IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU

Eci sarmila

Email : Ukhtyfillahjune@gmail.com

Kata kunci : kepala sekolah,guru,supervisi.

ABSTRAK

Supervisi adalah bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar dan mengajar lebih baik. Kegiatan supervisi sangat penting bagi guru, karena dengan adanya kegiatan supervisi maka seorang guru dapat mengetahui dimana letak kelemahannya dan bisa memperbaiki kinerjanya kedepan demi tercapainya tujuan pendidikan, karena guru mempunyai peranan yang penting maka seorang guru harus mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang baik adalah ketika seorang guru telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta telah mampu mencapai tujuan standard yang telah ditetapkan.

A. Latar belakang

1. Pentingnya supervisi

Maju tidaknya suatu bangsa tergantung pada pendidikannya, jika pendidikan suatu bangsa baik, maka bangsa tersebut sudah dikatakan maju, oleh karena itu pendidikan amatlah penting, karena pendidikan dapat merubah manusia menjadi manusia yang berakhlak, cerdas dan berakhlak mulia. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan dalam UU no. 20 Tahun 2003 yang berbunyi : Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban dalam rangka memcerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Peranan guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, selain mengajar guru juga bertanggungjawab atas sikap dan perilaku peserta didik agar menjadi manusia yang berakhlak serta berguna bagi bangsa dan negara. Karena guru mempunyai peranan yang sangat penting, maka guru harus mempunyai kinerja yang baik pula dan dengan kinerja yang baik tersebut diharapkan akan tercapainya standard yang telah ditetapkan.

2. Rumusan masalah

Bagaimana implementasi supervise akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?

3. Tujuan pembahasan

Tujuan pembahasan dari jurnal ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi supervise akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

B. Pembahasan

1. Ringkasan artikel

Kepala sekolah perlu mengawasi kinerja guru untuk melihat dan menilai kegiatan yang telah terprogram bisa dilaksanakan dengan baik atau apakah kegiatan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Tujuan supervisi adalah membantu para guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai oleh peserta didik, dengan cara peningkatan pengetahuan, peningkatan komitmen, kemauan serta motivasi. Pembinaan guru (supervisi) menekankan pada pembinaan profesional guru, yakni pembinaan yang mengarahkan guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dengan berbagai kapasitas sebagai pendidik (Jerry H. Makawimbang 2011:134). Seorang guru dikatakan profesional apabila guru tersebut mempunyai pengalaman, terampil, kreatif serta memiliki kemampuan meneliti dan mengembangkan kurikulum. Kepala sekolah sebagai supervisor atau orang yang akan melakukan pembinaan terhadap guru-guru bertugas mengatur seluruh aspek kurikulum, seperti materi pembelajaran, proses pembelajaran, evaluasi, pengelolaan dan pengembangan kurikulum di sekolah agar pembelajaran dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang ditargetkan. Untuk itu diperlukan adanya kegiatan supervise agar kualitas guru meningkat serta mutu pendidikan pun akan meningkat.

2. Kajian analitik

Kepala dapat diartikan sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi, sedangkan sekolah merupakan tempat seorang guru memberi ilmu kepada peserta didik. Kepala sekolah adalah motor penggerak atau penentu arah tujuan-tujuan yang akan dicapai agar pendidikan tersebut dapat terealisasi. Kepala sekolah sebagai seorang supervisor harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Bekerja penuh dalam jam-jam kerja.
2. Dalam memilih pekerjaan didasarkan pada motivasi yang kuat.
3. Memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu dan keterampilan khusus melalui pelatihan-pelatihan.
4. Membuat keputusan sendiri.

5. Pekerjaan berorientasi pada pelayanan, bukan kepentingan pribadi.

Adapun tanggungjawab supervisor secara lebih rinci menurut pidarta dalam mengorganisasi dan membina guru, yang mencakup :

- a. Memotivasi dan meningkatkan semangat kerja.
- b. Menegakkan disiplin dengan sanksi-sanksinya.
- c. Memberi konsultasi, memimpin diskusi, dan membantu pemecahan masalah.
- d. Memberi perilaku seperti yang dituntut oleh P4 yang diterapkan dalam ke supervision.
- e. Ikut mengusahakan insentif guru-guru.
- f. Mengembangkan profesi guru lewat belajar kelompok, penataran, dan belajar lebih lanjut.
- g. Mengusahakan perpustakaan untuk guru-guru.
- h. Memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran sendiri sebagai buku tambahan.

Agar supervise yang dilakukan berjalan dengan lancar, maka seorang supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Rasa aman terhadap yang akan disupervisi
2. Bersifat konstruktif dan kreatif.
3. Supervise yang dilakukan harus didasarkan atas keadaan yang sebenarnya (realistis),
4. Dilaksanakan dengan sederhana.
5. Didasarkan atas kemampuan, kesanggupan, tidak berpihak atas kepentingan pribadi.
6. Supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri dan tidak bergantung kepada kepala sekolah (Jerry H. Makawimbang 2011 : 76)

Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standard tertentu, maksudnya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Yams dan Maisah (2010 : 117-125) beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah : (1) penilaian atas diri sendiri (2) penilaian oleh siswa. (3) penilaian oleh teman sejawat; (4) penilaian oleh atasan langsung.

Rothwell dan Sredi, sebagaimana yang dikutip oleh Stren dan Kemp (2004:126) menggambarkan pelatihan sebagai intervensi pembelajaran yang pendek, maksudnya adalah untuk membangun pengetahuan, keteampilan dan perilaku individu untuk memenuhi persyaratan kerja mulai dari sekarang ataupun masa depan. Pelatihan yang dilakukan harus berdampak langsung dan sangat spesifik pada prestasi kerja.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sabandi (Sabandi, 2013) Ada banyak alasan mengapa perlunya pelatihan bagi supervisor untuk melakukan pelatihan guru menurut,yaitu :

1. meningkatkan motivasi guru
2. meningkatkan kepuasan kerja dan semangat
3. meningkatkan kapasitas
4. meningkatkan model pelatihan dan
5. meningkatkan citra lembaga.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Dari uraian artikel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam tujuan diadakannya supervise adalah untuk membantu para guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai oleh peserta didik ,dengan cara peningkatan pengetahuan,peningkatan komitmen,kemauan serta motivasi .Pembinaan guru (supervisi) menekankan pada pembinaan profesional guru,yakni pembinaan yang mengarahkan guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dengan berbagai kapasitas sebagai pendidik (Jerry H.makawimbang 2011:134)

2. Saran

Didalam artikel ini masih banyak terdapat kekurangan,baik dalam penulisan maupun dalam segi isi,untuk itu kami mohon kepada rekan-rekan semua kritik yang membangun demi kesempurnaan artikel ini kami kedepannya.

referensi

- piet, S. (2000). *konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: PT Rineka cipta.
- yamin, m. (2010). *standarisasi kinerja guru*. yogyakarta: GP Press.
- Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Pedagogi, Jurnal Ilmiah Pendidikan, Xiii*(2), 1–9. Retrieved From <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/4275/3345>