

**PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI  
AKADEMIK DI SD NEGERI No. 071122 TELUK DALAM,  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

*Oleh : Alsiah Saruma*

***Abstrak***

*Penelitian tindakan sekolah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan, semester I Tahun Pelajaran 2016/2017 yang berjumlah 6 orang guru yang terdiri dari 2 orang guru laki-laki dan 4 orang guru perempuan. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dengan dua siklus yaitu siklus I dan II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru pada aspek penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran. Supervisi akademik dapat meningkatkan motivasi guru pada aspek penilaian. Supervisi akademik dapat meningkatkan aktifitas kinerja guru di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan.*

***Kata kunci :*** kinerja guru dan supervisi akademik

**1. Pendahuluan**

**1.1. Latar Belakang**

Guru dipandang oleh masyarakat adalah sebagai orang yang serba bisa, mumpuni dibidang apa saja, oleh karena itu guru harus mampu menunjukkan cara pandang atau berfikir cerdas, berkepribadian mulia, berbudi pekerti luhur, berperilaku jujur, dan memiliki rasa sosial yang nyata. Pada dasarnya peran guru adalah sebagai penentu keberhasilan. Seperti apa yang disampaikan oleh Robert L. Mathis dan John H Jackson (2011) "Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi,

maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing”.

Pada lembaga pendidikan kualitas atau mutu sekolah tidak hanya dipandang dari output atau hasil pembelajaran, tetapi juga dilihat dari proses dan input sehingga kapan saja kinerja yang terlibat didalamnya selalu dimonitoring dan dievaluasi, namun kenyataannya kinerja pada lembaga pendidikan masih dipandang belum maksimal untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan dengan berbagai strategi, termasuk pemberian tunjangan sertifikasi terhadap guru. Pemberian tunjangan sertifikasi tersebut terkandung makna peningkatan mutu pendidikan dan juga kesejahteraan bagi guru karena guru merupakan komponen sumberdaya manusia yang sangat penting dalam pembelajaran. Seperti yang disampaikan Tilaar (2009) “guru merupakan komponen sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar dan pendidikan secara umum di sekolah. Sangat besar peranan guru tersebut dapat ditunjukkan melalui kinerjanya”.

Pendapat yang sama juga disampaikan Usman (2002) menyatakan bahwa upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja guru perlu terus dilakukan karena guru adalah sumber daya manusia utama yang merupakan komponen strategis yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan gerak maju kehidupan suatu bangsa, bahkan keberadaan guru merupakan faktor *conditio sine quanon* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen lain manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu hingga sekarang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peningkatan kinerja guru merupakan variabel yang perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak, terutama kepala sekolah sebagai atasan langsung dan pengawas sekolah yang bertugas melakukan

pembinaan dan penilaian melalui supervisi akademik di sekolah binaannya.

Harapan semua pihak guru seharusnya senantiasa berupaya memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sehingga pembelajaran yang dilakukannya menarik, efektif, menyenangkan, dan mengaktifkan siswa. Selain itu guru juga harus mengetahui kewajibannya sebagai pendidik seperti yang diuraikan pada UU No 20 Tahun 2003 Pasal 40 (2) yaitu (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.

Kenyataannya berdasarkan hasil supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah, menyatakan lebih 60% guru pada umumnya belum melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan harapan. Mereka belum memahami bagaimana membuat sendiri silabus dan RPP dengan benar. Silabus dan RPP yang mereka miliki pada umumnya hasil *copypaste* (menyalin tanpa perbaikan), bahkan fotocopy dari model RPP dan silabus sekolah lain yang ditandai dengan adanya nama sekolahnya tidak sesuai dengan sekolah tempat tugas. Hasil supervisi kepala sekolah 72% RPP yang dibuat guru menggunakan *copypaste* yang dapat diamati lewat RPP yang dibuatnya tidak ada perubahan-perubahan dari tahun ke tahun. Pelaksanaan pembelajaran belum memanfaatkan alat dan media pembelajaran yang tersedia di sekolah. Mereka masih menggunakan "*medikem*" dan metode ceramah yang konvensional. Mereka juga belum menunjukkan adanya upaya yang sungguh-sungguh dalam meningkatkan mutu PBM-nya melalui penggunaan alat dan media pembelajaran sehingga proses pembelajaran yang mereka lakukan masih jauh dari standar yang diharapkan.

Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu kabupaten yang berada di Sumatera Utara dengan kinerja guru yang masih tergolong kurang baik. Penulis ingin meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan di SD 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil observasi di lapangan masih banyak guru yang kurang terampil menggunakan media dan metode yang variatif sehingga suasana pembelajaran tidak menarik dan akibatnya siswa menjadi pasif serta kurang semangat dalam belajar. Selain itu, ada juga guru yang beranggapan bahwa tugas melaksanakan proses pembelajaran itu pekerjaan rutin sehingga tidak perlu membuat silabus dan perencanaan pembelajaran terlebih dahulu. Anggapan keliru seperti ini harus segera diluruskan melalui pembinaan kepala sekolah melalui supervisi akademik sehingga pelaksanaan pembelajaran akan terarah atau terprogram dan terlaksana sesuai standar proses.

Anggapan di atas muncul karena supervisi dipahami sebagai suatu pengawasan yang bukan bersifat membantu, melayani atau menolong guru-guru agar dapat mengatasi hambatannya untuk bias bekerja lebih baik, melainkan untuk menemukan penyimpangan dan kesalahan yang pada akhirnya hasil yang diharapkan tidak efektif. Untuk itu penelitian tindakan sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 071122 Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

## 1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian tindakan sekolah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan.

## 1.3. Metode Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan,

semester I Tahun Pelajaran 2016/2017 yang berjumlah 6 orang guru yang terdiri dari 2 orang guru laki-laki dan 4 orang guru perempuan. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dengan dua siklus yaitu siklus I dan II.

Prosedur penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan melalui proses pengkajian berdaur yang terdiri dari 4 tahap, yaitu merencanakan (*planning*), melakukan tindakan (*acting*), mengamati (*observing*), dan refleksi (*reflecting*). Penelitian ini dilaksanakan melalui 3 tahapan, yaitu (1) Perencanaan, yang meliputi pembuatan rancangan penelitian untuk dikonsultasikan kepada pembimbing, (2) Pelaksanaan penelitian dengan 2 siklus, dan (3) Penyusunan.

Teknik dan pengambilan dan pengumpulan data pada penelitian tindakan sekolah ini dilakukan dengan cara berikut ini :

- a. Metode pemberian tugas atau tes. Data prestasi diperoleh dengan memberikan tes sebagai alat evaluasi kepada guru. Tes atau tugas individu ini diberikan pada siklus I dan siklus II;
- b. Metode angket. Metode ini digunakan peneliti untuk memperoleh informasi tentang masalah yang dihadapi guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran;
- c. Metode dokumentasi dilaksanakan dengan mencatat dan mengabadikan kegiatan guru dalam penyusunan RPP, hasil evaluasi pembelajaran, program perbaikan dan pengayaan serta pengembangan profesi guru yang meliputi: pembuatan media pembelajaran, menyusun modul, menulis artikel dan mengadakan penelitian tindakan kelas.

## **2. Uraian Teoritis**

### **2.1. Supervisi Akademik**

#### **a. Pengertian Supervisi Akademik**

Burton dan Bruckner (*dalam* Poerwanto, 2010) mengembangkan definisi sebagai berikut : “Supervisi merupakan pelayanan yang bertujuan untuk mempelajari dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan

perkembangan anak". Achesondan Gall (*dalam* Poerwanto, 2010) merumuskan bahwa. "Supervisi merupakan bantuan kepada guru untuk memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dan tingkah laku mengajar yang ideal". Sedangkan Alfonso dan kawan-kawan (1981) mengemukakan: "Supervisi pengajaran adalah perbuatan yang secara langsung mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelaksana proses belajar mengajar dan melalui pengaruhnya tersebut bertujuan untuk mempertinggi kualitas belajar murid demi pencapaian tujuan organisasi (sekolah)". Berdasarkan batasan-batasan yang dikemukakan oleh para ahli maka di simpulkan bahwa supervisi pengajaran merupakan usaha atau kegiatan pemberian dan bimbingan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan mengajarnya.

Dikaitkan dengan kegiatan akademik, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran Glickman (1995). Sementara itu, Daresh (1989) menyebutkan bahwa supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 2003).

### b. Tujuan Supervisi Akademik

Secara umum tujuan supervisi pengajaran adalah sebagai berikut: 1) meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan belajar-mengajar; 2) mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan; 3) menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga segala sesuatunya berjalan lancar dan diperoleh hasil yang optimal; 4) menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya; dan 5) memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan dan kekilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan dan penyimpangan yang lebih jauh (Suprihatin, 1989).

Supandi (1996), menyatakan bahwa ada dua hal yang mendasari pentingnya supervisi dalam proses pendidikan, yaitu : Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan. pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus-menerus dengan keadaan nyata di lapangan.

Menurut Alfonso, Firth dan Neville (1981) supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu berfungsi mencapai multitujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memerhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik..

Menurut Alfonso, Firth dan Neville (1981) supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu berfungsi mencapai multitujuan. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memerhatikan salah satu tujuan tertentu

dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik. Alfonso, Firth dan Neville (1981) mengemukakan bahwa perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti, melalui supervisi akademik, supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya perilaku mengajar guru yang baik itu akan mempengaruhi perilaku belajar murid. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tujuan akhir supervisi akademik adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik.

Berkaitan dengan prinsip-prinsip supervisi akademik, akhir-akhir ini, beberapa literatur telah banyak mengungkapkan teori supervisi akademik sebagai landasan bagi setiap perilaku supervisi akademik. Beberapa istilah, seperti demokrasi (*democratic*), kerja kelompok (*team effort*), dan proses kelompok (*group process*) telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervisi akademik. Pembahasannya semata-mata untuk menunjukkan kepada kita bahwa perilaku supervisi akademik itu harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, di mana supervisor sebagai atasan dan guru sebagai bawahan. Begitu pula dalam latar sistem persekolahan, keseluruhan anggota (guru) harus aktif berpartisipasi, bahkan sebaiknya sebagai prakarsa, dalam proses supervisi akademik, sedangkan supervisor merupakan bagian darinya. Semua ini merupakan prinsip-prinsip supervisi akademik modern yang harus direalisasikan pada setiap proses supervisi akademik di sekolah-sekolah.

Supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik,



kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru. Menurut Neagley (2008) terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya, maupun penilaiannya.

*Pertama*, apa yang disebut dengan *substantive aspects of professional development* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek substantif). Aspek ini menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik. Aspek ini menunjuk pada kompetensi yang harus dikuasai guru. Penguasaannya merupakan sokongan terhadap keberhasilannya mengelola proses pembelajaran. Ada empat kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. Aspek substansi pertama dan kedua merepresentasikan nilai, keyakinan, dan teori yang dipegang oleh guru tentang hakikat pengetahuan, bagaimana murid-murid belajar, penciptaan hubungan guru dan murid, dan faktor lainnya. Aspek ketiga berkaitan dengan seberapa luas pengetahuan guru tentang materi atau bahan pelajaran pada bidang studi yang diajarkannya.

## 2.2. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Menurut Simamora (2004), kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian standar pekerjaan. Pengertian lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Dwiyanto (*dalam* Sulistiyani, 2004) yang mengemukakan bahwa kinerja tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, melainkan juga efektivitas pelayanan. Kinerja pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Lebih lanjut, Hidayat sebagaimana dikutip oleh Sulistiyani (2004) menegaskan bahwa kinerja secara filosofis mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Jadi dalam pengertian filosofisnya, kinerja adalah sikap mental manusia untuk membuat

hari esok lebih baik daripada sekarang, dan membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai berikut; (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi kerja yang diperlihatkan (KBBI, 2006). Dessler (2013) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan kerja seseorang. Kerja merupakan kebutuhan seseorang. Kebutuhan tersebut bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melakukan pekerjaan yang akan membawa ke dalam keadaan yang lebih baik dan memuaskan. Sanusi (2011), kinerja guru sebagai pengajar mencakup tiga kemampuan, meliputi: (1) Kemampuan profesional, terdiri dari menguasai materi pelajaran, penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan dan keguruan serta penguasaan terhadap proses-proses pendidikan keguruan dan pembelajaran siswa, (2) Kemampuan sosial yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugas sebagai guru, dan (3) Kemampuan personal yang meliputi: penampilan yang positif terhadap situasi, pemahaman, dan penghayatan nilai-nilai guru dalam setiap penampilan agar menjadi panutan siswa.

Natawijaya (2014) kinerja guru meliputi aspek-aspek: (1) Kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar, (2) Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar, dan (3) Kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar. Kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar mencakup aspek: (a) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yang diajarkan itu, (b) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (c) kemampuan mengelola kelas, (d) kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar, dan (e) kemampuan menilai prestasi belajar mengajar. Kemampuan sosial

dalam proses belajar mengajar meliputi: (a) terampilan berkomunikasi dengan siswa, (b) bersikap simpatik, (c) dapat bekerja sama dengan komite sekolah, (d) pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendamping. Kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar meliputi: (a) kemampuan dan integrasi pribadi, (b) peka terhadap perubahan dan pembaharuan, (c) berfikir alternative, (d) adil, jujur, dan obyektif, (e) disiplin dalam melaksanakan tugas, (f) berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya, (g) simpatik dan menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak, (h) kreteria, dan (i) berwibawa.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya melakukan proses belajar mengajar (PBM) yang berlandaskan sejumlah kemampuan/kompetensi yang harus dimilikinya (pengetahuan ketrampilan, sikap dan kepribadian yang positif) serta dilandasi pula jiwa pengabdian dan tanggung jawab yang tinggi.

Dari pengertian di atas nampak bahwa guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas. Upaya pemerintah untuk terus meningkatkan kemampuan tenaga pendidik termasuk Guru nampak menunjukkan konsern yang makin meningkat, sertifikasi tenaga pendidik yang akan berdampak pada tambahan imbalan jelas akan cukup membantu dalam meningkatkan kinerja Guru/tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Standar kinerja guru, menurut SK MENDIKBUD Nomor 025/0/1995 menyebutkan bahwa standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan oleh guru dalam kegiatan proses belajar mengajar atau bimbingan. Standar prestasi kerja guru tersebut meliputi lima aspek, yaitu: a) penyusunan program

pembelajaran, b) pelaksanaan program pembelajaran, c) pelaksanaan evaluasi, d) analisis evaluasi, dan e) pelaksanaan perbaikan dan pengayaan. Hal ini sejalan dengan UU No. 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tugas/kewajiban Guru menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20 adalah sebagai berikut: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

### **3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **3.1. Hasil Penelitian**

Secara keseluruhan bahwa proses penelitian telah dilakukan secara bertahap dari siklus I dan siklus II. Perkembangan yang dicapai telah menunjukkan hasil yang sangat signifikan, baik yang berhubungan dengan aktivitas guru maupun aktivitas siswa. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa proses pembelajaran sangat dinamis dan senantiasa berusaha untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terjadi, baik yang dialami guru maupun siswa.

Untuk aktivitas kinerja guru dalam mengajar yang dilakukan oleh guru mengalami perubahan yang sangat signifikan dirasakan dari kualitas pembelajaran dari cukup menjadi baik dan akhirnya menjadi baik sekali, ini berdasarkan prosentase yang terus berkembang dari pengamatan pembelajaran.

Kinerja guru-guru di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan sebelum Siklus dapat dilihat pada Tabel 1. Tabel 1. Kinerja Guru SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan Sebelum Siklus

No	Pernyataan	Pra Siklus					Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Buruk	
1	Rekap Kuesioner Guru	-	16,67	33,33	50	-	100
2	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	-	16,67	33,33	50	-	100
3	Pelaksanaan Pembelajaran	-	16,67	16,67	66,67	-	100
4	Pelaksanaan Evaluasi	-	33,33	33,33	33,33	-	100
5	Pelaksanaan Perbaikan	-	16,67	33,33	50	-	100
6	Pelaksanaan Pengayaan	-	16,67	33,33	50	-	100
7	Nilai Kinerja Guru	-	16,67	16,67	66,67	-	100
	Rata-Rata		19,05	28,57	52,38		



Tabel 2. Kinerja Guru SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan pada Siklus I

No	Pernyataan	Pra Siklus					Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Buruk	
1	Rekap Kuesioner Guru	-	33,33	33,33	33,33	-	100
2	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	-	33,33	33,33	33,33	-	100
3	Pelaksanaan Pembelajaran	-	33,33	16,67	50	-	100
4	Pelaksanaan Evaluasi	-	33,33	50,00	16,67	-	100
5	Pelaksanaan Perbaikan	-	33,33	50,00	16,67	-	100
6	Pelaksanaan Pengayaan	-	33,33	33,33	33,33	-	100
7	Nilai Kinerja Guru	-	16,67	33,33	33,33	-	100
	Rata-Rata		30,95	35,71	30,95		

Tabel 3. Kinerja Guru SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan pada Siklus II

No	Pernyataan	Pra Siklus					Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Buruk	
1	Rekap Kuesioner Guru	16,67	33,33	33,33	16,67	-	100
2	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	16,67	33,33	33,33	16,67	-	100
3	Pelaksanaan Pembelajaran	-	50,00	50,00	-	-	100
4	Pelaksanaan Evaluasi	16,67	33,33	33,33	-	-	100
5	Pelaksanaan Perbaikan	16,67	50,00	16,67	-	-	100
6	Pelaksanaan Pengayaan	16,67	33,33	33,33	-	-	100
7	Nilai Kinerja Guru	33,33	33,33	16,67	-	-	100
	Rata-Rata	16,67	38,09	30,95	4,76		

Dari Tabel 1, 2 dan 3 dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan kinerja guru setelah siklus I. Terjadi peningkatan kinerja guru di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan dengan kategori kinerja "baik" dari 19,05 % menjadi 30,95 %. Artinya terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 11,90 %.

Terjadi peningkatan kinerja guru dengan kategori "cukup" dari 28,57 % menjadi 35,71 %. Artinya terjadi peningkatan kinerja sebesar 7,14 %.

Setelah siklus II, terjadi peningkatan kinerja guru di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan dengan kategori kinerja sangat baik sebesar 16,67 %. Artinya terjadi peningkatan kinerja guru dari baik menjadi sangat baik sebesar 16,67 %. Terjadi peningkatan kinerja guru dengan kategori "baik" dari 35,71 % menjadi 38,09 %. Artinya terjadi peningkatan kinerja guru dengan kategori "baik" sebesar 2,38%.

Setelah adanya supervisi akademik maka terjadi peningkatan kinerja guru menjadi lebih baik, dimana semakin banyak guru yang memiliki kinerja sangat baik dan baik, dan semakin berkurangnya guru dengan kinerja yang cukup dan kurang baik.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya supervisi akademik akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini disebabkan dengan adanya supervisi akademik membuat guru lebih mengetahui tentang pelaksanaan pembelajaran, bagaimana melakukan evaluasi pembelajaran dan melakukan perbaikan terhadap proses pembelajaran. Dengan mengetahui permasalahan dan pembelajaran dan memperbaiki proses pelaksanaannya menjadikan kinerja guru semakin baik, karena proses pembelajaran yang dilakukan menjadi berhasil meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah khususnya di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan.

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.

Kebijakan pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di front terdepan yakni guru melalui interaksinya dalam pendidikan. Upaya meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Kinerja Guru memerlukan keterlibatan seluruh komponen pendidikan (teman sejawat, kepala sekolah, masyarakat, komite sekolah, dewan pendidikan, dan institusi) dalam perencanaan dan realisasi program pembinaan secara berkesinambungan melalui supervisi akademik. Implementasi kemampuan profesional kinerja guru mutlak diperlukan sejalan diberlakukannya otonomi daerah, khususnya bidang pendidikan. Kemampuan profesional kinerja guru akan terwujud apabila guru memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mengelola interaksi pembelajaran pada tataran mikro, dan memiliki kontribusi terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan pada tataran makro. Salah satu upaya peningkatan profesional kinerja guru adalah melalui supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, baik kepala sekolah dan pengawas menggunakan lembar pengamatan instrument supervisi akademik yang berisi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah. Untuk mensupervisi guru digunakan lembar instrument observasi yang berupa alat penilaian kemampuan guru (APKG),

Implementasi kemampuan profesional mutu kinerja guru mengisyaratkan guru agar mampu meningkatkan peran yang dimiliki, baik sebagai infromatory (pemberi informasi), organisator, motivator, director, inisiator (pemrakarsa inisiatif), transmitter (penerus), fasilitator, mediator, dan evaluator sehingga



diharapkan mampu mengembangkan kompetensinya. Supervisi akademik yang terencana, sistematik, terarah dan berkesinambungan diharapkan dapat mewujudkan kondisi ideal dimana kemampuan profesional guru dapat diimplementasikan sejalan diberlakukannya otonomi daerah. Perwujudan tujuan tersebut bukan merupakan hal yang mudah. Hal tersebut lantaran aktualisasi kemampuan guru tergantung pada berbagai komponen system pendidikan yang saling berkolaborasi. Dan tentunya peranan kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah tempat tugasnya harus lah dimaksimalisasikan. Sebab pencapaian kinerja guru yang profesional memiliki keterkaitan dengan berbagai komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam implementasi mutu kinerja guru agar mampu mengelola pembelajaran yang efektif, selaras dengan paradigma pembelajaran

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1. Kesimpulan**

1. Supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru pada aspek penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran.
2. Supervisi akademik dapat meningkatkan motivasi guru pada aspek penilaian;
3. Supervisi akademik dapat meningkatkan aktifitas kinerja guru di SD Negeri 071122 Teluk Dalam, Kabupaten Nias Selatan.

##### **4.2. Saran**

1. Kepala sekolah  
Supervisi akademik merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan ketrampilan guru dalam menyelesaikan administrasi terutama dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang standar, oleh karena itu kepala sekolah hendaknya melakukan pembinaan secara kontinyu.
2. Pengawas

Hendaknya mau menerapkan supervisi akademik dalam melaksanakan supervisi di sekolah-sekolah guna meningkatkan kemampuan guru terutama dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

### **Daftar Pustaka**

- Alfonso, R.J., Firth GR dan Neville, R.F. 1981. *Instructional Supervision, A Behaviour Sysytem*. Boston: Allynand Bacon Inc.
- Daresh. 1989. *Supervison as Approactive Process*. New Jersey: Longman.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2012. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Lanjutan Menengah Pertama.
- Glickman, C.D 1995. *Supervision of Instruction*. Boston: Allyn And Bacon Inc.
- Lovell, J. T., Wiles, K. 2012, *Supervision for Batter Scohool Englewood Cliffts*, NJ : Prentice-Hall-INC.
- Mantja, Willem. 2010. *Bahan Ajar Model Peningkatan Mutu Supervisi Pendidikan*. Malang : PPS Manajemen Pendidikan UM.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Natawidjaja, R. 2004. *Profesionalisasi Guru. Makalah pada Seminar Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung : FPS.
- Neagley, Gwynn 2008. *Theory and Practice of Supervision*. New York: Dodd, Mead & Company.
- Olivia, Peter F. 2004. *Supervision for Todays Schools*. New York & London : Longman.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84/2010, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

- Pidarta, Made. 2012. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Poerwanto, Ngalm. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Karya
- Robert L. Mathis dan H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sergiovanni, T.J. 2003. *The Principialship: A Reflective Practice Perspective*, Boston: Allyn and Bacon.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suhertian, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supandi. 1996. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Departemen Agama Universitas Terbuka.
- Suprihatin, MD. 1989. *Administrasi Pendidikan, Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Administrator dan Supervisor Sekolah*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Tilaar, H.A.R. 2009. *Kekuasaan dan Pendidikan: Kajian Menejemen Pendidikan*. Nasional dalam Pusaran Kekuasaan. Jakarta: Rinika Cipta.

