yang termasuk kedalam hal ini misalnya penghentian tingkah laku siswa yang menyeleweng dalam pembelajaran dan pemberian ganjaran bagi siswa yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan guru.

Jika guru mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan-keterampilan tersebut dalam melaksanakan pembelajaran, maka kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah dapat memberikan bantuan dan bimbingan terhadap masalah atau kesulitan yang dihadapinya.

Agar tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan.

c. Evaluasi pembelajaran

Langkah terakhir dalam kegiatan pembelajaran adalah melakukan penilaian/evaluasi pembelajaran. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan siswa dalam melaksanakan pembelajaran. Untuk melaksanakan evaluasi guru perlu memperhatikan langkah- langkah dalam evaluasi pembelajaran yaitu: membuat kisi- kisi, membuat soal, pelaksanaan evaluasi, mengolah data atau hasil, menarik kesimpulan dan tindak lanjut hasil evaluasi.

Jika guru mengalami kesulitan dalam evaluasi pembelajaran, maka kepala sekolah akan memberikan bimbingan dan bantuan kepada guru, terhadap kesulitan yang dihadapi dalam mengevaluasi pembelajaran, terutama pada langkah-langkah evaluasi pembelajaran tersebut. Dengan adanya bantuan dari kepala sekolah, maka tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien.

5. Teknik Supervisi

Muhammad (2000:44) menjelaskan bahwa teknik supervisi dibedakan atas dua aspek, yaitu dilihat dari jumlah orang (guru) yang disupervisi dibedakan menjadi 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 di kelas, 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: memberitahu guru, tanpa memberitahu guru dan undangan dari guru.

2) Observasi Kelas

Supervisor mengamati suasana kelas selama pelajaran berlangsung. Menurut Muhammad (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 disuatu 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, dimana 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 dirinya sendiri merupakan teknik yang dapat membantu guru. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadarannya 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, bulletin supervisi, perpustakaan jabatan, demonstrasi mengajar.

1) Rapat Guru

Pertemuan antara guru untuk membicarakan penyelesaian masalah yang dihadapi guru khususnya, 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 bentuk pikiran.

6) Bulletin 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 guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya.

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

Sedangkan dilihat dari langsung tidaknya supervisor menghadapi guru yang akan 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 mengajar dan sebagainya.

b. Teknik 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, bulletin supervisi, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas, teknik supervisi yang diteliti dalam penelitian ini adalah keseluruhan teknik supervisi yang ada, meliputi teknik supervise langsung yang mencakup: teknik individu dan teknik kelompok dan teknik supervisi tidak langsung mencakup: teknik individu dan teknik kelompok.

6. Waktu Pelaksanaan Supervisi

Pelaksanaan supervisi bisa dilakukan secara terprogram dan bisa juga dengan cara insidental (tidak terprogram). Supervisi yang terprogram yaitu tersusun dan terencana sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam melakukan supervisi menurut Handoko (2009:361) “pimpinan bisa menggunakan atau melaksanakan supervisi di awal, saat pekerjaan berlangsung dan setelah pekerjaan selesai”. Sedangkan Manullang (2004:176) mengemukakan waktu pelaksanaan supervisi terbagi dua yaitu : 1) Supervisi preventif dan 2) Supervisi represif.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa waktu pelaksanaan Supervisi dengan cara terprogram/terencana terdiri dari:

1. Supervisi Preventif

Merupakan supervisi permulaan yang dilakukan sebelum terjadinya kesalahan- kesalahan dalam melakukan pekerjaan untuk mencegah agar jangan terjadi kesalahan dikemudian hari dengan cara memantau kegiatan yang ada di sekolah secara efektif dan efisien sebelum pelanggaran terjadi.

2. Supervisi Inproses

Merupakan supervisi yang dilakukan saat pekerjaan berlangsung, biasa disebut monitor. Memonitor suatu pekerjaan bertujuan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya.

3. Supervisi Reprsresif

Berarti supervisi yang dilakukan setelah kegiatan yang dilaksanakan selesai. Supervisi ini kebalikan dari supervisi preventif. Secara umum tujuan melakukan supervisi adalah untuk mengukur hasil- hasil yang telah dicapai dengan alat pengukur atau standar yang telah ditentukan.

Sedangkan cara supervisi yang insidentil (tidak terprogram), biasanya dilakukan oleh kepala sekolah dengan dadakan dan apabila ada keluhan langsung dari guru yang mengalami masalah dan kesulitan dalam pembelajaran. Artinya kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah dapat dengan langsung

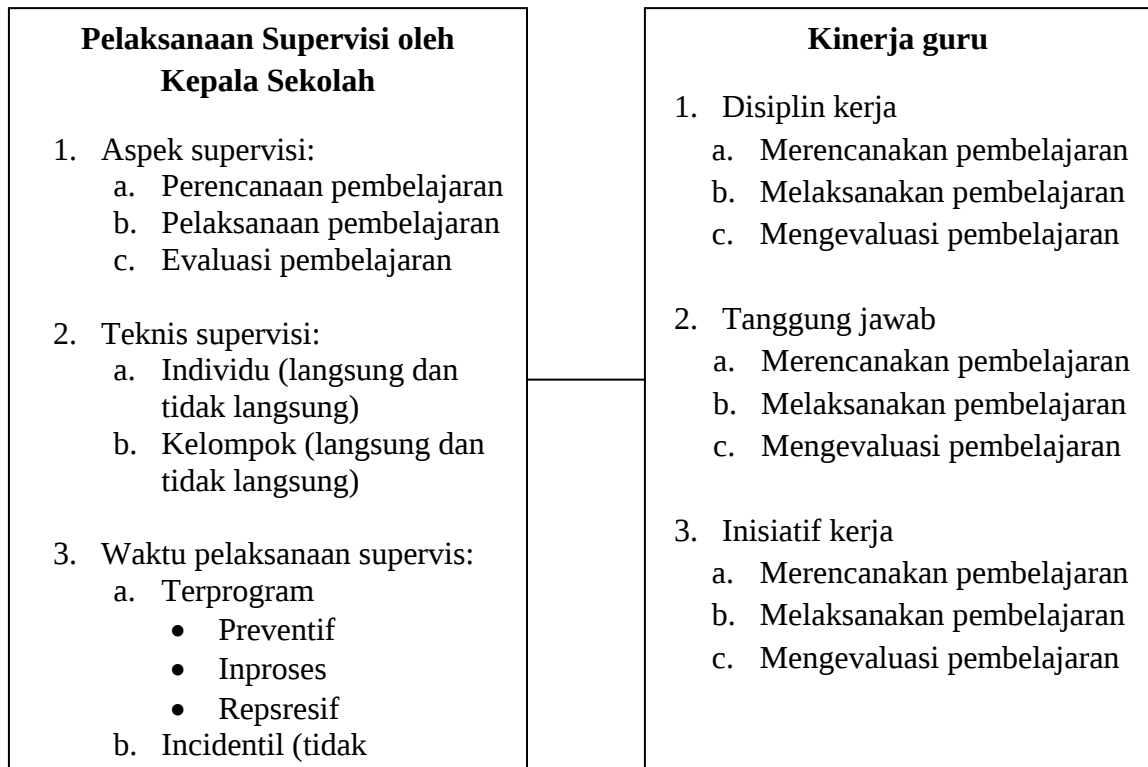
memberikan supervisi kepada guru yang bermasalah tersebut, supaya kesulitan dan masalah yang dihadapi guru dapat dibantu dan teratasi serta tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

C. Kerangka Konseptual

Supervisi merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan oleh kepala sekolah agar tercapai tujuan sekolah yang baik. Sesuai pendapat Suryosubroto (2004:175) yang menyatakan supervisi adalah “pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik”. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, maka dapat membantu guru-guru agar kesadarannya sendiri berusaha untuk berkembang dan tumbuh menjadi guru yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kualitas belajar siswa supaya menjadi lebih baik.

Di samping itu, pelaksanaan supervisi penting dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap atau perilaku guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah, dan juga dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terkait dengan pelaksanaan supervisi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas diduga pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah ada hubungannya dengan kinerja guru, kerangka konseptualnya dapat dilihat pada gambar 1, berikut ini:



Gambar 1

Kerangka Konpestual
Hubungan Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang penulis kemukakan yaitu terdapat hubungan permasalahan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup terlaksana, dengan persentase (74,88%) dari skor ideal.
2. Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota berada pada kategori cukup (74,64%) dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,841$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Kepala Sekolah untuk dapat meningkatkan pelaksanaan supervisinya dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang dapat dilakukan dengan cara membantu, membimbing dan mengarahkan guru dalam

melaksanakan pembelajaran serta menindaklanjuti pekerjaan yang dilakukan guru.

2. Diharapkan kepada para guru SMP Negeri Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota hendaknya saling berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara disiplin, tanggung jawab dan inisiatif dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dalam mengajar.
3. Diharapkan kepada pengawas agar dapat membina Kepala Sekolah untuk meningkatkan supervisinya baik akademik maupun manajerial.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang kinerja guru ini dengan faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti pengawasan, insentif, inovatif, suasana kerja, hubungan kemanusiaan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Yollis. 2004 “ *Kontribusi Sikap Inovatif dan Komunikasi Interpersonl terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kota Bulittinggi*”. Tesis tidak diterbitkan. Pps. UNP
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimin. (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Daris, Ahmad. (2002). *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang (Skripsi)*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Depdiknas. (1993). *Menpen Nomor 84 Tantang Tugas Pokok Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Depdikdud. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Pendidikan Nasional No 20*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. (2005). *Undang-undang Repubik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 12 tentang Standar Kualifikasi Akademik Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI
- Hamzah. (2009). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati (1999:Tesis). *Unjuk Kerja Guru dari Segi Kompetensi Profesional*. Padang: Pasca Sarjana IKIP
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Mitrani, Allain dan Murray. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Inter Nusa.
- Manullang, M. 2004. *Dasar- dasar Manajemen*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- Muhammad, Arni. (2000). *Supervisi Pendidikan*. FIP:UNP
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda
- Nawawi, Handari. (1992). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung
- Nitisemito, Alex. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purwanto, Ngalim. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya