

**EKSISTENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR TERHADAP
KINERJA GURU DI SD NEGERI 488 PATOKO KECAMATAN
WALENRANG KABUPATEN LUWU**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Kewajiban sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd.I)
pada Program Studi Pendidikan Agama Islam
Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo

Oleh,

Maya Lestari K.

NIM 09.16.02.0567

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN
TARBIYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PALOPO
2014**

**EKSISTENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR TERHADAP
KINERJA GURU DI SD NEGERI 488 PATOKO KECAMATAN
WALENRANG KABUPATEN LUWU**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Kewajiban sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Agama Islam (S.Pd.I)
pada Program Studi Pendidikan Agama Islam
Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo

Oleh,

Maya Lestari K.

NIM 09.16.02.0567

Dibimbing oleh:

1. Drs. Nurdin K., M.Pd.

2. Firman, S.Pd., M.Pd.

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN
TARBIYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PALOPO
2014d**



IAIN PALOPO

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul ” **Eksistensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SD 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu**” yang ditulis oleh **Maya Lestari K.** Nomor Induk Mahasiswa **09.16.2. 0567**, mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo, yang telah dimunaqasyahkan pada tanggal **07 Jumadil Awal 1435 H.**, bertepatan dengan **hari Kamis, 06 Maret 2014 M.**, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I).

Palopo, 06 Maret 2014M
07 Jumadil Awal 1435 H

TIM PENGUJI :

Ketua Sidang	:	Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum.	(.....)
Sekretaris Sidang	:	Sukirman, S.S., M.Pd.	(.....)
Penguji I	:	Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum.	(.....)
Penguji II	:	Drs. Hilal Mahmud, M.M.	(.....)
Pembimbing I	:	Drs. Nurdin K., M.Pd.	(.....)
Pembimbing II	:	Firman, S.Pd., M.Pd.	(.....)

Mengetahui:

Ketua STAIN Palopo

Ketua Jurusan Tarbiyah

Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum.
Nip 19511231 198003 1 017

Drs. Hasri, M.A.
Nip 19521231 198003 1 036

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maya Lestari K.
Nim : 09.16.2. 0567
Jurusan : Tarbiyah
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar adalah karya penulis sendiri, bukan plagiasasi atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 19 Maret 2014
Yang membuat pernyataan,

Maya Lestari K.
NIM 09.16.2.0567

PRAKATA

ﷻ

الحمد لله الذي ارسل رسوله رحمة للعالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء
والمرسلين سيدنا محمد
وعلى آله وصحبه اجمعين، اما بعد

Puji syukur kehadiran Allah swt. atas segala rahmat dan maghfirah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad saw.

Skripsi ini berjudul “*Eksistensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SD 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu*” dapat selesai berkat bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Selanjutnya ucapan terima kasih yang kami haturkan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum., ketua STAIN Palopo beserta Wakil Ketua I, Wakil Ketua II, dan Wakil Ketua III yang telah memberikan pengajaran, pembinaan dan perhatian kepada penulis selama menimba ilmu di kampus tercinta STAIN Palopo.
2. Prof. Dr. H.M. Said Mahmud, Lc., M.A., ketua STAIN Palopo periode 2006 – 2010, ketika itu penulis telah menjadi mahasiswa pada STAIN Palopo.
3. Drs. Hasri, M.A., selaku ketua Jurusan Tarbiyah yang telah bersedia membimbing, mengarahkan dan memperhatikan kami dalam menyelesaikan studi di kampus tercinta STAIN Palopo.

4. Drs. Nurdin K., M.Pd. selaku pembimbing I dan Firman, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Jurusan Tarbiyah, yang telah banyak memberikan ilmu yang berharga dan bermanfaat bagi penulis.
6. Kepala Perpustakaan STAIN Palopo beserta staf yang telah menyediakan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku tercinta yang telah melahirkan dan merawat dengan ikhlas serta mendukung penulis hingga berhasil menyelesaikan studi pada STAIN Palopo.
8. Seluruh teman mahasiswa yang telah bersama-sama dalam suka dan duka, canda dan tawa selama kuliah di STAIN Palopo.

Akhirnya kepada Allah jualah tempat kembalinya segala sesuatu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan.

Palopo, 19 Maret 2014
Penulis,

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
ABSTRAK	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Supervisi	7
B. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Guru dengan Supervisi	9
C. Peran Kepala Sekolah	13
D. Kinerja Guru	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Sumber Data	31
C. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Profil SD Negeri 488 Patoko Kabupaten Luwu	
B. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu ...	45
C. Faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu	52
D. Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	56
B. Implikasi Penelitian	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- A. Pengesahan Draft
- B. Surat keterangan Penelitian Dari Kesbang
- C. Surat Izin Penelitian dari Sekolah
- D. Surat Keterangan Wawancara
- E. Pedoman Wawancara

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

Tabel 1	Keadaan Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun Pelajaran 2013/2014	41
Tabel 2	Keadaan Pegawai/Tenaga Kependidikan SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun Pelajaran 2013/2014	42
Tabel 3	Sarana dan Prasarana SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu	43

IAIN PALOPO

ABSTRAK

Maya Lestari K.. 2014, *Eksistensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SD 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu*. Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah. Pembimbing I Drs. Nurdin K., M.Pd. Pembimbing II Firman, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: Eksistensi, Kepala Sekolah, Supervisor, Kinerja Guru.

Permasalahan pokok penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana peranan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko? 2. Apa faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko? 3. Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko?

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Peranan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko; (2) Faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko; (3) Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko.

Dalam konteks penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta. Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer yaitu kepala sekolah dan guru di SD Negeri 488 Patoko. Sumber data sekunder yaitu data dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah ada serta hasil penelitian yang ditemukan peneliti secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya. Perbaikan tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat berupa bantuan dukungan fasilitas, bahan-bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan strategi pengajaran, pelatihan, magang dan bantuan lainnya yang akan meningkatkan efektivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas belajar di kelas; (2) Faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko yaitu motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, guru yang selalu mengikuti pelatihan dan seminar, dan kepala sekolah yang selalu melakukan pengawasan kepada para guru. (3) Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko yaitu membantu guru dalam persiapan mengajar, melakukan pembinaan disiplin guru,

memberikan motivasi kepada guru, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP), melakukan supervisi administrasi dan akademik, memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan, dan memberi penghargaan pada guru yang berprestasi serta memberikan sanksi pada guru yang malas dan bermasalah.



IAIN PALOPO

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul: Eksistensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SD 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu

yang ditulis oleh:

Nama : Maya Lestari K.
NIM : 09.16.2.0567
Jurusan : Tarbiyah
Prog. Studi : Pendidikan Agama Islam

disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasyah.
Demikian untuk diproses selanjutnya.

IAIN PALOPO

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Nurdin K., M.Pd.

**NIP 19681231 199903 1 014
201101 1 009**

Firman, S.Pd., M.Pd.

NIP 19810607

NOTA DINAS PEMBIMBING

Perihal : Skripsi
Lamp : 6 Eksemplar

Kepada

Yth. Bapak Ketua Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo

Di-

Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Maya Lestari K.

NIM : 09.16.2.0567

Jurusan : Tarbiyah

Prog. Studi : Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi : "Eksistensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SD 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu"

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I

Drs. Nurdin K., M.Pd.
NIP 19681231 199903 1
014

NOTA DINAS PEMBIMBING

Perihal : Skripsi
Lamp : 6 Eksemplar

Kepada

Yth. Bapak Ketua Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo

Di-

Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Maya Lestari K.

NIM : 09.16.2.0567

Jurusan : Tarbiyah

Prog. Studi : Pendidikan Agama Islam

Judul Skripsi : "Eksistensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SD 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu"

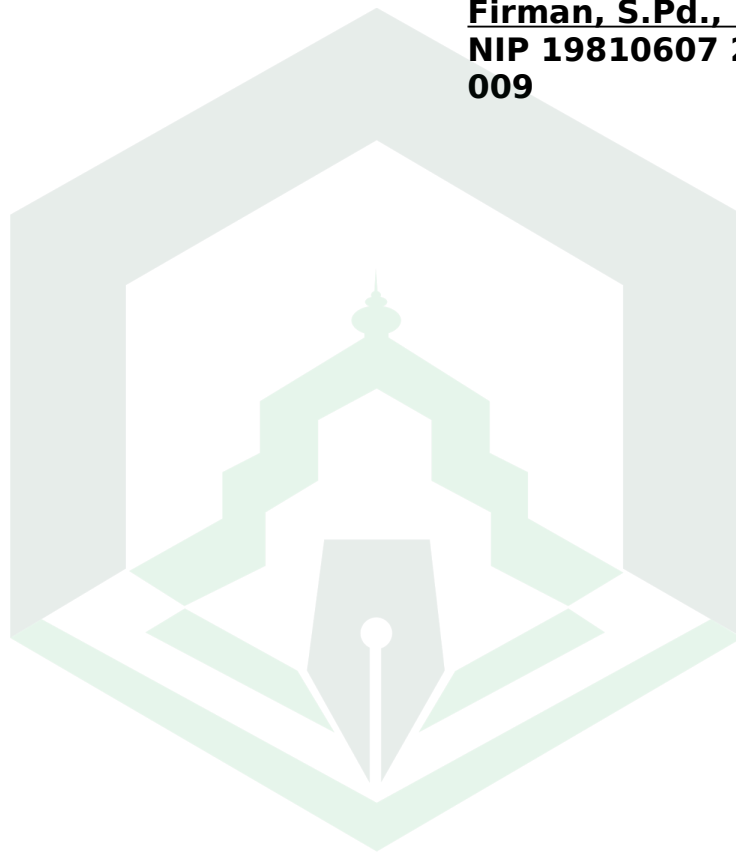
Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing II

Firman, S.Pd., M.Pd.
NIP 19810607 201101 1
009



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan, yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat, untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang akan datang.¹

Dalam PP No. 19 tahun 2005 dijelaskan:

Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.²

Pendidikan adalah pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal dan non formal, dan informal di sekolah, dan di luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi pertimbangan kemampuan-

¹Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Jogjakarta: ar-Ruzz Media, 2010), h. 11.

²Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah RI. No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

kemampuan individu, agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Hal ini sejalan dengan semangat Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang menjelaskan arti pendidikan sebagai:

".. Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".¹

Definisi tersebut mengandung aspek-aspek yang cukup komprehensif dan sejalan dengan tujuan pembelajaran n¹ pendidikan Agama Islam. Dalam Islam, pendidikan merupakan proses kehidupan diri tiga kegiatan hidup, yaitu; *ta'lim*, *tarbiyah*, dan *ta'dib*.² *Ta'lim* adalah suatu proses pencerahan akal anak didik, *tarbiyah* berarti menanamkan kesadaran kemanusiaan, dan *ta'dib* diarahkan pada pembentukan pola tingkah laku anak didik.³

Proses pendidikan didesain sedemikian rupa untuk memudahkan peserta didik memahami pelajaran. Hampir semua dari faktor pendidikan operasionalnya dilaksanakan oleh guru. Sebagai elemen penting dalam lingkup pendidikan,

¹Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003), h. 3.

²M. Amin Rais, *Tauhid Sosial*, (Cet. I; Bandung : Mizan, 1998), h. 290.

³*Ibid.*, 290-291.

keberhasilan pendidikan tergantung ditangan guru. Di tangan pendidik kurikulum akan hidup dan bermakna sehingga menjadi “makanan” yang mendatangkan selera untuk disantap menjadi peserta didik.³ Maka dari itu peran guru harus lebih dimantapkan dalam rangka meningkatkan pendidikan, khususnya pada pembentukan pribadi peserta didik berakhlakul karimah.

Dalam bahasa al-Qur'an, pendidikan menghendaki terwujudnya keseimbangan antara kebahagiaan dunia dan akhirat.

Allah swt berfirman dalam Q.S. al-Qashash(28):77:

وَلَقَدْ آتَيْنَاكَ الْفُرْقَانَ
 وَبَيْنَ الْيَمَنِ وَالْبَحْرِ
 وَبَيْنَ الشَّامِ وَالْجَزِيرِ
 وَبَيْنَ الْبَحْرِ وَالْمَدِينِ
 وَبَيْنَ الْبَحْرِ وَالْمَدِينِ
 وَبَيْنَ الْبَحْرِ وَالْمَدِينِ
 وَبَيْنَ الْبَحْرِ وَالْمَدِينِ
 وَبَيْنَ الْبَحْرِ وَالْمَدِينِ

Terjemahnya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁴

Secara implisit, ayat ini menekankan kepada proses pendidikan yang menitikberatkan kepada dua persoalan yang sangat

³Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 4.

⁴Departemen Agama, *al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT Syamil Cipta Media, 2006) h. 732.

penting secara berimbang, yakni pembinaan, pengajaran, pelatihan dalam aspek jasmani dan pembinaan serta pembangunan aspek jiwa/ruhiyah. Dalam pendidikan Islam, dua aspek penting ini merupakan sebuah kesatuan yang harus diusung secara bersama untuk dikembangkan agar manusia mencapai kesejahteraan material dan nonmaterial.

Salah satu proses asumsi yang melandasi keberhasilan guru dan pendidikan guru adalah penelitian berfokus pada sifat-sifat kepribadian guru. Kepribadian guru yang dapat menjadi suri teladanlah yang menjamin keberhasilannya mendidik anak”.⁵ Utamanya dalam pendidikan Islam seorang guru yang memiliki kepribadian baik, patut untuk ditiru peserta didik khususnya dalam menanamkan nilai-nilai agama.

Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan.⁶ Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para

⁵*Ibid.*, h. 83.

⁶*Ibid.*, h. 154.

pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi, dan hubungan.⁷

Peranan kepala sekolah sebagai supervisi terhadap kinerja guru dan pendidikan di sekolah sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan kinerja guru di sekolah. Kegiatan supervisi pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilakukan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari masalah tersebut di atas, penulis akan merumuskan masalah yang menjadi dasar pokok pembahasan penelitian ini. Adapun rumusan masalah tersebut adalah:

1. Bagaimana peranan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu?
2. Apa faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu?

⁷Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Cet ke-4; Jakarta: Rajawali Pers, 1990), h. 323.

3. Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peranan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademik atau manfaat ilmiah
 - a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan
 - b. Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran terhadap semua pihak terkait, khususnya bagi peneliti untuk memahami keadaan di lapangan.
2. Manfaat praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan koreksi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.
- b. Sebagai rujukan pemikiran khususnya bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.



IAIN PALOPO

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Supervisi

Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan, termasuk pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.¹

Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa itu. Supervisi tidak bersifat direktif tetapi lebih banyak bersifat konsultatif.

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar. Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan

¹[http://wikipedia.com_Defenisi Supervisi Pendidikan](http://wikipedia.com_Defenisi%20Supervisi%20Pendidikan), (Diakses pada Tanggal 10 Oktober 2013)

supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.²

Konsep supervisi tidak bisa disamakan dengan inspeksi, inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik diantara guru-guru, karena bersifat demokratis. Istilah supervisi pendidikan dapat dijelaskan baik menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik).³

1. Etimologi

Istilah supervisi diambil dalam n bahasa Inggris “*Supervision*” artinya pengawasan di bidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

2. Morfologis

Supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk perkataannya. Supervisi terdiri dari dua kata “super” berarti atas, lebih. Visi berarti lihat, tilik, awasi. Seorang supervisor memang mempunyai posisi diatas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang disupervisinya.

2M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 17.

3Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 117.

3. Semantik

Pada hakekatnya isi yang terkandung dalam definisi yang rumusnya tentang sesuatu tergantung dari orang yang mendefinisikan. Supervisi sebagai bantuan pengembangan situasi mengajar belajar agar lebih baik. Supervisi ialah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Dengan demikian, supervisi ditujukan kepada penciptaan atau pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Untuk itu ada dua hal (aspek) yang perlu diperhatikan.

B. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Guru dengan Supervisi

Di abad sekarang ini, yaitu era globalisasi dimana semuanya serba digital, akses informasi sangat cepat dan persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hanya manusia yang mempunyai sumber daya unggul dapat bersaing dan mempertahankan diri dari dampak persaingan global yang ketat. Termasuk sumber daya pendidikan. Yang termasuk dalam sumber daya pendidikan yaitu ketenagaan, dana dan sarana dan prasarana.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya yang

menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional.

Latar belakang perlunya supervisi berakar mendalam dalam kebutuhan masyarakat dengan latar belakang sebagai berikut:

1. Latar Belakang Kultural

Pendidikan berakar dari budaya arif lokal setempat. Sejak dini pengalaman belajar dan kegiatan belajar-mengajar harus daingkat dari isi kebudayaan yang hidup di masyarakat itu. Sekolah bertugas untuk mengkoordinasi semua usaha dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

2. Latar Belakang Filosofis

Suatu system pendidikan yang berhasil guna dan berdaya guna bila ia berakar mendalam pada nilai-nilai filosofis pandangan hidup suatu bangsa.

3. Latar Belakang Psikologis

Secara psikologis supervisi itu berakar mendalam pada pengalaman manusia. Tugas supervisi ialah menciptakan suasana sekolah yang penuh kehangatan sehingga setiap orang dapat menjadi dirinya sendiri.

4. Latar Belakang Sosial

Seorang supervisor dalam melakukan tanggung jawabnya harus mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama. Supervisi harus bersumber pada kondisi masyarakat.

5. Latar Belakang Sosiologis

Secara sosiologis perubahan masyarakat punya dampak terhadap tata nilai. Supervisor bertugas menukar ide dan pengalaman tentang mensikapi perubahan tata nilai dalam masyarakat secara arif dan bijaksana.

6. Latar Belakang Pertumbuhan Jabatan

Supervisi bertugas memelihara, merawat dan menstimulasi pertumbuhan jabatan guru. Diharapkan guru menjadi semakin professional dalam mengemban amanat jabatannya dan dapat meningkatkan posisi tawar guru di masyarakat dan pemerintah, bahwa guru punya peranan utama dalam pembentukan harkat dan martabat manusia.

Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan dasar adalah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif, yaitu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa aman dan diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu, supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif.⁴

Ada dua hal yang mendasari pentingnya supervisi dalam proses pendidikan yaitu:

⁴Sahertian, *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 20.

a. Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus-menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Hal ini berarti bahwa guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar daya upaya pendidikan berdasarkan kurikulum dapat terlaksana secara baik. Namun demikian, upaya tersebut tidak selamanya berjalan mulus.

Banyak hal sering menghambat, yaitu tidak lengkapnya informasi yang diterima, keadaan sekolah yang tidak sesuai dengan tuntutan kurikulum, masyarakat yang tidak mau membantu, keterampilan menerapkan metode yang masih harus ditingkatkan dan bahkan proses memecahkan masalah belum terkuasai. Dengan demikian, guru dan Kepala Sekolah yang melaksanakan kebijakan pendidikan di tingkat paling mendasar memerlukan bantuan-bantuan khusus dalam memenuhi tuntutan pengembangan pendidikan, khususnya pengembangan kurikulum.

b. Pengembangan personel, pegawai atau karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus-menerus dalam suatu organisasi. Pengembangan personal dapat dilaksanakan secara formal dan informal. Pengembangan formal menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan melalui penataran, tugas belajar, loka karya dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan informal merupakan tanggung jawab pegawai sendiri dan dilaksanakan secara mandiri atau bersama dengan rekan kerjanya, melalui

berbagai kegiatan seperti kegiatan ilmiah, percobaan suatu metode mengajar, dan lain sebagainya.⁵

Kegiatan supervisi pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran.

C. Peran Kepala Sekolah

Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk

⁵Supandi, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Agama, 1996), h. 252.

perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama sekolah dan orang tua, serta sosok *outcome* sekolah yang prospektif.

Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah.⁶

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotifasi individu

⁶Wahjosumijdo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 81.

untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari sekolah.⁸ Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah.

Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah, artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan

7E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 107.

8E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 90.

guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepala sekolah yang baik.

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan. Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin.

Peran adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.⁹

Seorang kepala sekolah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas kepala sekolah secara optimal, diperlukan kepala sekolah yang mampu mengarahkan bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat

⁹Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha nasional, 1983), h. 15.

berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.¹⁰

Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan kinerja para guru dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan yang sesuai dengan pancasila, UUD 1945 beserta tujuan Pendidikan Nasional akan segera tercapai.

1. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang penting dalam memotivasi dan mengordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.¹¹ Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang

¹⁰Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), h. 177.

¹¹Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 124.

mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.¹² Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tentu mempengaruhi orang lain seperti guru dan tenaga kependidikan lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pihak sekolah. Tujuan akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan bekerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas dan menjadi terbaik di daerahnya.

Dalam teori kepemimpinan setidaknya ada dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.¹³

Kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif bilamana mampu menjalankan perannya untuk mendorong,

¹²Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 88.

¹³Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 32.

mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepala sekolah sangat berperan dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia.¹⁴

Sedangkan menurut Daryanto, model kepemimpinan yang paling cocok diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajarann karena misi utama sekolah mendidik semua siswa dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menjadi orang dewasa yang sukses dalam menghadapi masa depan yang belum diketahui dan yang sarat dengan tantangan-tantangan yang sangat turbulen. Misi inilah yang kemudian menuntut sekolah sebagai organisasi harus memfokuskan pada pembelajaran (*learning focused schools*), yang meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar (asesmen).¹⁵

14Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategi*, (Jakarta:.. Bumi Aksara,1994), h. 46.

15Daryanto, *op.cit.*, h. 67.

Definisi kepemimpinan pembelajaran yang efektif menurut

Petterson sebagaimana dikutip Daryanto adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah mensosialisasikan dan menanamkan isi dan makna visi sekolahnya dengan baik. Dia juga mampu membangun kebiasaan-kebiasaan berbagi pendapat atau urun rembug dalam merumuskan visi dan misi sekolahnya, dan dia juga selalu menjaga agar visi dan misi sekolah yang telah disepakati oleh warga sekolah hidup subur dalam implementasinya.
- b. Kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan sekolah (manajemen partisipatif). Kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan dalam kegiatan operasional sekolah sesuai dengan kemampuan dan batas-batas yuridiksi yang berlaku.
- c. Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap pembelajaran , misalnya dia mendukung bahwa pengajaran yang memfokuskan pada kepentingan belajar siswa harus menjadi prioritas.
- d. Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar sehingga memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung di sekolah.
- e. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dia dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan

dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar tersebut.¹⁶

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah

sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

a. Kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mengembangkan

kepribadiannya agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati,

dan memiliki kepekaan sosial.

b. Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Pemahaman yang

baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat

menjelaskan kepada guru, staf, dan pihak lain serta menemukan

strategi yang tepat untuk mencapainya.

c. Pengetahuan yang luas. Kepala sekolah harus memiliki

pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya

maupun bidang yang lain yang terkait.

d. Ketrampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai

kepala sekolah, yakni ketrampilan teknis seperti penyusunan jadwal

pelajaran dan memimpin rapat; ketrampilan hubungan

kemanusiaan misalnya bekerja sama dengan orang lain,

memotivasi guru/staf; serta ketrampilan konseptual, seperti

memperkirakan masalah yang muncul serta mencari

pemecahannya.¹⁷

Jika seorang kepala sekolah memenuhi semua persyaratan di

atas, maka tujuan pendidikan akan dapat dicapai sesuai yang

¹⁶Daryanto, *op.cit.*, h. 68.

direncanakan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin/leader harus dapat memahami, mendalami, dan menerapkan beberapa konsep ilmu manajemen.

2. Kepala sekolah sebagai *motivator*

Kepala sekolah merupakan pendorong untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dalam meraih keinginan.¹⁸ Motivasi merupakan keinginan yang ada pada seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan.¹⁹

Prinsip-prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya, antara lain:

- a. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang diadakan menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan dan para tenaga kependidikan dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-

waktu hukuman juga diperlukan

¹⁷Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012), h. 185

¹⁸Arifin M, *Peran dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), h. 28.

¹⁹Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Reika Aditama, 2008), h. 22.

e. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.²⁰

Dengan demikian seorang kepala sekolah dalam fungsinya sebagai motivator harus dapat mengupayakan supaya guru dan semua tenaga kependidikan yang ada di lingkup sekolah bersangkutan selalu meningkatkan kemampuan dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan kesejahteraan, dan rasa kebersamaan untuk mencapai produktifitas kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Dari beberapa pendapat yang mengemuka tentang pengertian supervisi, Luk-luk Nur Munfidah menyimpulkan supervisi pendidikan adalah semua usaha yang sifatnya membantu guru atau melayani guru agar dapat memperbaiki, mengembangkan, dan bahkan meningkatkan pengajarannya, serta dapat pula menyediakan kondisi belajar murid yang efektif dan efisien demi

20E. Mulyasa, *op.cit.*, h. 121.

pertumbuhan jabatannya untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan.²¹

Konsep kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya. Perbaikan tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Untuk itulah kepala sekolah perlu memahami program dan strategi pengajaran, sehingga ia mampu memberi bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan. Bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat berupa bantuan dukungan fasilitas, bahan-bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan strategi pengajaran, pelatihan, magang dan bantuan lainnya yang akan meningkatkan efektivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas belajar di kelas.²²

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan oleh supervisor agar supervisi yang dilakukan berhasil, sebagaimana dikutip Muhtar dari Piet Sahertian adalah sebagai berikut:

²¹Luk-luk Nur Munfidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 10.

²²Syaiful Sagala, *op.cit.*, h. 134.

- a. Dilakukan berdasarkan inisiatif guru, perilaku supervisor harus sedemikian teknis sehingga para guru terdorong untuk minta bantuan supervisor.
- b. Ciptakan hubungan yang bersifat manusiawi yang bersifat interaktif dan rasa kesejawatan.
- c. Ciptakan suasana yang bebas dimana setiap orang bebas dan berani mengemukakan apa yang dialaminya. Supervisor berusaha dapat menjawab dan menemukan solusi atas apa yang diharapkan guru.
- d. Obyek kajian adalah kebutuhan guru yang riil, tentunya yang mereka alami.
- e. Perhatian dipusatkan pada unsur-unsur spesifik yang harus diangkat dan diperbaiki.²³

Hasil dari supervisi harus dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja guru dan pengembangan sekolah. Supervisi bisa dilakukan melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Adapaun keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor bisa dilihat dari meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerja dan meningkatnya ketrampilan guru dalam melaksanakan tugasnya, maka supervisi memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan profesional guru yang

²³Muhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2009), h. 62.

pada akhirnya meningkatkan proses belajar mengajar dan hasil akhir supervisi akan direfleksi pada peningkatan hasil belajar murid.

4. Kepala sekolah sebagai *manajer*

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁴ Maka peran seorang kepala sekolah sebagai manajer tentu adalah mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah yang dipimpinnya.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan

²⁴E. Mulyasa, *op.cit.*, h.103.

seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menjunjung program sekolah.

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai 4 tugas penting, yaitu menyusun program sekolah, menyusun organisasi kepegawaian di sekolah, menggerakkan staf (guru dan karyawan), dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.²⁵

Secara lebih rinci tugas kepala sekolah sebagai manajer dapat

dijabarkan sebagai berikut:

- a. Mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat.
- b. Melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah.
- c. Menciptakan strategi atau kebijakan untuk menyukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut.
- d. Menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional.
- e. Menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan.
- f. Melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.

5. Kepala sekolah sebagai *administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan

²⁵Jerry H. Makawimbang, *op.cit.*, h. 83.

administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah.²⁶

Tugas kepala sekolah sebagai administrator berkisar pada enam hal penting, yaitu mengelola administrasi KBM dan BK, mengelola administrasi kesiswaan, mengelola administrasi ketenagaan, mengelola administrasi keuangan, mengelola administrasi keuangan, mengelola administrasi sarana prasarana, dan mengelola administrasi persuratan.²⁷

Sebagai administrator sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipimpinnya, seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengoordinasian dan pengarahan, dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.²⁸

Karena kegiatan administratif adalah kegiatan kelompok yang akan menghadapi berbagai situasi berkaitan dengan kelembagaan, maka kemampuan kepala sekolah mengendalikan lembaga untuk bertahan bahkan meningkat pada standard yang ditentukan menjadi sangat penting bagi sekolah sebagai lembaga. Untuk

26E. Mulyasa, *op.cit.*, h. 107

27Jerry H. Makawimbang, *op.cit.*, h. 84.

28Ngalim Purwanto, *op.cit.*, h. 112.

menjamin kualitas kinerja terus meningkat, maka kepala sekolah dengan cara-cara yang objektif dan profesional mendorong dan memfasilitasi setiap guru untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri. Situasi-situasi sederhana di sekolah seperti lingkungan sekolah, iklim organisasi, interaksi antar personel, kegiatan rutin, budaya kerja dan sebagainya merupakan hal yang penting dirawat dan senantiasa menjadi perhatian kepala sekolah.

Tugas secara rinci pengelola (administrator) pendidikan menurut Poerbakawatja dan Harahap seperti yang dikutip Syaiful

Sagala antara lain adalah:

a. Perencanaan, yaitu menguraikan dalam garis-garis besar hal-hal yang harus dikerjakan dan metode ke arah pelaksanaan tujuan.

b. Pengorganisasian, yaitu penentuan suatu kerangka yang menunjukkan wewenang untuk mengatur bagian-bagian dan membatasinya, serta mengoordinasikannya untuk tujuan tertentu.

c. Menyusun suatu staf, yaitu memasukkan dan melatih personel dan memelihara pekerjaan yang menguntungkan.

d. Memimpin suatu tugas secara terus-menerus, yaitu membuat keputusan-keputusan dan mencantumkannya ke dalam peraturan-peraturan umum dan instruksi-instruksi yang berfungsi sebagai pemimpin dalam usaha.

e. Mengoordinasi, yaitu menghubungkan-hubungkan berbagai bagian dari pekerjaan agar semua anggota kelompok mendapatkan keputusan yang sama.

f. Membuat laporan untuk atasan, yang berarti bahwa pimpinan dan para bawahannya melalui catatan-catatan, penyelidikan-penyelidikan, pengawasan yang selalu mengikuti seluk-beluk dan pekerjaan.

g. Menentukan anggaran belanja, suatu perencanaan mengenai keuangan, pertanggungjawaban dan kontrol.²⁹

Rangkaian tugas kepala sekolah ini menyiratkan adanya kebijakan-kebijakan penting yang diambil kepala sekolah sebagai administrator di sekolah yang dipimpinnya.

D. Kinerja Guru

Dalam kamus Umum Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.³⁰

Kinerja pengajar (guru) adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga

²⁹Syaiful Sagala, *op.cit.*, h. 120.

³⁰Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Besar bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2008), h. 846.

pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.³¹

Aktivitas guru dalam penilain kinerja pada dasarnya berkisar pada hal-hal berikut:

1. Kegiatan sebelum mengajar.
2. Kegiatan selama mengajar.
3. Kegiatan selama segmen pengajaran reguler.
4. Kegiatan tentang keterlibatan tenaga pengajar (guru) dalam

masyarakat pendidik atau lingkungannya secara lebih luas.³²

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Jerry H. Makawimbang, antara lain faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).³³ Sedangkan menurut Gibson dalam Jerry H. Makawimbang, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu (1) faktor individu; kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (2) faktor psikologis; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi; struktur

³¹Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), h. 87.

³²*Ibid.*, h. 88.

³³Jerry H. Makawimbang, *op.cit.*, h. 219.

organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).³⁴

Kinerja sangat terkait dengan produktifitas, karena kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja atau prestasi kerja di suatu lembaga atau organisasi merupakan hal yang sangat penting. Apabila penilaian kinerja ini dilakukan di sekolah, tentu akan memberikan keuntungan bagi sekolah bersangkutan, dan bagi guru khususnya akan dapat mengetahui sejauh mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan dan kekurangan yang ada dapat menjadi cambuk dan motivasi dalam mencapai kemajuan di masa datang.

IAIN PALOPO

³⁴Jerry H. Makawimbang, *op.cit.*, h. 220

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pengertian secara teoritis tentang penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta.¹

Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih terarah, maka penelitian ini disusun melalui tiga tahap, yaitu (1) tahap persiapan, (2) tahap pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi, (3) tahap pengolahan data yang menyangkut pengklasifikasian data dan penyusunan hasil penelitian yang selanjutnya dideskripsikan sebagai hasil laporan penelitian.

B. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam hal ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.²Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

¹Herman Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian, Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta: Gramedia Utama, 1997), h. 10.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 102.

1. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah data otentik atau data yang berasal dari sumber pertama.³ sumber data primer ini berasal dari data lapangan yang diperoleh melalui wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur terhadap informan yang berkompeten dan memiliki pengetahuan tentang pen
31 ni.

Agar dapat memperoleh sejumlah data primer, maka diperlukan sumber data dari obyek penelitian yang disebut situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen, yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis.⁴

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan pengambilan data dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah ada serta hasil penelitian yang ditemukan peneliti secara langsung. Data ini berupa dokumentasi penting menyangkut profil SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.

³Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996), h. 216.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 215.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap kegiatan pralapangan, dan tahap kegiatan lapangan.

1. Tahap kegiatan Pralapangan

Kegiatan pralapangan ini menyangkut penentuan lokasi sebagai tempat pengambilan data dengan mempertimbangkan berbagai informasi lainnya yang berhubungan dengan tempat pelaksanaan penelitian.

2. Tahap kegiatan Lapangan

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan langsung di lapangan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan.⁵ Observasi dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. Interview (wawancara)

5Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 63.

Interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi.⁶ Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan dua cara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur menggunakan seperangkat pertanyaan baku secara tertulis sebagai pedoman untuk wawancara. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara. Pedoman wawancara digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang disampaikan oleh informan.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.⁷ Metode dokumentasi ini digunakan dengan maksud untuk memperoleh data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen (data sekunder). Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap data primer yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara. Dokumen yang dianalisis yang relevan dengan penelitian ini.

D. Instrumen Penelitian

6S. Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 113.

7Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 69.

Salah satu kegiatan dalam perencanaan suatu objek penelitian adalah menentukan instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁸

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang penting dan sangat menentukan dalam proses pengumpulan data dalam suatu penelitian. Karena data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut diperoleh melalui instrumen.

Adapun instrumen yang peneliti gunakan dalam memperoleh data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara adalah daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden terkait objek penelitian.

2. Pedoman observasi

Pedoman observasi adalah daftar pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Instrumen ini digunakan untuk mendapatkan data yang terkait dengan objek penelitian

3. Pedoman dokumentasi

Pedoman studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dokumen tentang profil SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.

⁸*Ibid.*, h. 102.

E. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan secara terus-menerus di dalam proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung.

1. Reduksi data, dalam tahap ini penulis memilih data mana yang dianggap relevan dan penting yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan data yang tidak berkaitan dengan permasalahan penelitian dibuang. Data yang belum direduksi berupa catatan-catatan lapangan hasil observasi dan dokumentasi berupa informasi-informasi yang diberikan informan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dengan demikian akan lebih memudahkan penulis terhadap masalah yang diteliti. Selanjutnya data-data tersebut penulis reduksi dan kaji secara mendalam dengan mengedepankan dan mengutamakan data-data yang penting dan bermakna. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk laporan penelitian sehingga gambaran hasil penelitian akan lebih jelas.

2. Penyajian data, dalam penyajian data ini penulis menyajikan hasil penelitian, bagaimana temuan-temuan baru itu dihubungkan dengan penelitian terdahulu. Penyajian data dalam penelitian bertujuan untuk mengkomunikasikan hal-hal yang menarik dari masalah yang diteliti, metode yang digunakan, penemuan yang diperoleh, penafsiran hasil, dan pengintegrasian dengan teori.

3. Penarikan kesimpulan, pada tahap ini penulis membuat kesimpulan apa yang ditarik serta saran sebagai bagaian akhir dari penelitian.⁹



IAIN PALOPO

⁹Sugiyono, *op.cit.*, h. 225.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Berbagai temuan penelitian akan disajikan dalam bab ini. Temuan-temuan tersebut terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah diajukan pada bab pendahuluan. Agar temuan-temuan itu tampak *valid* dan *reliable*, maka secara sistematis akan dilakukan pembahasan melalui sejumlah sub bab sebagai berikut.

A. *Profil SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu*

Untuk dapat memahami profil SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu dengan baik, maka terlebih dahulu perlu dipaparkan beberapa poin penting, yaitu:

1. Sejarah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu

SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu di Desa Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu. Lembaga Pendidikan ini mulai didirikan pada tahun 1983. Pendirian SD ini dilatarbelakangi oleh adanya keperihatinan para tokoh masyarakat terhadap kondisi riil keberlangsungan Pendidikan di Desa Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu. Lembaga pendidikan ini baru dapat digunakan dan beroperasi secara maksimal pada tahun 1984.¹

¹Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 24 September 2013.

SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu sebagai wadah pendidikan formal selama berdirinya telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah. Adapun nama-nama kepala dan periode tugas masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Harun Tangdialla (Tahun 1984 – 1996)
- b. M. Daniel, Ma.Pd. (Tahun 1996 – 2005)
- c. Edita Tampang (Tahun 2005 – 2006)
- d. Dra. Muhriani (Tahun 2006 – 2010)
- e. Saul Sae, Ma.Pd. (Tahun 2010 – Sekarang)²

Keberadaan SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu itu cukup strategis karena berada pada tempat yang mudah dijangkau oleh kendaraan, sehingga peserta didik dapat tiba di sekolah dengan tepat waktu. Di samping itu, sarana dan prasarananya sudah memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai tempat belajar.

2. Keadaan Guru/tenaga pendidik

Guru atau tenaga pendidik adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³

²Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 24 September 2013.

³Undang-undang Republik Indonesia tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, h. 75.

Dalam penjelasan selanjutnya dikatakan bahwa, dalam melaksanakan tugas profesinya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁴

Peranan guru dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan dengan alat elektronik yang canggih sekalipun seperti radio, TV, komputer, dan sebagainya. Karena masih banyak unsur yang bersifat manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, dan kebiasaan yang merupakan hasil dari proses pembelajaran yang tidak dapat terwakili oleh media elektronik. Oleh karena itu, guru di samping sebagai pengajar juga sebagai pendidik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka jelaslah bahwa tugas guru bukan hanya sebatas mediator pembelajaran semata, tetapi harus secara aktif merancang, mencari, mendesain materi, sumber, metode, alat dan segala yang dibutuhkan demi terlaksananya kegiatan pembelajaran, kemudian melakukan pengukuran dan tindak lanjut dari hasil yang dicapai dalam proses pendidikan.

Berdasarkan data yang peneliti kumpulkan di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu guru yang mengajar memiliki kompetensi sesuai dengan bidang studi dan latar belakang pendidikannya sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Tabel 1:

**Keadaan Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu
Tahun Pelajaran 2013/2014**

⁴*Ibid.*, h. 83.

No	Nama guru	Status Kepeg.	Tugas Mengajar/ Jabatan
1	Saul Sae, Ma.Pd.	PNS	Kepala Sekolah
2	Nampa	PNS	Penjaskes
3	Nurhaebah, A.Ma.	PNS	Pendidika Agama Islam
4	Yori, S.Pd.	PNS	Guru Kelas
5	Ena Mariati, S.Pak.	PNS	Guru Kelas
6	Giling, A.Ma.	PNS	Guru Kelas
7	Hasrianti, S.Pd.	Honorer	Guru Kelas
8	Arny Patanduk, A.Ma.Pd.	Honorer	Guru Kelas
9	Ego Susitowanto, S.Pd.	Honorer	Bahasa Inggris
10	St. Murniati	Honorer	Guru Kelas
11	Yusnita Paran, S.Pd.	G.Yayasan	Guru Kelas

Sumber data: Dokumen laporan bulanan tentang keadaan guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun Pelajaran 2013/2014.

3. Keadaan Tenaga Administrasi dan Tenaga Kependidikan

Tenaga administrasi dan kependidikan lainnya adalah bagian yang sangat penting dalam sekolah, karena di samping kegiatan pendidikan dan pengajaran yang menjadi domain utama guru, juga ada kegiatan lain yang turut menunjang usaha pencapaian tujuan pendidikan, seperti kegiatan administrasi ketatausahaan, layanan perpustakaan dan laboratorium, keamanan dan lain-lain.

SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu memiliki tenaga administrasi dan kependidikan lain selanjutnya disebut pegawai, dengan jumlah 3 orang sebagaimana dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2:
Keadaan Pegawai/Tenaga Kependidikan SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun Pelajaran 2013/2014

No	Nama	L/ P	Pendidikan	Jabatan/tugas
1	Sabri Sastra Putra	L	SMA	Caraka
2	Heryanus	L	SMA	Tata Usaha
3	Baharuddin	L	SMA	Satpam

Sumber data: Dokumen laporan bulanan tentang keadaan pegawai/tenaga kependidikan SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun Pelajaran 2013/2014.

4. Sarana dan Prasarana

Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah tersedianya sarana dan prasarana, karena hal tersebut memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran sebagai usaha pendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Dari data yang peneliti kumpulkan di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, keadaan sarana dan prasarana sebagaimana tampak pada tabel 3 berikut:

Tabel 3:
Sarana dan Prasarana SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu⁵

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Kantor	1	1	-
2	Ruang Guru	1	1	-
3	Gedung Belajar	6	6	-
4	Ruang Kepala Sekolah	-	-	-
5	Ruang Tata usaha	-	-	-
6	Laboratorium Komputer	-	-	-
7	Perpustakaan	1	1	-
8	Lapangan Upacara	1	1	-
9	Lapangan Takraw	1	1	-
10	Kantin	2	2	-
11	WC	1	1	-
12	Komputer	1	1	-
13	Kursi Guru	16	16	-
14	Meja Guru	16	16	-
15	Bangku Siswa	83	82	1
16	Meja Siswa	83	81	2

⁵Heryanus, TU SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 24 September 2013.

5. Kurikulum

Secara terminologis, term kurikulum memiliki pengertian yang bervariasi, tergantung pada latar belakang perumusny. Undang-Undang RI. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional mendefinisikan kurikulum sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.⁶ Pengertian ini bila diimplementasikan haruslah mempertimbangkan asas-asas kurikulum yang lazim berupa asas relevansi filosofis, psikologis, dan sosiologis.

Kurikulum disusun dan didisain agar tercipta keberlangsungan proses pendidikan yang kondusif bagi peserta didik sehingga dapat hidup dan mandiri di tengah masyarakat yang heterogen. Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar merupakan kurikulum hasil refleksi, pemikiran dan pengkajian dari kurikulum yang telah berlaku sebelumnya.

Kurikulum ini diharapkan dapat membantu mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan di masa depan. Standar kompetensi dan kompetensi dasar diarahkan untuk menumbuhkan dan memberikan keterampilan bertahan hidup dalam kondisi yang beragam dengan berbagai perubahan serta persaingan. Kurikulum ini

⁶Departemen Agama RI., *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2006) h. 7.

diciptakan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten, cerdas dalam membangun integritas sosial, dan mewujudkan karakter

Dalam melaksanakan pendidikan, SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu melakukan pengelolaan kurikulum dengan mengelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Kurikulum intra kurikuler

Kurikulum intra kurikuler yaitu kelompok materi pelajaran yang diterapkan pada peserta didik yang berorientasi pada kurikulum Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.

b. Kurikulum ekstra kurikuler

Kurikulum ini merupakan seperangkat materi pelajaran yang diberikan pada peserta didik dengan maksud untuk membina bakat dan keterampilan yang mereka miliki. Potensi yang mereka miliki dicoba untuk diberdayakan melalui latihan-latihan di luar jam pelajaran yang nantinya dapat mereka kembangkan. Adapun kegiatan ekstra kurikuler yang dikembangkan di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu yaitu Pramuka, les bahasa Inggris dan kegiatan Osis.⁷

B. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu

⁷Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 24 September 2013.

Urgensi dan signifikansi fungsi dan peranan kepala sekolah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang disyaratkan agar dapat merealisasikan visi dan misi yang diemban sekolahnya.

Secara garis besar, peranan kepala sekolah sebagai supervisor di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu dilakukan dalam dua hal, yaitu:

1. Melaksanakan supervisi administrasi

Dalam hal ini, Nurhaebah menjelaskan dalam wawancaranya dengan penulis sebagai berikut:

Kepala sekolah sebagai supervisor dimaksudkan untuk meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap guru-guru dan personel lain untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas mengatur seluruh aspek kurikulum yang berlaku di sekolah agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Aspek-aspek kurikulum yang harus dikuasai oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah materi pelajaran, proses belajar mengajar, evaluasi kurikulum, pengelolaan kurikulum, dan pengembangan kurikulum.⁸

Supervisi pendidikan adalah serangkaian kegiatan membentuk guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam melaksanakan supervisi terhadap guru perlu diadakan kemampuan guru, sehingga dapat ditetapkan aspek mana yang perlu dikembangkan dan bagaimana cara yang tepat dalam proses mengembangkannya. Artinya kepala sekolah dapat memberikan

⁸Nurhaebah, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

penilaian performasi guru dalam mengelola proses belajar mengajar sebagai suatu proses dalam mengelola penampilan guru dalam proses belajar mengajar. Namun, satu hal yang harus ditegaskan, bahwa setelah melakukan penilaian penampilan guru bukan berarti selesai tentang kegiatan supervisi, tetapi harus dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan pengembangan kemampuannya.

Saul Sae menjelaskan dalam wawancaranya:

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.⁹

Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis dan program supervisi kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

⁹Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang menjadi bahan ajar.

Yory menjelaskan:

Agar pelaksanaan tugas-tugas itu dapat dikerjakan dengan baik, maka kepala sekolah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik supervisi terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin utama dan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran.¹⁰

Selanjutnya, Hasrianti menambahkan:

Kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas sebagai supervisor, hendaknya dilaksanakan dengan demokratis ia menghargai pendapat guru, dan memberikan kesempatan untuk melahirkan gagasan dan pendapat. Keputusan yang di ambil dengan jalan musyawarah, karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan bersama.¹¹

¹⁰Yory, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

¹¹Hasrianti, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

Dengan demikian administrasi pendidikan yang demokratis akan memperhatikan prinsip dan akhirnya mendatangkan pertukaran pikiran guru dan karyawan sehingga mendorong untuk berinisiatif. Oleh karena itu kepala madrasah sebagai supervisor sekaligus sebagai pemimpin pendidikan, perlu memilih penggunaan administrasi sekolah yang demokratis.

2. Melaksanakan supervisi kunjungan kelas.

Berkaitan dengan hal tersebut, kepala SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu menjelaskan:

Dalam kepemimpinan di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, saya melakukan supervisi terhadap guru-guru dengan mengunjungi kelas tempat mengajar mereka, saya mengamati proses pembelajaran yang mereka laksanakan dan mencatat poin-poin penting yang harus dibenahi dalam proses pembelajaran selanjutnya mengadakan rapat dengan para guru untuk membicarakan solusinya.¹²

Peran utama kepala sekolah sebagai supervisor adalah menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya yang diwujudkan dalam, program supervisi kelas, kegiatan ekstra kurikuler, serta peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam upaya pengembangan sekolah.

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuannya menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan

¹²Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra-kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis dan dalam program supervisi kegiatan ekstra-kurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

Berkaitan dengan supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah, Yusnita Paran menjelaskan:

Setiap satu bulan sekali, kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas terhadap semua guru-guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu untuk memantau aktivitas pembelajaran di kelas. Kepala sekolah akan mengamati dan mencatat hal-hal yang perlu dibenahi demi kelancaran proses pembelajaran.¹³

Kepala sekolah sebagai supervisor atau pengawas yang tugaskan di lembaga Depag maupun Diknas, harus benar-benar mengerti bantuan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Meningkatkan mutu pembelajaran menjadi landasan profesionalisme supervisi pendidikan. Karenanya diperlukan

¹³Yusnita Paran, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan siswa, dan paradigma baru pendidikan.

Hubungan supervisi, proses pembelajaran dan hasil belajar. Gambar ini menjelaskan bahwa kualitas supervisi direfleksikan pada peningkatan kemampuan guru meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Interaksi dalam kegiatan supervisi pendidikan ditampilkan pada: (1) perilaku supervisor dalam memberi pelayanan kepada guru yang disebut dengan pembinaan profesional dengan memberikan penguatan pada perilaku mengajar guru; (2) supervisor membantu menumbuhkan profesionalisme guru dengan meningkatkan intensitas pelayanan supervisor terhadap guru; dan (3) upaya guru membantu peserta didik mencapai harapan belajarnya dengan menggunakan teknik-teknik yang sesuai dengan tuntunan belajarnya. Artinya kemampuan supervisor memberi supervisi kepada guru mengatasi kesulitan belajar siswa menjadi jaminan dalam bahwa kualitas layanan belajar sesuai harapan.

Kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif. Saul Sae menjelaskan:

Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk

lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah, maka kepala sekolah harus memahami perannya salah satunya ialah sebagai supervisor.¹⁴

Berkenaan dengan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi di sekolah, Saul Sae menjelaskan:

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan perlu dikembangkan pada setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah kepribadian guru, peningkatan profesi secara kontinue, proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, keragaman kemampuan guru, keragaman daerah, dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.¹⁵

Dalam pelaksanaannya kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip:

1. Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis.
2. Dilaksanakan secara demokratis.
3. Berpusat pada tenaga pendidikan (guru).
4. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga pendidikan.
5. Merupakan bantuan profesional.¹⁶

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

¹⁴Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

¹⁵Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

¹⁶Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

Melalui kemampuan kepala sekolah melaksanakan supervisi diharapkan akan mampu mengidentifikasi para guru yang bermasalah atau yang kurang profesional dalam melaksanakan tugas, sehingga pada akhirnya diketahui titik kelemahan yang menghambat pencapaian tujuan pendidikan untuk selanjutnya segera dicarikan solusinya.

C. Faktor Pendukung dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu

Hasil observasi dan wawancara kepada pihak terkait yang penulis lakukan di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu menunjukkan faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu sebagai berikut:

1. Faktor motivasi kerja guru

Motivasi merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu kegiatan. Dalam pendidikan di sekolah, guru harus memiliki motivasi kerja agar dapat menjadi semangat untuk mendidik para siswa di sekolah.

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, beliau menjelaskan:

Di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu guru memiliki semangat dan motivasi mengajar yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keadaan sehari-hari para guru di SD Negeri 488 Patoko yang tidak kenal lelah dan pantang menyerah dalam mendidik para siswa.¹⁷

¹⁷Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

2. Faktor latar belakang pendidikan guru

Menurut hasil observasi yang penulis lakukan di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, penulis menemukan bahwa semua guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan memadai untuk mengajar di tingkat Sekolah Dasar (SD). Hal tersebut tentu menjadi faktor pendukung terhadap kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.

3. Faktor pelatihan guru

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan kepala sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, beliau menjelaskan:

Pemerintah setempat mengadakan pelatihan dan seminar dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, saya selalu mengutus beberapa orang guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Saya menganggap bahwa kegiatan tersebut sangat positif dan berdampak baik untuk guru-guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.¹⁸

4. Faktor pengawasan yang dilakukan

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu selalu mendapatkan pengawasan dan arahan dari kepala sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan Yusnita Paran, beliau menjelaskan:

¹⁸Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

Kami selalu mendapatkkan arahan, bimbingan, dan pengawasan dari bapak kepala sekolah. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui aspek-aspek mana yang perlu diperbaiki dalam mendidik siswa. Hal tersebut dinilai berhasil karena dapat memberikan kami masukan yang positif dalam mendidik siswa.¹⁹

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu yaitu semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan memadai, guru yang selalu mengikuti pelatihan dan seminar dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerjanya, dan kepala sekolah yang selalu melakukan pengawasan dan memberikan bimbingan serta arahan kepada para guru.

D. Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Melihat pentingnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam pengawasan kinerja guru, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih

¹⁹Yusnita Paran, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

tinggi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah bagi kepala sekolah. Karena kegiatan berlangsung sebagai proses yang tidak muncul dengan sendirinya. Pada kenyataannya banyak kepala sekolah yang sudah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu caranya memotivasi para guru-guru akan memiliki kinerja lebih baik tapi hasilnya masih lebih jauh dari harapan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap responden, maka diperoleh data tentang upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu Saul Sae menjelaskan:

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing pegawainya. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa

yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.²⁰

Kinerja guru merupakan aktivitas yang dilakukan guru sesuai dengan profesi yang diembannya, untuk dapat melakukan tindakan yang sesuai dengan profesi yang diembannya sangat terkait dengan ada tidaknya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan bekerja berhubungan erat dengan motivasi kerja.

Dalam wawancaranya dengan penulis, Yusnita Paran menjelaskan:

Untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu kepala sekolah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membantu guru dalam persiapan mengajar

Keseluruhan kegiatan guru di dalam kelas maupun di luar kelas sangat membutuhkan kesabaran, ketekunan, kelincahan, ketrampilan dan selalu mempunyai inovasi-inovasi baru. Salah satu tugas pokoknya sebagai pendidikan adalah persiapan mengajar, yaitu hal-hal yang harus dipersiapkan dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Membantu guru dalam mengelola kelas

Pengelolaan kelas merupakan bagian dari tugas guru yang dibimbing oleh supervisor atau kepala sekolah. Hal ini penting dilakukan karena selain dapat memperlancar dalam proses belajar mengajar, pengelolaan kelas yang baik juga dapat menentukan mutu pendidikan yang berkualitas. Hal ini didasarkan pada pendapat bahwa pendukung utama tercapainya tujuan pembelajaran adalah kelas yang baik dalam arti seluas-luasnya.²¹

Hal senada dikemukakan oleh Arny Patanduk dalam wawancaranya sebagai berikut:

²⁰Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

²¹Yusnita Paran, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

Untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin guru, memberi motivasi dan dorongan yang terdapat dalam diri guru untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya sebagai pendidik, dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.²²

Saul Sae menambahkan:

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu antara lain antara lain: 1) Menerima kehadiran guru dengan baik; 2) Memberi tugas mengajar sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru; 3) Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) Sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) Melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) Melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru; 6) Memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; 7) Memberi penghargaan pada guru yang berprestasi dan memberikan sanksi pada guru yang malas dan bermasalah.²³

Kepala sekolah sebagai supervisor dimaksudkan untuk meningkatkan pengawasan dan pengendalian terhadap guru-guru dan personel lain untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas mengatur seluruh aspek kurikulum yang berlaku di sekolah agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Aspek-aspek kurikulum yang harus dikuasai oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah materi pelajaran, proses

²²Arny Patanduk, Guru SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

²³Saul Sae, Kepala Sekolah SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, *Wawancara*, Patoko, 25 September 2013.

belajar mengajar, evaluasi kurikulum, pengelolaan kurikulum, dan pengembangan kurikulum.

Menilai kinerja guru di sekolah bukan suatu hal yang sederhana. Perlu komunikasi yang baik di dalam sekolah untuk membuat standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai. Dengan demikian tercapai saling pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru agar lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu membantu guru dalam persiapan mengajar, membantu guru dalam mengelola kelas, melakukan pembinaan disiplin guru, memberikan motivasi kepada guru, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP), melakukan supervisi administrasi dan akademik, memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti

pelatihan, dan memberi penghargaan pada guru yang berprestasi serta memberikan sanksi pada guru yang malas dan bermasalah.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya. Perbaikan tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat berupa bantuan dukungan fasilitas, bahan-bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan strategi pengajaran, pelatihan, magang dan bantuan lainnya yang akan meningkatkan efektivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas belajar di kelas.
2. Faktor pendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu yaitu semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan memadai, guru yang selalu mengikuti pelatihan

dan seminar dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerjanya, dan kepala sekolah yang selalu melakukan pengawasan dan memberikan bimbingan serta arahan kepada para guru.

3. Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 488 Patoko Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu yaitu membantu guru dalam persiapan mengajar, membantu guru dalam mengelola kelas, melakukan pembinaan disiplin guru, memberikan motivasi kepada guru, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP), melakukan supervisi administrasi dan akademik, memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan, dan memberi penghargaan pada guru yang berprestasi serta memberikan sanksi pada guru yang malas dan bermasalah.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi atau rekomendasi kepada pihak yang peduli terhadap dunia pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah dalam manajemen berbasis madrasah:

1. Kepala sekolah diharapkan selalu memperbaiki komunikasi dan interaksi kepada semua bawahan agar supervisi yang dilakukan

tidak terkesan untuk mencari-cari kesalahan, tapi untuk peningkatan kinerja guru.

2. Diharapkan kepada kepala sekolah agar selalu tetap terbuka kepada bawahan, menghargai serta menerima segala kritik dan saran sehingga menunjang program-program untuk peningkatan kinerja guru.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin M, *Peran dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Departemen Agama, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2006
- Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha nasional, 1983.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1996.
- _____, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004.
- Herman Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian, Buku Panduan Mahasiswa* Jakarta: Gramedia Utama, 1997.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- <http://wikipedia.com>
- Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press, 2012.

Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Luk-luk Nur Munfidah, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2009.

M. Amin Rais, *Tauhid Sosial*, Bandung : Mizan, 1998.

M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Reika Aditama, 2008.

Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

Miftah Toha, *Kepemimpina Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 1990.

Muhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Pers, 2009.

Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

S. Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah* Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Sahertian, *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

Supandi, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Departemen Agama, 1996.

Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Besar bahasa Indonesia Edisi Baru*, Jakarta: Pustaka Phoenix, 2008.

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Wahjosumijdo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.



IAIN PALOPO