

Supervisi Akademik Sebagai Ukuran Peningkatan Kinerja Guru

¹Arjunaini, ²Dahliawati, ³M. Ridho, ⁴Sufyarma Marsidin, ⁵Rifma

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Padang

Korespondensi : aankranji@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk memahami pentingnya fungsi manajerial seorang pengawas (kepala sekolah) untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja di bidang Pendidikan. Aspek yang dikaji dalam penelitian ini adalah konsep supervisi, prinsip supervisi, peningkatan kinerja guru, pendekatan, teknik dan metode supervisi yang dipilih oleh kepala sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan eksploratif. Data primer dalam penelitian ini berupa observasi dan wawancara dengan kepala sekolah dan pengawas sekolah, sedangkan data sekunder berupa referensi cetak dan online yang dapat membantu penelitian ini. Hasil dalam penelitian ini diketahui konsep, prinsip dalam melaksanakan supervisi guru, cara meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan berbagai pendekatan, teknik dan metode yang manusiawi guna mencapai tujuan peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: supervisi, supervisi akademik, kinerja guru

Abstract

The purpose of the study is to understand the importance of the managerial function of a supervisor (principal) to maintain or even improve performance in the field of Education. The aspects studied in this study are the concept of supervision, the principle of supervision, improving teacher performance, approaches, techniques and methods of supervision that are chosen by the principal. This research is a qualitative research with an exploratory approach. Primary data in this study were observations and interviews with school principals and school supervisors, while secondary data were printed and online references that could assist this research. The results in this study are known concepts, principles in carrying out teacher supervision, how to improve teacher performance by using various approaches, techniques and methods that are humane in order to achieve the goal of improving teacher performance.

Keyword: supervision, supervisi academic, teacher performance

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Zuldesiah et al., 2021). Pembentukan profesi dan kinerja guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualifikasi. Potensi sumber daya guru itu perlu terus ditumbuhkan kembangkan agar dapat melakukan fungsinya secara maksimal (Handayani & Rasyid, 2015). Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Meningkatkan kualitas pendidikan bukan perkara yang mudah, diperlukan adanya keterkaitan yang erat dari berbagai faktor dengan memperhatikan kondisi masa lalu, masa kini dan masa depan yang sulit diramalkan (Yaman, 2020). Ketidakpahaman dalam memperkirakan kebutuhan masa depan menimbulkan sulitnya memecahkan berbagai masalah pendidikan, baik yang menyangkut kualitas, relevansi, efisiensi, maupun efektivitas pendidikan.

Kebijakan pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di front terdepan yakni guru melalui interaksinya dalam pendidikan. Upaya meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan (guru, Kepala Sekolah, masyarakat, Komite Sekolah (Riki et al., 2021), Dewan Pendidikan, dan institusi) dalam perencanaan dan merealisasikan program pendidikan yang diluncurkan sangat dibutuhkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan. Proses pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem. Menurut Townsend dan Butterworth (1992) (Utami Tri Sadariah, 2016) ada sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang berkualitas, yakni (1) keefektifan kepemimpinan kepala sekolah; (2) partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf; (3) proses belajar-mengajar yang efektif; (4) pengembangan staf yang terprogram; (5) kurikulum yang relevan; (6) memiliki visi dan misi yang jelas; (7) iklim sekolah yang kondusif; (8) penilaian diri pada kekuatan dan kelemahan; (9) komunikasi efektif baik internal maupun eksternal, dan (10) keterlibatan orang tua dan masyarakat. Supervisi pendidikan adalah satu elemen krusial dalam pendidikan yang mendorong perbaikan demi perbaikan untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita bersama. Cita-cita yang diimpikan oleh seluruh elemen, baik negara, lembaga pendidikan, siswa, wali murid, maupun masyarakat secara umum. Perbaikan ini dilakukan secara individual maupun berkelompok (Aprilianda & Al Kadri, 2022).

Objek utama supervisi adalah para guru yang mempunyai peran vital dalam membentuk karakter anak. Selain guru, objek supervisi pendidikan tentu semua elemen yang terlibat di dalamnya, seperti sektor manajemen, tata usaha, pembiayaan, hubungan masyarakat, sarana dan prasarana, kurikulum serta kesiswaan (Alkadri et al., 2020). Supervisi pendidikan bertujuan menumbuhkan kesadaran dari dalam. Sehingga, timbul keinginan untuk melakukan perbaikan demi perbaikan supaya pendidikan mengalami peningkatan kualitas, terhindar dari kemerosotan, keterbelakangan, dan kemunduran (Ideswal et al., 2020). Supervisi juga bertujuan membangun kebersamaan dan kekompakan dalam melangkah sesuai target yang ditentukan. Fungsi yang sangat strategis dari supervisi ini mendorong supervisor, yaitu kepala sekolah, dan pengawas dengan otoritas masing-masing, untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi mereka secara luas. Sehingga, mereka mampu melakukan supervisi secara efektif, produktif, dan kreatif. Karena tidak mudah memberikan dorongan kepada guru, terutama guru senior, kenyang pengalaman, dan memiliki jam terbang yang tinggi, maka dibutuhkan pendekatan psikologis – persuasif dan gradual (Rawung et al., 2021a). Di satu sisi, ini tidak terkesan menggurui dan mengarahkan, tapi di sisi lain memberikan pengaruh secara bertahap. Kedekatan emosional terkadang lebih efektif dalam melakukan perubahan dari pada formal – prosedural. Memang, dibutuhkan ketelatenan, kesabaran dan kegigihan karena hal tersebut tidak bisa cepat, berjalan secara perlahan, dan mengalir seperti air. Namun, bagi guru-guru muda yang baru berlatih mengajar, supervisor bisa mengarahkan mereka menjadi sosok pengajar profesional yang menguasai berbagai metodologi pembelajaran aktual, aktif menulis, dan kreatif melahirkan inovasi. Selain itu, akhirnya mereka mempunyai mobilitas yang tinggi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan demi tantangan yang terus bermunculan (Aspizain Chaniago, 2015).

2. METODE

Riset ini adalah penelitian eksploratori, dimana penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai suatu topik atau masalah yang belum dipahami sepenuhnya oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2014).

Penelitian eksploratori dilakukan apabila peneliti belum mendapatkan data awalsehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Dengan menggunakan data primer yakni data atau informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan pengawas (Surahman et al., 2016). sedangkan data sekunder adalah semua referensi baik cetak maupun online yang dapat membantu penelitian ini Analisis data dilakukan secara deskriptif, analisis terhadap tulisan ilmiah ini yang diarahkan pada melihat fenomena sosial yang tengah terjadi masyarakat, data tersebut kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk dapat memberikan sumber pengetahuan baru bagi masyarakat khususnya Pendidikan dan peserta didik. kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk memberikan sumber pengetahuan baru bagi masyarakat, khususnya bagi dunia pendidikan dan mahasiswa (Nuryadi, 2017).

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep supervisi akademik

Inti dari penyelenggaraan pendidikan persekolahan adalah proses pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang berkualitas pula. Salah satu kegiatan penting dalam rangka pemberdayaan dan peningkatan kualitas guru adalah supervisi kepada guru(Nurhayati & Pd, 2019). Banyak pengertian tentang supervisi kepada guru atau biasa disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi paedagogik dan profesional, yang muaranya kepada peningkatan mutu lulusan peserta didik Glickman(2007)(Rawung et al., 2021b). Sedangkan (Rawung et al., 2021c)menyebutkan bahwa supervise akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran. Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah yang ditujukan kepada guru dengan tujuan memberikan bantuan profesional, selain itu supervisi akademik juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional maupun kompetensi paedagogik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru-guru di sekolah(Sabandi, 2013).

Mengembangkan kemampuan guru tidak hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen, kemauan, atau motivasi guru(Maladerita et al., 2019). Dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas akademik akan meningkat. Tanggung jawab pelaksanaan supervisi di sekolah adalah kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kompetensi supervisi. Inti dari kegiatan supervisi adalah membantu guru dan berbeda dengan penilaian kinerja guru, meskipun di dalam supervise akademik ada penilaian. Dalam supervisi akademik menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Arzfi et al., 2022)

Menurut Depdiknas(2007) dalam(Bukhari, 2022) ada tiga tujuan supervisi akademik, yaitu: 1. Supervisi akademik dilakukan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. 2. Supervisi akademik dilakukan untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian peserta didik(Rakhmawati et al., 2021).

3. Supervisi akademik dilakukan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas mengajar, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Fitriyah & Santosa, 2020). Menurut (Wibawani et al., 2019) Supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multi tujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru (Dwapatesty et al., 2021).

Prinsip supervisi

Seorang pimpinan pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya hendaklah bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi (Mujiono, 2020): a. Ilmiah, artinya kegiatan supervisi yang dikembangkan dan dilaksanakan harus mencakup unsur-unsur: 1. Sistematis artinya dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinyu. 2. Obyektif artinya data yang didapat pada observasi yang nyata bukan tafsiran pribadi. 3. Menggunakan alat (instrumen) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar. b. Kooperatif, artinya program supervisi pendidikan dikembangkan atas dasar kerjasama antara supervisor dengan orang yang disupervisi, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. c. Konstruktif, dan kreatif yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana setiap orang merasa aman dan dapat menggunakan potensinya d. Realistik, pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang benar-benar ada di dalam situasi dan kondisi yang obyektif. e. Progresif, setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian, artinya apakah yang dilakukan oleh guru dapat melahirkan pembelajaran yang maju atau semakin lancarnya kegiatan belajar mengajar. f. Inovatif, program supervisi pendidikan selalu melakukan perubahan dengan penemuan-penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. (Tua Dongoran & Batubara, 2021)

Apabila seorang supervisor ingin agar efektif dalam menjalankan tugas dan peranannya sebagai pemimpin, maka supervisor tersebut tentu memerlukan lebih dari sekedar memahami dan memperkirakan perilaku para guru yang dibinanya (Iskandar, 2020). Untuk memahami dan memperoleh informasi dan mengubah perilaku guru yang binaannya, maka perilaku supervisor diarahkan pada penerapan prinsip-prinsip pembelajaran. Komitmen tinggi yang dilakukan baik oleh supervisor maupun guru binaannya adalah sebagai syarat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan kualitas pembelajaran harus ditunjukkan secara terus menerus. Seorang supervisor dalam melaksanakan tugasnya pasti menemui kendala, oleh karena itu dalam usaha memecahkan masalah yang dihadapi hendaknya seorang supervisor harus berpegang pada prinsip asasi. Prinsip asasi tersebut dibedakan menjadi prinsip positif dan prinsip negatif. Prinsip-prinsip positif merupakan pedoman yang harus dilakukan seorang supervisor agar berhasil dalam pembinaannya dan patut diikuti (Hasanah & Kristiawan, 2019) yaitu: (1) Supervisi harus konstruktif dan kreatif, (2) Supervisi harus lebih berdasarkan sumber kolektif kelompok daripada usaha-usaha supervisi sendiri, (3) Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi, (4) Supervisi harus dapat mengembangkan segi-segi kelebihan pada yang dipimpin, (5) Supervisi harus dapat memberi perasaan aman pada anggota-anggota kelompoknya, (6) Supervisi harus progresif, (7) Supervisi harus didasarkan pada keadaan yang riil dan sebenarnya, (8) Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya, (9) Supervisi harus obyektif dan sanggup mengadakan self evaluation. Prinsip-prinsip negatif merupakan larangan bagi seorang kepala sekolah dan tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh seorang supervisor agar supervisi dapat berjalan dengan baik

adalah (Purbasari et al., 2015): (1) Supervisor tidak boleh berlaku otoriter, (2) Supervisor tidak boleh mencari kesalahan pada guru-guru, (3) Supervisor tidak diperkenankan memeriksa apakah peraturan-peraturan dan instruksi-instruksi yang telah diberikan dilaksanakan atau tidak, (4) Supervisor tidak boleh menganggap dirinya lebih dari guru-guru oleh karena jabatannya. (5) Supervisor tidak boleh terlalu banyak memperhatikan hal-hal kecil dalam cara-cara guru mengajar (6) Supervisor tidak boleh mudah kecewa bila mengalami kegagalan.

Dalam bidang supervisi akademik, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam memajukan pengajaran melalui peningkatan profesi seorang guru secara terus-menerus, oleh karena itu kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam (Musyadad et al., 2022):

1. Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah dan kebutuhan peserta didik, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.
2. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
3. Memberi bimbingan yang bijaksana terhadap guru baru dengan orientasi.
4. Membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode yang sesuai dengan sifat materinya.
5. Membantu guru memperkaya pengalaman belajar, sehingga suasana pengajaran bisa menggembarakan peserta didik.
6. Membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelayanan.
7. Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf.
8. Memberi pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.
9. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokrasi.

Kinerja Guru

Permasalahan yang ada pada sumberdaya manusia itu sendiri masih menjadi contoh dan tumpuan bagi sekolah. Investasi yang dilaksanakan dalam mengembangkan sumberdaya manusia ini tidaklah kecil jumlahnya, akan tetapi hasilnya seringkali sulit untuk dirasakan dalam jangka pendek, perlu waktu dan kesabaran serta metode yang tepat untuk mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang diinginkan (Amri et al., 2021). Secara etimologis istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Ada beberapa pendapat ahli yang berkaitan dengan kinerja guru. Pendapat A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam (Prastania & Sanoto, 2021) mendefinisikan jiwa kinerja guru (*prestasi kerja*) "Kinerja guru (*prestasi guru*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya." Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi secara sistematis sifat dan perilaku individu karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, (Isbianti & Andriani, 2021) mengemukakan mengenai tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan (*kinerja*) sebagai berikut: 1. Digunakan untuk mendapatkan informasi tentang keadaan keterampilan dan kemampuan setiap pegawai yang dilaksanakan secara rutin. 2. Untuk dipergunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu kerja dan hasil kerja. 3. Serta juga dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam pengembangan dan pendayagunaan pegawai dengan optimal sehingga dapat diarahkan dan dibimbing pada jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan; 4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara guru dan atasan 5. Mengetahui iklim sekolah secara keseluruhan dari bidang personalia khususnya kinerja pegawai.

6. Secara pribadi bagi pegawai dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan para anggotanya sehingga memotivasi perkembangan dirinya. Sebaliknya bagi atasan yang mengevaluasi akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya sehingga dapat memotivasi bawahannya. 7. Hasil evaluasi kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Penilaian kinerja (Lalupanda, 2019) adalah suatu sistem yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengetahui apakah guru telah melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Secara keseluruhan meneliti berbagai hal seperti disiplin kerja, kemampuan kerja sesuai dengan jabatannya. Dengan adanya penilaian kinerja diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja guru secara teratur sehingga dapat bermanfaat bagi sekolah dan juga guru itu sendiri dalam meningkatkan kinerja sekolah.

Dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknis (Glickman, et al. 2007) dalam (Prayoga, 2020). Oleh sebab itu seorang kepala sekolah yang ditunjuk sebagai pimpinan sekolah harus mampu dalam memahami berbagai teknik supervisi. Ada dua jenis teknik supervisi, yaitu teknik individual dan teknik kelompok (Sirait, 2021).

Teknik supervisi individual

1. Kunjungan Kelas (Classroom Visitation) Kepala sekolah atau supervisor datang ke kelas untuk mengobservasi guru mengajar, untuk melihat kelebihan, kekurangan yang sekiranya perlu diperbaiki. Tahap-tahap kunjungan kelas terdiri dari empat tahapan yaitu: (1) tahap persiapan, (2) tahap pengamatan selama kunjungan, (3) tahap akhir kunjungan, (4) tahap tindak lanjut (Fitriyah & Santosa, 2020)
2. Kunjungan Observasi (Observation Visitation) Guru ditugaskan sesuai dengan kebutuhannya untuk mengamati guru lain yang sedang mendemonstrasikan cara mengajar mata pelajaran tertentu. Kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain. Aspek aspek yang dapat diobservasi diantaranya (1) aktivitas guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran, (2) cara menggunakan media pembelajaran, (3) variasi metode, (4) ketepatan penggunaan media dengan materi, (5) ketepatan penggunaan metode dengan materi, dan (6) reaksi mental peserta didik dalam proses pembelajaran (Ratnasari et al., 2018).
3. Pertemuan Individual Pertemuan individual adalah suatu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dan guru, yang ditujukan untuk (1) mengembangkan perangkat pembelajaran yang lebih baik, (2) meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran, dan (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan diri guru
4. Hal yang dilakukan supervisor dalam pertemuan individu: (1) berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, (2) mendorong guru mengungkapkan masalah yang dihadapinya dan cara-cara yang telah dilakukan untuk mengatasi kesulitan-kesulitannya, dan (3) menyepakati berbagai solusi permasalahan dan tindak lanjutnya.
5. Kunjungan antar kelas adalah kegiatan guru berkunjung ke kelas lain di sekolah itu sendiri. Tujuannya adalah untuk berbagi pengalaman dalam pembelajaran. Beberapa hal penting yang harus dilakukan dalam melakukan kunjungan antar kelas diantaranya: a. Kunjungan harus direncanakan secara terjadwal, b. Guru-guru yang akan dikunjungi harus terpilih, c. Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi, d. Kepala sekolah mengikuti kegiatan ini agar kegiatan kunjungan kelas dilakukan dengan benar dan sungguh-sungguh, e. Lakukan tindak lanjut setelah kunjungan antar kelas selesai, misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu, dan f. Hasil kunjungan, segera diterapkan oleh guru yang menjadi peserta kunjungan, sesuai dengan kondisi dan kemampuannya masing-masing (Emda, 2017)

Teknik supervisi kelompok

Teknik supervisi kelompok dimaksudkan sebagai suatu teknik dalam melaksanakan kegiatan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih (Prima Putra et al., 2020). Guru-guru yang akan disupervisi digolongkan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan hasil analisis kemampuan kinerjanya. Langkah selanjutnya, kepala sekolah sebagai supervisor memberikan dan mempersiapkan layanan supervisi secara kelompok, sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang diperlukan. Teknik supervisi kelompok meliputi (1) pertemuan atau rapat, (2) diskusi kelompok, (3) pelatihan. Menurut Gwynn, ada tiga belas teknik supervisi kelompok, sebagai berikut: (1) Kepanitiaan/kepanitiaan, (2) Kerja kelompok, (3) Laboratorium kurikulum, (4) Baca terpimpin, (5) Demonstrasi pembelajaran, (6) Darmawisata, (7) Kuliah/studi, (8) Diskusi panel, (9) Perpustakaan jabatan, (10) Organisasi profesional, (11) Buletin supervisi, (12) Pertemuan guru, (13) Lokakarya atau konferensi kelompok. Seorang Kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi atau pengawasan dengan menentukan mana model yang tepat untuk digunakan selama proses supervisi (Sirait, 2021). Berbagai gaya supervisi sebagaimana berikut ini:

1. Model supervisi tradisional, Model supervisi tradisional yang masih digunakan adalah Observasi Langsung. Supervisi model ini dapat dilaksanakan dengan observasi langsung kepada guru yang sedang mengajar melalui prosedur: pra-observasi dan post-observasi.
2. Pra-Observasi, Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan wawancara serta diskusi dengan guru yang akan diamati. Isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode dan strategi pembelajaran, media pengajaran, evaluasi dan analisis.
3. Observasi, Setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas. Observasi kelas meliputi keseluruhan jalannya pembelajaran, yaitu pendahuluan (apersepsi), pengembangan, penerapan dan penutup.
4. Post-Observasi, Setelah observasi kelas selesai, mengadakan wawancara dan diskusi tentang: kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi ketrampilan-ketrampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan-gagasan baru yang akan dilakukan.

Supervisi akademik dengan teknik tidak langsung dapat dilakukan dengan

- a) Diskusi kasus, Diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi Proses Pembelajaran (PBM), laporan/laporan atau hasil studi dokumentasi. Kepala Sekolah bersama guru mendiskusikan kasus demi kasus, mencari akar permasalahannya dan mencari alternatif jalan keluarnya.
- b) Metode angket, Supervisi melalui metode angket dilakukan dalam upaya penggalan data permasalahan guru-guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Angket ini berisi yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan guru di kelas, kinerja guru, strategi pembelajaran, hubungan guru dengan siswanya dan sebagainya.

Model kontemporer (masa kini), Supervisi akademik model kontemporer dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut juga sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis, merupakan supervisi akademik yang bersifat kolaboratif. Prosedur supervisi klinis sama dengan supervisi akademik langsung, yaitu: dengan observasi kelas, namun pendekatannya berbeda. Pada supervise klinis, inisiatif lebih dominan berasal dari guru yang ingin disupervisi. Supervisi klinis adalah pembinaan performansi guru mengelola proses pembelajaran (Maladerita et al., 2019). klinis berarti: hubungan tatap muka (temu muka) antara guru dan supervisor, berfokus pada tingkah laku aktual guru di dalam kelas. Karakteristik supervisi klinis antara lain: a. Perbaikan keterampilan pembelajaran spesifik

b. Fungsi utama supervisor (kepala sekolah) adalah pada keterampilan mengamati, menganalisis implementasi kurikulum, dan membuat catatan, c. Fokus pada perbaikan cara mengajar d. (Hambali, 2021) Analisis berdasar bukti pengamatan e. Instrumen disusun atas kesepakatan guru dan supervisor f. Umpan balik diberikan secara cepat dan obyektif.

4. KESIMPULAN

Bedasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah dalam pengaplikasian supervisi mesti untuk ditingkatkan terutama dalam hal kemampuan kepala sekolah dalam mengakomodir dan menerima keluhan dan keinginan guru.
2. Tanggung jawab pelaksanaan supervisi di sekolah ialah kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi supervisi.
3. Mengembangkan kemampuan guru tidak cuma ditekankan pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen, keinginan, atau motivasi guru. Dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas akademik disekolah mengalami peningkatan.
4. Tujuan supervisi ialah memberikan bantuan profesional, serta supervisi akademik juga bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi profesional selain dari kompetensi pedagogik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru-guru di sekolah.

5. SARAN

Pada penelitian saran dari kami peneliti bagus untuk dilanjutkan mengenai supervisi akademik sebagai ukuran dalam peningkatan kinerja Guru. Supervisi itu berguna serta memberikan bantuan kepada guru melalui bimbingan dan arahan, supervisi akademik ini bermanfaat bagi seorang Guru dalam meningkatkan kompetensi profesional selain dari kompetensi pedagogic yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru0guru disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. [1] Alkadri, H., Kunci, K., Sekolah, I., Kepala Sekolah, K., & Guru, K. (2020). Kontribusi IKLIM Sekolah DAN Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah DASAR (Vol. 4, Issue 2). <https://Jbasic.Org/Index.Php/Basicedu>
- [2]. Amri, U., Marsidin, H. S., & Gistituati, N. (2021). Analisis Pengelolaan Dan Pengembangan Lembaga Pendidikan Non Formal Dalam Menciptakan SDM Yang Berkarakter. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 1904–1909. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i5.686>
- [3]. Apriandi, R., & Al Kadri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(2), 111–116. <https://doi.org/10.24036/Pedagogi.V22i2.1383>

- [4].Arzfi, B. P., Ananda, R., Putri, V. M., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2022). Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnalbasicedu*, 6(4), 5946–5952. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V6i4.3174>
- [5].Aspizainchaniago. (2015). *Pemimpin&Kepemimpinan* (Tim LP3i, Ed.). 2017.
- [6].Bukhari, M. (2022). Pengembangan Supervisi Elektronik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri 02 Percontohan Bukittinggi Sumatera Barat. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1), 89–96. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.V22i1.1231>
- [7].Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://doi.org/10.31004/edukatif.V3i5.1001>
- [8].Emda, A. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Guru YANG Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111. <https://doi.org/10.22373/Lj.V4i2.1883>
- [9].Fitriyah, I., & Santosa, A. B. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah DALAM Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 65. <https://doi.org/10.31851/jmksp.V5i1.3538>
- [10].Hambali, I. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 124–134. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.V5i1.1085>
- [11].Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, MOTIVASI Guru, DAN Budaya ORGANISASI Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.V3i2.6342>
- [12].Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik Dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.V3i2.1159>
- [13].Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V4i2.381>
- [14].Isbianti, P., & Andriani, D. E. (2021). Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Klaten Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 75–85. <https://doi.org/10.21831/jump.V3i1.39020>
- [15].Iskandar, A. (2020). Manajemen Supervisi Akademik Kepala MADRASAH . *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 5(1), 69–82. <https://doi.org/10.15575/Isema.V5i1.5976>
- [16].Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62–72. <https://doi.org/10.21831/amp.V7i1.22276>
- [17].Maladerita, W., Dahliana, D., Ratih, M., & Rifma, R. (2019). Impelementasi Supervisi DALAM Meningkatkan Proses Pembelajaran DAN Pendidikan Karakter DI Sekolah DASAR. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 198–204. <https://doi.org/10.31004/edukatif.V1i3.39>
- [18].Mujiono, H. (2020). Supervisi Akademik Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 4(2), 113. <https://doi.org/10.26740/jdmp.V4n2.P113-121>
- [19].Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.V5i6.653>
- [20].Nurhayati, S., & Pd, M. I. (2019). *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Vol. 14,8x21 (Alim Sadiqul, Ed.; 1st Ed.)*. Iqro.

- [21].Nuryadi. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (1st Ed.). Gramasurya.
- [22].Prastania, M. S., & Sanoto, H. (2021). Korelasi Antara Supervisi Akademik Dengan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 861–868. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i2.834>
- [23].Prayoga, A. (2020). Supervisi Akademik Kepala MADRASAH (Vol. 6, Issue 1).
- [24].Prima Putra, O. D., Mulianti, M., Refdinal, R., & Sari, D. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru DAN FASILITAS Belajar Terhadap HASIL Belajar SISWA PADA MATA Pelajaran DASAR Perancangan Teknik Mesin (DPTM) DI SMK Negeri 1 Sumbar. *Jurnal Vokasi Mekanika (Vomek)*, 2(4), 112–116. <https://doi.org/10.24036/Vomek.V2i4.132>
- [25].Prof. Dr. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif* (Vol. Sta26).
- [26].Purbasari, M., Jurusan, *, Guru, P., & Dasar, S. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru DI Sekolah DASAR. In *Jee* (Vol. 46, Issue 1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jee>
- [27].Rakhmawati, S., Wiyono, B. B., & Sultoni, S. (2021). Keterampilan Manajerial Kepemimpinan Dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Serta Hubungannya Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(11), 1680. <https://doi.org/10.17977/jptpp.V5i11.14203>
- [28].Ratnasari, D., Roemintoyo, R., & Winarno, W. (2018). Implementasi Teknik Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Pendidik DI Sekolah DASAR Untuk Menghadapi Era DIGITAL. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), 12–15. <https://doi.org/10.17977/um025v3i12018p012>
- [29].Rawung, R. K. S., Rawis, J. A. M., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. J. (2021a). Indikator Tantangan Efektivitas Supervisi Instruksional Kepala Sekolah. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 41–47. <https://doi.org/10.24036/jbmp.V10i2>
- [30].Rawung, R. K. S., Rawis, J. A. M., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. J. (2021b). Indikator Tantangan Efektivitas Supervisi Instruksional Kepala Sekolah. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 41–47. <https://doi.org/10.24036/jbmp.V10i2>
- [31].Rawung, R. K. S., Rawis, J. A. M., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. J. (2021c). Indikator Tantangan Efektivitas Supervisi Instruksional Kepala Sekolah. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 41. <https://doi.org/10.24036/jbmp.V10i2.115417>
- [32].Riki, R., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Membentuk Karakter Warga Sekolah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2993–2999. <https://doi.org/10.31004/edukatif.V3i5.998>
- [33].Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(2), 1. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.V13i2.4275>
- [34].Sirait, L. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Akademik. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 6(1), 63–74. <https://doi.org/10.47200/jnajpm.V6i1.691>
- [35].Surahman, Rachmat Mochamad, & Supardi Sudibyo. (2016). *Metodologi Penelitian*.
- [36].Suwignyo Widagdo, Mohammad Archi Maulyda, & Emy Kholifah.R. (2020). *Penilaian Kinerja* (Vol. 228).
- [37].Tua Dongoran, A., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMP-DMT*, 2(1), 1–16.
- [38].Utami Tri Sadariah. (2016). *Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja*.

- [39].Wibawani, D. T., Wiyono, B. B., &Benty, D. D. N. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan DALAM Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), 181–187. <https://doi.org/10.17977/Um027v2i42019p181>
- [40].Yaman, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Makassar. *Al-Musannif*, 2(1), 29–48. <https://doi.org/10.56324/Al-Musannif.V2i1.36>
- [41].Zuldesiah, Z., Gistituati, N., & Sabandi, A. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar. *Jurnalbasicedu*, 5(2), 663–671. <https://doi.org/10.31004/Basicedu.V5i2.791>.