

KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM RANGKA MENCAPAI TUJUAN PENDIDIKAN

Oleh:
Iwantoro

Abstraks

One of the competency which must be had a headmaster ia a compency as learning supervisor. It was responsibility to help the teachers increasing capacity students learning actifity to be optimal. Teachers is one of the source that had a school to get the learning purpose by their learning approach a school will success accordingto how the teacher work perfectly, so that way a headmaster must be help the teacher work in learning proceess and competent. A maximal supervice activity. Will help the successfull of it, but instead the minimum supervice activity will decrease the teacher work ang low their competent. So, the learning purpose failed.

Key word: *competency, supervice, headmaster, the teacher work, and education purpose*

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki dan oleh kepala sekolah adalah kompetensi sebagai supervisor pendidikan. Sebagai supervisor pendidikan ia bertanggung jawab dan berperan dalam membantu guru dalam meningkatkan kapasitasnya untuk membelajarkan murid secara optimal. Guru adalah salah satu sumber daya yang dimiliki sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan membelajarkan peserta didik bergantung banyak kepada peran yang dimainkan oleh guru, oleh karena itu membantu guru dalam proses membelajarkan peserta didik mutlak dilakukan oleh kepala sekolah. Pelaksanaan supervisi yang tepat dan manusiawi sangat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Tidak jarang pelaksanaan supervisi yang tidak tepat dan kaku membuat guru menjadi acuh dan akhirnya kinerjanya menjadi menurun dan tujuan pendidikan tidak tercapai.

Kata Kunci: *kompetensi, supervisi, kepala sekolah, kinerja guru, dan tujuan pendidikan*

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah masalah yang sangat penting dalam pembangunan bangsa dan negara ini. Pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang mampu membangun peradaban bangsa dan negara, semakin baik sebuah negara mengelola pendidikannya maka semakin maju negara tersebut, dan sebaliknya. Oleh karena itu negara hadir untuk menata pendidikan agar dapat menciptakan manusia yang utuh yang mampu membangun negaranya. Di Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyebutkan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya

potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Di sinilah peran negara untuk mengembangkan peserta didik agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut, berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut salah satunya adalah dengan pengembangan kurikulum. Seperti diketahui pada Tahun Pelajaran 2013-2014 pemerintah memberlakukan kurikulum 2013 meskipun tidak diterapkan pada semua lembaga pendidikan yang ada di negara ini, tetapi pada Tahun Pelajaran 2014-2015 semua sekolah diwajibkan pemerintah untuk melaksanakan kurikulum 2013 ini. Perubahan kurikulum ini tidak lepas dari pencapaian tujuann pendidikan nasional.

Tahun pelajaran 2014-2015 bagi sebagian guru adalah tahun yang sulit dan melelahkan, karena tepat di awal tahun ajaran tersebut semua lembaga pendidikan dari setiap jenjang dari Sekolah dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI) sampai Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah (MA) harus menerapkan Kurikulum 2013. Memang kurikulum 2013 tidak diberlakukan disemua kelas, untuk SD/MI berlaku pada kelas 1 dan kelas 4; di SMP/MTs berlaku di kelas VII; dan SMA/SMK/MA berlaku untuk kelas X, tetapi hal tersebut tetap membuat guru-guru pusing tujuh keliling karena kurangnya sosialisasi dan banyak faktor lain yang mengganjal pelaksanaan kurikulum baru tersebut yang diklaim sebagai kurikulum yang mengakomodir potensi siswa tersebut.

B. Pembahasan

1. Kompetensi Supervisi Pendidikan

Mutu pendidikan tidak lepas dari kesiapan sekolah dalam menyikapi, memahami, dan melaksanakan kurikulum tersebut. Kepala sekolah sebagai orang nomor satu di sekolah atau *top management* memegang peran penting dalam pelaksanaan kurikulum tersebut. Masalah yang sering dijumpai di lapangan adalah kompetensi kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam membantu guru-guru dalam menyelesaikan masalah pembelajaran di kelas. Lasut (dalam Mantja, 2002) mengungkapkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Tanggung jawab ini dalam pustaka dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksana proses belajar mengajar, yaitu guru.

a. Pendekatan Supervisi Pendidikan

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang supervisor kepala sekolah hendaknya menggunakan pendekatan yang benar agar tujuan supervisi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini harus dipahami karena

karakteristik guru berbeda-beda. Suatu pendekatan atau teknik pemberian supervisi sangat bergantung kepada prototipe guru. Glickman (1981) memilah-milah guru dalam empat prototipe. Ia mengemukakan setiap guru memiliki dua kemampuan dasar, yaitu berpikir *abstrak* dan *komitmen serta kepedulian*. Keempat prototipe guru itu adalah: 1) Guru yang profesional, yaitu guru yang memiliki daya abstrak tinggi dan komitmen serta kepedulian yang tinggi pula; 2) Guru yang tukang kritik, yaitu guru yang memiliki daya abstrak tinggi tetapi komitmen serta kepedulian yang rendah; 3) Guru yang terlalu sibuk, merupakan guru yang memiliki daya abstrak rendah sedangkan komitmen serta kepedulian yang tinggi; dan 4) Guru yang tidak bermutu, yaitu guru yang memiliki daya abstrak dan komitmen serta kepedulian yang rendah pula. Dari paradigma kategori guru di atas maka jenis pendekatan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Pendekatan langsung (direktif), pada pendekatan ini berarti cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor seperti berikut; menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolok ukur, dan menguatkan.
- 2) Pendekatan tidak langsung (non-direktif), cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tetapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan guru-guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Perilaku supervisi yang bisa dilakukan adalah mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah.
- 3) Pendekatan kolaboratif, merupakan cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama, bersepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Perilaku supervisor adalah sebagai berikut; menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, dan negosiasi (Sahertian, 2000).

b. Model Supervisi Pendidikan

Model dalam uraian di sini adalah suatu pola, contoh: acuan dari supervisi yang diterapkan. Model supervisi perlu dipahami kepala sekolah sehingga pelaksanaan supervisi dapat mengenai sasaran yang diharapkan. Sahertian (2000) menuliskan ada berberapa model supervisi yang berkembang antara lain:

- 1) Model supervisi yang konvensional (tradisional), perilaku supervisi ialah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan.

Kadang-kadang bersifat memata-matai. Briggs (1948) mengungkapkan bahwa pekerjaan supervisor yang bermaksud hanya mencari kesalahan adalah suatu permulaan yang tidak berhasil. Akibat dari penerapan model supervisi seperti ini adalah ketidakpuasan guru dan akan tampak dalam kinerja guru sikap acuh tak acuh dan menentang.

- 2) Model supervisi yang bersifat ilmiah, supervisi ini memiliki ciri-ciri antara lain; dilaksanakan secara berencana dan kontinu, sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu, menggunakan instrumen pengumpulan data, dan ada data yang obyektif dari keadaan yang riil.
- 3) Model supervisi klinis, bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah. Tetapi tercipta hubungan manusiawi, sehingga guru-guru memiliki rasa aman.
- 4) Model supervisi artistik, model artistik akan menampakkan dirinya dalam relasi dengan guru-guru yang dibimbing sedemikian baiknya sehingga guru merasa diterima (Sahertian, 2000). Penggunaan model supervisi yang tepat akan membuat guru-guru merasa senang. Model supervisi yang tidak tepat akan membingungkan bahkan membuat guru tidak dihargai oleh kepala sekolah.

Pendekatan yang tidak tepat dan kesalahan dalam memposisikan peran supervisor akan membuat pelaksanaan supervisi menjadi tidak jelas. Menurut (Dantes et al., 2013) Pengawas sekolah memiliki tugas pokok membina sekolah baik dari sisi manajerial maupun akademik. Dalam melaksanakan tugas tersebut mereka tentu harus memiliki pengetahuan, pengalaman, wawasan, dan kinerja yang memadai. Berkaitan dengan hal diatas telah di sebutkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 12 Tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah atau madrasah. Peraturan ini memuat dua hal, yaitu kualifikasi calon pengawas, dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas sekolah atau madrasah. lebih lanjut (Dantes et al., 2013) menguraikan bahwa kegiatan supervisi yang selama ini dilakukun ternyata belum membawa kemajuan yang signifikan pada peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan karena kesiapan supervisi hanya menekankan pada aspek administrasi dan kelengkapan sarana pendukung pembelajaran. Tinjauan yang tertumpu pada aspek administrasi dilakukan berdasarkan asumsi bahwa dengan melihat kelengkapan administrasi tersebut, terutama pada *lesson plan* dapat diketahui bagaimana langkah-langkah dari pola pembelajaran yang didesain oleh seorang guru. Asumsi semacam ini kelihatannya sangat menyesatkan karena banyak bukti dilapangan bahwa guru hanya *mengcopy paste lesson plan* yang ada, baik dari sesama guru ataupun dari sumber lain yang belum tentu sama relevansinya dengan situasi dan kondisi yang mereka alami, supervisor atau pengawas justru tidak paham sehingga menimbulkan jarak yang agak jauh antara guru dan pengawas. Akhirnya mereka melaksanakan formalitas dengan alat ukur yang didesain sedemikian rupa sehingga sasaran peningkatan kualitas jauh dari harapan.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Menurut (Tidarini, n.d.) Mangkunegoro (2000:19) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Simamora (2001:327) bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut (Susanto, 2012) Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Byars dan Rue (1991:250) "*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*". Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson (1987: 491) "*Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*". Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:117-125) beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung.

Menurut (Kurnia, 2010) Pengertian kinerja menurut Simamora (2002), memberi batasan kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang

akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroiti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

b. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas dan fungsi antara lain sebagai; 1) administrator pendidikan, 2) pemimpin pendidikan, dan 3) supervisor pendidikan. Sebagai administrator dia bekerjasama dengan orang dalam lingkungan pendidikan (sekolah). Kepala sekolah berperan untuk mendayagunakan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah berperan untuk menggerakkan semua potensi yang ada (guru, staf, dan peserta didik) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai supervisor pendidikan kepala sekolah dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah (Mantja, 2002:9).

Menurut (Kurnia, 2010) dalam dunia pendidikan, kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan dua hal. Pertama perkembangan kurikulum yang merupakan gejala kemajuan pendidikan yang selalu berubah. Kedua pengembangan personal pegawai atau karyawan senantiasa merupakan upaya terus menerus dalam suatu organisasi. Pelaksanaan supervisi bukan hanya mengawasi apakah para guru menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru, bagaimana cara memperbaiki proses belajar mengajar.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

c. Pentingnya Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mencapai Tujuan Pendidikan

Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional diperlukan peran aktif dari berbagai pihak yang terkait (*stake holder*). Oleh karena itu bidang pendidikan perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan prioritas, baik oleh pemerintah, keluarga, masyarakat maupun pengelola pendidikan. Upaya pembangunan di bidang pendidikan masih perlu dilanjutkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga menghasilkan manusia pembangunan yang berkualitas. Seperti disebutkan sebelumnya bahwa

pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Bertolak dari hal tersebut setiap lembaga atau sekolah pasti merumuskan tujuan pendidikannya masing-masing. Salah satu sebab yang bisa mempengaruhi keberhasilan lembaga atau sekolah dalam mencapai tujuannya adalah faktor kinerja guru.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja guru menjadi meningkat, salah satunya adalah kompetensi kepala sekolah dalam mensupervisi mereka. Menurut Wahyudi (2009), supervisi pendidikan berperan memberikan kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi harus dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan. Melalui supervisi guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja, dilatih untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi. Lovell dan Wiles (dalam Mantja, 2002) mengatakan pada umumnya kepala sekolah dipandang sebagai supervisor pengajaran di sekolahnya, karena ialah yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua program pengajaran. Karena itu para guru berharap agar kepala sekolah mengguanakan sebagian besar waktunya untuk perbaikan dan peningkatan pengajaran.

Menurut (Pranoto, 2013) Kinerja guru menunjukkan sejauhmana proses dan hasil kerja guru yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak. Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai harapan, peran pembinaan berkelanjutan dan supervisi pengawasan sangat diperlukan. Pembinaan berkelanjutan ini biasanya dilakukan dengan cara peningkatan kualitas *in-service training*, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) dan peran organisasi profesi. Sedangkan supervisi pengawas dilakukan untuk mendampingi guru melaksanakan tugas-tugasnya. Keberadaan pengawas adalah sebagai pilar penjamin mutu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, dimana ia memiliki kewajiban untuk mengembangkan kriteria dan pengukuran, melaksanakan pengukuran, dan mengevaluasi ketercapaian kinerja sekolah. Peningkatan.

Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan

dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional (Pidarta, 1996:380).

Untuk meningkatkan kinerja guru faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar. Supervisi yang mengandung arti semua usaha yang dilakukan supervisor dalam bentuk pemberian bantuan, bimbingan, pergerakan motivasi, nasihat, dan pengarahan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa (Hamalik, 2006:63).

Kegiatan supervisi pada intinya adalah melakukan pembinaan personil sekolah pada umumnya akan tetapi para guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Menurut (Kurnia, 2010) Sebagai dampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran, diharapkan dapat meningkat pula prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah itu. Kegiatan ini mempunyai konsekuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisi setiap saat, karena tujuan supervisi telah jelas. Jika guru dan kepala sekolah telah memahami fungsi dan peran supervisi, maka problem pendidikan akan mudah dipecahkan. Keberhasilan sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran merupakan keberhasilan "*team work*"/ bersama. Berdasarkan mutu yang dicapai tersebut, perlu dicari sistem penghargaan (*reward*) yang tepat, hukuman (*punishment*) yang relevan, konsisten dan objektif terhadap kepala sekolah dan guru.

Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai supervisor pendidikan dapat membangkitkan semangat kerja guru yang secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik. Memang kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam membelajarkan peserta didik, akan tetapi dengan kompetensi tersebut kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru secara tidak langsung. Oleh karena itu pengetahuan yang luas tentang peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang supervisor pendidikan mutlak dimiliki.

C. Simpulan

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara psikologis akan berpengaruh kinerja guru. Kepuasan yang dirasakan oleh guru karena kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik akan menambah motivasinya dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru bekerja dengan suka rela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi

yang dilakukan oleh kepala sekolah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka. Oleh karena itu kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mutlak dimiliki untuk membantu para guru dalam membelajarkan peserta didik. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh guru, tentu dengan cara yang manusiawi agar mereka termotivasi sehingga dapat memacu produktivitas kinerjanya yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dantes, N., Lasmawan, I. W., Studi, P., Dasar, P., Sarjana, P. P., & Ganesha, U. P. (2013). Kontribusi Supervisi Pembelajaran Pengawas Sekolah, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Journal Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(4).
- [2] Glikcman, C. (1981). *Development Supervision (Alternative Practice for Helping Teacher Improve Instruction)*. Virginia:ASCD.
- [3] Hamalik, O. (2006). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja [4] Rosdakarya.
- [4] Kurnia, I. (2010). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Kepala Sekolah. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.
- [5] Mantja, W. (2002). Manajemen pendidikan Dan Supervisi Pengajaran. *Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*. Malang: Wineka Cipta.
- [6] Pidarta, M. (1996). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [7] Pranoto, H. (2013). Pengaruh Pembinaan Berkelanjutan, Supervisi Pengawasan Dan motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Di UPT Disdikpora Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(April).
- [8] Sahertian. (2000). *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru; The Factors Of Affecting The Performance Of The Teachers' Of State Vocational High School. *Jurnal Pendidikan*, 2(2).
- [10] Tidarini, E. P. (n.d.). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada SMA Negeri Di Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan*.

Iwantoro, lahir di Mojokerto 16 Nopember 1979 menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam tahun 2002. Pada tahun 2005 berhasil mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Konsentrasi Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Malang. Mengawali kariernya sebagai Dosen di sebuah perguruan

tinggi swasta di Mojokerto pada tahun 2005, sekarang menjadi Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Bangil Pasuruan. Dan diberi kepercayaan oleh Ketua STIT Muhammadiyah Bangil menjabat sebagai Redaktur Pelaksana Jurnal Pendidikan Islam. Nomor HP: 085790974441 email: iwanalfarosi@gmail.com