**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Supervisi Pengajaran**
2. **Deskripsi Supervisi Pengajaran**

Supervisi pengajaran memiliki kedudukan strategis dalam meningkatkan mutu dan hasil pendidikan. Kata supervisi berasal dari bahasa inggris, yaitu *supervision*. Super berarti luar biasa, istimewa atau lebih dari yang lain. Sedangkan *vision* artinya kemampuan untuk melihat ( pada inti persoalan). Jadi supervisi berarti suatu kemampuan seseorang (supervisor) untuk melihat pelaksanaan tugas seseorang ( yang disupervisi) hingga pada inti persoalan yang sesungguhnya. Supervisi sering juga dimaknai sebagai pengawasan. Dari kata tersebut muncul kata supervisor, yang dalam konteks Indonesia sering diartikan pengawas, pembina, dan pengamat. Dalam kamus bahasa Indonesia supervisi diartikan pengawasan utama, pengontrolan tertinggi.[[1]](#footnote-2)

Dalam *Dictionary Of Education*, Good Carter memberikan pengertian supervisi sebagai berikut:

Segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termaksuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode mengajar dan evaluasi mengajar.[[2]](#footnote-3)

Pandangan lain dikemukakan pula bahwa defenisi supervisi, yaitu:

Supervisi adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar secara lebih baik. Selanjutnya dalam buku yang sama Good memandang supervisi meliputi segenap aktifitas yang di rancang untuk mengembangkan pengajaran pada semua tingkatan organisasi sekolah.[[3]](#footnote-4)

Jadi dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah segala usaha dalam memimpin guru dan petugas lainnya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik. Sedangkan yang dimaksud dengan supervisi pengajaran diartikan sebagai supervisi yang diarahkan sebagai upaya pengawasan , pembinaan dan kegiatan membantu guru dalam bidang akademik melalui kegiatan dan proses belajar mengajar di sekolah agar hasil belajar pebelajar menjadi lebih baik.

Supervisi pengajaran tidak bisa terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Sebelumnya telah dikemukakan bahwa supervisi pengajaran merupakan serangkaian kegiatan pembinaan dan bantuan terhadap guru dalam mengembangkan kemampuan mereka mengelola proses belajar mengajar, maka menilai kinerja guru dalam proses belajar mengajar merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan dalam prosesnya. Penilaian kinerja guru, sebagai suatu upaya pemberian estimasi penampilan guru dalam proses belajar mengajar, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi pengajaran. Dari penilaian kinerja guru tersebut akan diperoleh sejumlah informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya Administrasi dan supervisi pendidikan menyatakan:

Supervisi pengajaran ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. [[4]](#footnote-5)

Jadi Supervisi pengajaran adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya untuk memperbaiki pembelajaran, mengembangkan pertumbuhan guru-guru, serta merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pembelajaran, metode mengajar, penilaian pembelajaran. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas dalam pembelajaran dikenal dengan nama supervisi pengajaran. Secara konseptual, supervisi pengajaran merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran, berdasarkan kemampuan profesionalismenya.

1. **Tujuan Supervisi Pengajaran**

Tujuan supervisi pengajaran adalah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik yang pada gilirannya akan lebih mengefektifkan pencapaian tujuan pendidikan yaitu pembentukan kepribadian pebelajar secara utuh dan maksimal. Upaya tersebut ditempuh melalui upaya pemberian bantuan dan layanan profesional terhadap guru dalam proses belajar menagajar sehingga kompetensi profesional guru dapat tumbu dan berkembang atau dengan kata lain bahwa supervisi pengajaran itu adalah untuk membantu guru mengembangkan kompetensi dan kemampuanya dalam mencapai tujuan pengajaran yang telah direncanakan bagi murid-muridnya.

Melalui supervisi pengajaran diharapkan agar kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam konteks ini jangan di tafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan ketarampilan mengajar guru saja, melainkan juga pada peningkatan komitmen, kemauan, dan motivasi guru. Sebab dengan meningkatnya motivasi kerja guru, maka kualitas pengajaran akan meningkat pula.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa tujuan supervisi pengajaran bukan saja berkenaan dengan aspek kognitif dan keterampilan melainkan juga berkenaan dengan aspek sikap atau afektifnya. Sebagaimana Sergiovanni dalam Drs. Amiruddin Siahaan, Dkk mengemukkan tiga tujuan supervisi pengajaran , yaitu :

1. Pengawasan Berkualitas

Dalam supervisi pengajaran, supervaisor dapat memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan supervaisor ke kelas-kelas di saat guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.

1. Pengembangan Profesional

Dalam supervisi pengajaran, supervisor bisa membantu guru mengembangkan kemampuanya dalam memahami pengajaran, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya, dan menggunakan kemampuanya melalui teknik-teknik tertentu. Teknik-teknik tersebut bukan saja bersifat individual, melainkan juga bersifat kelompok.

1. Memotivasi Guru

Dalam supervisi pengajaran, supervaisor bisa mendorong guru menerapkan kemampuanya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuanya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh*( commitment* ) terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Singkat kata, melalui supervisi pengajaran, supervaisor bisa menumbuhkan motivasi kerja guru.[[5]](#footnote-6)

Supervisi pengajaran yang baik adalah supervisi pengajaran yang mampu merefleksi multi tujuan tersebut di atas. Supervisi pengajaran yang hanya memperhatikan salah satu aspek tujuan di atas yang mengenyampikan aspek yang lain belum dapat dianggap sebagai supervisi pengajaran yang baik. Artinya hanya dengan merefleksi tujuan inilah supervisi pengajaran akan mampu merubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru kearah yang lebih berkualitas akan melahirkan perilaku belajar siswa yang akan baik pula.

1. **Prinsip-prinsip supervisi pengajaran**

Seorang supervisor pengajaran dalam melakukan pembinaan profesional guru hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi sebagai berikut:

1. Ilmiah ( *Scientific* )
2. Demokratis
3. Kooperatif
4. Konstruktif dan kreatif
5. Berkesinambungan[[6]](#footnote-7)

Dari pemaparan di atas dapat kita pahami bahwa, prinsip supervisi pengajaran yaitu :

Pertama, Ilmiah ( *Scientific* ) yang mencakup unsur-unsur sistematis, yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan kontinyu, Ini berarti bahwa kegiatan supervisi itu harus di rencanakan dan di persiapkan sedemikian rupa sehingga dapat berjalan secara optimal. Obyektif artinya data yang di dapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi. Data yang obyektif adalah data yang di peroleh apa adanya, tanpa ada manipulasi dan spekulasi serta lengkap sesuai dengan tujuannya.

Kedua, prinsip demokrasi yaitu menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain. supervisi pengajaran harus mampu menciptakan hubungan kemanusian yang harmonis, terbuka dan informal. oleh sebab itu, dalam pelaksanaanya, supervaisor harus memiliki sifat-sifat seperti membantu, memahami, terbuka, jujur, sabar, antusias, dan humoris.

Ketiga, prinsip kooperatif maksudnya bahwa supervisor harus dapat bekerja sama dengan seluruh staf sekolah khususnya guru dalam mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Keempat, prinsip kreatifitas dan inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana setiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya. Pelaksanaan supervisi harus dapat menciptakan suasana tertekan bagi para guru.

Kelima, prinsip berkesinambungan supervisi pengajaran tidak bisa dijadikan sebagai kegiatan sampingan yang hanya di lakukan ketika sempat. Supervisi pembelajaran merupakan salah satu fungsi esensial dalam keseluruhan program sekolah. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti bahwa tugas supervaisor telah selesai, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari beberapa prinsip yang merupakan prinsip utama supervisi pengajaran yang jika diterapkan dalam pelaksanaan supervisi dipercaya dapat diterima secara positif oleh orang yang disupervisi. Dengan demikian maka sikap-sikap supervisor yang bertentangan dengan hal tersebut harus dihindari. Sikap memaksa dan menakut-nakuti bawahan atau guru harus ditinggalkan karena hanya akan melumpuhkan semangat dan kreatifitas mereka. Sikap korektif harus diganti dengan sikap kreatif dan kooperatif sehingga tercipta suasana kemitraan dan relasi yang memungkinkan guru merasa aman dan tenang untuk mengembangkan kreatifitasnya secara bertanggung jawab.

1. **Peran supervisor pengajaran**

Supervisor pengajaran, tentu memiliki peran berbeda dengan pengawas. Supervisor, lebih berperan sebagai gurunya guru yang siap membantu kesulitan guru dalam mengajar. Supervisor pengajaran bukanlah seorang pengawas yang hanya mencari-cari kesalahan guru.

Oliva mengemukakan peran supervisor yang utama, ada empat hal, yaitu:

1. sebagai koordinator, berperan mengkoordinasikan program-program dan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dan harus membuat laporan mengenai pelaksanaan programnya, (b) sebagai konsultan, supervisor harus memiliki kemampuan sebagai spesialis dalam masalah kurikulum, metodologi pembelajaran, dan pengembangan staf, sehingga supervisor dapat membantu guru baik secara individual maupun kelompok, (c) sebagai pemimpin kelompok (*group leader*), supervisor harus memiliki kemampuan memimpin, memahami dinamika kelompok, dan menciptakan berbagai bentuk kegiatan kelompok, dan (d) sebagai evaluator, supervisor harus dapat memberikan bantuan pada guru untuk dapat mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran dan kurikulum, serta harus mampu membantu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi guru membantu melakukan penelitian dan pengembangan dalam pembelajaran dan sebagainya.[[7]](#footnote-8)

Dari pendapat Oliva diatas dapat disimpulkan bahwa peran utama supervaisor yaitu, sebagai koordinator, sebagai konsultan, sebagai pemimpin, dan sebagai evaluator bagi yang disupervisi khususnya guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya.

1. **Teknik Supervisi Pengajaran**

Banyak teknik supervisi pengajaran yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan supervisi pengajaran**.** Secara garis besarnya teknik-teknik tersebut dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu (1) teknik supervisi individual, dan

(2) Teknik supervisi kelompok.[[8]](#footnote-9)

Teknik supervisi individual dapat di laksanakan pada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Disini supervaisor hanya berhadapan dengan seorang guru yang di pandang persoalan tertentu. Teknik supervisi kelompok adalah merupakan suatu cara pelaksanaan supervisi yang ditujukan kepada kedua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu barsama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Menurut Nur Alim :

Supervaisor dapat menggunakan beberapa alternatif teknik supervisi pengajaran, antara lain :

1. Kunjungan kelas
2. Observasi (pengamatan) kelas
3. Tes Dadakan
4. Konferensi kasus
5. Observasi dokumen
6. Wawancara
7. Angket
8. Laporan secara tertulis
9. Menilai diri sendiri [[9]](#footnote-10)

Adapun rincian satu persatu terkait dengan teknik supervisi pengajaran yaitu sebagai berikut :

1. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah teknik supervisi pengajaran yang dilakukan oleh supervaisor dengan mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga diperoleh data yang diperlukan untuk pembinaan pengajaran . Tujuan kunjungan ini adalah semata-mata untuk membantu guru-guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan atau masalah-masalah mereka di dalam kelas. Melalui kunjungan kelas, guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah-masalah yang mereka alami. Setelah masalah atau kesulitan ditemukan kemudian menganalisisnya secara kritis dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya.

Secara garis besar terdapat empat tahapan kunjungan kelas yaitu : (1) tahapan persiapan. Pada tahap ini, supervaisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas (2) tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervaisor mengamati jalanya proses belajar mengajar berlangsung (3) tahap akhir kunjungan. Pada tahapan ini, supervaisor bersama guru mengadakan perjanjian dan kontrak untuk membicarakan hasil-hasil observasi, sedangkan (4) tahap tindak lanjut.

1. Observasi kelas

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervaisor terhadap proses belajar mengajar yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobjektif mungkin mengenai aspek-aspek pembelajaran, kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar.

Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses pembelajaran berlangsung adalah : (1) usaha-usaha dan aktifitas guru-siswa dalam proses pembelajaran, (2) penggunaan media pembelajaran, (3)reaksi mental siswa dalam pembelajaran, dan (4) keadaan media pembelajaran yang dipakai dari segi materialnya.

1. Tes dadakan

Tes dadakan diberikan kepada siswa dengan tujuan untuk mengetahui pencapaian target kurikulum dan daya serap siswa sampai pada tes dadakan diberikan. Soal sudah disiapkan dan pelaksanaanya tanpa memberi tahu lebih dahulu. Hasil tes dikoreksi segera oleh guru atau supervaisor.

1. Konferensi kasus
2. Menentukan kasus-kasus yang ditemukan baik berdasarkan hasil observasi, kunjungan kelas, atau laporan-laporan
3. Mendiskusikan kasus-kasus tersebut dalam usaha mencari alternatif pemecahan yang terbaik
4. mencari hasi diskusi dan memprogramkan tindak lanjut
5. Observasi dokumen

Selain observasi kelas perlu ada observasi dokumen khususnya untuk menjaring peningkatan pengelolaan adminstrasi dalam rangka menunjang keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

1. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan setelah selsai kegiatan observasi, dalam rangka usaha pembinaan maupun mencari titik temu dalam usaha pemecahan masalah. Wawancara merupakan medium tukar pikiran antara supervaisor dengan guru mengenai usaha meningkatkan kompetensi paedagogik dan profesioanl guru. Tujuannya adalah :

1. Memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi
2. Mengembangkan hal mengajar yang lebih baik
3. Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru dan
4. Menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.
5. Angket

Teknik angket merupakan teknik supervisi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada para guru secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula. Teknik ini efektif digunakan jika berhadapan dengan guru yang merasa memiliki batas-batas psikologis terhadap supervaisor untuk menyampaikan jawaban atau pendapatnya atau mungkin karena kesempatan tatap muka secara langsung antara supervaisore dengan guru yang terbatas. Data yang sifatnya kuantitaf dan memerlukan jawaban obyektif dilakukan melalui angket.

1. Laporan secara tertulis
2. Laporan tertulis untuk sementara dapat digunakan untuk mengatasi keterbatasan waktu dan petugas supervisi
3. Laporan hendaknya dititik beratkan pada segi kualitatif dan disertai data pendukungnya
4. Menilai diri sendiri

Menilai diri sendiri merupakan satu teknik supervisi untuk mengembangkan profesional guru. Penilain diri sendiri memberikan informasi secara obyektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari murid.

1. **Hakikat kinerja guru**
2. **Deskripsi Kinerja guru**

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance.* Kata *perfermance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melakasanakan. Performence berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.[[10]](#footnote-11) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.[[11]](#footnote-12)

Menurut Aritonang, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar moral maupun etika.[[12]](#footnote-13)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas kinerja dapat disimpulkan sebagai prestasi atau kemampuan kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas secara individual maupun organisasi terutama dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapain tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut pendapat Piet Sahartian dalam Barnawi Dkk bahwa standar kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu :

1. Bekerja dengan siswa secara individual
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
3. Pendayagunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru[[13]](#footnote-14)

Menurut Basyaruddin Usman, Kinerja guru diantaranya mendesain program pengajaran dan melaksanakan proses belajar mengajar[[14]](#footnote-15) Mengacu pada pengertian tersebut, kinerja guru dapat diukur dari input yang diberikan pada proses belajar mengajar dan seberapa besar ouput yang dihasilkannya berupa kualitas peserta didik. Dalam pengertian lain kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi dan hasil yang dicapainya dalam proses pembelajaran. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang dimaksud adalah prestasi atau kemampuan kerja guru yang diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru.

1. **Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Kinerja dapat diukur ketika telah jelas indikator-indikator kinerja tersebut. Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan keputusan batin kepada seseorang, sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efesien seperti produktifitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang dipakai.

Evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain, hal ini diperkuat oleh pendapat As’ad yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga criteria: ( 1 )Hasil tugas, (2) perilaku, dan (3) Ciri individu.[[15]](#footnote-16)

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria atau indikator yang dapat diukur misalnya melihat antara kesesuaian perencanaan yang telah dibuat dengan hasil cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam perilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed beck sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menurut Sulistiyorini, dalam menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Unjuk kerja
2. Penguasaan materi
3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
4. Penguasaan cara-cara penyesuain diri
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.[[16]](#footnote-17)

Kinerja guru harus senantiasa dievaluasi agar dapat mengetahui kekurangan dan kelemahan serta kegagalan dalam pelaksanaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain :

1. Guru dapat membuat perencanaan pembelajaran
2. Guru harus menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada siswa
3. Guru menguasai metode dan strategi mengajar
4. Guru mampu mengorganisir dalam pemberian tugas
5. Guru mampu mengelola kelas
6. Guru dapat melakukan evaluasi dan penilaian

Selain itu, sebagai tenaga profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan pendidikan sekolah, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi dasar yang memadai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan tuntunan kompetensi profesional yang disebabkan adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dari setiap institusi sebagai indikator.

Mengenai kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang guru ialah:

1. Menguasai bahan pembelajaran
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media sumber belajar
5. Menguasai landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
8. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan adminitrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsikan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.[[17]](#footnote-18)
11. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

Berbicara mengenai kinerja tentunya dalam sebuah kinerja terkadang mengalami perubahan iklim kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa kinerja itu dapat mengalami perubahan entah perubahan dalam mencapai tujuan atau perubahan sebaliknya yaitu jauh dari tujuan, Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Pengembangan profesi
3. Kemampuan mengajar
4. Antar hubungan dan kumunikasi
5. Hubungan dengan masyarakat
6. Kedisiplinan
7. Kesejahteraan
8. Iklim kerja
9. Faktor motivasi[[18]](#footnote-19)

Dari uraian di atas tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian seseorang guru itu berbeda-beda, karena manusia sesungguhnya memiliki karakter yang berbeda. Dalam sekolah tentunya terdapat guru yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda, ada yang memiliki kepribadian yang baik dan ada pula yang memiliki kepribadian yang buruk. Kepribadian tersebut akan mempengaruhi atau berdampak pada anak didik.

Kepribadian guru tidak dapat dilihat dengan kasat mata, kepribadian guru merupakan bentuk yang abstrak hanya bisa disaksikan oleh kegiatan dan aktivitas. Jika dalam keseharian guru itu baik menuntut kemungkinan kepribadian guru tersebut baik, ada beberapa hal yang mempengaruhi kepribadian seperti bawaan lahir, keadaan keluarga, daerah tempat tinggal dan keadaan ekonomi.

1. Pengembangan profesi

Profesi merupakan sebuah wahana untuk meningkatkan kompetensi serta menunjukkan kepada orang akan kemampuan dalam pengajaran, ada beberapa alternatif dalam pengembangan profesi misalnya yaitu memberikan pendidikan yang berkelanjutan.

Perlunya pengembangan profesi guru itu merupakan keharusan, karena profesi guru tidak mungkin diperankan oleh orang lain, dikatakan profesi tentunya harus memiliki ilmu pengetahuan, profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

1. Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan, disamping guru harus memiliki kemampuan mengajar tetapi juga guru harus mampu dalam keseluruhan proses pengajaran. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

1. Antar hubungan dan komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Sekolah memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan pendidikan yaitu seperti pengadaan fasilitas belajar, pengadaan murid, pengadaan guru, dan lain sebagainya, semuanya berasal dari masyarakat. Ada hubungan yang sangat erat dangan sekolah dan masyarakat seperti pendapat Sutisna, mengemukakan maksud hubungan sekolah dan masyarakat :

1. Untuk mengembangkan pemahaman tentang maksud-maksud dan saran-saran dari sekolah
2. Untuk mengenai program sekolah
3. Untuk mempersatukan orang tua murid dan guru dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan anak didik.
4. Untuk mengenbangkan kesadaran tentang pentingnya pendidikan sekolah dalam era pembangunan
5. Untuk membangun dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap sekolah
6. Untuk memberi tahu masyarakat tentang pekerjaan sekolah
7. Untuk mengarahkan dukungan dan bantuan bagi pemeliharaan dan peningkatan program sekolah.[[19]](#footnote-20)
8. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah-langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksankan aturan yang tetap, baik dalam hubungan dengan personalia lain disekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa kearah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan langkah strategis terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya. Langkah-langkah strategis itu dapat diperankan pemerintah setempat yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru yang masih rendah, maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi, tidak heran kalau guru dinegara maju memiliki kualiatas tinggi dan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Adapun jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja serta meningkatkan kreatifitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

1. Iklim kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukan suasana kehidupan pergaulan. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.

1. Faktor motivasi

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu unsur yang sangat mempengaruhi dalam memberikan motivasi adalah kepala sekolah. Dalam memberikan motivasi tentunya banyak macam cara misalnya memberikan hadiah bagi guru-guru yang memilki kinerja baik. Maka dengan Pemberian hadiah tersebut dapat merangsang guru-guru lain untuk meningkatkan kinerjanya.

1. **Penelitian Relevan**
2. Amirlan, judul: pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 7 Kendari. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 7 Kendari, analisis uji-t bahwa t hit ditemukan sebesar = 10.41 sedangkan t tab dengan tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar = 2,045, maka diperoleh t hit **>** t tab, artinya hipotesis yang diajukan diterima atau berpengaruh. Sedangkan besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 7 Kendari sebesar 77,77%.
3. Suriaman, Judul: pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 1 Poasia Kec. Poasia Kota Kendari Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 1 Poasia Kota Kendari yang ditunjukkan dengan nilai thitung > tTabel (3,372 > 2,021) pada taraf uji, α = 0.05 (5%). Sedangkan besarnya pengaruh/kontribusi pengawasan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 1 Poasia Kota Kendari adalah sebesar 24,01%.

Penelusuran terhadap karya dan hasil penelitian mengenai supervisi pengajaran terhadap kinerja guru peneliti menemukan beberapa kajian secara spesifik. Namun, ada beberapa titik sentral yang menjadi perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang pada umumnya penelitian itu banyak melakukannya pada ruang skala dan jenjang pendidikan tertentu, selain itu, pada variabel indenpenden terdapat perbedaan dimana pada hasil penelitian di atas menganggkat permasalahan mengenai supervisi kepala sekolah secara umum sedangkan dalam penelitian ini mengangkat tentang supervisi pengajaran lebih khusus, untuk itulah peneliti, menganggap perlu melakukan penelitian MIN Wawosunggu. Sedang yang menjadi persamaan ada sama-sama mengangkat permasalahan pada variabel dependen tentang kinerja guru.

1. **Kerangka Berfikir**

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti membuat skema akan dijadikan sebagai kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagaimana yang tertera pada gambar berikut:

Melakukan kunjungan kelas, observasi kelas, mengadakan tes dadakan, konferensi kasus, observasi dokumen, melakukan wawancara, Angket, laporan secara tertulis, menilai diri sendiri

Kepala sekolah

Pelaksanaan supervisi pengajaran

Membuat perencanaan, menguasai materi pembelajaran, menguasai metode pembelajaran, mampu mengorganisir dalam pemberian tugas, mampu mengelola kelas, melakukan evaluasi dan penilaian

Kinerja guru MIN Wawosunggu

Gambar 3.1. Skema kerangka pikir pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru

Berdasarkan skema di atas, kegiatan supervisi pengajaran di laksanakan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan kinerja guru dan pembinaan sekiranya ada hal-hal yang perlu di perbaiki. Dalam pelaksanaanya, supervisi di lakukan bukan sebagai upaya mencari-cari kesalahan guru akan tetapi lebih pada upaya untuk secara bersama-sama memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.

1. Nur Alim, *Supervisi Pengajaran,* (Kendari: Istana profesional, 2006), h. 2 [↑](#footnote-ref-2)
2. Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan,* (Surabaya: Bina Aksara, 1984), h.39 [↑](#footnote-ref-3)
3. Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan,* (Jakarta : Bumi Aksara 1994), h. 62 [↑](#footnote-ref-4)
4. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010), h. 76. [↑](#footnote-ref-5)
5. Amiruddin Siahaan Dkk, *Manajemen Pengawas Pendidikan,* (Ciputat: Quantum Teaching, 2006), h.16 [↑](#footnote-ref-6)
6. *Ibid* h. 9-12 [↑](#footnote-ref-7)
7. http://inducation. Blogspot. Com/*Supervisi-Pengajaran*. html. Diakses 23 mei 2013 [↑](#footnote-ref-8)
8. Amiruddin Siahaan, *op.cit.* h. 20 [↑](#footnote-ref-9)
9. Nur Alim, *op.cit,* h. 21-25 [↑](#footnote-ref-10)
10. Barnawi Dkk, *Kinerja Guru Profesional*, ( Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2012 ) h. 11 [↑](#footnote-ref-11)
11. Poerdhaminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1976). h. 503 [↑](#footnote-ref-12)
12. Keke T Aritonang, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Kristen I BPK Penabur Jakarta, Edisi IV, Hasil Penelitian*, (Jakarta: Jurnal Pendidikan, 2005), h. 4 [↑](#footnote-ref-13)
13. Barnawi, *op. cit* h . 14 [↑](#footnote-ref-14)
14. Muh. Basyruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2006), h. 24 [↑](#footnote-ref-15)
15. Muhlisin, *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan* http://Muhlis. file. Wordpress. Com. Diakses 17 Mei 2013 [↑](#footnote-ref-16)
16. Muh. Basyruddin Usman, *op.cit*. h. 29 [↑](#footnote-ref-17)
17. Imam Barmadib, *Pendidikan Perbandingan ( Buku Dasar I Dasar-dasar),*cet.II, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991), h. 84-85 [↑](#footnote-ref-18)
18. Tesis- Skripsi dan *Manajemen, Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Guru*,http://www.Ilmiahmanagemen.Blogspot. Com. Diakses 20 Mei 2013 [↑](#footnote-ref-19)
19. E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,(* Bandung: PT. Rosda Karya, 2003), h. 164. [↑](#footnote-ref-20)