
AN NAHDLIYAH

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

E-ISSN: 2830-5612

e-mail: annahdliyah@stainumalang.ac.id

EVALUASI HASIL BELAJAR YANG EFEKTIF PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI TEKNIK OBSERVASI KELAS

Mahrus

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso Malang
e-mail: mahrus283@gmail.com

Lailatul Musaropah

STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang
Jl. Raya Kepuharjo 18 A Karangploso Malang
e-mail: mahrus283@gmail.com

Abstrak: Artikel ini mengkaji tentang meningkatkan kinerja guru melalui supervisi teknik observasi kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang supervisi observasi kelas dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini dilaksanakan di SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang. Guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Jenis penelitian ini adalah tindakan kelas (*Classroom Action Research*). Penelitian tindakan sekolah atau PTS memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putarannya. Aktivitas guru

menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui supervisi observasi kelas bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan kinerja guru, untuk lebih mudah memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga kinerja guru dapat meningkat, dengan demikian capaian mutu sekolah dapat ditingkatkan.

Kata Kunci. Kinerja Guru, Supervisi, Observasi Kelas.

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang di dalamnya terdapat proses belajar mengajar yang dijalankan oleh kepala sekolah, guru dan siswa. Sekolah mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan dan perwujudan diri individu terutama bagi pembangunan bangsa dan negara. Dalam hal ini terdapat dua pemimpin yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan yakni kepala sekolah dan guru. Dalam pasal 1 ayat 1 UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Namun pada kenyataannya banyak diantara guru disinyalir kurang memenuhi kualifikasi akademik dan kinerja yang kurang memadai. Kinerja sendiri merupakan kemampuan kerja dan prestasi kerja yang diwujudkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh guru dalam

¹ UU Sistem Pendidikan Nasional . 2012

melaksanakan tugasnya.² Kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah, hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat Undang- Undang No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4. Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan juga masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya (Sumargi, 1996). Banyak diantara para guru yang keliru menyampaikan materi, juga kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas.³

Seperti halnya pada studi lapangan yang dilakukan beberapa waktu lalu. Banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh para guru yang menyangkut kegiatan pembelajaran, antara lain: “(1) Kesulitan dalam memperlengkapi perbedaan individu diantara murid-murid, (2) kesulitan dalam metode belajar. (3) kesulitan dalam disiplin, pengawasan, pengembangan sosial tiap siswa, dan membina kerjasama, (4) kesulitan dalam motivasi, menumbuhkan minat siswa, dan membina kerja sama, (5) kesulitan dalam membimbing cara belajar siswa, (6) kesulitan dalam menguasai kelas, (7) kurangnya waktu dalam pembelajaran untuk mengaplikasikan metode (8) kesulitan yang timbul dari kondisi kerja, (9) kesulitan dalam merancang rencana pembelajaran, (10) kesulitan dalam memperbaiki para siswa Kesulitan-kesulitan tersebut dapat memicu guru tidak fokus dalam pekerjaan yang diembannya. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan dalam pembelajaran perlu dilakukan suatu hal untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan mensupervisi agar guru tersebut mendapatkan pembinaan atau bimbingan untuk kelangsungan kinerja yang baik. Untuk menunjang keberhasilan dalam pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah, disinilah kepala sekolah berperan penting. Dikatakan

² Rudolf Kempa, Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru Jurnal Ilmu Pendidikan, Jakarta: LPTK dan ISPI, 2009

³ Dahrin. D, 2000, Memperbaiki kinerja Pendidikan Nasional Secara Komprehensif: Transformasi Pendidikan. Komunitas, forum Rektor Indonesia. Vol.1. Hlm.24.

penting karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan supervisi.

Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Maka, kepala sekolah perlu menguasai kompetensi supervisi yang tertuang dalam permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah sehingga kegiatan supervisi dapat berjalan dengan baik. Dalam bidang supervisi, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus. Meskipun demikian, supervisi observasi kelas tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi observasi kelas merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya.

Penilaian kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi mutu kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi observasi kelas. Agar supervisi observasi kelas dapat membantu guru mengembangkan kinerjanya, maka untuk pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kinerja guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara meningkatkan. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kepala sekolah belum menyeluruh dalam mensupervisi guru. 2. Kurang disiplin guru terhadap jam pelajaran. 3. Masih banyak guru kurang disiplin dalam pembuatan Rencana Program Pembelajaran 4. Masih terdapat kelemahan terhadap sarana pembelajaran.

Artikel ini bertujuan untuk melengkapi dari studi-studi yang ada, dua di antaranya adalah: *Pertama*, “Memberdayakan kepala sekolah untuk bertindak observasi kelas dalam sistem pendidikan terpusat: apakah itu membuat perbedaan efikasi diri guru dan praktik pengajaran?”. Artikel yang ditulis oleh Mehmet Sukru Bellibas (*Department of Educational Administration, Faculty of Education, Adiyaman University, Adiyaman, Turkey*). Analisis dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi langsung yang kecil namun signifikan antara umpan balik kepala sekolah dan praktik pengajaran guru, serta hubungan tidak

langsung yang dimediasi oleh efikasi diri guru dalam praktik pembelajaran. *Kedua*, “Hubungan efikasi diri guru dan praktik kelas: Sebuah pendahuluan penyelidikan”. Artikel yang ditulis oleh Maria S. Poulou (University of Patras, Greece) Linda A. Reddy (Rutgers University, New Jersey, USA) dan Christopher M. Dudek (Rutgers University, New Jersey, USA). Penelitian ini menguji persepsi guru tentang efikasi diri dan praktik manajemen instruksional dan perilaku aktual menggunakan Sistem penilaian strategi kelas (CSAS), Lima puluh delapan guru Yunani menyelesaikan skala rasa kemanjuran Guru (TSES) dan diamati menggunakan CSAS oleh pengamat independen. Perbedaan yang signifikan antara efikasi diri yang dilaporkan guru dan penilaian pengamat ditemukan di domain strategi pengajaran. Implikasi untuk penelitian, pengembangan profesional dan praktik psikologis sekolah dibahas.

Fokus penelitian ini adalah mengeksplorasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi teknik observasi kelas di SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang.

Kinerja Guru

Terdapat 2 kata yang perlu diuraikan dalam mendefinisikan kinerja guru, yaitu kinerja dan guru. Kinerja diartikan beragam oleh para ahli, adapun dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. Performance diartikan sebagai daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas.⁴ Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik. Wibowo mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁵ Sementara kinerja (*performance*) guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan pada waktu melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik (pembimbing, pengajar, dan/ atau pelatih).⁶ Adapun pengertian kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.⁷ Kinerja seorang pegawai berkaitan

⁴ (Jhon M. Echols dan Hassan Shadily)

⁵ (Wibowo, 2007)

⁶ (Syamsu Yusuf., 2012)

⁷ (Ahmad Susanto, 2013)

dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.⁸

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Dengan ini penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.⁹ Wina Sanjaya mengemukakan bahwa guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Tanpa guru, bagaimanapun bagus dan idealnya suatu strategi, maka strategi itu tidak mungkin bisa diaplikasikan. Keberhasilan implementasi suatu strategi pembelajaran akan tergantung pada kepiawaian guru dalam menggunakan metode, teknik, dan taktik pembelajaran.¹⁰

Faktor-faktor yang Dapat Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang memengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada bekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang memengaruhinya. Uhar mengutip dari Gibson et al, memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance/kinerja, yaitu. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin) b. Variable Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan. c. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.¹¹ Beberapa teori banyak mengemukakan pendapatnya tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang, diantaranya disampaikan oleh Maslow dengan nama teori hirarki kebutuhan. Menurut teori motivasi dan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tiga

⁸ (Barnawi)

⁹ (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1.)

¹⁰ Wina Sanjaya

¹¹ (Uhar Suharsaputra, 2010).

katagori kebutuhan.¹² yaitu Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan ini paling rendah tingkatnya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara. Kebutuhan ini juga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan tingkat kedua ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya, misalnya kebutuhan akan pakaian tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang. Kebutuhan ini juga sangat mempengaruhi kinerja guru, seorang guru yang merasa tidak tenang akan keterpenuhannya tempat tinggal dan perlindungan tindak sewenang-wenang, maka pikirannya tidak terfokus pada kerja dan profesionalnya. Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*), kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubunganafektif atau ikatan emosional dengan individu lainnya, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima dan dibutuhkan oleh orang lain. Seorang guru harus mendapat perhatian dan kasih sayang yang cukup dari lingkungan di tempat ia bekerja, jika perhatian dan kasih sayang telah diberikan, maka ia akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Beberapa faktor kebutuhan yang disebutkan di atas, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, maka sudah seyogyanya sekolah dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memenuhi semua kebutuhan guru tersebut, sehingga kinerja guru dapat segera dirasakan.

Pengertian Supervisi Pendidikan

Syaiful Sagala yang mengutip Sutisna bahwa supervisi, yaitu membantu dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan peningkatan mutu.¹³ *Carter Good's Dictionary of Education* mendefinisikan supervisi sebagai segala usaha dari para pejabat sekolah yang diangkat yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidik lain dalam perbaikan pengajaran; melihat stimulasi pertumbuhan profesional dan pengembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, dan evaluasi pengajaran. Dari sudut manajerial supervisi adalah usaha menstimulir, mengkoordinasi, dan membimbing guru secara terus menerus baik individu maupun kolektif agar memahami secara efektif

¹² (Mulyasa, 2007)

¹³ (Syaiful Sagala, 2012)

pelaksanaan aktivitas mengajar dalam rangka pertumbuhan murid secara kontiniu.¹⁴

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang dituju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan”.¹⁵ Dari definisi supervisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) kepada bawahannya (para guru dan staf) dalam melihat pekerjaan yang dilakukan bawahannya tersebut sekaligus membinaanya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tujuan Supervisi Pendidikan

Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar-mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan kata lain, tujuan supervisi pengajaran adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar bagaimana meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik.¹⁶

Sahertian mengutip pendapat Gwyn dan merumuskan sepuluh tugas utama supervisor, yaitu: a. Membantu guru mengerti dan memahami para peserta didik. b. Membantu mengembangkan dan memperbaiki, baik secara individual, maupun secara bersama-sama. c. Membantu seluruh staf sekolah agar lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar-mengajar. d. Membantu guru meningkatkan cara mengajar yang efektif. e. Membantu guru secara individual. f. Membantu guru agar dapat menilai para peserta didik lebih baik g. Menstimulasi guru agar dapat menilai diri dan pekerjaannya. h. Membantu guru agar merasa bergairah dalam pekerjaannya dengan penuh rasa aman. i. Membantu guru dalam melaksanakan kurikulum sekolah. j. Membantu guru agar dapat memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang kemajuan sekolahnya.¹⁷

Berdasarkan uraian tersebut bahwa supervisi bertujuan menghasilkan perubahan-perubahan tingkah laku para petugas sekolah, khususnya guru-guru agar mereka mampu menjalankan tugasnya di sekolah sebagai tenaga pendidik yang profesional. Tujuan supervisi pendidikan merupakan perbaikan dan pengembangan proses belajar mengajar, ini

¹⁴ (Syaiful Sagala, 2012)

¹⁵ (Ngalim Purwanto. 2004)

¹⁶ (Mulyasa, 2009)

¹⁷ (Mulyasa, 2012)

berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan human relation yang baik kepada semua pihak yang terkait dan supervisi bertujuan membantu seluruh staf sekolah agar mereka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Fungsi-fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut: *Pertama*, Dalam bidang kepemimpinannya 1) Menyusun rencana dan policy (kebijakan) bersama. 2) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan. 3) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan. 4) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok. 5) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.

Kedua, Dalam hubungan kemanusiaan 1) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya. 2) mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti hal dalam kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis, dsb. 3) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis. *Ketiga*, Dalam bidang administrasi personel 1) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. 2) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing. Keempat, Dalam bidang evaluasi 1) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci. 2) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian. 3) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada. 4) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

Jika fungsi-fungsi supervisi di atas benar-benar dikuasai dan dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah terhadap para anggotanya, maka kelancaran jalannya sekolah atau lembaga dalam pencapaian tujuan pendidikan akan lebih

terjamin.¹⁸ Jika dipahami dengan baik oleh supervisor maka diharapkan kegiatan supervisi yang dilakukan sesuai dengan fungsi tersebut. Fungsi supervisi yang dilakukan bukan untuk mencari kesalahan guru tapi membantu guru untuk membantu meningkatkan mutu pembelajaran.

Teknik-teknik Supervisi

Kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka pemberian bimbingan sebagai seorang supervisor terhadap anggotanya dengan menggunakan teknik yang sesuai dengan masalah, dari tempat dan waktunya, dari orang yang kita hadapi, baik jumlahnya maupun sifatnya. Jika yang kita hadapi hanya seorang, dapatlah kita mengadakan komunikasi langsung, dengan wawancara, dengan perundingan, dengan cara hati kehati, tergantung dari masalah yang kita hadapi dan sifat orang yang kita bimbing itu. Jika masalahnya mengenai metode mengajar dan mengenai hasil belajar anak-anak, dapatlah kita mengadakan kunjungan kelas (class visit) kepada guru yang kita bimbing itu pada waktu ia mengajar. Tetapi caranya tidaklah seperti “meng-inspeksi”, melainkan dengan musyawarah bersama dan kemudian dengan evaluasi dari hasil kunjungan itu. Kalau yang kita hadapi seluruh staf, dapat kita adakan pertemuan/rapat yang merupakan komunikasi langsung. Jika yang disupervisi lebih besar lagi meliputi pihak-pihak yang luas, dapat kita adakan seminar, atau dapat pula dengan workshop. Teknik-teknik supervisi yang lazim dan secara teratur dapat dilakukan oleh setiap kepala sekolah ialah: rapat sekolah, kunjungan kelas, musyawarah atau pertemuan perseorangan.¹⁹

Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

Pertama, Diskusi kelompok. Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi, untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam mencapai suatu keputusan. *Kedua*, Kunjungan kelas. Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan

¹⁸ (Ngalim Purwanto, 2012)

¹⁹ (Daryanto, 2010)

kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar. *Ketiga*, Pembicaraan individual. Pembicaraan individual merupakan teknik bimbingan dan konseling, yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk memberikan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru. Pembicaraan individual dapat menjadi strategi pembinaan tenaga kependidikan yang sangat efektif, terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang menyangkut pribadi tenaga kependidikan. Meskipun demikian, pembicaraan individual ini kadang-kadang dipandang negatif oleh sebagian guru, yang merasa terusik privasinya. *Keempat*, Simulasi pembelajaran. Simulasi pembelajaran merupakan suatu teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamatinya sebagai intropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik. Kegiatan ini dapat dilakukan kepala sekolah secara terprogram, misalnya sebulah sekali mengajar di kelas-kelas tertentu untuk mengadakan simulasi pembelajaran.²⁰

Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.²¹ Dengan adanya tindakan pencegahan tersebut, kepala sekolah dapat mengendalikan kegiatan dengan terarah, serta dapat meningkatkan kualitas kerja dari guru maupun staff. Kepala sekolah selaku Supervisor akademik dalam usahanya memberikan bantuan atau pelayanan profesional kepada guru selalu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek-aspek yang dapat mengganggu tugas guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini, kepala sekolah senantiasa mempelajari secara obyektif dan terus menerus masalah-masalah yang menjadi kendala guru dalam pelaksanaan tugasnya.

METODE PENELITIAN

²⁰ (Mulyasa, 2012)

²¹ (Mulyasa. 2012)

Jenis penelitian ini adalah tindakan kelas (*Classroom Action Research*). Penelitian Tindakan Sekolah atau PTS memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja guru, apabila diimplementasikan dengan baik dan benar. Di implementasikan dengan baik artinya pihak yang terlibat dalam PTS (guru) mencoba dengan sadar mengembangkan kemampuan dalam mendekteksi dan mencega masalah-masalah yang terjadi dalam pembelajaran di dalam kelas melalui tindakan bermakna yang diperhitungkan dapat memecahkan masalah atau memperbaiki situasi dan kemudian secara cermat mengamati pelaksanaannya untuk mengukur tingkat keberhasilannya. Di implementasikan dengan benar, artinya sesuai dengan kaidah-kaidah PTS. Upaya PTS di harapkan dapat menciptakan sebuah budaya belajar (*learning culture*) di kalangan para guru. Menurut kunandar penelitian tindakan kelas adalah suatu rangkaian langkah yang terdiri atas empat tahap, yakni perencanaan tindakan, pengamatan, dan refleksi.²²

Menurut Elliot dikutip dari buku Wina Sanjayaa penelitian tindakan adalah kajian tentang situasi sosial dengan maksud untuk meningkatkan kualitas tindakan melalui proses diagnoses, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan mempelajari pengaruh yang ditimbulkannya.²³ Penelitian tindakan sekolah merupakan sutu penelitian yang dilakukan pada suatu kelas dengan memberikan tindakan yang berguna untuk meningkatkan tujuan pembelajaran secara optimal. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah guru SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam kajian ini adalah menggunakan observasi dan angket.

HASIL PEMBAHASAN

Pembinaan Supervisi Akademik

Penelitian ini berupa pembinaan kepala sekolah melalui supervisi teknik observasi kelas di SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang. Tujuan yang diharapkan pada pertemuan pertama dalam pembinaan kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas ini adalah meningkatkan partisipasi guru dalam proses pembinaan ini, upaya meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif di SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang. Pengamatan (*observasi*) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan pembelajaran. Pada akhir proses pembinaan guru diberi penilaian formatif I dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman guru dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan yang

²² (Kunandar. 2008)

²³ (Wina Sanjaya, 2011)

telah dilakukan. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Pertama Siklus I seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1.

No	Nama Guru	Skor	Keterangan		
			Sangat baik	Baik	Cukup
1	MHR	90	√		
2	ZI	88	√		
3	SM	86	√		
4	LN	82		√	
5	MS	82		√	
6	BA	82		√	
7	AY	74		√	
8	AJM	72		√	
9	AZC	69			√
10	NS	69		√	
11	AS	66			√
12	SR	64			√
13	KH	62			√
14	NS	60			√
15	SR	60			√
16	AKA	55			√
17	MK	54			√
18	BHM	50			√
	Persentase		16.67	33.33	50.00
	Rata-rata skor dan persentase	70.28	50 %		

Keterangan :

Kategori Sangat Baik mencapai skor : 86 – 100

Kategori Baik mencapai skor : 70 – 85

Kategori Cukup mencapai skor : 69,9 Kebawah

Jumlah yang mencapai kategori Sangat baik : 3 Orang

Jumlah yang mencapai kategori baik : 6 Orang

Jumlah yang mencapai kategori cukup : 9 Orang

Rata-rata Skor dan Persentase : 70.28 dan 50%

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa dengan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas diperoleh nilai rata-rata kinerja guru adalah 50 % atau baru 9 dari 18 orang guru yang berada pada kategori minimal baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada pembinaan tahap pertama siklus pertama

secara kelompok (guru) belum perlu ditingkatkan kinerjanya dalam pembelajaran, karena hanya sebesar 50% lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu sebesar 80%. Berdasarkan data tersebut maka dilakukan penelitian pertemuan ke dua untuk siklus I. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Kedua Siklus. Seperti gambar berikut:

Tabel 1.2.

No	Nama Guru	Skor	Keterangan		
			Sangat baik	Baik	Cukup
1	MHR	92	√		
2	ZI	90	√		
3	SM	88	√		
4	LN	87	√		
5	MS	86	√		
6	BA	86	√		
7	AY	74		√	
8	AJM	72		√	
9	AZC	69		√	
10	NS	69			√
11	AS	66			√
12	SR	64			√
13	KH	62			√
14	NS	60			√
15	SR	60			√
16	AKA	55			√
17	MK	54			√
18	BHM	50			√
	Persentase		33.33	16.67	50.00
	Rata-rata skor dan persentase	71.33	50 %		

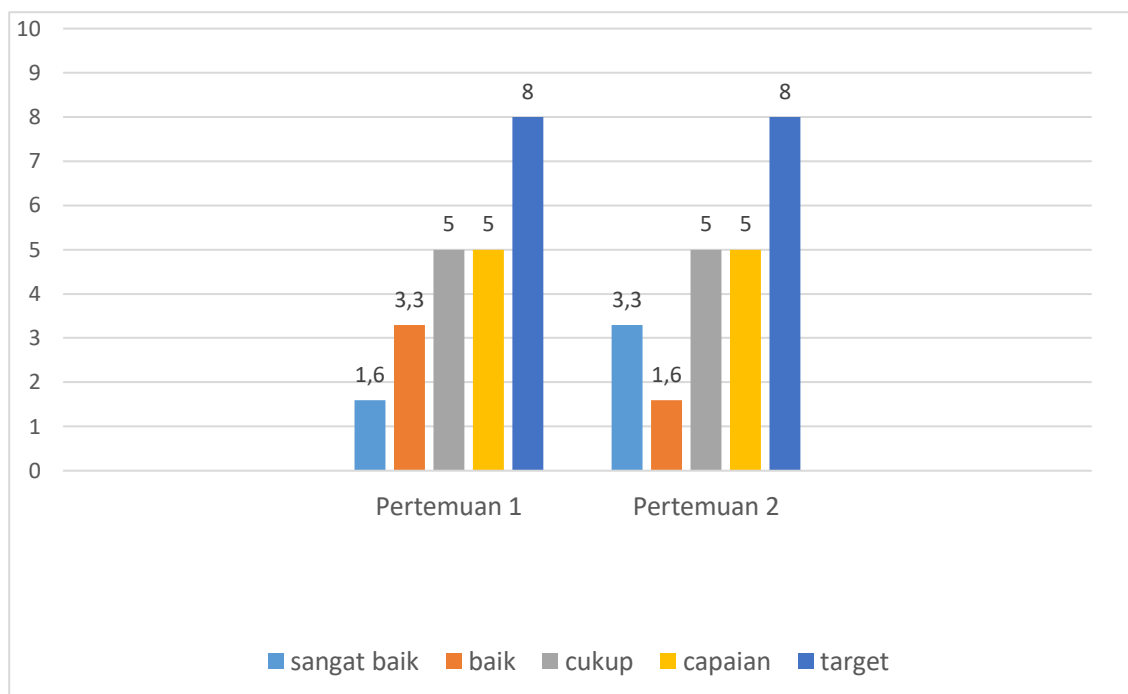
Keterangan :

Jumlah yang mencapai kategori Amat baik : 6 Orang

Jumlah yang mencapai kategori baik : 3 Orang

Jumlah yang mencapai kategori cukup : 9 Orang

Rata-rata Skor dan Persentase : 71, 33 dan 50%



Grafik : Capaian Pada Pertemuan I dan II Siklus I

a. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut: (1) Kepala sekolah masih kurang teliti dalam melakukan pembinaan di sekolah, (2) Kepala sekolah masih kurang baik dalam pemanfaat waktu, (3) Kepala sekolah Sekolah masih kurang konsentrasi dalam melakukan pembinaan, karena ada tugas lain yang harus dikerjakan.

b. Revisi Rancangan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan pada siklus I ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya revisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya, (1) Kepala sekolah perlu lebih terampil dalam memotivasi guru dan lebih jelas dalam menyampaikan tujuan pembinaan. Di mana guru diajak untuk terlibat langsung dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan, (2) Kepala sekolah perlu mendistribusikan waktu secara baik dengan menambahkan informasi-informasi yang dirasa perlu dan memberi catatan, (3) Kepala sekolah harus lebih terampil dan bersemangat dalam memotivasi guru sehingga kinerja guru dapat lebih meningkat. Adapun proses pembinaan mengacu pada rencana pembinaan yang telah dipersiapkan, sehingga kesalahan atau kekurangan pada siklus I tidak terulang lagi pada siklus II. Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur rencana

pembinaan dan skenario pembinaan, serta kegiatan pembinaan dilaksanakan pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Pada akhir proses pembinaan guru diberi tes dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam proses belajar mengajar dalam melaksanakan tugasnya. Instrumen yang digunakan adalah tes formatif II. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Pertama Siklus II Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.3

No	Nama Guru	Skor	Keterangan		
			Sangat baik	Baik	Cukup
1	MHR	92	√		
2	ZI	90	√		
3	SM	88	√		
4	LN	87	√		
5	MS	86	√		
6	BA	86	√		
7	AY	74		√	
8	AJM	72		√	
9	AZC	70		√	
10	NS	69			√
11	AS	66			√
12	SR	70		√	
13	KH	70		√	
14	NS	65			√
15	SR	70		√	
16	AKA	65			√
17	MK	65			√
18	BHM	65			√
	Persentase		33.33	33.33	33.33
	Rata-rata skor dan persentase	75.00	66.67 %		

Keterangan :

Jumlah yang mencapai kategori Amat baik : 6 Orang

Jumlah yang mencapai kategori baik : 6 Orang

Jumlah yang mencapai kategori cukup : 6 Orang

Rata-rata Skor dan Persentase : 75.00 dan 66,67%

Kinerja Guru

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata peningkatan kinerja guru adalah 75,00% atau berada pada kategor Baik, dan sudah mencapai 66,67% yang berada pada kategori mininal Baik, lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu sebesar 80%. Berdasarkan data tersebut maka dilakukan penelitian pertemuan ke dua untuk siklus II. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Kedua Siklus II. Sehingga dapat dapat disajikan data sebagai berikut:

Tabel 1.4

No	Nama Guru	Skor	Keterangan		
			Sangat baik	Baik	Cukup
1	MHR	92	√		
2	ZI	90	√		
3	SM	88	√		
4	LN	87	√		
5	MS	88	√		
6	BA	86	√		
7	AY	78		√	
8	AJM	78		√	
9	AZC	76		√	
10	NS	69			√
11	AS	66			√
12	SR	76		√	
13	KH	74		√	
14	NS	72		√	
15	SR	72		√	
16	AKA	70		√	
17	MK	72		√	
18	BHM	69			√
	Persentase		33.33	50.00	16.67
	Rata-rata skor dan persentase	78.00	83.33 %		

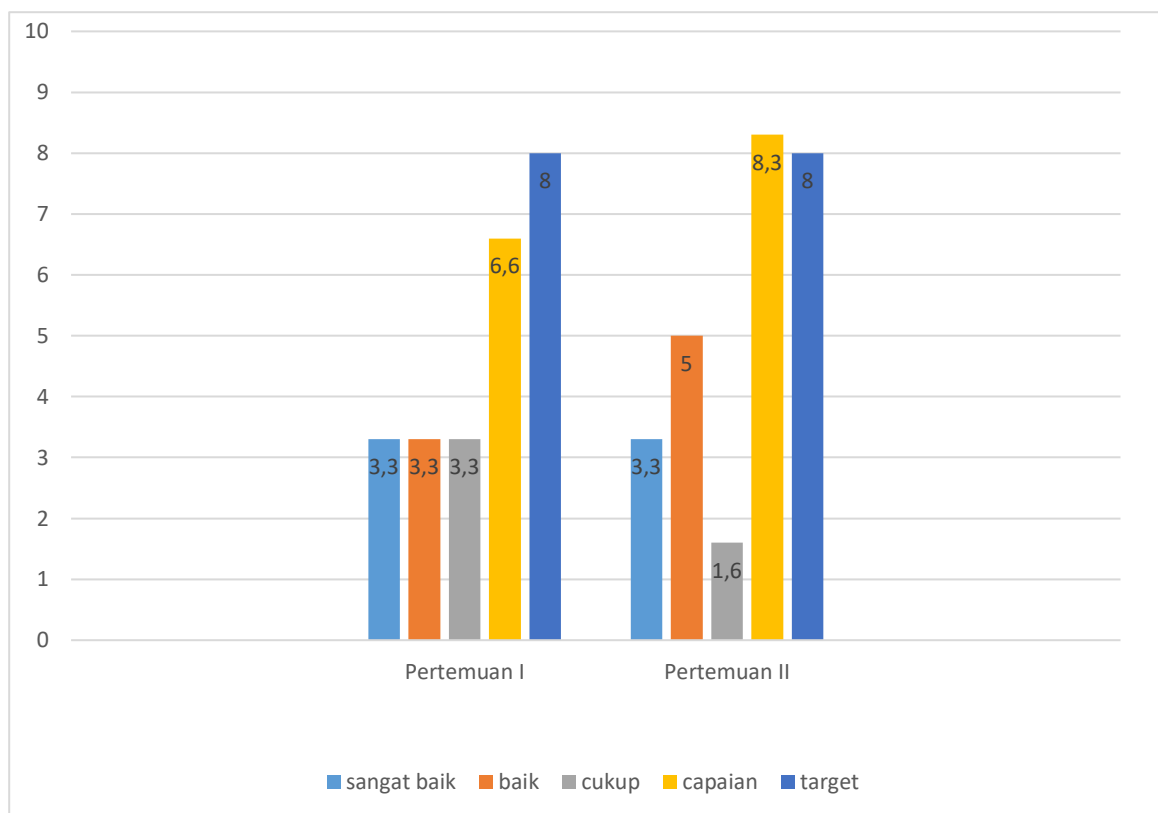
Keterangan :

Jumlah yang mencapai kategori Amat baik : 6 Orang

Jumlah yang mencapai kategori baik : 9 Orang

Jumlah yang mencapai kategori cukup : 3 Orang

Rata-rata Skor dan Persentase : 78.00 dan 83,33%



Capaian Pada Pertemuan I dan II Siklus II

Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus II, peningkatan kinerja guru telah mengalami peningkatan sedikit lebih baik dari siklus I. Adanya peningkatan ini karena setelah kepala sekolah menginformasikan bahwa setiap akhir pembinaan akan diadakan penilaian sehingga pada pertemuan berikutnya guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu guru juga sudah mulai mengerti apa yang dimaksudkan dan diinginkan oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan supervisi observasi kelas kepala sekolah. Melalui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan melalui supervisi observasi kelas memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman guru dan terhadap pembinaan yang disampaikan kepala sekolah (kinerja guru meningkat dari siklus I, dan II) yaitu masing-masing 50%, 50%, 66,67% pada pertemuan 2 siklus II capaian peningkatan kinerja secara kelompok dikatakan tuntas mencapai 83,33% yang menunjukkan kinerja minimal baik. (1) Kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ;

Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas guru dalam meningkatkan kinerja guru pada setiap siklus mengalami peningkatan.

Hal ini berdampak positif terhadap kinerja guru, yaitu dapat ditunjukkan dengan meningkatnya nilai rata-rata guru pada setiap siklus yang terus mengalami peningkatan. Aktivitas Kepala Sekolah dalam Pembinaan melalui Supervisi observasi kelas. Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas guru, yang paling dominan dalam kegiatan supervisi observasi kelas adalah bekerja dengan menggunakan alat/media, memperhatikan penjelasan kepala sekolah, dan diskusi antar guru dan kepala sekolah. Jadi dapat dikatakan bahwa aktivitas guru dapat dikategorikan aktif. Sedangkan untuk aktivitas kepala sekolah selama pembinaan telah melaksanakan langkah-langkah metode pembinaan melalui supervisi observasi kelas dengan baik. Hal ini terlihat dari aktivitas guru yang muncul di antaranya aktivitas membuat dan merencanakan program sekolah, melaksanakan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar. Dari analisis data di atas bahwa pembinaan guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas efektif diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yang berarti proses pembinaan kepala sekolah lebih berhasil dan dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang. oleh karena itu diharapkan kepada para kepala sekolah dapat melaksanakan pembinaan melalui supervisi observasi kelas secara berkelanjutan. Berdasarkan dari hasil penelitian di atas diperoleh hasil peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif mencapai 100%, maka supervisi observasi kelas tersebut dikatakan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putarannya. Aktivitas guru menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui supervisi observasi kelas bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan kinerja guru, untuk lebih muda memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga kinerja guru dapat meningkat, dengan demikian capaian mutu sekolah dapat ditingkatkan. Hal ini terlihat dari aktivitas guru yang muncul di antaranya aktivitas membuat dan merencanakan program sekolah, melaksanakan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar. Dari analisis data di atas bahwa pembinaan guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas efektif diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yang berarti proses pembinaan kepala sekolah lebih berhasil dan dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya SD Islam Al Ma'arif 01 Singosari Malang, oleh karena itu

diharapkan kepada para kepala sekolah dapat melaksanakan pembinaan melalui supervisi observasi kelas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim Mansyur, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Tim Redaksi Pustaka Setia, 2009.
- Ahmad Susanto, *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Barnawi, dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz
- Daryanto, *Admnistrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- M. Ngali Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Rudolf Kempa, *Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jakarta: LPTK dan ISPI, 2009.
- Dahrin. D, 2000, Memperbaiki kinerja Pendidikan Nasional Secara Komprehensif: Transformasi Pendidikan. Komunitas, forum Rektor Indonesia. Vol.1. Hlm.24.