

MODEL SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

¹Zulfiani, ²Hisban Thaha, ³Hilal Mahmud

¹Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo

²Institut Agama Islam Negeri Palopo

³Institut Agama Islam Negeri Palopo

E-mail: 1zulfianiupphy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan model supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, tahapan-tahapan supervise kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan supervise kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan pedagogis, pendekatan psikologis, pendekatan sosiologis dan pendekatan manajerial. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 8 Palopo. Sumber data yakni sumber primer dan sumber sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian yakni pedoman wawancara, lembar observasi dan dokumentasi. Data diolah dengan cara editing, coding, dan tabulasi. Data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengujian keabsahan data dilakukan melalui triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model supervisi yang digunakan yakni model konvensional, model artistik, model ilmiah dan, model klinis. Tahapan-tahapan supervisi yakni tahapan perencanaan meliputi sosialisas, menjelaskan indikator-indikator supervise, dan pembuatan jadwal, tahapan pelaksanaan meliputi kegiatan pra observasi, observasi dan pasca observasi, dan yang terakhir yaitu tahapan tindak lanjut. Kendala pelaksanaan supervise yakni ruang lingkup manajerial kepala sekolah yang luas, guru kurang mempersiapkan pembelajaran, subjektivitas guru supervisor masih tinggi, sering terjadi penggantian kepala sekolah, sarana dan prasarana yang terbatas, dan kurangnya disiplin guru.

Kata Kunci: Supervisi, Akademik dan Kinerja Guru

Abstract

This study describes the principal's supervisory model in improving teacher performance, the stages of principal supervision in improving teacher performance, and the obstacles faced in implementing principal supervision in improving teacher performance. This research is a descriptive qualitative research with pedagogical approach, psychological approach, sociological approach and managerial approach. The research was conducted at SMP Negeri 8 Palopo. Data sources are primary and secondary sources. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation. The research instruments were interview guidelines, observation sheets and documentation. The data is processed by editing, coding, and tabulation. Data were analyzed by data reduction, data display, and conclusions. Testing the validity of the data was carried out through triangulation of techniques and triangulation of sources. The results showed that the supervision models used were conventional models, artistic models, scientific models and clinical models. The stages of supervision, namely the planning stage, include socialization, explaining supervision indicators, and making schedules, the implementation stage includes pre-observation, observation and post-observation activities,

and finally the follow-up stage. Obstacles in implementing supervision are the broad managerial scope of school principals, teachers lack of preparation for learning, high supervisor teacher subjectivity, frequent replacement of school principals, limited facilities and infrastructure, and lack of teacher discipline.

Keywords: Supervision, Academic, Teacher's Performance

Pendahuluan

Guru berperan penting dalam mentransformasikan input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kinerja guru. Namun, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi, tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sediakala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Kinerja atau prestasi kerja *performance* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara, Anwar A, menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Senada dengan pendapat Samsudin yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.² Pendapat ini didukung oleh Nawawi yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan

¹ A.A Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 67.

² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 159.

suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.³ Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mulyasa yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁴ Pengertian kinerja tersebut di atas senada dengan pendapat Murray dalam Suharsaputra yang mendefinisikan kinerja adalah:

"Basically, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, whether tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction results in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient".⁵

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat Sedarmayanti dalam Suharsaputra bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik".⁶

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Rendahnya kinerja guru membuat kepala sekolah menjadi gundah.⁷ Tidak sedikit guru bekerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu tetapi karena belum terbangun budaya kerja yang baik. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Kemudian jika diamati gairah kerja berbentuk seperti grafik sinus yang suatu saat akan menemui titik

³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 234.

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 227.

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h.145.

⁶ Sudarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju 2001),h. 47.

⁷Aritonang T. Keke, *Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen I* (Jakarta: Jurnal Pendidikan 2005).

jenuh jika tidak ada upaya preventif dan kuratif baik dari dirinya sendiri maupun bimbingan dari atasannya.⁸

Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus-menerus.⁹

Penjelasan di atas berimplikasi bahwa guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik terencana agar kinerja guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Dedi Herawan dalam jurnal penelitiannya mengungkapkan bahwa melalui perubahan model supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru.¹⁰

Willes yang dikutip oleh Jasmani dan Syaiful Mustofa berpendapat bahwa supervisi adalah bantuan untuk mengembangkan situasi belajar yang lebih baik.¹¹ Dalam *Carter Good's Dictionary of Education* yang dikutip oleh Mulyasa, dikemukakan bahwa supervisi merupakan segala usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memimpin guru-guru dengan maksud untuk memperbaiki proses pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.¹²

Supervisi sangat penting bagi pendidikan untuk memastikan efektivitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya, ada dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan.¹³ Pertama, perkembangan kurikulum, yang senantiasa menjadi indikator kemajuan pendidikan. Kurikulum membutuhkan penyesuaian-penyesuaian secara terus-menerus. Guru-guru diharuskan mengembangkan kreativitas mereka agar kurikulum terlaksana dengan baik. Dalam upaya tersebut, pasti ada kendala yang dijumpai, misalnya, informasi tidak lengkap, kondisi sekolah memiliki banyak kekurangan, apatisme masyarakat, keterampilan aplikasi metode yang masih

⁸Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 7.

⁹Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen*, h. 78.

¹⁰ Dedi Herawan, *Model Supervisi Akademik untuk Kinerja Guru* (Penelitian pada guru Biologi SMA di Tasikmalaya), (jurnal Lektor Vol. 13 No. 1, 2007).

¹¹Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h.16.

¹²E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 238.

¹³Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Cet. 1; Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h. 46-47.

rendah, dan kemampuan memecahkan masalah belumlah maksimal. Kedua, pengembangan personel, pegawai, atau karyawan adalah upaya yang tidak mengenal kata henti dalam organisasi. Pengembangan diri dapat dilakukan secara formal dan informal. Secara formal, lembaga mempunyai tanggung jawab utama, baik melalui penataran, tugas belajar, lokakarya, dan sejenisnya. Secara informal, pengembangan diri bisa dengan mengikuti kegiatan ilmiah, melakukan eksperimentasi suatu metode mengajar, dan lain sebagainya.

Sehubungan dengan masalah supervisi dan kinerja, telah dilakukan beberapa penelitian antara lain, Sri Astuti¹⁴ telah melakukan penelitian tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Dalam penelitian ini Lili menemukan korelasi positif yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Medan. Suyono dalam penelitiannya menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja kepala SMP Negeri di Kab. Deli Serdang.¹⁵

Selanjutnya Rita dalam penelitiannya menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara supervisi dengan kinerja kepala SMK.¹⁶ Penelitian-penelitian di atas menemukan adanya korelasi antara supervisi dengan kinerja sehingga dapat dimaknai jika supervisi semakin baik, maka kinerja semakin baik. Jadi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan penelitian untuk menemukan model supervisi akademik berbasis manajemen pendidikan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan pernyataan di atas maka penelitian ini mengkaji model supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, tahapan-tahapan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata kemudian disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada yang alamiah, disebut juga metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi

¹⁴ Sri Astuti, *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Medan*. Tesis (Medan: Universitas Negeri Medan, 2011).

¹⁵ Suyono, *Hubungan Kualifikasi Akademik dan Kemampuan Supervisi Pengawas dengan Kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kab. Deli Serdang*. Tesis (Medan: Universitas Negeri Medan, 2010).

¹⁶ Rita Hutapea, *Supervisi dan Kemampuan Berkomunikasi dengan Kinerja Kepala Sekolah SMK di Dinas Pendidikan Kota Medan*. Tesis (Medan: Universitas Negeri Medan, 2011).

budaya.¹⁷Penelitian ini menggunakan pendekatan pedagogis, pendekatan psikologis, pendekatan sosiologis dan pendekatan manajerial. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 8 Palopo. Data diperoleh dari sumber data primer yakni data yang diperoleh langsung dari lapangan,¹⁸ dan data sekunder yaitu sumber yang yang diperoleh tidak langsung dimana data diperoleh dari dokumen, kajian teori dan karya tulis ilmiah. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun instrument penelitian yang digunakan yakni pedoman wawancara, lembar observasi dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dengan cara editing, coding, dan tabulasi. Data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Pengujian keabsahan data melalui triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Model Supervisi Akademik Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknikal. Oleh sebab itu, setiap kepala sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik yang meliputi pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi substansial supervisi akademik.

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah sebagai berikut:

1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan pembelajaran kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis dan naluri kewirausahaan.

2. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di sekolah atau, mata pelajaran di sekolah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.

3. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa.

4. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan untuk mengembangkan potensi siswa.

5. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran.

6. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran.

Model supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

¹⁷Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h. 90.

¹⁸S. Nasution, *Azas-azas Kurikulum*, (Bandung: Terate, 1964), h. 34

Tabel 1: Model Supervisi Akademik dan Ciri-cirinya

No	Model	Ciri-cirinya	Supervisor
1	Konvensional (tradisional)	<ul style="list-style-type: none">- Inpeksi- Kadang bersifat memata-matai- Korektif	Kepala sekolah
2	Artistik	<ul style="list-style-type: none">- memerlukan perhatian agar lebih banyak mendengarkan dari pada banyak bicara- menuntut untuk memberi perhatian lebih banyak terhadap proses kehidupan kelas	Kepala sekolah
3	Ilmiah	<ul style="list-style-type: none">- dilaksanakan secara berencana dan kontiniu- sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu- menggunakan instrumen pengumpulan data- ada data yang objektif yang diperoleh dari kesalahann yang ril	Kepala sekolah dan guru senior
4	Klinis	<ul style="list-style-type: none">- bimbingan suvervisor kepada guru bersifat bantuan bukan perintah atau intruksi- kesepatan antara guru dan supervisor tentang apa yang dikaji dan jenis keterampilan yang paling penting (diskusi guru dengan supervisor)- instrument dikembangkan dan disepakati bersama antara guru dengan supervisor- guru melakukan persiapan dengan aspek kelemahan-kelemahan yang akan diperbaiki. Bila perlu berlatih diluar sekolah	Kepala sekolah dan guru senior

Faktor supervisi penting dalam meningkatkan kinerja guru sehingga menjadi salah satu Tupoksi kepala sekolah. Korelasi antara guru yang diperhatikan dengan guru yang tidak diperhatikan itu pasti ada perbedaannya. Memberikan saran atau masukan jika ada kesalahan untuk dibenahi atau dibenarkan adalah pengaruh atau korelasi yang positif. Dari hasil wawancara di atas dapat dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah mengontrol kegiatan belajar mengajar di sekolah melalui supervisi.

Tahap Pelaksanaan Supervisi Akademik di SMP Negeri 8 Palopo

Dalam tahapan pelaksanaan ini biasanya dilakukan dalam dua siklus yaitu siklus pertama dan siklus kedua, setiap siklus tersebut memiliki lingkup yang sama yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Sebelum melaksanakan kegiatan observasi guru, kepala sekolah melakukan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan supervisi akademik; dengan membaca modul tentang supervisi akademik.

2. Melakukan wawancara dengan guru yang akan disupervisi tentang jadwal, KD dan kesiapan guru yang akan disupervisi akademik. Ini bertujuan supaya guru yang akan di supervisi akan memiliki kesiapan yang matang, misalnya dengan mendalami KD yang akan di supervisi oleh kepala sekolah.

3. Menyusun program, membuat jadwal, membuat instrumen perencanaan kegiatan pembelajaran, instrumen observasi kelas, daftar pernyataan setelah observasi, dan instrumen tindak lanjut supervisi akademik. Dalam tahapan penyusunan instrumen penilai sebaiknya kepala sekolah harus membuatnya dengan sebaik mungkin yang meliputi aspek-aspek yang perlu untuk dinilai, bukan hanya dengan melakukan *copy paste* lembaran observasi yang ada. Di samping menentukan jenis instrumen penilaian, kepala sekolah juga harus mendalami kembali semua aspek pengetahuan yang melingkupi pengetahuan pedagogik dan sebagainya.

Demi kelancaran pelaksanaan supervisi akademik di SMPN 8 Palopo, ada beberapa tahap-tahap yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 8 Palopo, yaitu:

1. Tahap perencanaan

Tahap pertama dalam program supervisi akademik dijelaskan oleh Basri selaku kepala SMPN 8 Palopo sebagai berikut:(a) Awal tahun pembelajaran dilaksanakan sosialisasi terlebih dahulu mengenai kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, termasuk salah satunya kegiatan supervisi. (b) Menjelaskan kepada guru mengenai supervisi yang akan dilaksanakan. Guru tugas utamanya adalah merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dalam proses tersebut diperlukan supervisi. (c) Membuat jadwal pelaksanaan supervisi minimal satu kali tiap semester.

2. Tahap pelaksanaan

Kegiatan supervisi akademik meliputi tiga tahapan kegiatan yaitu: pra observasi, observasi, dan pasca observasi.

- a) Pra observasi

Dalam tahapan pra observasi ini, guru diberitahu dan dinyatakan kesiapannya untuk disupervisi oleh kepala sekolah atau para senior serta menentukan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) yang akan disupervisi, setelah ada kesepakatan jadwal, guru diminta untuk mengisi format pra observasi yang harus diisi, dan memberikan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang akan digunakan pada saat disupervisi. Supervisor dalam hal ini kepala sekolah menelaah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah diberikan oleh guru yang akan disupervisi. Dan memberikan sedikit catatan terhadap kelemahan-kelemahan

penyusunannya untuk digunakan sebagai acuan dasar dalam pelaksanaan proses tahapan selanjutnya yaitu observasi.

b) Observasi

Sesuai dengan jadwal yang telah disepakati kegiatan supervisi pun dilakukan. Kepala sekolah yang ditunjuk melakukan supervisi terhadap guru di kelas. Dalam tahapan ini, tugas kepala sekolah adalah mengamati dan menilai sebagai poin dasar yang digunakan pada tahapan selanjutnya. Tahapan observasi kelas mencakup kegiatan 1) mendahuluan meliputi mengucapkan salam, mengecek kehadiran siswa dan menyampaikan tujuan pembelajaran, 2) penyampaian informasi meliputi aspek penguasaan kelas, penggunaan metode dan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran, dan 3) kegiatan penutup dengan menyimpulkan materi pembelajaran.

c) Pasca observasi

Setelah observasi dilakukan, dilanjutkan dengan kegiatan refleksi singkat dengan guru terhadap apa yang telah dilakukan pada tahapan observasi. Pertanyaan yang ditanyakan berkaitan dengan bagaimana perasaan/kesan guru yang disupervisi tersebut setelah melakukan proses pembelajaran yang diamati oleh kepala sekolah. Kemudian kepala sekolah memberikan pujian terhadap hal-hal yang sudah baik yang dilakukan oleh guru selama proses pembelajaran, disamping juga penguatan terhadap hal-hal yang belum sesuai dengan apa yang dilakukan pada saat pelaksanaan observasi di kelas. Poin penguatan ataupun masukan ini sangat diperlukan sekali disampaikan kepada guru yang disupervisi, dimana acuan ataupun catatan ini akan diperbaiki lagi oleh guru tersebut pada tahapan observasi siklus kedua. Dengan adanya perbaikan ini, diharapkan oleh kedua belah pihak (supervisor dan guru yang disupervisi).

3. Tahapan Tindak Lanjut

Setelah kepala sekolah SMP Negeri 8 Palopo melakukan tindakan supervisi terhadap guru, maka selanjutnya kepala SMPN 8 Palopo akan memberikan tindak lanjut kepada guru berdasarkan hasil supervisi yang telah dilakukan. Tindak lanjut ini diberikan agar terjadinya perubahan pemahaman guru dan juga demi meningkatkan kinerja guru di SMPN 8 Palopo.

Kendala Pelaksanaan Supervisi Akademik di SMP Negeri 8 Palopo

Dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah pasti menghadapi kendala-kendala. Hal ini sesuai dengan yang telah disampaikan Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional "Para kepala sekolah baik suka maupun tidak suka harus siap menghadapi problema dan kendala dalam melaksanakan supervisi pendidikan". Berdasarkan kajian teori yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kendala supervisi pendidikan yang sangat umum terjadi di lapangan adalah kurangnya motivasi dari para guru ketika mendapat supervisi. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya anggapan

yang telah melekat dalam diri guru bahwa supervisi hanyalah kegiatan yang semata-mata untuk mencari-cari kesalahan.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah:

1. Ruang lingkup manajerial kepala sekolah yang luas

Program kegiatan supervisi pendidikan tidak dapat dilakukan oleh kepala sekolah seorang diri, kompleksitas tugas manajerial kepala sekolah mengakibatkan seorang kepala sekolah tidak dapat menangani sendiri pelaksanaan supervisi pendidikan, khususnya supervisi yang lebih menekankan pada aspek pembelajaran.

2. Guru kurang mempersiapkan pembelajaran

Kondisi ini dapat diartikan bahwa motivasi guru untuk disupervisi dinilai masih kurang, hal tersebut dikarenakan masih melekatnya anggapan dari para guru bahwa supervisi semata-mata hanyalah kegiatan untuk mencari-cari kesalahan. Meskipun pelaksanaan supervisi pendidikan dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru yang akan mendapat supervisi, masih saja para guru yang akan disupervisi belum mempersiapkan diri secara matang.

3. Subjektifitas guru supervisor dirasa masih tinggi

Unsur subjektifitas dari supervisor yang ditunjuk oleh kepala sekolah dirasa masih tinggi. Keadaan terjadi dikarenakan kegiatan supervisi pendidikan tidak dilakukan sendiri secara langsung oleh kepala sekolah, tapi oleh guru-guru yang dianggap telah senior oleh kepala sekolah. Dimana masing-masing guru tersebut memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan prinsip supervisi maupun teknik supervisi yang saling berbeda pula.

4. Sering terjadi pergantian kepala sekolah

Terjadinya pergantian kepala sekolah mengakibatkan jalannya pelaksanaan supervisi pendidikan menjadi tersendat-sendat, kurang lancar dan dinilai kurang rutin/kontinu.

5. Sarana dan prasarana yang terbatas

Setiap proses belajar mengajar yang berhubungan dengan masalah sarana dan prasarana, seorang guru pasti merasakan ketidak nyamanan dalam menyampaikan materi pelajaran. Karena sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor utama lancarnya pelaksanaan supervisi pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

6. Kurangnya disiplin guru

Masalah yang menyangkut faktor disiplin. Hal ini sering dilakukan oleh beberapa tenaga pengajar terutama disiplin waktu hal ini menimbulkan kelas menjadi tidak kondusif sehingga siswa tidak tau apa yang harus dilakukan selain bermain di dalam kelas sambil menunggu guru yang memiliki jadwal pada hari itu ia akan datang atau karena tidak belum ada kejelasan.

Kesimpulan

Terdapat beberapa model supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni model konvensional, model artistic, model ilmiah dan model klinis. Adapun tahapan-tahapan supervisi di SMP 8 Negeri Palopo yaitu tahapan

perencanaan dengan melaksanakan sosialisasi di awal tahun, menjelaskan komponen yang akan disupervisi dan pembuatan jadwal. Tahapan pelaksanaan supervisi dengan melaksanakan pra observasi, observasi dan pasca observasi dan yang terakhir yakni dengan melaksanakan tindak lanjut. Kendala pelaksanaan supervise yakni ruang lingkup manajerial kepala sekolah yang luas, guru kurang mempersiapkan pembelajaran, subjektivitas guru supervisor masih tinggi, sering terjadi penggantian kepala sekolah, sarana dan prasarana yang terbatas, dan kurangnya disiplin guru.

Daftar Pustaka

- Astuti. Sri, *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Medan*, Tesis Medan: Universitas Negeri Medan, 2011.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Bungin. Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Herawan. Dedi, *Model Supervisi Akademik untuk Kinerja Guru: Penelitian pada guru Biologi SMA di Tasikmalaya*, jurnal Lektur Vol. 13 No. 1, 2007.
- Hutapea. Rita, *Supervisi dan Kemampuan Berkomunikasi dengan Kinerja Kepala Sekolah SMK di Dinas Pendidikan Kota Medan*, Tesis, Medan: Universitas Negeri Medan, 2011.
- Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Keke. Aritonang T., *Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen I*, Jakarta: Jurnal Pendidikan 2005.
- Mangkunegara. A.A, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Cet. 1; Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Mulyasa E., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa. E., *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nasution . S., *Azas-azas Kurikulum*, Bandung: Terate, 1964.
- Nawawi. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Sudarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju 2001.
- Suharsaputra. Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Samsudin. Sadili, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

36 | Zulfiani, Hisban Thaha, Hilal Mahmud

Suyono, *Hubungan Kualifikasi Akademik dan Kemampuan Supervisi Pengawas dengan Kinerja Kepala Sekolah SMPN di Kab.Deli Serdang*. Tesis, Medan: Universitas Negeri Medan,2010.