



**SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA GURU PADA SMP AT-TAUBAH KOTA BATAM**

**Afi Parnawi**  
**STAI Ibnu Sina Batam**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 22 Februari 2019  
Revisi pertama : 25 Februari 2019  
Diterima : 26 Februari 2019  
Tersedia online : 02 Maret 2019

Kata Kunci : *Supervisi Kepala Sekolah,  
Motivasi Kerja Guru*

Email : [affi354@gmail.com](mailto:affi354@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan supervisi yang meliputi program, pelaksanaan, evaluasi, faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala SMP At-Taubah Kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, subjek penelitian kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan pengawas. Data dianalisis dengan cara mereduksi, display, mengambil kesimpulan dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Penyusunan program supervisi dilakukan pada setiap awal tahun ajaran melalui kegiatan rapat dengan melibatkan seluruh personel sekolah. Program yang disusun adalah membentuk struktur organisasi supervisi akademik, membentuk tim dan meng SK tugaskan supervisor, supervisi administrasi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, bimbingan konseling, evaluasi pelaksanaan supervisi dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi. 2) Supervisi dilaksanakan berdasarkan jadwal yang telah ditentukan oleh tim pelaksana supervisi. Teknik supervisi yang digunakan adalah teknik individual dan kelompok meliputi kunjungan kelas, percakapan pribadi, rapat guru, diskusi sebagai proses kelompok, tukar menukar pengalaman, diskusi dan seminar. 3) Evaluasi supervisi dilaksanakan pada setiap akhir semester. Hasil evaluasi akan dipertahankan serta ditingkatkan apabila sudah mencapai tujuan, sedangkan kekurangan akan dianalisis dan mengadakan perbaikan-perbaikan dalam penyusunan program pada tahun berikutnya. 4) Faktor pendukung pelaksanaan supervisi adalah guru menanggapi secara positif tentang pelaksanaan supervisi, terjalinnya hubungan yang baik antara guru dengan guru dan kepala sekolah dengan guru dan timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan hambatan-hambatannya adalah adanya guru yang tidak hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi dan kesibukan kepala sekolah dan guru.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pendidikan adalah salah satu proses pemberian bantuan bagi manusia peserta didik untuk mengembangkan daya berpikir, daya rasa, daya fungsi dan perannya dalam kehidupan. Hal ini, tercermin dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Bab I pasal 1 ayat 2 ditetapkan bahwa “Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki kelebihan jika dibandingkan dengan rekan-rekan sejawatnya. Menurut Suryosubroto (2010:86) “Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personel sekolah secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai dengan optimal.”

Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang bermutu diharapkan dapat mengembangkan pembelajaran yang bermutu dan menghasilkan output yang bermutu pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Idris (2007:12) bahwa “semakin baik kualitas profesional guru akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas belajar-mengajar.” Hal ini disebabkan guru mempunyai kemampuan mengajar yang tinggi, mampu mengoptimalkan dan mendayagunakan/menggunakan komponen pendidikan seperti media pengajaran kurikulum dan lain-lain sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih baik.

Hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa guru pada SMP At-Taubah Kota Batam terungkap bahwa banyaknya masalah guru di luar administrasi dan motivasi kerja, guru jarang melakukan terobosan yang berarti sesuai dengan perkembangan pendidikan. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP At-Taubah dapat diketahui adanya penurunan motivasi kerja guru, dari hasil rekap absensi terdapat beberapa guru yang kurang disiplin waktu dalam mengajar.

Salah satu upaya untuk mengatasi masalah pada SMP At-Taubah di atas adalah melalui supervisi. Mukhtar dan Iskandar (2009:40) mengatakan bahwa “Supervisi adalah mengamati, mengawasi, atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan.” Supervisi dapat dilakukan berupa bimbingan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pengajaran dan metode- metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SMP At-Taubah dengan judul “Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru pada SMP At-Taubah Kota Batam”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru dengan supervisi kepala sekolah.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat supervise kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Supervisi Pendidikan**

Supervisi memiliki kedudukan sentral dalam upaya pembinaan dan pengembangan kegiatan kerja sama dalam suatu organisasi. Menurut Suryosubroto (2010:175), "Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik." Menurut Mukhtar dan Iskandar (2009:40) bahwa "secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan."

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar dan belajar pada khususnya. Dengan adanya supervisi, maka dapat memberikan bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik.

#### **Peran dan Fungsi Kepala Sekolah**

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya sekolah dalam menjalankan tugas kekepalasekolahan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam pasal 12 ayat

1 Peraturan Pemerintah 28 tahun 1990 dikemukakan bahwa "kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah berfungsi dan bertugas sebagai Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, Leadership, dan Motivator (EMASLIM). Hal ini sesuai dengan pendapat Murniati (2008:146) bahwa peran kepala

sekolah adalah sebagai: “1) pendidik (*educator*), 2) supervisor, 3) pemimpin (*leader*), 4) manajer, 5) administrator, 6) inovator, dan 7) motivator.”

Implementasi tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak cukup mengandalkan aksi-aksi praktis dan fragmentaris, melainkan berbasis pada pengetahuan di bidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas. Menurut Murniati (2008: 123) kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut memiliki berbagai hal, seperti ciri-ciri kepemimpinan, yaitu: “1) iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, 2) imajinasi yang kuat, 3) emosi yang stabil, 4) mampu hidup dalam menghadapi kegagalan, 5) berpikir terbuka, 6) rendah hati (bukan berarti rendah diri), 7) mempunyai pemikiran yang sabar dan tekun, 8) disiplin, 9) memperhitungkan efektivitas dan efisiensi dan 10) memiliki rasa humor dan berjiwa seni” Kompleksnya penguasaan keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin menunjukkan bahwa pekerjaan memimpin bukanlah pekerjaan yang mudah.

### **Model, Pendekatan dan Teknik Supervisi Pembelajaran**

Model supervisi dalam uraian ini ialah suatu pola contoh acuan dari supervisi yang diterapkan. Menurut Sahertian (2008: 34) ada berbagai model supervisi yang berkembang, yaitu “model supervisi konvensional, model ilmiah, model klinis dan model artistik.”

Pendekatan dan perilaku serta teknik yang diterapkan dalam memberi supervisi kepada guru-guru berdasarkan keadaan dan kemampuan guru. Menurut Sahertian (2008: 46) ada beberapa pendekatan supervisi, yaitu: “1) pendekatan langsung, 2) pendekatan tidak langsung, dan 3) pendekatan kolaboratif.”

Tugas pengawas satuan pendidikan ketika melaksanakan tugas pengawasannya haruslah memahami metode dan teknik supervisi pendidikan agar kegiatan supervisi dapat dilakukan dengan baik dan hasil pembinaannya mencapai tujuan pembinaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tim Dosen Administrasi UPI (2010:317) yang menyatakan bahwa beberapa teknik supervisi yang dapat digunakan supervisor pendidikan antara lain:

- a. Kunjungan kelas secara berencana untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar di kelas
- b. Pertemuan pribadi antara supervisor dengan guru untuk membicarakan masalah-masalah khusus yang dihadapi guru.
- c. Rapat antara supervisor dengan para guru di sekolah, biasanya untuk membicarakan masalah-masalah umum yang menyangkut perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan
- d. Kunjungan antar kelas atau antar sekolah merupakan suatu kegiatan yang terutama untuk saling menukarkan pengalaman sesama guru atau kepala sekolah tentang usaha-usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar.
- e. Pertemuan-pertemuan di kelompok kerja penilik, kerja kepala sekolah, serta pertemuan kelompok kerja guru, pusat kegiatan guru dan sebagainya. Pertemuan-pertemuan tersebut dapat dilakukan oleh masing-masing kelompok kerja, atau gabungan yang terutama dimaksudkan untuk menemukan masalah, mencari alternatif penyelesaian, serta menerapkan alternatif masalah yang tepat.

Dari kutipan diatas, jelas bahwa supervisi merupakan kegiatan membina dan membantu pertumbuhan agar setiap orang mengalami peningkatan pribadi dan profesinya. Menurut Suryosubroto (2010:180) bahwa “teknik supervisi pada umumnya dibedakan menjadi dua golongan, yaitu teknik supervisi bersifat individu dan teknik supervisi yang bersifat kelompok”.

Dalam melaksanakan tugas kepengawasan seorang pengawas sekolah hendaknya memahami tugas pokok yang meliputi pembinaan, pemantauan dan penilaian terhadap sekolah yang menjadi tanggung jawab binaannya secara utuh dan keseluruhan dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Tugas pokok tersebut diimplementasikan kedalam bentuk supervisi, baik supervisi manajerial maupun supervisi akademik.

### **Kepala Sekolah sebagai Supervisor**

Kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran guru di kelas. Menurut Sahertian (2008:24) bahwa “Seorang supervisor dapat berperan sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator”. *Sebagai coordinator*, pengawas dapat mengkoordinasi program belajar- mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda di antara guru-guru. *Sebagai konsultan*, pengawas dapat memberi bantuan, bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok. *Sebagai pemimpin kelompok*, pengawas dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. *Sebagai evaluator*, pengawas dapat membantu guru-guru dalam menilai dan hasil proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan.

Menurut Rivai & Murni (2009: 826), bahwa “Dalam supervisi pengajaran, supervisor bisa mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuan sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga melalui supervisi pengajaran, supervisor bisa menumbuhkan motivasi kerja guru.”

Pendapat di atas menunjukkan bahwa guru membutuhkan bantuan dari kepala sekolah dan pengawas yang secara struktural dianggap memiliki kelebihan dari guru. Supervisor yang berkualitas adalah supervisor yang dapat memberikan bantuan kepada guru kearah usaha pemecahan masalah dan perbaikan kualitas proses pembelajaran secara sistematis, kontinyu, dan komprehensif sehingga dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

### **Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Mc. Donald sebagaimana dikutip oleh Sadirman motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Veithzal Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Ernest J. McCormick sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dapat diambil kesimpulan motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan uraian paparan diatas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja guru Jadi motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan di bidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan rencana. Suatu pekerjaan guru dalam kegiatan belajar mengajar akan tercapai jika guru mempunyai motivasi yang kuat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP At-Taubah Kota Batam. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah bulan September hingga November 2018. Sedangkan subjek dalam penelitian adalah kepala sekolah SMP At-Taubah Kota Batam.

## **HASIL PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN**

### **Program Supervisi yang disusun oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyusunan program supervisi kepala SMP At-Taubah Kota Batam dilakukan pada setiap awal tahun ajaran melalui kegiatan rapat dengan melibatkan seluruh personel sekolah yang terdiri dari program tahunan dan program semester. Program-program yang disusun adalah manajemen sekolah untuk membentuk struktur organisasi supervisi akademik, membentuk tim dan meng SK tugaskan supervisor pelaksana supervisi akademik, pelaksanaan supervisi administrasi pembelajaran, supervisi kegiatan pembelajaran, supervisi bimbingan konseling, melaksanakan evaluasi pelaksanaan supervisi dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi.

Program supervisi untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah menjabarkan kurikulum ke dalam program semester, menyusun perencanaan mengajar, melaksanakan kegiatan belajar dengan baik, menilai proses dan hasil belajar, membuat dan menggunakan alat bantu mengajar secara sederhana dan mengelola kegiatan belajar ko dan ekstra kurikuler serta kegiatan-kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pembelajaran siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat Soetjipto dan Rafflis (2009:239-240) bahwa tugas supervisor membantu guru dalam hal:

1. Pengembangan kurikulum. Kurikulum perlu diperbaiki dan dikembangkan secara terus menerus. Dalam hal kurikulum dirancang secara terpusat dan supervisor

- membantu guru dalam melaksanakan penyesuaian dan perancangan pengalaman belajar dengan keadaan lingkungan dan siswa.
2. Pengorganisasian pengajaran. Supervisor bertugas membantu pelaksanaan pengajaran sehingga siswa, guru, tempat dan bahan pengajaran sesuai dengan waktu yang disediakan serta tujuan instruksional yang ditetapkan.
  3. Pemenuhan fasilitas sesuai dengan rancangan proses belajar mengajar.
  4. Perancangan dan perolehan bahan pengajaran sesuai dengan perancangan kurikulum. Guru harus selalu melakukan titik ulang, evaluasi dan perubahan tentang bahan pengajaran agar lebih besar sumbangannya terhadap tercapainya tujuan pengajaran.
  5. Perencanaan dan implementasi dalam meningkatkan pengalaman belajar dan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Kegiatan ini meliputi bantuan dalam menyelenggarakan workshop, konsultasi, wisatakarya, serta berbagai macam latihan dalam jabatan.
  6. Pelaksanaan orientasi tentang suatu tugas atau cara baru dalam proses belajar mengajar.
  7. Guru perlu dilengkapi dengan informasi yang relevan dengan tugas serta tanggung jawabnya.
  8. Pengkoordinasian antara kegiatan belajar mengajar dengan kegiatan layanan lain yang diberikan sekolah/lembaga pendidikan kepada siswa.
  9. Pengembangan hubungan dengan masyarakat dengan mengusahakan lalu lintas informasi yang bebas tentang hal yang berhubungan dengan kegiatan pengajaran.
  10. Pelaksanaan evaluasi pengajaran, terutama dalam perencanaan, pembuatan instrumen, pengorganisasian, dan penetapan prosedur untuk pengumpulan data, analisis dan intepretasi hasil pengumpulan data, serta pembuatan keputusan untuk perbaikan proses pengajaran.

Kutipan di atas secara jelas dapat dipahami bahwa program supervisi berisikan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Program supervisi harus realistis dan dapat dilaksanakan sehingga benar-benar membantu mempertinggi kinerja guru. Program supervisi berprinsip kepada proses pembinaan guru yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesionalnya dalam mengajar.

### **Pelaksanaan Supervisi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi dilaksanakan berdasarkan jadwal yang telah ditentukan oleh tim pelaksana supervisi akademik yang telah di SK tugaskan oleh kepala sekolah. Sebelum melaksanakan supervisi, terlebih dahulu mensosialisasikan tentang pelaksanaan supervisi, menyiapkan instrumen pelaksanaan supervisi berupa instrumen administrasi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan instrument hasil supervisi akademik. Teknik supervisi yang dilakukan secara individual dan kelompok baik secara langsung, tidak langsung maupun kolaboratif. Teknik individual yang dilakukan berupa kunjungan kelas dan percakapan pribadi. Sedangkan teknik kelompok yang kita terapkan adalah rapat guru, diskusi sebagai proses kelompok, tukar menukar pengalaman, diskusi dan seminar.

Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dimaksudkan untuk mengarahkan para guru agar mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Soetjipto dan Raffles (2009:257) bahwa “Kesediaan guru untuk diobservasi dan dianalisis perilaku mengajarnya serta kesediaan untuk berdialog dengan supervisor harus terus dikembangkan, sehingga guru dapat memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari supervisi.”

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai kewajiban membimbing dan membina guru atau staf lainnya. Pembinaan dan bimbingan guru akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan dan kelancaran proses belajar mengajar. Soetjipto dan Raffles (2009:257) mengatakan bahwa “Dalam pelaksanaan supervisi sikap kooperatif guru yang ditunjukkan pada fase perencanaan masih tetap diperlukan, bahkan perlu ditingkatkan. Kesediaan guru untuk diobservasi dan dianalisis perilaku mengajarnya serta kesediaan untuk berdialog dengan supervisor harus terus dikembangkan, sehingga guru dapat memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari supervisi.”

Pendapat diatas menjelaskan bahwa supervisi pendidikan memberikan tekanan pada proses pembentukan dan pengembangan kemampuan profesional guru, yang dimulai dengan mengadakan perbaikan dalam cara mengajar guru di kelas, dengan cara ini diharapkan siswa dapat belajar dengan baik, sehingga tujuan pengajaran dapat dicapai secara maksimal. Langkah pembinaan yang dilakukan supervisor dipercaya mampu dilaksanakan oleh yang disupervisi dan yang di supervisi dengan tidak terpaksa menerima saran supervisor. Hubungan yang demokratis bukan otokratis diharapkan menumbuhkan kreativitas dari para guru. Pembinaan yang diberikan supervisor sebagai *sharing of Idea*, untuk saling memberi masukan, sehingga supervisi suatu interaksi antara supervisor dan yang disupervisi untuk saling memberikan umpan balik.

### **Evaluasi Supervisi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi supervisi dilaksanakan pada setiap akhir semester. Hasil supervisi disampaikan kepada guru secara individual dan kelompok. Hasil evaluasi akan dipertahankan serta ditingkatkan apabila sudah mencapai tujuan, sedangkan kekurangan dan kelemahan akan dianalisis dan mengadakan perbaikan-perbaikan dalam penyusunan program pada tahun berikutnya.

Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan suatu tolak ukur untuk memperoleh suatu kesimpulan. Menurut Djudju (Daryanto, 2007:4) “Evaluasi adalah kegiatan untuk mengetes tingkat kecakapan seseorang atau kelompok orang.” Fungsi utama evaluasi adalah menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

Evaluasi dalam supervisi adalah proses pengumpulan informasi yang diperlukan untuk selanjutnya digunakan bagi upaya perbaikan pengajaran lebih lanjut. Bahan-bahan yang diperoleh tersebut selanjutnya dimanfaatkan untuk menyusun

kegiatan tindak lanjut yang sekaligus menjadi masukan penyusunan program pembinaan selanjutnya. Evaluasi supervisi pendidikan adalah pemberian estimasi terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan untuk menentukan keefektifan dan kemajuan dalam rangka mencapai tujuan supervisi pendidikan yang telah ditetapkan.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung pelaksanaan supervise akademik dalam meningkatkan profesional guru pada SMP At-Taubah Kota Batam adalah guru menanggapi secara positif tentang pelaksanaan supervisi, terjalinnya hubungan yang baik antara guru dengan guru dan kepala sekolah dengan guru, timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuannya. Sedangkan hambatan-hambatannya adalah adanya guru yang tidak hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi dan kesibukan kepala sekolah dan guru.

Dalam upaya mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi, Mukhtar dan Iskandar (2009:288) menjelaskan bahwa “seorang supervisor harus menfokuskan diri pada upaya penyediaan staf pengembangan pendekatan dan bagaimana memberikan bantuan yang menyenangkan dan bermanfaat bagi guru.” Hal tersebut membawa kepada suatu perhatian terhadap bagaimana agar bakat dan sumber daya individual guru dapat memberikan pada yang lain dan bagaimana proses evaluasi dapat ditingkatkan. Tim Dosen UPI Bandung (2010:324) bahwa usaha untuk kelancaran dan keberhasilan pemecahan permasalahan yang ditempuh dalam kegiatan supervisi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Penyamaan visi dan misi
2. Pengelolaan supervisi yang baik
3. Pelibatan guru secara individual dalam pelaksanaan supervisi
4. Pelibatan organisasi guru, seperti PKG, KKG dan KKKS untuk mengukur keberhasilan guru dalam pembelajaran dan sebagai tempat *sharring*.

Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, konseptual, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan stakeholders sekolah. Kepala sekolah berperan untuk melakukan supervisi berupa bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Penyusunan program supervisi dilakukan pada setiap awal tahun ajaran melalui kegiatan rapat dengan melibatkan ketua yayasan, wakil kepala sekolah, guru dan seluruh personel sekolah yang terdiri dari program tahunan dan program semester. Program yang disusun adalah rapat manajemen sekolah untuk membentuk struktur

organisasi supervisi akademik, membentuk tim dan meng SK tugaskan supervisor pelaksana supervisi akademik, supervisi administrasi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, bimbingan konseling, evaluasi pelaksanaan supervisi dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi.

2. Supervisi dilaksanakan berdasarkan jadwal yang telah ditentukan oleh tim pelaksana supervisi akademik. Sebelum melaksanakan supervisi, kepala sekolah mensosialisasikan tentang pelaksanaan supervisi dan menyiapkan instrumen pelaksanaan supervisi. Teknik supervisi yang digunakan adalah teknik individual dan kelompok meliputi kunjungan kelas, percakapan pribadi, rapat guru, diskusi sebagai proses kelompok, tukar menukar pengalaman, diskusi dan seminar.
3. Evaluasi supervisi dilaksanakan pada setiap akhir semester dengan menginformasikan kepada guru secara individual dan kelompok terlebih dahulu. Hasil evaluasi akan dipertahankan serta ditingkatkan apabila sudah mencapai tujuan, sedangkan kekurangan akan dianalisis dan mengadakan perbaikan-perbaikan dalam penyusunan program pada tahun berikutnya.
4. Faktor pendukung pelaksanaan supervisi adalah guru menanggapi secara positif tentang pelaksanaan supervisi, terjalinnya hubungan yang baik antara guru dengan guru dan kepala sekolah dengan guru dan timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuannya. Sedangkan hambatan-hambatannya adalah adanya guru yang tidak hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi dan kesibukan kepala sekolah dan guru.

### **Saran**

1. Pengawas perlu mensosialisasikan kepada guru mengenai hal-hal yang berhubungan dengan supervisi akademik, seperti: pengertian supervisi akademik, tujuan dan fungsi supervisi akademik, prinsip-prinsip supervisi akademik, teknik supervisi akademik, dan sasaran atau aspek-aspek yang disupervisi dalam melaksanakan supervisi akademik
2. Kepala sekolah dapat menjadikan hasil supervisi sebagai pegangan dalam perbaikan kinerja guru dan sekolah. Kendala melaksanakan supervisi akademik oleh kepala sekolah hendaknya diatasi melalui berbagai cara, antara lain: pengawas menyadari kewajiban dan tugasnya, memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan kemampuan diri, dan mampu membuat dan melaksanakan supervisi akademik sesuai dengan jadwal (komitmen).
3. Pihak pemerintahan khususnya lembaga pendidikan hendaknya banyak menerbitkan atau mengeluarkan buku yang membahas tentang supervisi sekolah, guna pengembangan dan pengetahuan bagi para pegawai di bidang satuan pendidikan terutama guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Daryanto. 2007. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Idris, Jamaluddin. 2007. *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*. Batam: Taufiqiyah Sa'adah.
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung:

- Remaja Rosdakarya. Murniati AR. 2008. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rivai, M dan Murni. 2009. *Education Management (Analisis Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahertian, P. A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhardan, D. 2010. *Standar Kinerja Guru dan Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Belajar, dalam Mimbar Pendidikan*. Bandung: UPI.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- USMPn, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.