



PERAN SUPERVISI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEPALA SEKOLAH DAN GURU DI SMP

Joni Saputra¹, Damrah Khair², Dewi Yanti³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: henisuryati18@gmail.com

Abstract : *The world of education cannot be separated from the responsibility of all parties, be it the government, parents, and the community. Because if education is not handled or no one is responsible, it is feared that in the future our education will be increasingly unclear. Therefore, it needs very serious attention, especially from the government that carries this responsibility to supervisors, because when an educational institution gets serious supervision, it is hoped that a quality education will be created, especially if it is carried out by an expert supervisor. Therefore, the supervisor's role is very supportive, because without an expert supervisor (professional) it is impossible for a school/madrasa to run well and with quality. This research was conducted on the basis of the fact that the performance problems of principals and teachers still require serious attention, because their performance is influenced by supervision. This study uses a qualitative descriptive approach located at SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus. Sources of information in this study were school supervisors, principals, and teachers. The instruments used to explore data sourced from (1) observations or observations, (2) interviews, and (3) documentation. Data analysis was carried out in three stages, namely data reduction, data display and verification. The conclusion from this research is that the role of supervision carried out by supervisors in improving the performance of the madrasa principal and supervision is carried out well and is able to make a positive contribution to the school. In addition, the principal can openly be protected by supervisors in terms of supervision so that they are able to apply in mobilizing, improving, and giving a positive influence on teachers to improve their performance, so that at an advanced stage it can affect the quality of learning.*

Keywords: *Supervision, Principal and Teacher Performance*

Abstrak: Dunia pendidikan tidak lepas dari tanggung jawab semua pihak baik itu pemerintah, orang tua, maupun masyarakat. Karena pendidikan kalau tidak ditangani atau tidak ada yang bertanggung jawab maka dikhawatirkan kedepan pendidikan kita akan semakin tidak jelas. Oleh karena itu perlu perhatian yang sangat serius khususnya dari pemerintah yang mengembangkan tanggung jawab tersebut kepada pengawas, karena ketika sebuah lembaga pendidikan mendapat pengawasan yang serius maka diharapkan akan tercipta sebuah pendidikan yang berkualitas, apalagi jika dilakukan oleh seorang pengawas yang ahli. Oleh karena itu peran pengawas sangat mendukung, karena tanpa adanya pengawas yang ahli (professional) maka tidak mungkin juga sebuah sekolah/ madrasah akan berjalan baik dan bermutu. Penelitian ini dilakukan atas dasar kenyataan bahwa masalah kinerja kepala madrasah dan guru masih membutuhkan perhatian yang serius, karena kinerja mereka salah satunya dipengaruhi dengan adanya kepengawasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang berlokasi di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, dan Guru. Instrumen yang dipakai untuk menggali data bersumber dari (1) observasi atau pengamatan, (2) wawancara, dan (3) dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tiga tahap, yaitu reduksi data, display data dan verifikasi. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah bahwa peran supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas terhadap peningkatan kinerja kepala madrasah dan supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru telah dilakukan dengan baik dan mampu memberikan kontribusi positif bagi sekolah. Selain itu Kepala sekolah secara terbuka dapat bekerjasama dengan pengawas dalam hal supervisi sehingga lebih mampu melaksanakan perannya dalam menggerakkan, mengkoordinasikan, dan memberikan pengaruh positif terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pada tahap lanjut dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu belajar dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (peserta didik), karena pendidikan merupakan proses sirkuler yang saling mempengaruhi dan berkelanjutan. Tidak terkecuali dunia pendidikan termasuk Sekolah merasakan tuntutan kondisi tersebut. Banyak perubahan yang harus dilakukan khususnya menyangkut pola-pola manajemen Sekolah selama ini. Oleh karena itu Sekolah dituntut untuk senantiasa merevitalisasi strateginya, guna menjamin kesesuaian tuntutan lingkungan dan persaingan dengan kekuatan internal yang dimilikinya (SA'IDU, 2021).

Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan madrasah. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah (Latifah, Warisno and Hidayah, 2021). Kemampuan dari kepala madrasah yang paling utama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan. Berhasil atau tidaknya suatu madrasah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam menggerakkan dan memberdayakan setiap komponen madrasah salah satunya adalah guru. Selain itu perilaku kepala madrasah juga harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Warisno and Hidayah, 2021).

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik yang dibimbingnya dengan cara meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Adapun kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dipersyaratkan telah terpenuhi (Latiana, 2019). Sehubungan dengan itu, guru sebagai ujung tenaga pelaksana pendidikan harusnya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas karena keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien ditentukan dari kinerja guru yang baik sehingga mampu mencapai tujuan dari pendidikan yang diwujudkan dari hasil belajar para peserta didik. Karena hasil belajar peserta didik yang baik dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Usman bahwa guru profesional ialah seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru secara maksimal (Ansyah, 2022).

Peningkatan kinerja guru dianggap pilihan paling tepat dalam mempersiapkan para guru untuk menjawab tantangan zaman, karena guru memiliki kedudukan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang kedepannya dapat berpengaruh terhadap mutu lulusan dan

akan pencapaian tujuan dari pendidikan nasional (Lolita, 2022). Maka dari itu, pemerintah terus mengusahakan berbagai hal yang bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi guru agar guru mampu memiliki kinerja yang baik. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun manusia seutuhnya (Octavia, 2020). Oleh sebab itu pendidikan sangat diperlukan untuk dikembangkan dari berbagai ilmu pengetahuan, dengan adanya pendidikan yang berkualitas akan mampu mencerdaskan suatu bangsa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. (Moleong, 2002). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah suatu benda, hal atau orang tempat data variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Anggito and Setiawan, 2018). Jadi subjek merupakan sesuatu yang posisinya sangat penting, karena pada subjek itulah terdapat data tentang variabel yang diteliti dan diamati oleh peneliti. Teknik sampling adalah cara pengambilan sampel dari suatu populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (Nurdin and Hartati, 2019). Tempat penelitian dilakukan di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi Ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi) (Miles and Huberman, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Supervisor Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah dan Guru SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus.

Ada enam dimensi kompetensi yang harus dikuasai pengawas selaku supervisor dalam melakukan tugas dan fungsinya di sekolah yakni: (a) kompetensi kepribadian, (b) kompetensi supervisi manajerial, (c) kompetensi

supervisi akademik, (d) kompetensi evaluasi pendidikan, (e) kompetensi penelitian dan pengembangan, dan (f) kompetensi sosial. Namun untuk kepentingan penelitian ini, peneliti membatasi kepada 2 kompetensi sebagai pedoman dalam memperoleh data di lapangan yaitu akademik dan manajerial. Di samping kompetensi-kompetensi di atas, secara umum tujuan dari supervisi adalah; (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-guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid, (e) membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri, (f) Membantu guruguru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru-guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka, (g) membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (h) membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya, dan (i) membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dengan baik dalam pembinaan sekolah.

Tabel 5
Daftar Nama-nama Pengawas / Supervisor di Lingkungan Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Wilayah Kerja (Kecamatan)
1	M. Jawabib, S.Pd.I	S 1	Pokjawas	Kelumbayan, Cukuh Balak, Pertiwi
2	Dra. Hj. Zainunah, M.Pd.I	S 2	Pengawas PAI	Pugung, Bulok, Pulau Panggung
3	Naviza, S.Ag	S 1	Pengawas Sekolah	Naningan, Ulu Belu
4	Sundusiah, M.Pd.I	S 2	Pengawas Sekolah	Gisting, Sumberejo, Pugung
5	Amrina, M.Pd.I	S 2	Pengawas PAI	Kota Agung Barat, Kota Agung Timur, Wonosobo
6	Eti Agustina, S.Pd.I	S 1	Pengawas Sekolah	Kota Agung Barat, Kota Agung Selatan, Wonosobo
7	Aidarni, S.Pd.I	S 1	Pengawas Sekolah	Putih Doh, Cukuh Balak, Limau, Pertiwi
8	Sri Welda, S.Pd.I, MM	S 2	Pengawas PAI	Gunung Alip, Talangpadang
9	Petrus	S 1	Pengawas Katolik	Seluruh Kabupaten
10	Suhardi	S 1	Pengawas PAI	Kota Agung

Dalam rangka melakukan proses supervisi, seorang supervisor Sekolah perlu mempersiapkan langkah-langkah agar mempermudah pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Dra. Hj. Siti

Zainunah, M.Pd.I, seorang supervisor Sekolah bahwa terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan supervisi, seperti disebutkan dalam sebuah wawancara yaitu sebagai berikut:

“Berangkat dari tujuan supervisi yang saya lakukan adalah agar SDM yang ada disekolah baik itu kepala sekolah, guru dan staf dapat bekerja dengan baik serta dapat menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di sekolah. Secara teknis hal-hal yang dilakukan adalah merencanakan program supervisi, melaksanakan program supervisi, dan menindaklanjuti program supervisi. Dan berdasarkan panduan standard pelaksanaan supervisi, hal yang dilakukan adalah tahapan persiapan melalui proses seperti penyusunan program supervisi dan organisasi, dan menyiapkan instrumen atau penjelasan teknis pelaksanaan supervisi dan kebijakan terbaru tentang petunjuk pelaksanaan pendidikan di Sekolah”. Dra. Hj. Siti Zainunah, M.Pd.I, Pengawas PAI Kabupaten Pringsewu, wawancara, tanggal 18 Januari 2022 .

Hal senada juga disampaikan oleh bapak kepala Sekolah yaitu sebagai berikut: *“Biasanya di awal tahun ajaran baru pengawas Sekolah mulai melaksanakan supervisi dengan mengadakan pertemuan dengan seluruh pihak/pegawai yang terdapat di Sekolah ini. Pertemuan tersebut dilakukan dalam rangka menyampaikan tentang teknik pelaksanaan supervisi yang akan dilakukannya.”*

a. Peran Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah

Ada beberapa hal penting yang menjadi perhatian pengawas Sekolah sesuai dengan tugasnya sebagai supervisor yaitu dibidang akademik maupun manajerial di sekolah. Supervisi bidang manajerial adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh pengawas sekolah dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi ini menitik beratkan pada pengamatan aspek- aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran, bermuara pada akhirnya tentang penjaminan mutu satuan pendidikan, dan salah satu tujuan tersebut diantaranya adalah uji kelayakan. Sasaran pada supervisi manajerial adalah dalam mengelola administrasi pendidikan seperti: (a) administrasi kurikulum, (b) administrasi keuangan, (c) administrasi sarana prasarana, (d) administrasi ketenagaan, (e) administrasi kesiswaan, (f) administrasi hubungan sekolah dan masyarakat, (g) administrasi budaya dan lingkungan sekolah, (h) aspek-aspek lainnya dalam rangka meningkatkan mutu/status akreditasi. Seperti halnya yang disampaikan oleh Dra. Hj. Siti Zainunah, M.Pd. sambil merujuk kepada dokumen yang dimiliki, beliau menjelaskan :

“Secara rinci dapat kami jelaskan bahwa, tugas dan fungsi kami sebagai pengawas menurut rambu-rambu yang ada yaitu meliputi kegiatan supervisi akademik dan manajerial yaitu berupa memantau, menilai, membina, dan melaporkan dan tindak lanjut hasil dari kegiatan kepengawas yang kami lakukan. Hal ini penting agar yang kami laksanakan dapat terukur dan terarah sehingga kedepan Sekolah menjadi sekolah yang unggul, dan berdaya saing dan mampu menghasilkan serta menciptakan SDM-SDM yang mumpuni dan tangguh sesuai dengan amanat undang-undang”.

Lebih lanjut kepala Sekolah menjelaskan “bahwa supervisor juga memberikan pandangan kepada kami tentang bagaimana mengelola anggaran yang meliputi cara membuat rencana anggaran dan belanja sekolah, mencari sumber dana untuk kegiatan sekolah, mengalokasikan dana untuk kegiatan sekolah, dan mempertanggungjawabkan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku”. Berdasarkan dokumen yang ada pada supervisor, penilaian kinerja yang diperoleh oleh kepala Sekolah SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo dinyatakan baik. Hal ini terlihat dari hasil instrumen penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor, dan dapat penulis tampilkan sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Kepala SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus

No	Aspek yang dinilai	Indikator Tiap Aspek	Rerata Skor Tiap Aspek	Indek Nilai Kinerja
1	Supervisi	merencanakan program supervisi, melaksanakan supervisi dengan tehnik yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi	3	Tinggi
2	Manajerial	menyusun renstra Sekolah, mengembangkan organisasi, mengoptimalkan SDM, Mengelola pembelajaran efektif, menciptakan budaya dan iklim dan iklim kerja, mengelola sarana dan prasarana, menjalin hubungan masyarakat, mengelola peserta didik, pengembangan kurikulum, mengelola keuangan, mengelola ketatausahaan, mengelola unit layanan khusus Sekolah, mengelola sistem informasi Sekolah, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta melaksanakan program kegiatan Sekolah dengan prosedur yang tepa	3,5	Tinggi

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja kepala Sekolah termasuk dalam kategori baik, bahkan hamper mendekati sempurna.

b. Peran Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus

Masih berkaitan dengan masalah peningkatan kinerja di sekolah, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah peran supervisor dalam melakukan

pembinaan berkelanjutan, memotivasi kerja sesuai dengan langkah kerja yang benar terhadap guru. Kinerja guru menunjukkan sejauhmana proses dan hasil kerja guru yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai harapan, maka peran supervisor untuk pembinaan berkelanjutan diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam penelitian diperoleh data sebagai berikut. Menurut supervisor, beliau menjelaskan:

“Secara rinci bahwa bentuk supervisi yang saya lakukan terhadap guru, kurang lebih sama dengan yang saya lakukan terhadap kepala Sekolah, yaitu memantau, menilai, membina, dan melaporkan dan tindak lanjut hasil dari kegiatan kepengawas yang kami lakukan, Memang kami sadar bahwa supervisi yang kami lakukan di SMA tersebut belum maksimal, artinya scidul kerja yang kami buat belum terlaksana 100 persen. Hal ini terjadi karena beban kepengawasan yang menjadi tugas dan tanggung jawab kami begitu banyak, sehingga walaupun harus focus di satu tempat kami tidak dapat melakukannya.”

Berdasarkan keterangan di atas, bahwa supervisor sudah berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam usaha untuk melaksanakan kegiatan supervise. Namun tentu saja ada kendala-kendala yang dihadapi, sehingga supervisi yang dilakukan belum maksimal. Dalam melakukan supervisi yang menyangkut tentang kinerja guru, supervisor telah melakukan pembinaan terhadap guru tentang bagaimana cara menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP, dan cara merumuskan kriteria ketuntasan minimal (KKM). Teknik supervise yang dilakukan adalah dengan cara berkelompok. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebagai berikut:

“Kegiatan supervisi yang kami lakukan dalam rangka membina guru untuk merumuskan RPP difokuskan pada bagaimana cara merumuskan tujuan pembelajaran, menyiapkan bahan belajar dengan berbagai sumber belajar yang mendukung, ketepatan menggunakan metode pembelajaran, membuat inovasi dalam menyediakan media pembelajaran, serta menggunakan alat evaluasi yang tepat dalam pembelajaran”.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, hal senada juga disampaikan oleh beberapa guru, diantaranya yaitu bapak Mukhammad Subkhan, beliau mengatakan bahwa:

“Ibu pengawas di Sekolah kami, selalu membantu kami dalam merumuskan rencana pembelajaran berupa perangkat, baik itu silabus, promes, prota maupun RPP. Untuk kegiatan ini biasanya kami akan memanggil beliau pada saat rapat dewan guru khusus membahas persiapan membuat perangkat pembelajaran”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Sholehuddin, beliau mengatakan bahwa: “pada saat pembahasan dalam rapat, kami para guru tidak akan segan-segan meminta bantuan pengawas dalam membuat perangkat pembelajaran, kami meminta penjelasan bagaimana menghitung analisis hari efektif, menentukan KKM Sekolah dan lain-lain”.

Di samping tugas memantau dan membina, tugas lain seorang supervisor adalah melakukan penilaian terhadap kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan melaksanakan evaluasi. Berdasarkan hasil dari wawancara dan dokumentasi

observasi terhadap 13 dewan guru SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo. yang didapat dari supervisor diperoleh data dalam table berikut berikut:

Tabel 7
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

No	Aspek yang diamati	Indikator tiap Aspek yang diamati	Nilai Rata-rata tiap Aspek	Predikat
1	Perencanaan Pembelajaran	Tujuan, Bahan ajar, Strategi, Media, Evaluasi	16	Baik
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Membuka pelajaran, Proses pembelajaran, Penguasaan bahan ajar, Kemampuan menggunakan media,	15,46	Baik
3	Evaluasi Pembelajaran	Evaluasi Pembelajaran, Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran, Tindak lanjut.	9,38	Baik

Keterangan nilai terdapat pada lampiran.

Berdasarkan penjelasan, pemaparan dan uraian di atas, dapat diketahui bahwa dari tugas dan fungsi supervisor sangat ideal sekali dalam usaha untuk meningkatkan kinerja kepala Sekolah dan guru. Hal ini jelas dapat diketahui bahwa yang dilakukan supervisor saat melakukan kunjungan ke Sekolah benarbenar memberikan pengarahan kepada kepala Sekolah dan guru mulai dari kurikulum pelajaran berupa perangkat pembelajaran, proses belajar mengajar dan evaluasi pembelajaran sampai dengan tugas manajerial kepala Sekolah.

2. Kinerja Kepala Sekolah dan Guru

a. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah/Sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah/Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya (Murtafiah, 2022). Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja kepala sekolah dalam tulisan ini diukur dari tiga aspek yaitu:

- 1) perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksana-kan fungsi-fungsi manajerial,
- 2) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kom-petensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya,

- 3) hasil dari pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya. Ketiga aspek di atas menjadi ranah dari penilaian kinerja kepala sekolah/Sekolah yang dikembangkan dalam tulisan ini.

Berdasarkan keterangan dari kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru senantiasa mengedepankan rasa persaudaraan untuk membangun kerjasama, tidak memandang bawahan sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bahwa bawahan juga manusia yang harus dikembangkan secara baik untuk bersama-sama mencapai tujuan bersama. Tidak memandang bawahan sebagai pekerja, sebagaimana hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah sebagai berikut:

"Jika dilihat dalam jumlah dapat dikatakan memadai, diperkirakan 90% kebutuhan bisa terpenuhi. Secara kualitas, kami selalu berusaha meningkatkan kualitas guru dengan cara mengikutsertakan mereka dalam event-event yang berkaitan dengan pendidikan, misalnya mengikuti mereka pada seminar-seminar yang berkaitan dengan mata pelajaran."

Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa kepala Sekolah menginginkan kemajuan khususnya dalam rangka

peningkatan profesionalisme guru dan salah satunya adalah kepala Sekolah terbuka dan mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan atau lainnya, baik bersifat pelatihan dan pendidikan. Seorang guru jika punya keinginan untuk maju dan kepala Sekolah tidak mengijinkan, maka akan menjadi masalah dalam peningkatan kinerja guru, sebab guru akan merasa tertekan dan tidak punya kebebasan untuk mengembangkan kemampuannya. Tetapi, di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo, kepala Sekolah memberikan peluang seluas-luasnya untuk semua itu. Hasil wawancara tersebut menunjukkan betapa pentingnya peningkatan kinerja guru, oleh karenanya dalam memenuhi tersebut gaya kepala Sekolah dalam memimpin memberikan penyegaran, kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja guru. Dan kepala Sekolah yang demikian akan meningkatkan motivasi kepada bawahan yang mampu menunjukkan kinerja ataupun prestasi kerja yang baik:

"Bagi saya itu adalah kebahagiaan dan kebanggaan tersendiri. Tentunya saya akan merasa senang jika seorang guru sukses dalam menjalankan tugasnya. Sebagai bentuk apresiasi, saya akan memberikan selamat kepada guru yang memperoleh kesuksesan atau prestasi tertentu, setelah itu saya akan mempertimbangkan sebuah jabatan kerja kepada guru yang telah sukses tersebut. Jika dia menyanggupi dan mampu untuk menjalankan tugas tersebut, mengapa tidak bagi dia untuk memperoleh sebuah promosi/kenaikan jabatan kerja."

SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang juga memperhatikan peningkatan kualitas guru. Dari hasil wawancara dan juga observasi yang peneliti lakukan di Sekolah ini terjadi peningkatan kinerja guru yang cukup signifikan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pemimpin Sekolah, diperoleh data bahwa peningkatan kinerja guru disebabkan karena:

- 1). Kompetensi Kepala Sekolah dalam pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan tugas masing-masing.

Peran kepala Sekolah sebagai manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi bawahan. Dengan demikian manajer dapat melihat

kemampuan bawahan untuk diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan bawahan. Ini diharapkan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Hasil wawancara dengan kepala Sekolah sebagai berikut:

"Sebagai seorang pengelola manajemen di Sekolah ini, saya berusaha membagi pekerjaan itu kepada orang-orang yang saya anggap mampu dan yang saya percayakan. Misalnya untuk wakil kepala Sekolah, kepada siapapun yang mampu dan saya percaya menjadi wakil saya dan membantu pekerjaan saya, saya akan tunjuk. Di sini ada empat wakil kepala Sekolah, yaitu Bagian Kurikulum, Bagian Kesiswaan, Bagian Sarana dan Prasarana dan terakhir Bagian Hubungan Masyarakat. Di sinilah saya selalu memperhatikan, misalnya orang yang sudah lama dan tahu seluk beluk tentang pengajaran dan kurikulum, maka saya beri tugas Bagian Kurikulum, dan jika ingin mengadakan kegiatan dengan pihak luar, maka kami mencari petunjuk di Bagian Humas."

2) Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Melihat Karakteristik Guru Di Bidang Pengajaran

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepala sekolah harus mampu membaca karakter guru itu sendiri, bidang-bidang apa saja yang guru tekuni dan keterampilan-keterampilan apa yang mereka miliki. Seorang pemimpin harus mampu membaca karakter guru, terlebih jika kepada guru agama Islam yang dituntut kelebihan lain dalam mengelola akhlak dan karakter keislaman siswa, karena setiap guru baik wanita dan laki-laki pasti mempunyai karakter berbeda, sehingga dalam memberikan mata pelajaran yang diasuhkannya juga harus membaca keadaan ini. Dalam wawancara kepala Sekolah menuturkan:

"Mengenai masalah pengajaran, saya memilih guru-guru yang akan mengajar sesuai dengan karakteristiknya dan pribadi guru tersebut, apa yang dia tekuni atau keahliannya, apa yang dia kuasai dengan benar, maka pelajaran itu yang saya berikan, sehingga dia akan menguasai betul dan mengajar dengan semangat sebab sesuai dengan jiwanya, sebab setiap orang itu tidak sama, meskipun keluaran dari fakultas yang sama."

3) Kepala Sekolah memberikan support/dorongan kepada guru untuk melanjutkan studi

Memberikan motivasi, dorongan/support kepada guru akan sangat bermanfaat khususnya dalam mendukung untuk melanjutkan studi. Sebab, jika seorang pemimpin dalam hal yang kecil saja tidak mendukung, maka guru akan putus semangat, tetapi sebaliknya dengan dukungan, maka guru akan bersemangat dalam meningkatkan kinerja, di antaranya dengan melanjutkan pendidikan. Di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo support juga diberikan bagi guru-guru yang ingin melanjutkan studi. Sebagaimana wawancara yang peneliti lakukan bersama kepala Sekolah yang menuturkan:

3. Kepala Sekolah memberikan penyegaran

Seorang guru mengemban tugas yang berat. Di samping kemampuan yang harus dikuasai, juga harus menguasai psikologis anak didik dan menempa kesabaran. Hal ini dihadapi oleh guru secara rutin. Jika hal ini terjadi berulang-ulang dalam kesehariannya, maka akan mengakibatkan kejenuhan. Peran

kepala sekolah dalam melihat bawahan harus tertuju bagaimana agar guru tetap *fresh* dalam mengajar, tidak jenuh sehingga tingkat kinerjanya tetap tinggi. Di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo ini dilakukan dengan mengadakan rekreasi untuk penyegaran ataupun perayaan keberhasilan Sekolah. Sebagaimana data yang digali dari kepala Sekolah sebagai berikut:

"Setiap guru itu perlu ada penyegaran di bidangnya masing-masing. Karena, jika orang sudah setiap hari mengajar dan yang diajarkan itu-itu saja, maka akhirnya terlalu sempit wawasannya yang diberikan kepada siswa. Karena itu, saya juga sering menganjurkan kepada guruguru untuk mengadakan rekreasi di mana yang cocok ataupun mengadakan perayaan saat kelulusan dan ada keberhasilan Sekolah. Di samping itu, saya juga menyiapkan perpustakaan kalau guru sedang jenuh di kelas agar pergi ke perpustakaan."

4. Kepala Sekolah mengikutsertakan pelatihan, seminar dan MGMP

Salah satu yang mendorong peningkatan kinerja guru adalah mengikuti penataran, pelatihan, seminar ataupun MGMP, sebab dengan mengikuti kegiatan ini, guru dapat melihat kemampuan guru yang lain, dapat menimba ilmu antara satu dengan yang lain, dapat menyerap berbagai pengalaman yang diberikan oleh tutor. Berbagai kesulitan pengajaran dapat dipecahkan saat mengikuti pelatihan, MGMP maupun penataran. Di samping itu, dapat juga membuat guru menjadi *fresh*, sebab dapat bertemu dengan teman sejawat dan dapat mencurahkan berbagai masalah, kesulitan dan keberhasilan, sehingga dengan semua ini akan memotivasi masing-masing guru untuk menerapkan di Sekolahnya masing-masing. Hasil wawancara dengan seorang guru:

"Dengan adanya peningkatan pendidikan, pelatihan, seminar ataupun MGMP, mampu membuat kita segar dan dapat mengukur kemampuan diri sendiri, sehingga dapat meningkatkan kemampuan kita. Saya sendiri juga pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan kepala Sekolah, tentunya yang sesuai dengan bidang dan keahlian saya, sehingga hasilnya bisa menjadi masukan bagi pekerjaan saya. Dan biasanya dari hasil pelatihan ini saya menjadi lebih semangat untuk mengajar dan mempraktekkan teknik-teknik mengajar baru yang saya dapat dari pelatihan tersebut."

5. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Data penelitian yang ketiga adalah tentang strategi kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk mewujudkan peningkatan kinerja guru tersebut, Kepala SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo dalam memberikan pembinaan menggunakan strategi atau teknik sebagai berikut:

- a. Mendengarkan ide/saran dari para guru.
- b. Menyelesaikan dan mengklarifikasi kesalahan pada pribadi kepala Sekolah dan kesalahan guru
- c. Mengemukakan keinginan dan menjelaskan keinginan
- d. Memberikan masukan dan berusaha memecahkan masalah guru
- e. Membagi tugas secara bersama (tidak monopoli)
- f. Memberikan teladan

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah tugas kerja yang dilakukan dalam merencanakan pembelajaran yang meliputi administrasi pembelajaran, dan pembuatan silabus dan RPP. Serta Penampilan Guru dalam pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tentang Standard Proses yang mengamanatkan seorang guru wajib merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan proses penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran. Penilaian pada RPP difokuskan pada komponen: a) Tujuan pembelajaran, b) bahan belajar, c) metode pembelajaran, d) media pembelajaran, dan e) evaluasi. Sedangkan penilaian pada penampilan guru dalam pelaksanaan pembelajaran difokuskan pada: a) Kegiatan Pendahuluan, b) Kegiatan Inti (Eksplorasi, Elaborasi dan Konfirmasi), dan c) Kegiatan Penutup.

Dari data dokumentasi yang ada pada supervisor Sekolah diperoleh penilaian kinerja guru yang terdapat di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo, didapatkan hasil pengolahan data sebagai berikut:

- 1) Nilai rata-rata kinerja guru *pembuatan perencanaan pembelajaran* adalah 87,20 (termasuk dalam kategori B, baik). Dari hasil supervisi kinerja guru membuat administrasi perencanaan pembelajaran disimpulkan berada pada kategori A dan B. Dari tiap komponen perencanaan pembelajaran yang belum lengkap atau masih ditingkatkan adalah berturut-turut: komponen Analisis SK/KD, RPP, Dokumen KKM, dan silabus.
- 2) Nilai rata-rata kinerja guru *dalam pelaksanaan pembelajaran* adalah 83,31 (kategori B).
- 3) Nilai rata-rata kinerja guru *dalam penilaian pembelajaran* adalah 83,76 (kategori B). Untuk ketentuan penilaian baik atau tidaknya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 8
Kriteria Ketercapaian Penilaian Supervisi

	Prosentase ketercapaian	Komponen yang dinilai			NA
		Perencanaan pembelajaran	Pelaksanaan pembelajaran	Penilaian hasil pembelajaran	
	n	n	n	n	
Kualifikasi	$86 \leq N \leq 100$	A	83,33	66,67	66,67
i	= baik sekali				7
	$70 \leq N \leq 86$	B	16,67	33,33	33,33
	= baik				3
	$55 \leq N \leq 70$	C	0	0	0
	= baik sekali				
	$N \leq 55$	D	0	0	0
	= baik sekali				

Dari data tersebut di atas, bahwa hasil supervisi yang dilakukan di Sekolah diketahui indikator keberhasilan kepengawasan akademik mencapai 85,39 artinya bahwa secara umum kemampuan rata-rata guru objek supervise

perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran dalam kategori Baik (B). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program kegiatan supervisi akademik yang dirumuskan supervisor adalah program kerja tahunan, waktu dan tempat layanan, pengembangan sumber daya guru. Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan guru mengatakan bahwa pengawas yang ada merumuskan program tahunan kegiatan supervisi terhadap kinerja guru seperti melaksanakan proses belajar mengajar, ketrampilan guru menggunakan media, dan persiapan mengajar guru (silabus, RPP). Analisis hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan program supervisor dan kepala SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus yang telah dirumuskan dalam meningkatkan kinerja kepala SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus, karena adanya informasi, komunikasi, pemahaman yang sama antara supervisor dan kepala Sekolah berimplikasi peningkatan kinerja guru, sehingga kompetensi-kompetensi dalam proses pembelajaran menjadi maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Pengawas madrasah sebagai seorang supervisor pendidikan yang mensupervisi, baik supervisi akademik maupun supervise manajerial telah melakukan tugasnya dengan baik di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo dalam membimbing dan membina madrasah tersebut seperti merumuskan program kerja tahunan kepala madrasah, merumuskan perencanaan kerja guru, proses pengajaran serta evaluasi pengajaran. Pelaksanaan supervisi ini dilakukan dengan cara individu dan kelompok, observasi kelas, kunjungan kelas, rapat supervisi, pelatihan guru; 2) Supervisi yang dilaksanakan oleh supervisor madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM telah mampu memberikan kontribusi yang sangat baik dalam proses pengelolaan pendidikan di SMP N 1 Kelumbayan Tanggamus Gadingrejo. Kepala madrasah secara terbuka dapat bekerjasama dengan supervisor sehingga lebih mampu melaksanakan perannya dalam menggerakkan, mengkoordinasikan, dan memberikan pengaruh positif terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pada tahap lanjut dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ansyah, E. (2022) 'KOMPETENSI GURU PROFESIONAL', *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), pp. 120–134.
- Latiana, L. (2019) 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 13(1).
- Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 70–81.
- Lolita, K. (2022) 'Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 13 Blitar'.

- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', R.(Jakarta: Universitas Indonesia, 1992).
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Nurdin, I. and Hartati, S. (2019) *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Octavia, S. A. (2020) *Model-model pembelajaran*. Deepublish.
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- SA'IDU, N. U. R. (2021) 'Persepsi Kepuasan Masyarakat Terhadap Kualitas Layanan Pendidikan Madrasah Binaan Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang Tahun 2021', *EDUCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 1(3), pp. 169-177.
- Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 29-45.