

**SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

ROBIAL

NPM: 1811030023

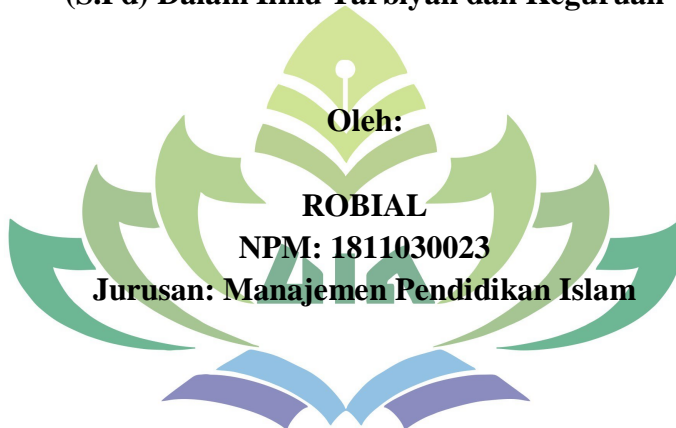
Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/ 2022 M**

**SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**



Pembimbing I : Dr. Muhammad Muhassin, M.Hum

Pembimbing II : Dr. Junaidah, MA

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/ 2022 M**

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu guru memiliki posisi strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dipengaruhi oleh kinerja guru. Agar pelaksanaan pendidikan tercapai guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan supervisi akademik, untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dibutuhkan supervisi akademik kepala madrasah untuk membantu, membina dan mengarahkan guru dalam mengembangkan dan mengelola proses pembelajaran agar dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi akademik kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan analisis data yang digunakan yaitu pengkodean terbuka (*open coding*), pengkodean terporos (*axial coding*), dan pengkodean terpilih (*selective coding*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) perencanaan supervisi akademik kepala madrasah dilaksanakan dalam dua siklus yaitu siklus pertama pada semester I dan siklus kedua pada semester II, perencanaan dilakukan melalui rapat guru, sosialisasi untuk membuat instrumen supervisi akademik. 2) pelaksanaan supervisi akademik menggunakan teknik individual dan teknik kelompok, hasil yang diperoleh dari supervisi akademik yaitu peningkatan kinerja guru, keaktifan guru, sikap dan kemampuan penyelesaian masalah. 3) evaluasi supervisi akademik kepala madrasah guru merasa terbantu dengan adanya bimbingan dari kepala madrasah, guru senior dan narasumber. Tindak lanjut dari supervisi akademik guru meminta bantuan untuk perbaikan kepada kepala madrasah, guru senior dan narasumber.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Supervisi Akademik

ABSTRACT

The problem in this study are that teachers have a strategic position to improve the quality of education which is influenced by teacher performance. In order for the implementation of education to be achieved, teachers are required to have good performance. Therefore, it is necessary to carry out academic supervision, to improve teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, academic supervision of the madrasa head is needed to assist, foster and direct teachers in developing and managing the learning process in order to improve teacher performance. This study is to determine the planning, implementation and evaluation of the academic supervision of the madrasah principal at MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

The research method used a qualitative. Sources of data obtained from primary data and secondary data. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation, while the data analysis used were open coding, axial coding, and selective coding.

The results showed that 1) planning for the academic supervision of the madrasah principal was carried out in two cycles, namely the first cycle in the first semester and the second cycle in the second semester, planning was carried out through teacher meetings, socialization to make academic supervision instruments. 2) the implementation of academic supervision using individual techniques and group techniques, the results obtained from academic supervision are an increase in teacher performance, teacher activity, attitudes and problemsolving abilities. 3) the evaluation of the academic supervision of the madrasah principal, the teacher felt helped by the guidance from the madrasah principal, senior teachers and resource persons. The follow-up to the teacher's academic supervision asked for help for improvements to the madrasa principal, senior teachers and resource persons.

Keywords: Academic Supervision, Teacher Performance

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Robial

NPM : 1811030023

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung,

2022

Penulis,



Robial

NPM. 1811030023



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi: Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah
Sukarame Bandar Lampung**

Nama : ROBIAL

NPM : 1811030023

Jurusan : Manajemen pendidikan islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.**

Pembimbing I

**Dr. M. Muhassin, M.Hum
NIP.197708182008011012**

Pembimbing II

**Dr. Junaidah, MA
NIP.1976111820031222022**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

**Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001**



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG 2021/2022** yang disusun oleh: **ROBIAL**, NPM. 1811030023, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Jum'at, Tanggal 27 Mei 2022.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Eti Hadiati, M.Pd

Sekretaris : Shela Kholidiani, M.Pd

Penguji Utama : Dr.Hj. Yetri, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr. M. Muhassin. M.Hum

Penguji Pendamping II : Dr. Junaidah, MA

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002

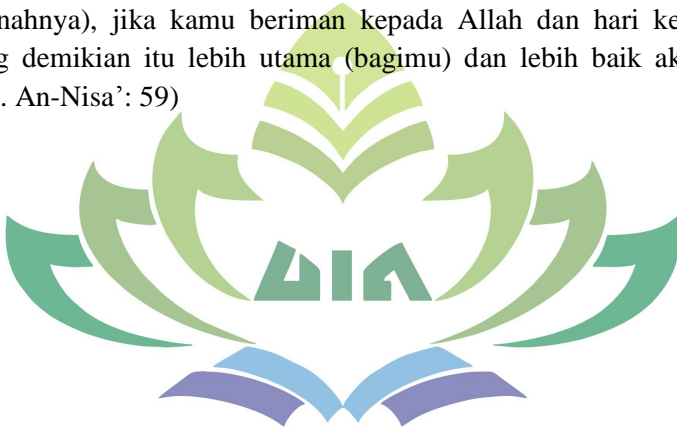
MOTTO

يَتَّيِبُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي

شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ

وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya: Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An-Nisa': 59)



PERSEMBAHAN

Sujud Syukur ku persembahkan kepada Allah SWT. yang Maha Agung, Maha Tinggi dan Maha Penyayang, serta lantunan Sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. dan aku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Surtan dan Ibunda Maysaroh, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan semangat dalam menuntut ilmu serta do'a yang selalu di panjatkan untuk putra-putri nya, serta membiayai selama menuntut ilmu untuk keberhasilan penulis agar terwujud nya cita-cita mulia, menjadi manusia berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara. Semoga Allah SWT. memuliakan Ayah dan Bunda di dunia maupun di akhirat.
2. Kakak-kakak saya tersayang yaitu: Candra Wijaya, Widia Lisma, Nisa Putri, Ismilah, Unzila yang selalu memotivasi, mendukung dan mendo'akan selama saya menuntut ilmu sehingga terselesaikan Pendidikan ini.
3. Bapak Hi. Rozak dan Ibu Hj. Dera yang selalu memberikan pembelajaran, arahan dan motivasi serta memfasilitasi tempat tinggal saya selama menuntut ilmu di perguruan tinggi.
4. Kawan-kawan seperjuangan yang selalu membantu dan memotivasi serta memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Almamater-ku kampus hijau UIN Raden Intan Lampung tercinta yang telah mendidik ku dan memberi pengalaman hidup yang sangat berharga.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Robial, yang dilahirkan di desa Bukit Kemuning Kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara, pada tanggal 30 Juli 1999 sebagai anak ke 6 dari 6 bersaudara dari pasangan Bapak Surtan dan Ibu Sairoh.

Penulis mengawali Pendidikan di SD N 03 Bukit Kemuning pada tahun 2006-2012, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMP N 01 Bukit Kemuning pada tahun 2012-2015, dari SMP penulis menjadi anggota Osis Koordinator bidang Keagamaan, kemudian penulis kembali melanjutkan Pendidikan di SMA N 01 Bukit Kemuning pada tahun 2015-2018, selama 3 tahun di SMA penulis banyak mengikuti kegiatan seperti menjadi anggota Osis dan mengikuti berbagai ekstrakurikuler seperti Pramuka, Rohis, Drumband, Palang Merah Remaja (PMR), dan Paskibra.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pada bulan Juni 2021 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Tanjung Senang, Kelurahan Perumnas Waykandis Kota Bandar Lampung. Pada bulan September 2021 penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di MIN 04 Bandar Lampung. Selama menjalani kegiatan kuliah penulis aktif pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Pramuka dan Bapinda.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. yang maha mengetahui dan maha melihat hamba-hambanya, maha suci Allah SWT. yang menciptakan bintang-bintang dan langit yang dijadikannya penerang, dan bulan bercahaya. Jika bukan rahmat dan karunia-Nya maka tentu skripsi ini tidak akan terselesaikan. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden IntanLampung.
4. Bapak Dr. Muhammad Muhassin, M.Hum selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Junaidah, MA selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Pegawai dan seluruh staff karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Ibu Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I Kepala Madrasah beserta jajarannya dan Ibu Bapak guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Bandar Lampung yang telah memberikan izin penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018 serta teman-teman KKN dan PPL yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis.

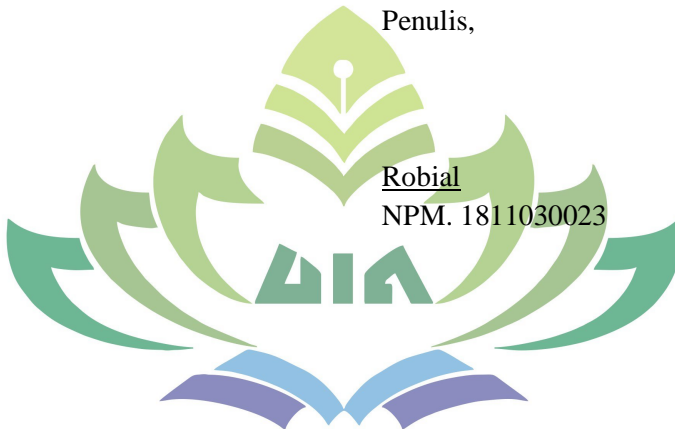
Semoga atas motivasi dan doa dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi catatan amal disisi Allah SWT.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT.

Bandar Lampung,

2022

Penulis,



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | v |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | vi |
| PENGESAHAN | vii |
| MOTTO | viii |
| PERSEMBAHAN | ix |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 3 |
| C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian | 6 |
| D. Rumusan Masalah | 6 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 7 |
| H. Metode Penelitian..... | 9 |
| I. Sistematik Pembahasan..... | 15 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Supervisi Akademik | 17 |
| 1. Hakikat Supervisi Akademi | 17 |
| 2. Tujuan Supervisi Akademik | 22 |
| 3. Teknik-Teknik Supervisi Akademik..... | 23 |
| 4. Pelaksanaan Supervisi Akademik | 28 |
| 5. Strategi Peningkatkan Kinerja | 31 |

| | |
|---|----|
| 6. Fungsi-Fungsi Supervisi Akademik..... | 32 |
| 7. Ruang Lingkup Supervisi Akademik..... | 34 |
| B. Peningkatan Kinerja Guru | 40 |
| 1. Pengertian Kinerja Guru..... | 40 |
| 2. Indikator Kinerja Guru | 41 |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru..... | 46 |

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 49 |
| 1. Sejarah Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame Bandart Lampung | 49 |
| 2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame | 51 |
| 3. Letak Geografis | 51 |
| 4. Data Tenaga Pengajar | 52 |
| 5. Data Jumlah Peserta Didik | 54 |
| 6. Data Sarana Dan Prasarana..... | 56 |
| 7. Kondisi Obyektif MTs Muhammadiyah Sukarame..... | 57 |
| B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian..... | 58 |
| 1. Perencanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame | 58 |
| 2. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame | 65 |
| 3. Evaluasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame | 80 |

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Analisis Data Penelitian | 85 |
| 1. Perencanaan Supervisi Akademik | |

| | |
|---|----|
| Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame..... | 85 |
| 2. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame..... | 36 |
| 3. Evaluasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame | 89 |
| B. Temuan Penelitian | 90 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 97 |
| B. Rekomendasi..... | 98 |

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|-------|---|
| 3.1 | Pemimpin atau Kepala MTs Muhammadiyah Sukarame 50 |
| 3.2 | Jumlah Tenaga Pengajar dan Staff MTs Muhammadiyah Sukarame 52 |
| 3.3 | Nama-nama Tenaga Pengajar dan Staff MTs Muhammadiyah Sukarame 52 |
| 3.4 | Data Jumlah Keseluruhan Peserta didik MTs Muhammadiyah Sukarame 54 |
| 3.5 | Data Jumlah Peserta Didik MTs Muhammadiyah Sukarame Tahun Pelajaran 2021/2022 55 |
| 3.6 | Data Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame 56 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|--|
| Lampiran 1 | Lembar Wawancara |
| Lampiran 2 | Lembar Observasi |
| Lampiran 3 | Catatan Lapangan Hasil Wawancara |
| Lampiran 4 | Catatan Lapangan Hasil Observasi |
| Lampiran 5 | Poto Pelaksanaan Penelitian |
| Lampiran 6 | Surat Keterangan Selesai Penelitian |
| Lampiran 7 | Surat Permohonan Mengadakan Penelitian |
| Lampiran 8 | Nota Dinas |
| Lampiran 9 | Surat Keterangan Hasil Similarity Turnitin |



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan Judul adalah suatu pokok inti dari persoalan sebuah karya ilmiah, maka dari itu untuk dapat memudahkan dalam memahami suatu judul dalam sebuah karya ilmiah perlu dijelaskan secara detail. Adapun judul skripsi ini adalah **“Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Bandar Lampung”** untuk dapat memudahkan pembaca dalam mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini, maka penulis perlu menjelaskan sebagai berikut:

1. Supervisi Akademik

Supervisi Akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.¹

2. Kepala Madrasah

Secara emosional Kepala Madrasah adalah sosok yang dianggap telah memiliki kematangan emosi yang ditandai dengan perilaku mengayomi semua kepentingan, pantang terhadap kritik dan saran bawahan, serta peka terhadap dinamika dan perkembangan social, politik, dan budaya yang terjadi disekitarnya. Secara Intelektual kepala Madrasah harus memiliki pengetahuan khususnya terkait dengan teori pembelajaran (pedagogis), filsafat pendidikan, serta teori

¹Muwahid Sulhan, *Supervisi Pendidikan: Teori Dan Praktek Dalam*

manajemen yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan guru atau tenaga kependidikan lainnya.²

3. Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seorang dulu dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kedua hal tersebut sangat erat kaitannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan kearah yang lebih maju, kreatif dan inovatif.³

4. MTs Muhammadiyah Sukarame

MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung pada tahun 1990, dengan lahan seluas 6000 m memanfaatkan tanah wakaf dari Bapak H. Djamsari yang terletak di Jl. Pulau Sangiang Sukarame, Bandar Lampung. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah ini secara historis tidak dapat dipisahkan dengan yayasan Panti Asuhan Budi Mulya Muhammadiyah yang terlebih dahulu berdiri, yaitu pada tahun 1988. Demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan pendidikan lanjutan para anak asuh di lingkungan yayasan tersebut, meskipun pada akhirnya Madrasah itu berkembang dimana peserta didiknya bukan hanya dari Panti Asuhan Budi Mulya saja, melainkan dari masyarakat luas.

Berdasarkan defini tersebut maka yang dimaksud dengan penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah

²A A Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional : Panduan Menuju PKKS* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 32.

³Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), 13.

Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” adalah bagaimana penerapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan kepala smadrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar, dengan cara : memberikan pengarahan, membantu menyelesaikan masalah guru, melaksanakan pengawasan, menciptakan hubungan antar pribadi, dan penilaian hasil kerja yang tepat agar terlaksananya tujuan pendidikan

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu hal yang paling penting dalam sebuah negara. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana guna mengimplemetasikan proses pembelajaran yang diharapkan agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya baik dalam hal spiritual, kepribadian, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal dikarenakan guru merupakan seseorang yang berhubungan langsung terhadap proses pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan dari penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan dari kesiapan seorang guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya. Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru juga dituntut untuk memiliki kinerja yang baik pula.

Oleh karena itu, perlu adanya bimbingan di antaranya yaitu melalui supervisi akademik sehingga guru memiliki keterampilan dalam penyusunan rencana pembelajaran. La Ode Ismail Ahmad dalam penelitiannya mengatakan bahwa guru harus selalu disupervisi dalam konteks kualitas kinerjanya sehinggadapat berbanding lurus dengan fungsinya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan.⁴ Sehubung dengan supervisi ini ada beberapa hasil penelitian yang relevan untuk dikemukakan Dalawi misalnya,

⁴Laode Ismail Ahmad, “Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 133–42, <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>.

menemukan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik dengan peningkatan profesionalisme kinerja guru.⁵ Margi Purbasari dalam penelitiannya mengatakan, bahwa semakin meningkat kualitas pelaksanaan supervisi akademik, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran.⁶ Pendapat yang berbeda diungkapkan oleh Piet A. Sahertian yang menjelaskan bahwa sumber daya guru itu tumbuh dan berkembang yang dalam perkembangannya memerlukan bantuan supervisi akademik kepala madrasah dalam melakukan supervisi akademik.⁷

Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di madrasah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam salah satu program yang dapat diselenggarakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran adalah pelaksanaan bantuan kepada guru atau yang lebih dikenal dengan istilah supervisi. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah mempunyai tugas di bidang supervisi, mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan

⁵Dalawi, Amrazi Zakso, Usman Radiana, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru SMP Negeri 1 Bengkulu," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 2, no. 3 (2012): 1–16, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v2i3.1576>.

⁶Margi Purbasari, "Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar," *Journal of Elementary Education* 4, no. 1 (2015): 46–52, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jee/article/view/7532>.

⁷Piet A Sahertian and Frans Mataheru, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 1.

demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.⁸

Supervisi kepala madrasah terhadap guru dalam proses pembelajaran merupakan salah satu cara kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah melakukan pembinaan tersebut merupakan kegiatan supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru perlu menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.⁹

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi sasaran utama untuk meningkatkan kompetensi supervisi akademik meliputi perencanaan program supervisi akademik, pelaksanaan program supervisi akademik, dan menindaklanjuti program supervisi akademik. Dalam suatu pembinaan yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah segala bantuan dari pemimpin madrasah yang tertuju pada perkembangan guru-guru dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah baik. Dengan demikian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi guru dinilai sudah memenuhi kriteria guru dengan kinerja baik. Supervisi akademik dibutuhkan demi untuk pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru yang diinginkan selama ini yang tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan Dosen. Oleh karena itu dibutuhkan supervisi akademik kepala sekolah agar dapat

⁸Ibid, h.17

⁹Ramayulis Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 233.

¹⁰M Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 76.

membantu guru dalam membina, mengembangkan dan mengelola proses pembelajaran agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian pada bagaimana supervisi Akademik kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas maka penulis membuat sub fokus penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana Perencanaan Supervisi Akademik
- b. Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Akademik
- c. Bagaimana Evaluasi Supervisi Akademik

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub fokus diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana Perencanaan Supervisi Akademik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Akademik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung?
3. Bagaimana Evaluasi Supervisi Akademik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Perencanaan Supervisi Akademik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

2. Untuk menganalisis Pelaksanaan Supervisi Akademik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
3. Untuk mengevaluasi supervisi akademik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pendidikan terutama yang berhubungan dengan supervisi akademik serta kaitannya dengan kinerja guru. Hasil temuan dalam penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perbaikan kualitas pendidikan dan pembelajaran terutama bagi kepala madrasah dan guru di madrasah:

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam proses kegiatan belajar mengajar, sehingga dapat lebih meningkatkan kualitas pembelajarannya.
- b. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam model pembinaan terhadap guru dalam meningkatkan kinerja profesionalnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Iis Yeti Suhayati, Jurnal Administrasi Pendidikan tahun 2013 Indonesia yang berjudul "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru". Perbedaannya penelitian ini difokuskan pada pengaruh supervisi akademik

kepala sekolah, budaya sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada sekolah dasar di kecamatan cileunyi kabupaten bandung. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.¹¹

2. Saiful Bahri, Jurnal pada tahun 2014. Hasil dari penelitian yaitu esensi supervisi akademik ini bukan menilai unjuk kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. melainkan perbedaannya penelitian ini lebih membahas tentang supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru, sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.¹²
3. Herna Novianti, Jurnal Manajer Pendidikan pada tahun 2015. Yang berjudul “Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.” Perbedaannya penelitian ini Secara umum untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kelas di sekolah dasar Negeri 62 kota Bengkulu. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu lebih kepada bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru.¹³
4. Muhammad Kristiawan, Jurnal Studi Manajemen Pendidikan tahun 2019, dengan judul “Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif, yaitu menunjukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervise akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, jika supervise akademik

¹¹Iis Yeti Suhayati, “Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17, no. 1 (2013): 86–95, <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6435>.

¹²Saiful Bahri, “Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru,” *Visipena* 5, no. 1 (2014): 100–112, <https://doi.org/https://doi.org/10.46244/visipena.v5i1.236>.

¹³Herna Novianti, “Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Manajer Pendidikan* 9, no. 2 (2015): 350–58.

kepala sekolah naik maka kinerja guru juga akan meningkat. Perbedaan nya penelitian terdahulu lebih kepada Supervisi Akademik kepala smadrasah dan bagaimana kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi Akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.¹⁴

5. Syamsuddin Hs, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran* pada tahun 2019, yang berjudul “Penerapan supervisi Akademik untuk meningkatkan kinerja guru”. perbedaan penelitian ini lebih kepada untuk mengetahui peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru.¹⁵

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Sumber Data

a. Jenis Penelitian

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Peneliti menjadi instrument yang inti dalam Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara triangulasi (penggabungan), data yang dihasilkan merupakan induktif penelitian ini menekankan pada makna dan gagasan.

Jenis penelitian ini termasuk pada penelitian deskriptif kualitatif yang berarti peneliti hanya sekedar menggambarkan objek dan fenomenanya saja, feneomena yang digambarkan yaitu Supervisi Akademik kepala madrasah.

¹⁴Miftahul Laili Hasanah, Muhammad Kristiawan, “Supervisi Akademik Dan Bagaimana Kinerja Guru,” *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 97–112, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>.

¹⁵Syamsuddin Hs, “Penerapan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, no. 2 (2019): 230–37, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v3i2.21164>.

Adapun alasan peneliti memilih penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian dikarenakan permasalahan yang ditemui akan lebih jelas dan dapat diketahui perkembangannya berdasarkan penelitian lapangan dengan melibatkan narasumber yang dibutuhkan secara langsung baik dalam bentuk wawancara, observasi, maupun metode lain yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni:

1) Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala madrasah, waka kurikulum dan guru. Data primer adalah data yang diperoleh langsung, seperti hasil dari wawancara, dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹⁶ Dilakukan untuk Kepala Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, Waka kurikulum Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, dan Guru Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

2) Sumber data Sekunder

Sumber data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain). Data Sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

2. Tempat Penelitian

¹⁶Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Cetakan 5* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), 91..

Tempat penelitian ini dilakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Jl. Pulau Sangiang kec. Sukarame Bandar Lampung. Peneliti menemukan beberapa gejala yang terjadi saat proses pembelajaran daring berlangsung. Sehingga peneliti akan menjadikan beberapa gejala tersebut menjadi bahan untuk penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari teknik pengumpulan data, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dan dokumentasi.

a. Observasi

Secara umum pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang disajikan oleh sasaran.¹⁷ Observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Observasi sistematis adalah suatu observasi yang dilakukan dengan cara menentukan secara sistematis faktor-faktor yang akan diobservasi lengkap dengan kategorinya.
- 2) Observasi non sistematis adalah observasi yang dilakukan tanpa terlebih dahulu mempersiapkan dan membatasi kerangka yang akan diamati.¹⁸

Penulis melakukan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan. Metode ini digunakan untuk mengamati Supervisi Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru masa pembelajaran daring di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Penulis mengobservasi tentang supervisi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan waka kurikulum.

¹⁷Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 76.

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka cipta, 2019), 200.

b. *Interview* (Wawancara)

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara atau *interview* adalah metode untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya kepada responden.¹⁹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin, dimana penulis mempersiapkan kerangka pertanyaan sebelum interview dilaksanakan. Penulis memberikan kebebasan kepada responden dalam hal menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya. Metode ini penulis gunakan yang ditujukan kepada kepala sekolah dan guru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mencari data atau informasi dari buku-buku, catatan-catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *legger*, agenda dan lainnya.²⁰ Dokumentasi digunakan untuk mencari data guna melengkapi dan memperkuat data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data dari sekolah, seperti kunjungan kelas dari kepala sekolah, keadaan proses pembelajaran, visi dan misi, struktur organisasi.

4. Teknik Analisis Data

Dalam riset kualitatif dengan menggunakan tahap pengumpulan data dan tahap analisis data merupakan proses yang saling berhubungan dan harus dilakukan secara bergantian. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan

¹⁹P Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 38.

²⁰Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 160.

lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan kepada orang lain. Hal ini dapat dilakukan dalam bentuk pengkodean, yang merupakan proses penguraian data, pembuatan konsep dan penyusunan kembali dengan cara yang baru.²¹

Prosedur yang dilakukan dalam tahap analisis data yang merupakan dasar dari proses pengkodean yaitu dengan melakukan perbandingan secara terus menerus dan melakukan pengajuan pertanyaan-pertanyaan. menekankan pada validitas data melalui verifikasi dan menggunakan *coding* sebagai alat utama dari pengolahan data. Proses biasanya dimulai dengan pengkodean sertapengkategorian data. Ada beberapa cara untuk melakukan pengkodean, yaitu: pengkodean terbuka (*open coding*), pengkodean terporos (*axial coding*), dan pengkodean terpilih (*selective coding*). Selama proses *coding* ini diadakan aktivitas penulisan memo teoritik. Memo bukan sekedar gagasan kaku, namun terus berubah dan berkembang atau direvisi sepanjang proses riset berlangsung.

a. Pengkodean Terbuka (*Open Coding*)

Pengkodean terbuka yaitu bagian dari analisis data, dimana peneliti menguraikan, memeriksa, membandingkan, mengkonsepkan dan mengkategorikan hal-hal yang ditemukan dalam teks hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan catatan harian peneliti itu sendiri. Dalam pengkodean terbuka (*open coding*) dilakukan melalui pelabelan fenomena, penemuan dan penamaan kategori, penyusunan kategori.

b. Pengkodean Berporos (*Axial Coding*)

Pengkodean berporos adalah seperangkat prosedur penempatan data kembali dengan cara-cara baru dengan membuat kaitan antar kategori. Pengkodean diawali dengan penentuan jenis kategori kemudian dilanjutkan dengan penemuan hubungan antar kategori.

²¹Warul Walidin, Saifullah Idris, and Z A Tabrani, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Grounded Theory* (Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015), 106.

Data yang telah diuraikan dan diidentifikasi pada tahap pengkodean terbuka (open coding) seperti kategori, sifat dan ukurannya, selanjutnya pada pengkodean berporos akan ditempatkan kembali secara bersamaan dengan cara baru dengan membuat hubungan antara kategori dan sub kategorinya.

c. Pengkodean terpilih (*Selective Coding*)

Pengkodean terpilih adalah pengkodean tahap akhir yang meliputi penelusuran (scanning) pada semua data dan kode-kode sebelumnya. Tahap terakhir ini dilakukan saat peneliti telah siap melakukan pengkodean terakhir, telah mengidentifikasi tema-tema utama. Pada pengkodean ini, peneliti melihat secara selektif untuk kasus-kasus yang mengilustrasikan tema-tema hasil pengkodean sebelumnya dan membuat perbandingan seelah hamper semua data terkumpul lengkap.

5. Uji Keabsahan Data (*Triangulasi*)

Dalam triangulasi terdapat pengujian kredibilitas. Penguji ini dimaksudkan sebagai pemeriksaan data yang diperoleh dari berbagai cara dengan berbagai sumber, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat pengertian triangulasi teknik pengumpulan data, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu.²²

a. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengujian kredibilitas data dikelola dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisioner. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 43.

bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandang yang berbeda.

b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dikelola dengan menggunakan cara melihat data yang telah ditemukan penulis melalui berbagai sumber. Adapun sumber data yang dimaksud adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru.

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih rinci. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukan kepastian datanya. Triangulasi waktu juga dapat dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

Dengan demikian, uji kredibilitas data dalam penelitian ini penulis akan melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda. Triangulasi sumber yakni akan memperoleh data yang berbeda dari berbagai sumber kemudian menguji kredibilitas dari data tersebut.

I. Sistematika Pembahasan

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB ini berisi Tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub Fokus Penelitian, Rumusan Masalah,

Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Terdahulu Yang Relevan, Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Memuat uraian tentang kajiann penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan tema skripsi.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Memuat secara rinci Gambaran Umum Objek dan penyajian fakta beserta data penelitian

BAB IV ANALISI PENELITIAN

Memuat tentang Analisis Data Penelitian dan Temuan Penelitian

BAB V PENUTUP

Memuat tentang Kesimpulan dan Rekomendasi.

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



BAB II LANDASAN TEORI

A. Supervisi Akademik

1. Hakikat Supervisi Akademik

Secara etimologi, istilah *supervisi* diambil dari perkataan bahasa Inggris *Supervision* artinya pengawasan dibidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Ditinjau dari sisi morfologisnya, supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk kata. Supervisi terdiri dari dua kata, yakni *super* berarti atas, lebih, *visi* berarti lihat, tilik, awasi. Seorang supervisor memang mempunyai posisi di atas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang disupervisinya. Sementara dari sisi semantiknya, pada hakikatnya isi yang terkandung dalam definisi yang rumusnya tentang sesuatu tergantung dari orang yang mendefinisikan. Secara singkat Depdiknas merumuskan supervisi sebagai pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.²³

Kimball Wiles dalam Ary H. Gunawan merumuskan supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Harold P. Adams dan Frank G. Dickey dalam buku yang sama merumuskan supervisi sebagai layanan khusus di bidang pengajaran dan perbaikannya mengenai proses belajar mengajar termasuk segala faktor dalam situasi itu. Sementara itu Thomas H. Brigs dan Josep merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong mengarahkan pertumbuhan diri guru yang berkembang, secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid di bawah tanggung jawabnya. Sementara itu dalam Pedoman Pelaksanaan Kurikulum SD, SMP, dan SMA 1975 merumuskan supervisi

²³Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Supervisi Akademik (Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah)* (Jakarta: Kemendiknas, 2010), 7.

sebagai pembinaan (yang diberikan) kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. (Pembinaan dan pemberian bantuan, bimbingan, layanan, tuntutan, dan sebagainya bila diperlukan). Hal ini sesuai dengan logo Depdikbud “*Tut Wuri Handayani*”.²⁴ Dalam pemakaiannya secara umum *supervision* diberi arti sama dengan *direction*, *management*, dan *supervisor* dengan *director*, *manager*. Dalam bahasa umum ini ada kecondongan untuk membatasi pemakaian istilah *supervisor* pada orang-orang yang berada dalam kedudukan yang lebih bawah dalam hirarki manajemen. Istilah-istilah umum bagi kedudukan-kedudukan ini selain dari *supervisor* ialah *joreman* dan *superintendent*, yang di negara kita sering disebut “mandor”, “pengawas”, “inspektur”, “opsiner”, dan “opseter”.

Supervisi diadopsi dari bahasa Inggris “*supervision*” yang berarti pengawasan/kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut *supervisor*. Menurut morfologi (ilmu urai kata) atau definisi nominal. Super berarti atas, lebih dan visi berarti lihat atau pengalihan, pandangan. Sedangkan menurut Kimball Wiles merumuskan bahwa supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. (*Supervision is a planned program of the improvement of instruction*). Dalam *Dictionary of Education*, Good Carter memberikan definisi supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk mengembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran.

Mengenai fungsi pengawasan Allah Swt, berfirman di dalam Alquran Surat Asy-Syuura/42:6 yang berbunyi:

²⁴Ary H Gunawan, *Administrasi Sekolah : Administrasi Pendidikan Mikro* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1996), 194.

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِظَ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ

Terjemahnya:

Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; dan kamu (ya Muhammad) bukanlah orang yang diserahi mengawasi mereka.

Menurut tafsir Jalalayn ayat di atas menerangkan bahwa (Dan orang-orang yang mengambil selain Allah) mengambil berhala-berhala (sebagai pelindung-pelindung, Allah mengawasi) mencatat (perbuatan mereka) untuk membalas mereka kelak (dan kamu bukanlah orang yang diserahi mengawasi mereka) untuk memperoleh apa yang diminta dari mereka, tugasmu tiada lain hanya menyampaikan.

Selanjutnya Allah berfirman dalam Alquran Surat Asy-Syuura/42:48 yang berbunyi:

فَإِنْ أَعْرَضُوا فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِظًا أَنْ عَلَيْكَ إِلَّا الْبَلَاغُ وَإِنَّا إِذَا
أَدَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنَّا رَحْمَةً فَرَحَّ بِهَا وَرَأَىٰ لِنَصِيبِهِمْ سَبِيلًا لِّمَا قَدَّمَتْ أَيْدِيهِمْ فَإِنَّ
الْإِنْسَانَ كَفُورٌ

Terjemahnya:

Jika mereka berpaling maka Kami tidak mengutus kamu sebagai pengawas bagi mereka. Kewajibanmu tidak lain hanyalah menyampaikan (risalah). Sesungguhnya apabila Kami merasakan kepada manusia sesuatu rahmat dari Kami dia bergembira ria karena rahmat itu. Dan jika mereka ditimpa kesusahan disebabkan perbuatan tangan mereka sendiri (niscaya mereka ingkar) karena

*sesungguhnya manusia itu amat ingkar
(kepada nikmat).*

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi universal. Bagaimana manajer bisa mengontrol orang lain sementara dirinya sendiri masih belum terkontrol. Dengan demikian seorang manajer orang baik dan harus mengontrol seluruh anggotanya dengan baik.²⁵

Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. (Supervision is a planned program of the improvement of instruction). Dalam Dictionary of Education, Good Carter memberikan defenisi supervisi adalah segala usaha dari petugas- petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk mengembangkan pertumbuhan guru- guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran.

Di dalam buku kepengawasan disebutkan, bahwa seperti lazimnya kegiatan kepengawasan (supervisi), maka hakikat dari kepegawasan akademik adalah pengendalian atau control. Dalam hal ini, yang berbeda hendak dikendalikan adalah ketuntasan dalam mencapai sasaran akademik melalui kepengawasan dan bimbingan terhadap guru agar proses mengajar efektif. Misi utama dari kegiatan supervisi akademik adalah mengoptimalkan pencapaian sasaran akademik, yang berupa penguasaan mata pelajaran yang diajarkan.²⁶

Dalam konteks kurikulum 2013, upaya tersebut terutama untuk menciptakan proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi

²⁵Rahmat Hidayat and Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), 31.

²⁶SKKS Kompri, *Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* (Jakarta: Kencana, 2017), 220.

prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis siswa. Oleh karena itu prinsip pembelajaran yang digunakan harus memiliki mengarahkan sebagai berikut:

- 1) Peserta didik mencari tahu;
- 2) Berbasis aneka sumber belajar;
- 3) Penggunaan pendekatan ilmiah;
- 4) Pembelajaran berbasis kompetensi;
- 5) Manajemen terpadu;
- 6) Pembelajaran dengan jawaban multi dimensi;
- 7) Pembelajaran ketrampilan;
- 8) Kesimbangan antara keterampilan fisik (*hardskills*) denganketerampilan mental (*softskills*);
- 9) Pembelajaran pembudayaan dan pemberdayaan siswa sebagai pembelajarsepanjang hayat;
- 10) Pembelajaran yang menerapkan nilai keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreatifitas;
- 11) Pembelajaran yang berlangsung di rumah, di sekolah, dan di masyarakat;
- 12) Pembelajaran yang menerapkan prinsip bahwa siapa saja adalah guru, siapa saja adalah siswa, dan dimana saja adalah kelas;
- 13) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi efektivitas pembelajran; dan
- 14) Pengakuan atas perbedaan individual dan latar belakang budaya siswa.²⁷

E. Mulyasa berpendapat bahwa supervisi “akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya”.²⁸ Dari berbagai pengertian diatas yang

²⁷Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, *Panduan Supervisi Akademik* (Jakarta: Kemendikbud, 2017), 4-5.

²⁸Enco Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 249.

dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah bantuan secara profesional terhadap guru dalam mengembangkan proses pembelajaran, melalui pengamatan.

2. Tujuan Supervisi Akademik

Adapun tujuan supervisi dalam proses pendidikan berdasarkan dua hal penting.

Pertama, perkembangan kurikulum yang merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan-perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Dengan demikian, guru dan kepala sekolah yang melaksanakan kebijakan pendidikan di tingkat yang paling mendasar memerlukan bantuan-bantuan khusus dalam memecahkan masalah mereka. Bantuan khusus sesuai dengan tuntutan pengembangan pendidikan, khususnya pengembangan kurikulum.

Kedua, pengembangan personal, pegawai, atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus menerus dalam suatu organisasi. Kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan memerlukan peningkatan kariernya, pengetahuannya dan keterampilannya. Pengembangan personel ini dapat dilaksanakan secara formal dan informal.²⁹ Secara umum, supervisi akademik bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, melalui usaha peningkatan profesional mengajar, menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan bilamana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki sendiri.³⁰ Secara rinci tujuan pelaksanaan supervisi akademik adalah:

- a. Memberikan bantuan guru dalam memodifikasi pola-pola pembelajaranyang kurang efektif.

²⁹Ibid. h. 173-174

³⁰Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 11.

- b. Meningkatkan kinerja guru pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Membantu memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pengelolaan sekolah agar proses pembelajaran dapat tercapai dengan optimal.
- d. Menciptakan kualitas pengalaman, pembelajaran dengan mengefektifkan seluruh komponen pendidikan secara simultan.
- e. Memberikan semangat agar seluruh tenaga pengelola pendidikan di sekolah mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.
- f. Mengaitkan peran penghubungan (*linking role*) yang amat vital, antara manajemen dan jenjang operasional sehingga supervisi mampu mewakili dan penyampaian manajemen (*pusat/kanwil*) kepada aparat lapangan (para pengelola sekolah) sesuai dengan petunjuk pelaksanaan (*juklak*) dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
- g. Melaksanakan fungsi sebagai pengendali mutu pendidikan sehingga kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan sesuai dengan aturan dan mampu mencapai target maksimal yang diinginkan.³¹

Sedangkan dalam Jamal Ma'mur Asmani adapun tujuan supervisi akademik adalah sebagai berikut:³²

- a. Membantu guru dalam mengembangkan kompetensi.
- b. Mengembangkan kurikulum.
- c. Mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas

3. Teknik-Teknik Supervisi Akademik

Secara umum teknik-teknik supervisi dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. *Individual Device* (Teknik yang Bersifat Individu)

³¹Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah : Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional* (Jakarta: Kencana, 2017), 209.

³²Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 101-102.

1) Kunjungan Kelas (*Class Room Visitation*)

Kunjungan kelas adalah teknik yang paling efektif untuk mengamati guru bekerja, alat, metode, dan teknik mengajar tertentu yang dipakainya, dan untuk mempelajari situasi belajar secara keseluruhan dengan memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi pertumbuhan murid.³³ Kunjungan kelas yang dilakukan supervisor kedalam kelas dimana guru sedang mengajar, dengan tujuan menolong guru dalam pemecahan kesulitan yang mereka hadapi. Adapun jenis teknik supervisi kunjungan kelas adalah sebagai berikut:

a) Per kunjungan tanpa diberitahu (*Unannounced Visitation*)

Supervisor secara tiba-tiba datang ke kelas sementara guru sedang mengajar. Keuntungan dari teknik ini adalah supervisor mengetahui keadaan sesungguhnya dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Sedangkan bagi guru kunjungan secara tiba-tiba ini merupakan latihan melaksanakan tugas mengajar agar guru selalu siap. Sedangkan kelemahan dari teknik kunjungan kelas secara tiba-tiba adalah guru menjadi bingung dengan datangnya supervisor yang secara tiba-tiba itu karena ia berprasangka bahwa pekerjaannya akan dinilai. Sedangkan bagi guru beranggapan bahwa supervisor datang untuk kesalahan saja sehingga timbul hubungan yang kurang baik antara guru dan supervisor.³⁴

b) Per kunjungan dengan cara memberi tahu terlebih dahulu (*Announced Visitation*)

Biasanya supervisor telah memberikan jadwal per kunjungan sehingga guru tahu pada hari dan jam

³³Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 1998), 268.

³⁴Hendiyat Soetopo and Wasty Soemanto, *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), 46.

berapa ia akan dikunjungi. Keuntungan bagi supervisor dengan perkunjungan dengan cara memberi tahu terlebih dahulu adalah supervisor punya konsep pengembangan yang kotinu dan terencana. Bagi guru dapat mempersiapkan diri sebaik-baiknya karena ia sadar bahwa perkunjungan itu akan membantu dia untuk dinilai. Adapun sisi negatifnya adalah guru dengan sengaja mempersiapkan diri sehingga ada kemungkinan timbul hal-hal yang dibuat-buat dan serba berlebih-lebihan.³⁵

c) Perkunjungan atas undangan guru (*Visit Upon Invitation*).

Perkunjungan ini seperti akan lebih baik. Oleh karena itu guru punya usaha dan motivasi untuk mempersiapkan diri dan membuka diri agar dia dapat memperoleh balikan dan pengalaman baru dari hal perjumpaannya dengan supervisor. Pada sisi lain sifat keterbukaan dan merasa memiliki otonomi dalam jabatannya. Aktualisasi kemampuannya terwujud sehingga ia selalu belajar untuk mengembangkan dirinya. Sikap dan dorongan untuk mengembangkan diri ini merupakan alat untuk mencapai tingkat profesional. Segi positif bagi supervisor, ia sendiri dapat belajar berbagai pengalaman dalam berdialog dengan guru sedangkan guru akan lebih mudah untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya, karena motivasi untuk belajar dari pengalaman dan bimbingann dari supervisor tumbuh dari dalam dirinya sendiri. Segi negatif bagi supervisor ada kemungkinan timbul sikap manipulasi, yaitu dengan dibuat-buat untuk menonjolkan diri, padahal waktu- waktu biasa ia tidak berbuat seperti itu.³⁶

2) Observasi Kelas (*Class-Room Observation*)

³⁵Piet A Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan : Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 54.

³⁶Ibid, h. 237

Dalam melaksanakan perkunjungan supervisor mengadakan observasi, maksudnya meneliti suasana kelas selama pelajaran berlangsung. Observasi kelas biasanya dibedakan menjadi dua jenis observasi:

- a) Observasi langsung (*directed observation*). Seorang guru yang sedang mengajar diobservasi langsung oleh supervisor. Ia berada diantara dan bersama-sama dalam kelas.
- b) Observasi tidak langsung (*indirect observation*). Orang yang mengobservasi dibatasi oleh ruang kaca dimana murid-murid tidak mengetahuinya.³⁷

b. *Group Device* (Teknik yang Bersifat Kelompok)

1) Diskusi Kelompok (Pertemuan kelompok)

Diskusi Kelompok atau sering disebut dengan pertemuan kelompok adalah “Suatu kegiatan dimana sekelompok orang bertemu dalam situasi bertatap muka untuk membahas suatu masalah melalui komunikasi lisan dan adu argument me mencari alternatif terbaik bagipemecahan masalah.³⁸

2) Pertemuan formal

Pertemuan formal adalah pertemuan yang sengaja diadakan para pada waktu tertentu, yang dihadiri guru atau guru-guru dengan supervisornya. Pertemuan ini bisa berupa pertemuan empat mata, bisa juga pertemuan supervisor dengan sekelompok guru yang akan membahas topik yang sama. Topik yang dibahas bisa berupa hasil observasi supervisor terhadap aktivitas guru dalam kelas, dapat juga topik-topik lain yang paada waktu-waktu lampau belum dibahas atau pembahasannya belum tuntas.

3) Pertemuan informal

³⁷Piet A. Sehartian, *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007), 50-51.

³⁸Puput Fathurrohman, *Supervisi Pendidikan : Dalam Pengembangan Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 25.

Dalam setiap organisasi pertemuan formal dengan pertemuan informal sama pentingnya dalam usaha memajukan organisasi itu. Begitu pula halnya dengan organisasi pendidikan atau sekolah apa yang dibahas dalam pertemuan informal memberi sumbangan yang sama besarnya dengan apa yang dibahas dalam pertemuan formal. Yang dimaksud dengan pertemuan informal adalah pertemuan-pertemuan yang tidak direncanakan waktu dan tempatnya. Pertemuan itu bisa terjadi sewaktu-waktu dan dimana saja bila diperlukan. Jumlah pengikut pertemuan itu pada umumnya lebih kecil daripada pengikut pertemuan formal. Hal ini bisa dimaklumi karena orang yang memiliki problem yang sama pada waktu yang sama tidak banyak jumlahnya dan mengumpulkan orang banyak dalam waktu singkat juga tidak bisa.

Dalam pertemuan informal ini guru atau guru-guru lebih bebas melakukan ekspresi dibandingkan dengan pertemuan formal, sebab mereka merasa tidak dikontrol oleh banyak orang, kecuali apabila pertemuan formal itu bersifat empat mata. Disini guru bisa mencetuskan kata hatinya secara bebas, mengeluarkan keluhan-keluhan tanpa merasa malu didengarkan oleh orang lain, mengeluarkan pandangan-pandangannya yang mungkin bersifat ekstrim, bahkan mungkin guru itu tidak segan-segan mengkritik kebijakan-kebijakan yang sedang berlaku. Hasil pertemuan ini memberi bahan yang cukup banyak bagi supervisor, yang mungkin tidak bisa ia dapatkan dalam pertemuan-pertemuan formal.

4) Supervisi Sebaya

Sejajar dengan prinsip metodologi belajar mengajar bahwa siswa-siswa yang pandai diizinkan membantu teman-temannya, yang sering disebut sebagai tutor sebaya, maka di dalam supervisipun ada prinsip seperti itu. Guru-guru yang sukses dalam pekerjaannya diberi kesempatan oleh supervisor membantu guru-guru yang

lain dalam memperbaiki proses belajar mengajar.

Guru-guru tersebut ditunjuk oleh supervisor sebagai partnernya dalam bidang keahlian mereka untuk membantu guru-guru memajukan proses belajar mengajar. Tugas guru-guru itu hanya terbatas kepada membantu guru yang membutuhkan pertolongan, mereka tidak diberi wewenang untuk menilai keberhasilan guru yang dibantu.

5) Supervisi dengan Mengunjungi Sekolah Lain

Sekolah-sekolah yang maju biasanya menjadi kebanggaan pengelola-pengelola sekolah ditempat itu. Mereka menceritakan kemajuan-kemajuan itu kepada guru-guru di sekolah lain, atau mereka menyuruh guru-guru di sekolah lain mengunjungi sekolah yang maju itu. Agar guru-guru ini bisa belajar dari pengalaman di sekolah yang maju. Bila kunjungan seperti ini terjadi, maka supervisi dengan mengunjungi sekolah lain sudah dijalankan.³⁹

4. Pelaksanaan Kepala Madrasah meningkatkan kinerja guru dalam Supervisi Akademik

Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien.⁴⁰ Adapun pelaksanaan upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam supervisi akademik :

a. Pembinaan Kinerja Guru

Guru diikut sertakan dalam kegiatan seminar atau kepelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah atau yang diadakan oleh madrasah dalam kegiatan seminar atau

³⁹Lukman Nasution, Sudirman Suparmin, and Gomgom Siregar, *Supervisi Akademik Pengawas: Teori Dan Aplikasi Melalui Mutu Pendidikan* (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2020), 34.

⁴⁰Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014) 106.

kepelatihan maka guru akan mendapatkan banyak pengetahuan dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.

Kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala madrasah, pembina, ketua, yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesandaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁴¹

Manfaat dari pembinaan kinerja guru yaitu:

- a) Memberikan pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja guru
- b) Memberikan pedoman kepada guru-guru
- c) Meningkatkan kesadaran kepada guru akan pentingnya kinerja guru yang baik untuk keberhasilan pendidikan.

Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran dikelas, kepala madrasah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala madrasah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala madrasah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik,

⁴¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007) 128.

seperti faktor motifasi, kematangan, hubungan murid dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

b. Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Dalam pengawasan kepala madrasah dapat melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran ketiap kelas. Dengan cara ini kepala madrasah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala madrasah melihat langsung kehadiran para guru, biasanya kepala madrasah datang lebih awal untuk melihat kedatangan guru dan murid tepat waktu atau tidak. Kegiatan kunjungan kelas dipakai untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan keterampilan guru, sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses guru.⁴²

Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran murid. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala madrasah antara lain melalui supervisi pengajaran. Dan upaya untuk meningkatkan profesional guru perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik.

c. Pemberian Motivasi

Kepala madrasah memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, pemberian motivasi dari kepala madrasah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk membangun semangat guru. Pemberian penghargaan, memberikan penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan terhadap guru yang berprestasi. Dengan

⁴² Suto Prabowo, Supervisi kunjungan kelas sebagai upaya membina Profesionalisme guru, *Jurnal social Humaniora*, vol 9, no 1 (2016) 102

memberikan penghargaan guru dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi menurut sumadi Suryabrata motivasi merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).

d. Melakukan Evaluasi Pembelajaran dan Kinerja Guru

Penilaian belajar atau tingkat penguasaan yang ditunjukkan oleh murid dalam proses belajar yang diwujudkan dengan angka atau nilai. Mengevaluasi kinerja guru oleh kepala madrasah untuk memperbaiki lagi kinerja guru dalam supervisi akademik.

Manfaat Evaluasi Supervisi

- 1) Untuk mengevaluasi kinerja guru
- 2) Meningkatkan Kinerja Guru
- 3) Untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar.
- 4) Untuk melakukan perbaikan kegiatan pembelajaran⁴³

Evaluasi dalam pembelajaran khususnya di kelas guru adalah pihak yang paing bertanggung jawab atas hasilnya. Dengan demikian, guru patut dibekali dengan evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugasnya yaitu mengevaluasi hasil belajar siswa.⁴⁴

5. Strategi Peningkatan Kinerja Kepala Madrasah

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja merupakan perubahan perilaku individu dari yang baik menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja dapat

⁴³ Imam Musbikin, menjadi kepala sekolah yang hebat (Bandung : Remaja Rosdakarya : 2007) 129

⁴⁴ Syaiful Bahri, Guru dan anak didik dalam interaksi Edukasi (Jakarta : Rineka Cipta , 2014) 34

terjadi melalui interaksi dengan lingkungan. Menurut Usman, “Dalam suatu profesi akan menggambarkan bagaimana perilaku yang harus ditampilkan oleh seseorang yang berprofesi dalam melaksanakan tugasnya”.⁴⁵ Selanjutnya, strategi kepala madrasah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Castetter seperti dikutip Mulyasa dua macam strategi untuk peningkatan sumber daya manusia kepala madrasah yaitu:

a. Strategi Umum

Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas.

b. Strategi Khusus

Strategi yang berlangsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif.

Secara umum pimpinan di sebuah organisasi khususnya kepala madrasah di sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan madrasah terkait dengan sumber daya manusia (Pendidik). Oleh karenanya rekrutmen dan pengembangan pendidik harus berdasarkan kebutuhan madrasah dan kemampuan pendidik.

6. Fungsi-Fungsi Supervisi Akademik

Departemen Agama RI dalam buku *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama* dikemukakan bahwa secara garis besar fungsi supervisi dapat dikelompokkan kepada tiga bidang, yaitu dalam bidang kepemimpinan, dalam bidang pengawasan dan dalam bidang pelaksanaan. Adapun pendapat lain mengemukakan bahwa fungsi utama supervisi adalah perbaikan dan peningkatan kualitas. Hal ini sebagaimana menurut Haris Chester terdapat dalam *Encycloperdia of Education Researc*, bahwa fungsi utama supervisi adalah

⁴⁵ Nasir Usman, Menjadi kepala sekolah profesional (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) 128

membina program pembelajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan.⁴⁶

W. H. Burton dan Leo J. Bruckner menjelaskan bahwa fungsi utama dari supervisi adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar, maka Kimball Wiles lebih tegas lagi mengatakan bahwa fungsi dasar dari supervisi ialah memperbaiki situasi belajar anak. Sehubungan dengan hal tersebut, maka Swearingen memberikan delapan fungsi supervisi sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi semua usaha sekolah.
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.
- c. Memperluas pengalaman guru.
- d. Menstimulir usaha yang kreatif.
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus-menerus.
- f. Menganalisis situasi belajar dan mengajar.
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf.
- h. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.⁴⁷

Fungsi supervisi dalam bidang kepemimpinan yang penting diketahui oleh para pemimpi pendidikan termasuk kepala sekolah adalah menyusun rencana dalam policy bersama, mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan, memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan, membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok, mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan keputusan-keputusan, mambagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok sesuai dengan fungsi- fungsi dan kecakapan masing-masing.⁴⁸

⁴⁶Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*, 212..

⁴⁷Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 179.

⁴⁸Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk praktik Profesional*, 212-213.

Arikunto berpendapat sedikitnya ada tiga fungsi supervisi, yaitu:

- a. Fungsi mutu pembelajaran. Tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi diruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa.
- b. Fungsi memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran. Terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan, atau bahkan yang merupakna faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran
- c. Fungsi membina dan memimpin. Supervisi adalah kegiatan yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain, maka sudah jelas bahwa supervisi mempunyai fungsi memimpin yang dilakukan oleh pejabat yang disertai tugas memimpin sekolah, yaitu kepala sekolah.⁴⁹

7. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 menegaskan bahwa setiap kepala sekolah harus memenuhi lima kompetensi, yaitu (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi sosial, (3) kompetensi profesional, (4) kompetensi manajerial, (5) kompetensi supervisi. Jadi supervisi merupakan tugas dan tanggung jawab kepalasekolah yang tidak dapat dielakkan.⁵⁰

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah pada dimensi kompetensi supervisi meliputi merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

⁴⁹Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 13-14.

⁵⁰Adi Supratikto, Eko Supriyanto, Ahmad Fathoni, "Supervisi Akademik Di SMP Negeri 4 Pacitan," *Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2014): 141-49, <https://doi.org/10.23917/jmp.v9i2.1695>.

Jadi kepala madrasah sebagai supervisor bertugas untuk menyusun, melaksanakan, dan menggunakan hasil supervisi untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran dan pendidikan. Supervisi dilakukan pada guru tetapi juga staf atau karyawan dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, kegiatan supervisi diharapkan dapat mengidentifikasi guru dan tenaga kependidikan yang bermasalah (kurang profesional) dalam menjalankan tugasnya dan kinerjanya sehingga diketahui kelemahan yang menghambat pencapaian tujuan pendidikan untuk selanjutnya segera dicarikan solusi untuk kabaikan bersama.

a. Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Kegiatan supervisi arus dimulai dengan persiapan dan perencanaan yang matang. Dalam hal ini Allah SWT memberikan petunjuk dalam al-Qur'an:



Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S al-Hasyr: 18).⁵¹

Sejalan dengan kandungan ayat tersebut, Allah memberi petunjuk kepada setiap orang yang beriman untuk

⁵¹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Wali, 2012), 548.

membuat perencanaan, mendesain rencana apa yang akan dilakukannya di hari esok atau dikemudian hari. Perencanaan program supervisi didasari oleh berbagai informasi yang diperoleh atas dasar identifikasi dan analisis hasil pengawasan pada tahun sebelumnya. Konsep perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran. Manfaat perencanaan program supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- 1) Pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik
- 2) Untuk menyamakan persepsi seluruh warga madrasah tentang program supervisi akademik
- 3) Penjamin penghematan dan keefektifan penggunaan sumber daya madrasah (tenaga, waktu, dan biaya).

Perencanaan merupakan langkah awal dalam melaksanakan supervisi pendidikan, termasuk dalam perencanaan ini adalah persiapan supervisi. Hal-hal yang harus dipersiapkan diantaranya adalah penentuan waktu supervisi, instrumen supervisi, materi-materi supervisi dan lain-lain. Perencanaan berfungsi untuk menghasilkan kerangka kerja dan sebagai pedoman penyelesaian, menentukan proses untuk mencapai tujuan, mengukur setiap langkah atau membandingkannya dengan hasil yang seharusnya dicapai mencegah pemborosan dan mempersempit kemungkinan timbulnya hambatan. Dengan demikian supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademiknya. Supervisor harus melibatkan guru yang dibinanya secara aktif. Tanggung jawab perbaikan program akademik bukan hanya pada supervisor melainkan juga guru. Oleh karena itu, program supervisi akademik sebaiknya terencana. Melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan supervisor diharapkan bukan hanya pengetahuan dan keterampilan guru yang mengalami perbaikan, melainkan juga terjadi peningkatan komitmen

dan motivasi dari para guru.⁵²

b. Pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Pelaksanaan adalah upaya merealisasikan apa yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaan supervisi ini, seorang supervisor mempertimbangkan metode, pendekatan, dan teknik supervisi yang dilaksanakan. Selain itu prinsip-prinsip supervisi seperti; objektif, demokratis, humanis, berkesinambungan, dan lain lain menjadi hal penting dalam menjalankan proses supervisi.⁵³ Kepala madrasah sebagai manajer dan supervisor berperan penting dalam mewujudkan sistem manajemen madrasah yang unggul dan efektif, peran kepala madrasah dalam melaksanakan tugas supervisi, yaitu:

- 1) Mengadakan observasi di setiap kelas (dilakukan secara mendadak) untuk peningkatan proses pembelajaran yang meliputi pemilihan pendekatan metode, strategi, dan media pembelajaran yang digunakan oleh guru, selain itu juga melihat sejauh mana keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran di kelas, termasuk kecakapan siswa menguasai materi. Melaksanakan pertemuan individu dengan guru untuk menggali potensi masing-masing guru secara tertutup. Kepala madrasah dapat menyampaikan hasil observasi supervisinya kepada guru yang bersangkutan sebagai bahan pemecahan masalah, pembinaan, dan tindak lanjut guru dalam menjalankan tugasnya. Tindak lanjut ini perlu dicek ulang dengan melakukan kegiatan yang sama di kelas yang sama dan dengan guru yang sama.
- 2) Menyediakan waktu, melayani guru dalam upaya memecahkan masalah akademik dan administratif.
- 3) Melaksanakan pengembangan staf secara terencana, terarah dan berkelanjutan.

⁵²Imam Machali, Ara Hidayat, *Education Management (Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah Dalam Madrasah Di Indonesia)* (Bandung: Pustaka Educa, 2010), 148.

⁵³Ibid. h. 150

- 4) Bekerja sama dengan guru untuk mengevaluasi hasil belajar secara komprehensif.
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk perbaikan situasi dan kondisi proses pembelajaran.

Adapun kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan, termasuk di dalamnya pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah, al-Qur'an juga menuntut kita agar bekerja dengan penuh kesungguhan, apik, dan bukan asal jadi. Firman Allah Swt, dalam al-Qur'an QS. al-An'am (6): 135 yaitu:

فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ

الْمُرْسَلِينَ ﴿٦﴾

Terjemahnya:

Katakanlah (Muhammad), "Wahai kaumku! Buatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.

- c. Evaluasi hasil supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Maksud evaluasi di sini adalah serangkaian proses untuk menentukan kualitas dari sebuah aktivitas berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka mengambil suatu keputusan. Evaluasi dalam kegiatan supervisi pendidikan merupakan serangkaian langkah untuk menilai, menentukan sebuah kegiatan proses pembelajaran yang telah ditentukan untuk kemudian menjadi pertimbangan dan keputusan supervisi.⁵⁴

⁵⁴Imam Machali dan Ara Hidayat, *Education Management (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah dalam Madrasah di Indonesia)*, 148.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang ber-mutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berknaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru.

Georgia Departemen of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom proce-dure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pel-ajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan

pembelajaran.⁵⁵ Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik. Kinerja atau prestasi kerjanya dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

B. Peningkatan Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru berasal dari dua kata yang jika diuraikan berasal dari kata kinerja dan guru. Kinerja secara umum didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan juga tanggung jawab serta kemampuan dalam mencapai tujuan maupun standar yang telah ditetapkan.⁵⁶ Menurut Husaini Usman kinerja merupakan suatu hasil kerja dan juga kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi dari kerja atau performance.⁵⁷ Sedangkan Veithzal Rivai mengatakan bahwa kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi dari hasil penyelesaian tugasnya.⁵⁸ Dalam menjalankan suatu kinerja perlu adanya pengukuran agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Pengukuran kinerja yaitu proses yang dilakukan oleh lembaga dalam upaya untuk mengetahui tingkat kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi

⁵⁵Karsiyem Karsiyem and Muhammad Nur Wangid, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 201–12.

⁵⁶H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017), 21.

⁵⁷Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 487.

⁵⁸Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), 309.

lembaga.⁵⁹ Sedangkan pengertian guru yaitu pengajar, pendidik dan agen dalam pengembangan masyarakat. Kemudian guru juga merupakan suatu jabatan yang memiliki peranan serta kompetensi profesional.⁶⁰

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan bidang dan tugasnya yang juga didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian kinerja guru yaitu prestasi kerja yang diukur dari kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara profesional. Dalam hal ini pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru meliputi kemampuan guru mengelola kegiatan pembelajaran seperti, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran.

2. Indikator Kinerja Guru

Indikator-indikator dalam penilaian kinerja guru sangat penting untuk diketahui agar dapat meneliti secara rinci dari kinerja yang telah dilakukan seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan. Adapun Indikator kinerja guru yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan adalah sebagai berikut.⁶¹

a. Perencanaan pembelajaran meliputi:

- 1) Perumusan tujuan pembelajaran
- 2) Pemilihan materi ajar
- 3) Pemilihan sumber media pembelajaran
- 4) Kejelasan skenario pembelajaran
- 5) Kesesuaian teknik pembelajaran
- 6) Kelengkapan instrumen pembelajaran sesuai dengan

⁵⁹Muhaimin, *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)* (Jakarta: Kencana, 2010), 441.

⁶⁰Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Bandung: Bumi Aksara, 2001), 8.

⁶¹Rusman, *Model-Model Pembelajaran* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 75.

tujuan pembelajaran.

b. Strategi pembelajaran meliputi:

- 1) Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran
- 2) Kesesuaian dengan kompetensi dasar
- 3) Kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran
- 4) Kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik
- 5) Keruntutan dan sistematika materi ajar
- 6) Kesesuaian media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran
- 7) Kesesuaian media atau alat pembelajaran materi pembelajaran.

c. Evaluasi pembelajaran meliputi:

- 1) Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran
- 2) Kejelasan prosedur penilaian
- 3) Kelengkapan instrument penilaian
- 4) Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orangtua
- 5) Refleksi pengajaran
- 6) Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran

d. Lingkungan belajar meliputi:

- 1) Menciptakan budaya belajar
- 2) Mengelola kelas secara efektif

e. Pengembangan professional meliputi:

- 1) Peningkatan profesi
- 2) Bekerjasama dengan rekan sejawat
- 3) Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan

f. Komunikasi meliputi:

- 1) Komunikasi secara jelas kepada siswa

- 2) Komunikasi secara jelas kepada orangtua siswa
- 3) Komunikasi secara jelas kepada stakeholder

Hal lain disampaikan oleh Rusman bahwa alat Penilaian Kemampuan Guru yang disampaikan oleh Depdiknas meliputi tiga aspek utama yang kemudian tiga aspek tersebut merupakan aspek umum yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja guru, tiga aspek tersebut meliputi rencana pembelajaran atau disebut dengan RPP, prosedur pembelajaran dan penilaian pembelajaran.⁶² Ketiga aspek diatas kemudian akan diuraikan sebagai berikut.

a. Tahap Perencanaan

Rencana pelaksanaan pembelajaran atau yang disebut juga dengan rancangan kegiatan pembelajaran yang berisi rencana pembelajaran dan juga praktik dari tenaga pengajar dalam memberikan pelajaran berupa tujuan pembelajaran yang jelas dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kondisi setempat.⁶³

Pada tahap perencanaan guru diharapkan dapat menguasai serta menyiapkan bahan ajar dalam pembelajaran. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran baik berupa RPP, silabus, program semester dan program pokok.

b. Tahap Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan dengan penguasaan pada kemampuan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

Majid mengatakan bahwa: "Pelaksanaan pembelajaran merupakan proses belajar-mengajar yang didalam

⁶²Rusman, *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 75-80.

⁶³Hamzah B Uno, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 112.

pelaksanaannya menyesuaikan rambu-rambu yang telah di susun dalam perencanaan sebelumnya.⁶⁴ Organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.⁶⁵

Pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan secara tatap muka maupun jarak jauh. Dalam hal ini disebut luring (luar jaringan) dan daring (dalam jaringan). Pembelajaran luring dilakukan dengan tatap muka yang dilakukan di lembaga pendidikan secara langsung, sedangkan untuk menjalankan pembelajaran daring maka diperlukan aplikasi sistem pembelajarandaring.⁶⁶

Faridatun mengatakan bahwa E-learning merupakan metode pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi berbasis web yang dapat diakses dari jarak jauh sehingga pembelajaran yang dilakukan tidak hanya terpaku dalam ruang kelas dan dalam jam tertentu saja tetapi juga dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja.⁶⁷ Dalam pembelajaran daring dapat dilakukan dengan dua tipe, yaitu sinkronus dan asinkronus.

Menurut Hartanto pada pembelajaran asinkronus, peserta didik dapat mengakses materi pembelajaran dengan lebih fleksibel serta dapat melaksanakan pembelajaran dan menyelesaikannya sesuai rentang waktu yang telah di tentukan oleh guru. Pembelajaran dapat berupa pemberian bacaan, video, simulasi, permainan edukatif, kuis, dan pengumpulan tugas. Sedangkan, pada pembelajaran sinkronus diharuskan antara guru dan peserta didik mengakses internet dalam waktu bersamaan. Hal ini

⁶⁴Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 129.

⁶⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 11-12.

⁶⁶Yusuf Bilfaqih, M Qomarudin Nur, *Esensi Pengembangan Pembelajaran Daring* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 65.

⁶⁷Faridatun Nadziroh, "The Analisa Efektifitas Sistem Pembelajaran Berbasis E-Learning," *Journal of Computer Science and Visual Communication Design* 2, no. 1 (2017): 1-14.

memungkinkan interaksi langsung antara guru dan peserta didik secara daring. Pembelajaran sinkronus secara lebih singkat digambarkan sebagai kelas nyata namun bersifat maya (virtual). Pembelajaran sinkronus biasanya dapat berupa video conference.⁶⁸

c. Tahap Evaluasi

Menurut Tague Sutcliffe evaluasi dilakukan tidak hanya sekedar menilai aktivitas secara spontan, melainkan evaluasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur dan juga dengan turunan yang jelas.⁶⁹ Evaluasi pada dasarnya memberikan pertimbangan berdasarkan kriteria yang ditetapkan, untuk mendapatkan evaluasi secara objektif dimulai dari informasi-informasi kuantitatif dan kualitatif. Instrumen yang digunakan juga harus cukup sah, kukuh, praktis, dan jujur. Kemudian perolehan data dari instrumen tersebut kemudian diolah dengan tepat.⁷⁰ Menurut Suryosubroto disebutkan bahwa kemampuan mengevaluasi/ penilaian pengajaran, meliputi:⁷¹

- 1) Melaksanakan tes
- 2) Mengolah hasil penilaian
- 3) Melaporkan hasil penilaian
- 4) Melaksanakan program remedial/ perbaikan pengajaran.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar yaitu menyusun alat evaluasi baik lisan, tulisan, ataupun online sesuai dengan materi yang telah disampaikan.

⁶⁸Kezia Amadea, Margareta Dinda Ayuningtyas, "Perbandingan Efektivitas Pembelajaran Sinkronus Dan Asinkronus Pada Materi Program Linear," *Primatika: Jurnal Pendidikan Matematika* 9, no. 2 (2020): 111–20.

⁶⁹Rizkan, M. Izzudin Agustrian, Nyimas Lisa, Rizkan, "Manajemen Program Life Skill Di Rumah Singgah Al-Hafidz Kota Bengkulu," *Jurnal Pengembangan Masyarakat* 1, no. 1 (2018): 7–13, <https://123dok.com/document/z3jvv89y-manajemen-program-life-skill-rumah-singgah-hafidz-bengkulu.html>.

⁷⁰Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 245.

⁷¹Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 27.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meskipun kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, tetapi kinerja guru dapat dioptimalkan dan ditingkatkan. Kinerja guru akan menjadi optimal apabila didukung dengan aspek di sekolah baik kepala sekolah, iklim sekolah, lingkungan sekolah, guru, serta karyawan maupun peserta didik. Ondi mengemukakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, beberapa faktor tersebut antara lain:⁷²

- a. Kepribadian dan Dedikasi, kepribadian merupakan keseluruhan yang ada pada individu seperti unsur psikis dan fisik, jadi faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang menentukan apakah menjadi pendidik yang baik. Kepribadian merupakan salah satu faktor internal dari suatu individu dalam meningkatkan kinerjanya sendiri berupa konsistensi dan dedikasinya.
- b. Pengembangan Profesi, dalam pengembangan profesionalisme terhadap profesi guru disini menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan pengelolaan serta strategi dalam penerapannya. Selain itu dituntut juga untuk mempertanggung jawabkan segala sesuatu mengenai profesi yang dilakukannya.
- c. Kemampuan Mengajar, guru harus memiliki kemampuan pedagogik yang berkaitan dengan kemampuan mengajar dan mengelola kelas dengan baik.
- d. Komunikasi, hubungan komunikasi didalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya karena adanya komunikasi dan masukan dari banyak pihak terkait inovasi- inovasi yang akan dilakukan. Kemudian komunikasi dapat menjadi penunjang dalam kenyamanan dan interaksi antar pihak yang ada dalam suatu sekolah.

⁷²Aris Suherman, Ondi Soandi, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Aditama, 2010), 213-215.

- e. Hubungan dengan masyarakat, masyarakat dapat mempengaruhi kondisi sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu komunikasi dan hubungan antara sekolah dengan masyarakat harus terjalin dengan baik agar menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman serta mendapat dukungan dari masyarakat.
- f. Kedisiplinan, kedisiplinan guru yang tinggi dapat menunjang kinerja yang dilakukan dapat tertata sesuai dengan temponya masing-masing. Serta disiplin merupakan suatu hal yang seharusnya menjadi etos kerja bagi guru sebagai pendidik maupun sebagai anggota sekolah.
- g. Kesejahteraan, semakin sejahtera seseorang maka kemungkinan meningkatnya kinerja juga meningkat pula.
- h. Iklim Kerja, iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah baik dari antar guru, atasan maupun pegawai lain.

Sepuluh faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya

- a) Dorongan untuk bekerja.
- b) Tanggung jawab terhadap tugas.
- c) Minat terhadap tugas.
- d) Penghargaan terhadap tugas.
- e) Peluang untuk berkembang.
- f) Perhatian dari kepala sekolah.
- g) MGMP dan KKG.
- h) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.
- i) Kelompok diskusi terbimbing.
- j) Layanan perpustakaan.⁷³

⁷³Acep Nurlaeli Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19," *Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 244–55, <https://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/article/view/41>.

DAFTAR RUJUKAN

- Abas, H Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- Agustrian, Nyimas Lisa, Rizkan, Rizkan and M. Izzudin. "Manajemen Program Life Skill Di Rumah Singgah Al-Hafidz Kota Bengkulu." *Jurnal Pengembangan Masyarakat* 1, no. 1 (2018): 7–13. <https://123dok.com/document/z3jvv89y-manajemen-program-life-skill-rumah-singgah-hafidz-bengkulu.html>.
- Ahmad, Laode Ismail. "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 133–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>.
- Amadea, Kezia, and Margareta Dinda Ayuningtyas. "Perbandingan Efektivitas Pembelajaran Sinkronus Dan Asinkronus Pada Materi Program Linear." *Primatika: Jurnal Pendidikan Matematika* 9, no. 2 (2020): 111–20.
- Ara Hidayat, Imam Machali. *Education Management (Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah Dalam Madrasah Di Indonesia)*. Bandung: Pustaka Educa, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta, 2019.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian Cetakan 5*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004.
- Bahri, Saiful. "Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru." *Visipena* 5, no. 1 (2014): 100–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.46244/visipena.v5i1.236>.

- Bilfaqih, Yusuf, and M Qomarudin Nur. *Esensi Pengembangan Pembelajaran Daring*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Dalawi, Amrazi Zakso, Usman Radiana. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru SMP Negeri 1 Bengkayang." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* 2, no. 3 (2012): 1–16.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v2i3.1576>.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Djamarah. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Fathurrohman, Puput. *Supervisi Pendidikan : Dalam Pengembangan Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Gunawan, Ary H. *Administrasi Sekolah : Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1996.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bandung: Bumi Aksara, 2001.
- Hasanah, Miftahul Laili, and Muhammad Kristiawan. "Supervisi Akademik Dan Bagaimana Kinerja Guru." *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 97–112.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>.
- Hidayat, Rahmat, and Candra Wijaya. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.
- Hs, Syamsuddin. "Penerapan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, no. 2 (2019): 230–37.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v3i2.21164>.
- Imron, Ali. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Jelantik, A Ketut. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional : Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Karsiyem, Karsiyem, and Muhammad Nur Wangid. "Pelaksanaan

Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 201–12.

Kependidikan, Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga. *Supervisi Akademik (Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah)*. Jakarta: Kemendiknas, 2010.

Kompri. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah : Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana, 2017.

Kompri, SKKS. *Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana, 2017.

Majid, Abdul. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.

Masditou. “Manajemen Pembiayaan Pendidikan Menuju Pendidikan Yang Bermutu.” *Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 (2017): 119–45. <https://media.neliti.com/media/publications/287324-manajemen-pembiayaan-pendidikan-menuju-p-cb6a2042.pdf>.

Menengah, Dirjen Pendidikan Dasar dan. *Panduan Supervisi Akademik*. Jakarta: Kemendikbud, 2017.

Muhaimin. *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Jakarta: Kencana, 2010.

Mulyadi, Ramayulis. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2017.

Mulyasa, Enco. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Nadziroh, Faridatun. “The Analisa Efektifitas Sistem Pembelajaran Berbasis E-Learning.” *Journal of Computer Science and Visual Communication Design* 2, no. 1 (2017): 1–14.

Nasution, Lukman, Sudirman Suparmin, and Gomgom Siregar.

Supervisi Akademik Pengawas: Teori Dan Aplikasi Melalui Mutu Pendidikan. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2020.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.

Novianti, Herna. “Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Manajer Pendidikan* 9, no. 2 (2015): 350–58.

Ondi Soandi, Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan.* Bandung: Aditama, 2010.

Pianda, Didi. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala*



Sekolah. Bandung: CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.

Purbasari, Margi. "Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar." *Journal of Elementary Education* 4, no. 1 (2015): 46–52. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jee/article/view/7532>.

Purwanto, M Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

RI, Kementrian Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Jakarta: Wali, 2012.

Robbin, Stephen P, and Mary Coulter. *Manajemen Alih Bahasa T. Hermaya Dan Harry Slamet Jilid I, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Indeks, 2004.

Rusman. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

———. *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan : Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Sahertian, Piet A, and Frans Mataheru. *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Sehartian, Piet A. *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007.

Soetopo, Hendiyat, and Wasty Soemanto. *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988.

Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.

Subagyo, P Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

- Subroto, Suryo. *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sudarmono, Sudarmono, Lias Hasibuan, and Kasful Anwar Us. "Pembinaan Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2021): 266–80. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/448>.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Suhayati, Iis Yeti. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17, no. 1 (2013): 86–95. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6435>
- Sulhan, Muwahid. *Supervisi Pendidikan: Teori Dan Praktek Dalam Mengembangkan SDM Guru*. Surabaya: Acima Publishing Surabaya, 2013.
- Supratikto, Adi, Eko Supriyanto, and Ahmad Fathoni. "Supervisi Akademik Di SMP Negeri 4 Pacitan." *Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2014): 141–49. <https://doi.org/10.23917/jmp.v9i2.1695>.
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa, 1998.
- Uno, Hamzah B. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Walidin, Warul, Saifullah Idris, and Z A Tabrani. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015.
- Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, Acep Nurlaeli. "Pengaruh

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19.” *Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 244–55. <https://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/article/view/41>.

Zainal, Veithzal Rivai, H Mansyur Ramly, Thoby Mutis, and Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.

