

Laporan Penelitian

PELAKSANAAN SUPERVISI DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU SMP NEGERI 8 METRO TAHUN 2012



OLEH :

**ISTI FATONAH
NIP. 196705311993032003**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
TAHUN 2012**

Laporan Penelitian

**PELAKSANAAN SUPERVISI
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME
GURU SMP NEGERI 8 METRO TAHUN 2012**

Oleh :

ISTI FATONAH

196705311993032003



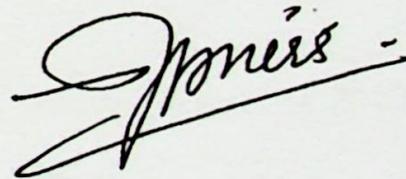
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO**

1434 H/2012

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru SMP Negeri 8 Metro Tahun 2012
2. Peneliti : Dra. Isti Fatonah, MA.
3. Bidang Ilmu : Kependidikan
4. Fokcus Kajian : Ilmu Murni
5. Jenis Penelitian : Individual
6. Waktu : 3 Bulan
7. Biaya Penelitian : Rp. 20.625.000
8. Sumber Penelitian : DIPA STAIN Tahun 2012

Metro, 17 Desember 2012
Peneliti,



Dra. Isti Fatonah, MA.
NIP.196705311993032003

Mengetahui
Kepala P3M



Dra. Hj. Siti Nurjanah, M. Ag.
NIP.196805301994032003

KATA PENGANTAR

Alkhamdulillahrabbi'l'amin, penulis panjatkan kehadiran Allah, SWT yang telah memberikan hidayah dan maghfirah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan penelitian ini dengan baik.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan penelitian ini, yaitu:

1. Prof. Dr. Edi Kusnadi, M.Pd, selaku Ketua STAIN Jurai Siwo Metro, yang telah memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan keilmuan dosen dalam bentuk penelitian
2. Dra.Hj.Siti Nurjanah, M.Ag, selaku Kepala P3M STAIN Jurai Siwo yang telah memberikan kesempatan kepada dosen untuk berkompetisi mengaplikasikan keilmuannya
3. Slamet S.Pd sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Metro beserta jajarannya, yang telah memberikan informasi, kesempatan penelitian dan ijinnya sehingga terselesaikannya penelitian ini
4. Teman-teman dosen senasib seperjuangan yang telah memberikan masukan-masukan yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Dengan penuh kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini.

Metro, Desember 2012

Penulis



Isti Fatonah

Pernyataan Orisinilitas Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Isti Fatonah, MA.
NIP : 196705311993032003
Jabatan : Dosen STAIN Jurai Siwo Metro

Menyatakan bahwa penelitian ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 17 Desember 2012

Yang Menyatakan,



Isti Fatonah
Dra. Isti Fatonah, MA.
NIP.196705311993032003

ABSTRAK

Guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan proses belajar mengajar didalam lembaga pendidikan, karena guru merupakan bagian sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Kemudian disambung dengan usaha untuk meningkatkan cara kerja dan hasil kerja, terdapat kecenderungan yang kuat bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan dalam kualifikasi profesional guru yang perlu dibina dan ditata kembali kemampuannya. Fenomena yang terjadi masih ada sebagian guru yang sudah sertifikasi tetapi kinerjanya sebagai seorang guru belum maksimal/ belum profesional seperti yang diharapkan.

Fokus penelitian ini diarahkan pada masalah bagaimana pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru, dengan subfokus: 1. Bagaimanakah teknik dan pendekatan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru, 2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan supervisi dilakukan dengan bersifat menuntun (ngemong), secara kontinu dan sesuai kebutuhan, serta dengan mengamalkan nilai-nilai keislaman. Teknik-teknik yang digunakan adalah teknik individu dan kelompok, Teknik individu meliputi: diskusi pribadi dan kunjungan kelas, sedangkan teknik kelompok yang digunakan meliputi: rapat guru, pembinaan guru satu bidang studi, workshop, pelatihan-pelatihan, seminar dan pembinaan semua guru yang diberikan oleh Kepala Sekolah. Pendekatan yang digunakan ialah *human relations* atau hubungan kemanusiaan serta pendekatan langsung dan tidak langsung. Faktor pendukungnya antara lain: komunikasi yang baik, keakraban yang terjalin antar guru, kesiapan mental guru, kondisi kelas yang tertib dan adanya komite sekolah. Adapun faktor penghambatnya meliputi: kurangnya kesadaran guru, permasalahan pribadi guru, kondisi keuangan sekolah, dan banyaknya tempat mengajar guru.

Berdasarkan keterangan di atas, maka pelaksanaan supervisi yang sudah ditemukan agar segera direspon dan dicari jalan tengahnya, supaya supervisi yang dijalankan dapat lebih maksimal.

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
PENGESAHAN.....	ii
ORISINILITAS PENELITIAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Focus Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan	5
E. Manfaat.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Supervisi	
1. Pengertian Supervisi	6
2. Prinsip-Prinsip Supervisi	9
3. Tujuan Supervisi Pendidikan	10
4. Fungsi Supervisi Pendidikan	11
5. Tehnik-Tehnik Supervisi Pendidikan	13
6. Pendekatan –pendekatan	16
B. Profesionalisme Guru	
1. Pengertian Profesionalisme Guru	18
2. Tugas dan Tanggungjawab guru	20
3. Kriteria Keprofesionalan Guru	23
4. Kompetensi Profesional Guru	25
C. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	
1. Kepala Sekolah sebagai Supervisi Pengajaran	30
2. Perencanaan Peningkatan Profesionalisme Guru	31
3. Pengembangan dan Peningkatan Profesionalisme Guru	33
4. Pembinaan Profesionalisme Guru	34
5. Penilaian Peningkatan Profesionalisme Guru	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Sumber Data	45
D. Tehnik Pengumpulan Data	46
E. Analisis data.....	48
F. Pengecekan Keabsahan Data	51
G. Tahap-Tahap Penelitian	52
BAB IV PENGUJIAN DATA DAN ANALISIS DATA	
1. Tehnik dan Pendekatan Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	54
3. Faktor-faktor yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru.....	68
BAB V PEMBAHASAN HASIL	
1. Tehnik dan Pendekatan Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	75
2. Faktor-faktor yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	82
BAB VI PENUTUP	
1. Simpulan	86
2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga pendidikan memerlukan sumberdaya manusia yang profesional agar dapat menjalankan fungsinya menuju pencapaian tujuan yang telah ditargetkan¹. Mengingat peranan strategis guru dalam setiap upaya dalam peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesionalisasi guru merupakan kebutuhan². Guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan proses belajar mengajar didalam lembaga pendidikan, karena guru merupakan bagian sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah atau madrasah, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Seorang guru yang profesional menurut Muhaimin harus mempunyai tiga karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continous improvement*, (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu atau pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)”, (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dankemampuannya.³ Dalam kenyataannya proses pendidikan, baik di sekolah maupun di luar sekolah tidak berjalan secara mekanis dalam mencapai

¹ Abdullah Munir. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz media, 2008) hlm: 13.

²Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm: 97.

³Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003), hlm: 217.

tujuannya secara berhasil. Efektifitas kegiatan kependidikan di suatu sekolah, tergantung pada banyak variable (baik yang menyangkut aspek personel, operasional maupun material) yang perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan secara teratur.⁴

Pada saat ini terdapat perkembangan baru dalam sistem pengajaran dan pendidikan. Ada kecenderungan yang kuat bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan dalam kualifikasi profesional guru yang perlu dibina dan ditata kembali kemampuannya sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk mengarahkan program guru. Kalau kita sampai pada tahapan pelaksanaan suatu usaha, maka kita perlu mengadakan pengawasan, pemeriksaan, kontrol, untuk mengetahui apa yang dilaksanakan dan bagaimana pelaksanaannya. Kemudian disambung dengan usaha untuk meningkatkan cara kerja dan hasil kerja.⁵

Hal ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari supervisor. Dalam melaksanakan tugasnya pengawas berkewajiban membantu guru, memberi dukungan yang dapat melaksanakan tugas dengan baik sebagai pendidik maupun pengajar.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk pertumbuhan guru secara *continue*. Dengan praktek demokratis ia harus mampu membantu guru untuk mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan bisa memenuhi syarat tersebut dan ia harus mampu membantu guru untuk mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar murid. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan misi, visi dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap⁶. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang bagus agar mampu

⁴Burhanuddin, *Aanalisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta, BumiAksara, 1994) hlm: 282

⁵M. Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung, Jemmars, 1986) hlm: 124.

⁶Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik Dan Implikasi* (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 182.

mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan profesional guru di sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu ia harus melaksanakan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat.

Berdasarkan hasil pra survey pada tanggal 1 November 2012 didapatkan data bahwa Kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro sebagai seorang supervisor yang membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro merupakan kepala sekolah yang memiliki kewibawaan dan dihormati setiap guru dan stafnya. Kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dengan cara tidak memerintahkan akan tetapi kepala sekolah langsung memberikan contohnya. Kepala sekolah juga menjalin komunikasi yang baik dengan guru agar apabila dalam setiap permasalahan para guru dan staff tidak sungkan untuk mengutarakannya. Sementara ada sebagian guru yang notabene sudah sertifikasi tetapi dalam aplikasi pembelajaran belum profesional seperti yang diharapkan.

Kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro merupakan tipe kepemimpinan yang demokratis yaitu mengajak semua guru-guru disekolah untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Semua putusan diambil secara musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin menghormati dan menghargai pendapat tiap-tiap guru dan memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya.

Pemimpin mendorong guru-guru dalam hal mengembangkan keterampilannya, bertalian dengan usaha-usaha mereka untuk mencoba suatu metode yang baru, misalnya

metode yang akan mendatangkan manfaat bagi perkembangan pendidikan dan pengajaran disekolah.⁷

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah antara lain untuk meningkatkan kompetensi guru-guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa masalah profesi guru dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus informasi yang tentunya berpengaruh dalam dunia pendidikan, maka bantuan supervisi kepala sekolah sangatlah penting dalam mengembangkan profesional guru sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Dengan adanya pengawasan tersebut dapat memberikan dampak positif dalam menumbuhkan dan mengembangkan profesi guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berangkat dari fenomena diatas, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti tentang pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru menjadi sebuah penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di SMP Negeri 8. SMP Negeri 8 Metro adalah salah satu sekolah yang banyak diminati oleh banyak kalangan masyarakat Metro dan sekitarnya, hal ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah SMP Negeri 8 Metro dikenal sebagai sekolah yang fasilitas atau sarana prasarana pendidikannya memadai, proses belajar mengajarnya cukup kondusif, tenaga pengajarnya mayoritas berpendidikan S1, output lulusannya banyak yang diterima di sekolah atau madrasah menengah atas negeri maupun swasta yang berkualitas, seperti SMA Negeri 1, 2, 3, 4, 5 dan 6 di kota Metro, MAN 1,2 Metro, serta sekolah umum dan agama kota Metro.

⁷ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Pemimpin Sekolah yang Efektif* (Bogor, Ghalia Indonesia, 2006) hlm: 21.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada studi kasus pelaksanaan Supervisi (supervisi internal) yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMP N 8 Metro pada tahun 2012

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana teknik dan pendekatan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini secara umum sebagai berikut :

1. Mengetahui teknik dan pendekatan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro
2. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro.

E. Manfaat Penelitian

Pembahasan ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta wawasan baru yang membangun kepada:

1. Para praktisi pendidikan sebagai langkah awal dan motivasi untuk menggali lebih dalam tentang pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru.
2. Para pembaca diharapkan bisa memahami teori belajar dan menjadikannya sebagai pedoman dalam proses pembelajaran.
3. Para pendidik di lembaga-lembaga pendidikan dapat menggunakan karya ini sebagai sarana untuk memperluas wacana, cakrawala keilmuannya dan meningkatkan profesionalitasnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “*super*” dan “*visi*” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.⁸ Supervisi diadopsi dari bahasa Inggris “*supervision*” yang berarti pengawasan atau kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut supervisor.⁹

Ada beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah istilah tersebut, antara lain, pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan. Pemeriksaan dimaksudkan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan. Inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.¹⁰

Pengertian supervisi pendidikan pada umumnya mengacu pada usaha perbaikan situasi belajar dan mengajar.¹¹ Akan tetapi nampaknya masih terdapat banyak keragaman pendapat dalam menafsirkan istilah tersebut. Hal tersebut akan membawa implikasi yang berbeda pula dalam pelaksanaannya. Untuk memberikan kerangka acuan mengenai pengertian supervisi, ada baiknya kita mengkaji dan mencermati kembali beberapa pendapat para ahli.

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2000) hlm: 154.

⁹ Ari H. Gunawan, *Administrasi Sekolah* (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2002) hlm: 193.

¹⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Op cit*, hlm: 155.

¹¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung, Alfabeta, 2009) hlm: 194.

- a. Naegley yang dikutip oleh Made Pidarta, mengemukakan bahwa setiap layanan guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum dikatakan supervisi. Supervisi disini diartikan sebagai bantuan dan bimbingan kepada guru-guru dalam bidang instruksional, belajar dan kurikulum, dalam usahanya mencapai tujuan sekolah.
- b. Kimbal Wiles, berpendapat bahwa "*supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*", yaitu suatu bantuan dalam pengembangan peningkatan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- c. N. A. Ametembun, merumuskan bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pendidikan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya, dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.¹²
- d. Menurut Boardman: "supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinue pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern"¹³
- e. Thomas H. Briggs dan Josep Justman merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru yang berkembang, secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid dibawah tanggung jawabnya.¹⁴

Berdasarkan beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa supervisi bukanlah kegiatan sesaat, akan tetapi merupakan kegiatan yang kontinu dan berkesinambungan, sehingga guru-guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas serta mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien. Dalam pandangan

¹² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung, Alfabeta, 2008) hlm: 312.

¹³ Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*, (Teras, Yogyakarta). hlm: 225.

¹⁴ Ari H. Gunawan. *Op cit.* hlm: 194.

baru tentang supervisi itu terdapat ide-ide pokok seperti: menggalakkan pertumbuhan profesional guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, melepaskan energi, dan memecahkan berbagai masalah mengajar dan belajar dengan kreatif.¹⁵ Misi utama supervisi pendidikan ialah memberi pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerjasama dengan guru atau anggota staf lainnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesionalisasi semua anggotanya.¹⁶

Supervisi hadir untuk membimbing pertumbuhan kemampuan dan kecakapan profesional guru. Bilamana guru memperoleh pembinaan dan kemudian menyadari pentingnya meningkatkan kemampuan diri, guru tumbuh dan makin bertambah mampu dalam menjalankan tugasnya. Proses belajar peserta didik akan menerima dampak lebih baik karena kecakapan guru mengolah pembelajaran makin sempurna, murid juga akan belajar dan berkembang lebih cepat. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian system pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.¹⁷

Al-Qur'an dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Allah berfirman dalam Surat al-Kahfi Ayat 2:

Artinya : *Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik, (Al-Kahfi: 2).*¹⁸

¹⁵ Oteng Sutisna, *Administrasi pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional* (Bandung, Angkasa, 1987) hlm: 233.

¹⁶ Dadang Suhardan, *supervisi professional* (Bandung, Alfabeta, 2010) hlm: 37.

¹⁷ *Ibid*, hlm: 41

¹⁸ Al-qur'an dan Terjemah. (Jakarta: PT. Tegalyoso Utama, 1974), hlm: 266.

2. Prinsip-prinsip Supervisi Pendidikan

Dalam melaksanakan tugasnya seorang supervisor harus berpegang pada prinsip-prinsip yang kokoh demi kesuksesan tugasnya atau memiliki pedoman bagi pelaksanaan tugasnya, yaitu:

a. Prinsip Fundamental/dasar (*fundamental/basic principle*)

Setiap pemikiran, sikap dan tindakan supervisor harus berdasar atau berlandaskan sesuatu yang kokoh, kuat serta dapat dipulangkan kepadanya. Bagi bangsa Indonesia, Pancasila adalah falsafah dan dasar negara kita, sehingga bagi supervisor Pancasila adalah prinsip fundamentalnya. Setiap supervisor pendidikan Indonesia harus bersikap konsisten dan konsekuen dalam pengamalan sila-sila Pancasila secara murni dan konsekuen.

b. Prinsip Praktis

Sesuai prinsip fundamental sebagai pedoman seorang supervisor pendidikan Indonesia, maka dalam pelaksanaan sehari-hari mereka berpedoman pada prinsip positif dan negatif.

Dalam operasionalnya supervisi hendaknya dilaksanakan secara:

a. Ilmiah (*scientific*) yang berarti:

- 1) Sistematis, dilaksanakan secara teratur, berprogram dan kontinu.
- 2) Obyektif, berdasarkan pada data informasi.
- 3) Menggunakan instrument (alat) yang dapat member data/informasi sebagai bahan untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.

b. Demokratis: menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.

c. Kooperatif: mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi belajarmengajar yang lebih baik.

d. Konstruktif dan kreatif: membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.¹⁹

¹⁹ Sulistyorini. *Op cit.* hlm: 230-231.

3. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi adalah mengetahui situasi untuk mengukur tingkat perkembangan kegiatan sekolah dalam usaha mencapai tujuan.²⁰ Ada sejumlah tujuan supervisi pendidikan seperti membantu guru mengembangkan profesinya, pribadinya, sosialnya, membantu kepala sekolah menyesuaikan program pendidikan dengan kondisi masyarakat setempat, dan ikut berjuang meningkatkan kuantitas dan kualitas lulusan.²¹

Tujuan umum supervisi pendidikan harus sesuai dengan Tujuan Pendidikan Nasional sesuai keputusan MPR yang tertera dalam GBHN, melalui perbaikan serta peningkatan kegiatan belajar mengajar. Sedangkan jabaran lebih lanjut menjadi tujuan khusus supervisi pendidikan yang merupakan tugas-tugas khusus seorang supervisor, yaitu:

- a. Membina guru-guru untuk lebih memahami tujuan umum pendidikan. Dengan demikian agar menghilangkan anggapan tentang adanya mata pelajaran/ bidang studi penting/ tidak penting, sehingga setiap guru mata pelajaran dapat mengajar dan mencapai prestasi maksimal bagi siswa-siswanya.
- b. Membina guru-guru guna mengatasi problem-problem siswa demi kemajuan prestasi belajarnya.
- c. Membina guru-guru dalam mempersiapkan siswa-siswanya untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, etis serta religius.
- d. Membina guru-guru dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi, mendiagnosa kesulitan belajar, dan seterusnya.
- e. Membina guru-guru dalam memperbesar kesadaran tentang tata kerja yang kooperatif serta kegotong-royongan.
- f. Memperbesar ambisi guru-guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu profesinya.
- g. Membina guru-guru dan karyawan meningkatkan popularitas sekolahnya.

²⁰ *Ibid.* hlm: 228.

²¹ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta, Rineka Cipt, 2009) hlm: 3.

- h. Melindungi guru-guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan serta kritik-kritik tak wajar dari masyarakat.
- i. Mengembangkan sikap kesetiakawanan dan ketemansejawatan dari seluruh tenaga pendidikan.²²
- j. Membantu seluruh staf sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan termasuk bimbingan karier.
 - 1) Meningkatkan pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan.
 - 2) Meningkatkan pelaksanaan bimbingan karier.
- k. Membantu guru dalam menterjemahkan kurikulum kedalam programmengajar.

4. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi supervisi ialah membantu sekolah menciptakan lulusan yang baik dalam kuantitas dan kualitas, serta membantu para guru agar bisaa dan dapat bekerja secara professional sesuai dengan kondisi masyarakat tempat sekolah ituberada.²³

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang penting diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah adalah sebagai berikut:

a. Dalam bidang kepemimpinan

- 1) Menyusun rencana dan *policy* bersama.
- 2) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan.
- 3) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
- 4) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
- 5) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.
- 6) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kecakapan masingmasing.
- 7) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.

²² Ari H. Gunawan, *Op cit*, hlm: 198-199

²³ Made Pidarta, *Op cit*. hlm: 3.

8) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

b. Dalam hubungan kemanusiaan

1) Memanfaatkan kekeliruan atau kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya.

2) Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis, dan lain sebagainya.

3) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis.

4) Memupuk rasa saling menghormati diantara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.

5) Menghilangkan rasa curiga-mencurigai antar anggota kelompok.

c. Dalam pembinaan proses kelompok

1) Mengenal masing-masing anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.

2) Menimbulkan dan memelihara sikap saling mempercayai antar sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan.

3) Memupuk sikap dan kesediaan tolong menolong.

4) Memperbesar rasa tanggung jawab antar anggota kelompok.

5) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok.

6) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.

d. Dalam bidang administrasi personel

1) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.

2) Menempatkan personel pada tugas dan tempat yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.

3) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.

e. Dalam bidang evaluasi

- 1) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
- 2) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian.
- 3) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benardan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.
- 4) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penelitian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.²⁴

Swearingen mengemukakan delapan fungsi utama supervisi. Dikemukakan bahwa delapan fungsi utama itu sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir semua usaha sekolah.
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.
- c. Memperluas pengalaman guru-guru.
- d. Menstimulir usaha-usaha yang kreatif.
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
- f. Menganalisis situasi belajar mengajar.
- g. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf.
- h. Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.²⁵

5. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik supervisi ialah cara-cara yang dilakukan supervisor dalam rangkanya untuk membantu atau meningkatkan guru-gurunya itu.²⁶ Ada sejumlah teknik supervisi yang dipandang bermanfaat untuk merangsang dan mengarahkan perhatian guru-guru terhadap kurikulum dan pengajaran, untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang bertalian dengan

²⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung, RosdaKarya, 2006) hlm: 86-87.

²⁵ Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang. hlm: 283 - 284.

²⁶ M. Moh. Rifai. *Op cit.* hlm: 130.

mengajar dan belajar, dan untuk menganalisis kondisi-kondisi yang mengelilingi mengajar dan belajar.²⁷

Menurut Ngalim Purwanto, secara garis besar teknik yang digunakan dalam supervisi dibagi menjadi dua yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.²⁸

a. Teknik Perseorangan (*individual*)

Dalam teknik perseorangan ini ada beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain :

1) Mengadakan kunjungan kelas (*class room visitation*)

Kunjungan kelas yaitu kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik, pengawas). Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktik atau metode yang sesuai. Kegiatan ini untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki dalam proses belajar mengajar.

2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Kepala sekolah menugaskan guru untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara alat atau media yang baru, seperti Audio-Visual Aids, cara dengan metode tertentu, seperti sosiodrama, problem solving, diskusi panel, fish bowl, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya. Kunjungan observasi dapat dilakukan sendiri (*intraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*).

3) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri terhadap guru dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya dan siswa yang lamban dalam belajar. Meskipun di beberapa sekolah mungkin telah dibentuk bagian bimbingan dan konseling untuk

²⁷ Sulistyorini. *Op cit.* hlm: 231-232.

²⁸ Ngalim Purwanto. *Op cit.* hlm: 120-123.

mengatasinya, tapi tidak lepas dari guru atau wali kelas karena mereka adalah pembimbing yang utama.

4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain :

- a) Menyusun program semester.
- b) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran.
- c) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas.
- d) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran.
- e) Menggunakan media dan sumber dalam proses mengajar.
- f) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, studi tour dan sebagainya.

Kegiatan supervisi tersebut, disamping dapat dilakukan dengan teknik perseorangan, dapat juga dengan teknik kelompok bergantung pada tujuan dan situasinya.

b. Teknik Kelompok

Dalam teknik ini supervisi dilakukan secara kelompok. Adapun kegiatan ini dapat dilakukan antara lain :

1. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah.

2. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar. Didalam setiap diskusi supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat-nasehat ataupun saran-saran yang diperlukan.

3. Mengadakan penataran (*In-Service Training*)

Teknik supervisi kelompok dilakukan melalui penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru

bidang studi tertentu. Penataran tentang metodologi pengajaran dan penataran tentang administrasi pendidikan.²⁹

6. Pendekatan-Pendekatan Supervisi Pendidikan

Dalam perkembangannya supervisi pendidikan tidak lepas daripengaruh teori-teori administrasi dan manajemen. Supervisi juga melandaskan dirinya pada pandangan tertentu yang selalu berkembang menuju kesempurnaannya. Pandangan tersebut menyebabkan munculnya pendekatan-pendekatan yang mewarnai konsep dan praktek supervisi pendidikan. T. J. Sergiovanni mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi disekolah didasarkan pada satu atau kombinasi dari ketiga teori kepengawasan pada umumnya yakni: traditional scientific management, human relations, dan neoscientific management³⁰

a. Traditional Scientific Management

Pendekatan pertama ini melukiskan pandangan klasik supervisi pendidikan yang otokratis. Guru-guru dianggap sebagai alat manajemen dan dipakai untuk melaksanakan segala kewajiban yang telah ditentukan sesuai dengan keinginan keinginan manajemen. Pengawasan, efisiensi dan pertanggungjawaban bawahan (guru-guru) sangat dipentingkan. situasi hubungan antara guru dan supervisor mirip seperti hubungan antara pembantu dengan majikannya.

b. Human Relations (Hubungan kemanusiaan)

Supervisi yang dipengaruhi oleh pandangan ini mendasarkan diri pada proses administrasi dan manajemen secara demokratis. Supervisi berdasarkan human relations adalah merupakan tantangan yang paling berhasil terhadap manajemen ilmiah yang tradisional. Guru-guru dianggap sebagai manusia yang bulat dan memiliki hak-hak pribadi bukan sekedar paket energi, keterampilan dan sikap-sikap yang dibutuhkan oleh administrator dan supervisor. Supervisor bekerja untuk menciptakan suatu kepuasan pada guru-guru dengan jalan menunjukkan perhatian pada mereka sebagai manusia. pendekatan demikian didasari oleh pandangan bahwa staf yang

²⁹ *Ibid*, hlm: 123.

³⁰ Burhanuddin, *Aanalisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1994) hlm: 288.

mempunyai kepuasan akan berusaha bekerja keras dan mudah diajak bekerja sama, dipimpin dan dikontrol.

Partisipasi dijadikan sebagai metode yang penting dengan tujuan membuat guru agar mempunyai perasaan bahwa mereka penting dan berguna bagi sekolah. Perasaan pribadi dan hubungan yang menyenangkan merupakan katakata semboyan dari pendekatan hubungan manusiawi ini.

c. Neoscientific Management

Sebagai reaksi terhadap pendekata "human relations", muncul suatu pandangan yang terbaru yaitu "neoscientific management". Pandangan yang terakhir ini lebih condong pada perhatian manajemen ilmiah (pendekatan pertama) terhadap kontrol, pertanggung jawaban, dan efisiensi. Kata-kata semboyan pendekatan baru ini ialah "kompetensi-kompetensi guru", "sasaran-sasaran kegiatan", dan "analisa cost benefit". Dimensi tugas, perhatian terhadap jabatan dan sasaran yang ditetapkan lebih ditekankan dalam pendekatan ini, sering mengorbankan dimensi manusia. Pengawasan yang rasional, non-pribadi dan teknis diterapkan sebagai pengganti sistem pengawasan yang dijalankan pada pendekatan pertama. Asumsi dasarnya: apabila standar standar kegiatan, sasaran-sasaran, dan kompetensi tertentu dapat diidentifikasi, maka pekerjaan para guru akan dapat dikontrol dengan pedoman pada standar standar tersebut akan meyakinkan bahwa proses pengajaran yang dilaksanakan telah berjalan dengan baik.

d. Pendekatan Sumber Daya Manusia.

Pendekatan sumber daya manusia ini sebenarnya lahir sebagai tanggapan dari human relations. Pada pokoknya baik pendekatan sumber daya maupun hubungan manusiawi sama-sama memperhatikan kepuasan pribadi guru dalam proses supervisi. Hanya saja cara memandangnya yang berbeda secara kritis.

Pendekatan hubungan-hubungan manusia memandang kepuasan sebagai alat

untuk menciptakan kegiatan sekolah yang lancar dan efektif.

Supervisor boleh

jadi melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, karena hal ini dianggap akan meningkatkan kepuasan guru. Guru yang memperoleh kepuasan diduga secara otomatis akan mudah

diajak kerja sama, dipimpin dan karenanya efektifitas akan meningkat.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam memahami profesionalisme, penulis akan melibatkan beberapa istilah yang berkaitan yaitu profesi, professional, profesionalisme, profesionalisasi, profesionalitas. Penjelasan seperti dibawah ini.³¹

- a. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*experties*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu.
- b. Professional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya "Dia seorang professional". Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya uang sesuai dengan profesinya. Pengertian kedua ini professional dikontraskan dengan "non professional" atau "amatir".
- c. Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.
- d. Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.
- e. Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai criteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan professional (*professional development*) baik dilakukan melalui pendidikan/latihan "pra-jabatan" atau "dalam jabatan". Oleh

³¹ Udin Syaefudin Saud. *Op cit.* hlm: 6.

karena itu, profesionalisasi merupakan *life-long* dan *never-ending*, secepat seseorang menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.³²

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih banyak terdapat hal-hal tersebut diluar bidang kependidikan.³³

Robert W. Rihe yang dikutip oleh Syaiful Sagala bahwa, terdapat 7 (tujuh) ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru, yaitu:³⁴

- a. Guru bekerja semata-mata hanya memberi pelayanan kemanusiaan bukan usaha untuk kepentingan pribadi.
- b. Guru secara hukum dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota profesi keguruan.
- c. Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi.
- d. Guru dalam organisasi profesional memiliki publikasi yang dapat melayani para guru sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
- e. Guru selalu diusahakan mengikuti kursus-kursus, workshop, seminar, konvensi dan terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan *in service*.
- f. Guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karir hidup (*a live carier*).
- g. Guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang

³² *Ibid.* hlm: 6-7.

³³ Hamzah B. Uno, *profesi Kependidikan*, (Jakarta Bumi Aksara, 2007), hlm: 15.

³⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan kontemporer* (Bandung :Alfa Beta, 2008), hlm: 217.

mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.³⁵

Profesi yang disandang oleh tenaga kependidikan atau guru adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian, dan ketelatenan untuk menciptakan anak memiliki perilaku sesuai yang diharapkan.³⁶

Sementara itu, yang dimaksud profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan matapecaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi matapecaharian. Sementara itu, guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan professional, baik yang bersifat pribadi, social, maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.³⁷

2. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pendidikan sangat berat, guru tidak hanya memberikan berupa material dan pengetahuan, tetapi juga padainvestasi nilai-nilai moral dan spritual yang diembannya untuk

³⁵ Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

³⁶ Martinis Yamin. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, (Jakarta, Gaung Persada Press, 2009), hlm: 3.

³⁷ Kunandar. *Guru Profesional*, (Jakarta, Rajawali Press, 2009), hlm: 46-47.

ditransformasikan ke arah pembentukan kepribadian anak didik. Guru dituntut bagaimana membimbing, melatih, dan membiasakan anak didik berperilaku yang baik.

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya. Secara garis besar, tugas guru dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran dan tugas-tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran tetapi akan menunjang keberhasilannya menjadi guru yang andal dan dapat diteladani.

Menurut Uzer yang dikutip oleh Hamzah terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan, uraian dari penjelasan Uzer dapat dijabarkan sebagai berikut:³⁸

- a. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan iptek, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada peserta didik.
- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru disekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai dari sebagai makhluk beriman (*homoludens*), sebagai makhluk remaja/berkarya (*homopither*), dan sebagai makhluk berfikir/dewasa (*homosapiens*). Membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta dalam mengidentifikasi diri peserta itu sendiri.
- c. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti guru diwajibkan mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila.

³⁸Hamzah B. Uno. *Op cit*, hlm: 20.

Adapun tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik profesional sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan, pasal 39 ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi³⁹

Paling sedikit ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:⁴⁰

- a. Guru bertugas sebagai pengajar.
- b. Guru bertugas sebagai pembimbing.
- c. Guru bertugas sebagai administrator kelas.
- d. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum.
- e. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi.
- f. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pembimbing member tekanan kepada tugas memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Tugas dan tanggung jawab sebagai administrator kelas pada hakikatnya jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Tanggung jawab mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru, menyempurnakan praktik pendidikan, khususnya dalam praktik pengajaran. Tanggung

³⁹ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung, Fokusmedia, 2009), hlm: 21.

⁴⁰ Udin Syaefudin Saud. *Op cit.* hlm: 32.

jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat.⁴¹

3. Kriteria Keprofesionalan Guru

Komisi kebijaksanaan NEA Amerika Serikat, menyebutkan criteria profesi dalam bidang pendidikan, sebagai berikut.⁴²

- a. Profesi didasarkan atas sejumlah pengetahuan yang dikhususkan.
- b. Profesi mengejar kemajuan dalam kemampuan para anggotanya.
- c. Profesi melayani kebutuhan para anggotanya (akan kesejahteraan dan pertumbuhan profesional).
- d. Profesi memiliki norma-norma etis.
- e. Profesi mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah di bidangnya (mengenai perubahan-perubahan dalam kurikulum, struktur organisasi pendidikan, persiapan profesional, dst.).
- f. Profesi memiliki solidaritas kelompok profesi.

Guru merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu pendidikan, dimana guru itu sendiri yang akan dijadikan contoh oleh murid-muridnya dalam segala hal didalam kehidupan. Dalam paradigm jawa, pendidik diidentikkandengan guru (gu dan ru) yang berarti “digugu” dan “ditiru”. Dikatakan digugu (dipercaya) karena guru mempunyai seperangkat ilmu yang memadai, yang karenanya ia memiliki wawasan dan pandangan yang luas dalam melihat kehidupan ini. Dikatakan ditiru (diikuti) karena guru memiliki kepribadian yang utuh yang karenanya segala tindak tanduk perbuatan patut dijadikan panutan dan suri tauladan oleh peserta didiknya.⁴³

⁴¹ *Ibid.* hlm: 35.

⁴² Martinis Yamin. *Op cit*, hlm: 15.

⁴³ Abdul Mujib, Jusuf Mudzakkir. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta, Kencana, 2008), hlm: 90.

Oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai kriteria-kriteria dan syarat-syarat untuk menjadi guru. Robert W. Richey mengemukakan ciri-ciri dan syarat-syarat profesi sebagai berikut:⁴⁴

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
- b. Seorang pekerja professional secara aktif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
- g. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi, dan kemandirian.
- h. Memandang profesi suatu karier hidup (*alive career*) dan menjadi seorang anggota yang permanen.

Ciri-ciri dan syarat diatas dapat digunakan sebagai kriteria atau tolak ukur keprofesionalan guru. Selanjutnya kriteria ini akan berfungsi ganda, yaitu untuk:

- a. Mengukur sejauh mana guru-guru di indonesia telah memenuhi kriteria profesionalisasi.
- b. Dijadikan titik tujuan yang akan mengarahkan segala upaya menuju profesionalisasi guru.⁴⁵

Zakiah darajat dkk menyebutkan, tidak sembarangan orang dapat melakukan tugas guru. Tetapi orang-orang tertentu yang memenuhi persyaratan yang dipandang mampu, yakni:⁴⁶

- a. Bertaqwa kepada Allah SWT.

⁴⁴ Udin Syaefudin Saud. *Op cit*, hlm: 15.

⁴⁵ *Ibid*, hlm: 15-16.

⁴⁶ Syaiful Sagala. *Op cit*, hlm: 21-22.

Dalam hal ini mudah difahami bahwa guru yang tidak taqwa sangat sulit atau tidak mungkin bisa mendidik muridnya menjadi bertaqwa kepada Allah SWT. Mengingat guru harus guru harus memberikan keteladanan yang memadai.

b. Berilmu.

Seorang guru harus disertai dengan keluasan dan kedalaman ilmu pengetahuan, terutama bidang ilmu yang ditekuninya. Guru yang dangkal penguasaan ilmunya, akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan muridnya, jika sudah begitu murid-murid akan mengacuhkannya. Apalagi saat ini kemajuan teknologi sangat mendukung kreatifitas belajar murid, oleh karna itu guru harus menunjukkan kebolehannya dan menampilkan dirinya sebagai guru.

c. Berkelakuan baik.

Mengingat tugas guru antara lain untuk mengembangkan akhlaq yang mulia. Maka sudah barang tentu dia harus memberikan contoh untuk berakhlaq mulia terlebih dahulu. Diantara akhlaq mulia yang harus dicerminkan dalam kehidupannya adalah sikap bersabar menghadapi suatu persoalan, disiplin dalam menunaikan tugas, jujur, adil, gembira memberikan pertolongan pada orang lain dan kepedulian sosialnya tinggi.

d. Sehat jasmani.

Kendatipun kesehatan psikis jauh lebih penting untuk dimiliki seorang guru. Bukan berarti kesehatan fisik atau jasmani tidak diperlukan. Kesehatan fisik disini adalah guru tersebut tidak mengalami sakit yang kronis, menahun, atau jenis penyakit lain sehingga menghalangi untuk menunaikan tugas sebagai guru. Pendek kata kesehatan jasmani sangat mendukung kelancaran guru dalam mengabdikan guru untuk mengajar, mendidik, dan memberikan bimbingan kepada para muridnya.

4. Kompetensi Profesional Guru

Untuk menjadi guru professional tidaklah mudah, karena ia harus memiliki berbagai kompetensi-kompetensi keguruan.⁴⁷ Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan. Seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah

⁴⁷ Abdul Mujib, Jusuf Mudzakkir. *Op cit*, hlm: 93.

seseorang yang mempunyai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan.⁴⁸

Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) mengembangkan standar kompetensi guru dan dosen, karena badan inilah yang mempunyai kewenangan untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan dosen dan hasilnya ditetapkan dengan peraturan Menteri. Namun demikian perlu dicermati pendapat Johnson yang mengatakan kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1, ayat 10, disebutkan “*kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan*”.⁴⁹

Kompetensi guru di Indonesia telah pula dikembangkan oleh proyek pembinaan pendidikan guru (P3G) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pada dasarnya kompetensi guru menurut P3G bertolak dari analisis tugas-tugas seorang guru, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun sebagai administrator kelas. Ada sepuluh kompetensi guru menurut P3G, yakni:⁵⁰

- a. Menguasai bahan.
- b. Mengelola program belajar-mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar-mengajar.
- g. Menilai prestasi belajar.
- h. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- j. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Jika ditelaah, maka delapan dari sepuluh kompetensi yang disebutkan tersebut, lebih diarahkan kepada kompetensi guru sebagai pengajar. Dapat disimpulkan pula kesepuluh

⁴⁸ Hamzah B. Uno. *Op cit*, hlm: 62.

⁴⁹ Syaiful Sagala. *Op cit*, hlm: 23.

⁵⁰ Udin Syaefudin Saad. *Op cit*, hlm: 50.

kompetensi tersebut hanya mencakup duabidang kompetensi guru yaitu kompetensi kognitif dan kompetensi prilaku.

Kompetensi sikap khususnya sikap profesionalisme guru, tidak tampak. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan:⁵¹

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran.

Keempat kemampuan diatas merupakan kemampuan yang sepenuhnya harus dikuasai oleh guru professional. Sementara itu, Nana Sudjana telah membagi kompetensi guru dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:⁵²

1) *Kompetensi bidang kognitif* yaitu kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang himbungan dan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, evaluasi belajar siswa, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

2) *Kompetensi bidang sikap*, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

3) *Kompetensi perilaku atau performance* artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan atau berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa,

⁵¹ *Ibid.* hlm: 50.

⁵² Hamzah B. Uno. *Op cit.* hlm: 67-68.

keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain.

Ketiga kompetensi di atas tidak berdiri sendiri tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi dan mendasari satu sama lain. George J. Mouly mengatakan bahwa ketiga bidang tersebut (kognitif, sikap, dan perilaku) mempunyai hubungan hierarkis. Artinya, saling mendasari satu sama lain. Kompetensi satu mendasari kompetensi yang lainnya.⁵³

Sedangkan menurut, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28, Ayat 3 dan UU No.14 Tahun 2005 Pasal 10, Ayat 1, menyatakan “kompetensi pendidik sebagai agen Pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:⁵⁴

a. Kompetensi pedagogik

Yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁵⁵

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan pesertadidik, meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan.
- 2) Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik.
- 3) Guru mampu mengembangkan kurikulum atau silabus baik dalam bentuk dokumen atau implementasi dalam bentuk pengalaman belajar.
- 4) Guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar.
- 5) Guru mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif.
- 6) Guru mampu mengevaluasi hasil belajar dengan prosedur dan standar yang telah dipersyaratkan.

⁵³ *Ibid*, hlm: 68.

⁵⁴ Syaiful Sagala. *Op cit*, hlm: 30.

⁵⁵ PP. Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, butir a.48

7) Guru mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki siswa.

b. Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.⁵⁶

Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian yang utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karenanya guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya, terutama didepan murid-muridnya.

c. Kompetensi profesional,

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁵⁷

Kompetensi professional mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu mengajar.

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik secara filosofi, psikologis, maupun sosiologis.
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan pembelajaran yang bervariasi.
- 6) Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.

⁵⁶ *Ibid*, butir b.

⁵⁷ *Ibid*, butir c.

7) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.⁵⁸

d. Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁵⁹

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungannya secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Indikator kemampuan sosial guru adalah mampu berkomunikasi dan bergaul dengan murid, sesama pendidik, orang tua dan wali murid, masyarakat dan mampu mengembangkan jaringan.

C. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam peningkatan Profesionalisme Guru

1. Kepala Sekolah Sebagai Supervisi Pengajaran

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 baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah:⁶⁰

1. Kepribadian guru.
2. Peningkatan profesi secara kontinu.
3. Proses pembelajaran.
4. Penguasaan materi pelajaran.

⁵⁸ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm: 35.

⁵⁹ *Ibid*, butir d.

⁶⁰ Made Pidarta, *Op cit*, hlm: 18.

5. Keragaman kemampuan guru.
6. Keragaman daerah, dan
7. Kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai supervisor atau mereka yang secara resmi ditunjuk oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas supervisor harus betul-betul mengertibantuan apa sebenarnya yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Meningkatkan mutu pembelajaran menjadilandas profesionalisme supervisi pendidikan. Karenanya diperlukan perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan siswa dan paradigma baru pendidikan.⁶¹ Dalam usaha mempertinggi efisiensi dan efektivitas proses pelaksanaan supervisi pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, kegiatan tersebut perlu dilandasi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kegiatan supervisi pendidikan harus dilandaskan atas filsafat pancasila. Ini berarti bahwa dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses belajarmengajar, supervisor harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai pancasila.
2. Pemecahan masalah supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif.
3. Keberhasilan supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan menunjang prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar.
4. Supervisi harus dapat menjamin kontunuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran.
5. Supervisi bertujuan mengembangkan keadaan yang Favorable untuk terjadi proses belajar mengajar yang efektif.⁶²

2. Perencanaan Peningkatan Profesionalisme Guru

Perencanaan ketenagaan/guru adalah proses kegiatan penentuan kebijaksanaan dan perkiraan jumlah kebutuhan personalia untuk jangka waktutertentu menurut bidang-bidang kegiatan yang terdapat dalam suatu organisasi. Perencanaan personalia dalam hal ini guru adalah meliputi jumlah dan jenis keahlian atau keterampilan orang, ditempatkan pada pekerjaan

⁶¹ Syaiful Sagala, *Op cit*, hlm: 196.

⁶² Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm: 120.

yang tepat, pada waktu tertentu yang dalam jangka panjang akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi (sekolah)⁷⁴

Dalam proses perencanaan terhadap program pendidikan yang akan dilaksanakan, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam, maka prinsip perencanaan harus mencerminkan terhadap nilai-nilai Islami yang bersumberkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits. Dalam hal perencanaan, al-Qur'an mengajarkan kepada manusia dalam surat al-Hajj ayat 77

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.*⁶³

Dalam merencanakan profesionalisme guru, para pengambil kebijakan (*policy makers*) dalam hal ini kepala sekolah menurut Udin Syaifudin Sa'ud harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Perencanaan peningkatan profesionalisme guru harus berorientasi masa depan, karena pendidikan adalah proses jangka panjang dan jauh untuk menghadapi masa depan.
- b. Perencanaan peningkatan profesionalisme harus selalu memperhatikan masalah, kebutuhan (*analisis kebutuhan/need assesment*), situasi, dan tujuan (visi dan misi sekolah/madrasah).
- c. Perencanaan peningkatan profesionalisme guru harus bersifat inovatif, kuantitatif dan kualitatif.
- d. Perencanaan peningkatan profesionalisme harus kenyal dan responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dimasyarakat (dinamis dan kontinu).⁶⁴

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan tenaga pendidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis

⁶³ Al-qur'an dan Terjemah. *Op cit.* hlm: 310.

⁶⁴ Udin Syaifudin Saud, dkk, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), hlm: 12-13.

pekerjaan (*job analysis*), dan analisis jabatan untuk memperoleh diskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang di butuhkan, dan juga akan menghasilkan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan zaman. Spesifikasi jabatan ini memberikan gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan (guru) yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.⁶⁵

3. Pengembangan Dan Peningkatan Profesionalisme Guru

Peningkatan profesionalisme guru adalah upaya membantu pendidik yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhikualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi.⁶⁶ Guru yang profesional adalah pendidik yang memiliki visi yang tepat dan berbagai inovatif yang mandiri.⁶⁷

Usaha-usaha pengembangan itu melalui beberapa hal, di antaranya adalah;

(a) Pendidikan dan latihan (*inservice training*), pendidikan dan pelatihan adalah unsur utama dalam proses pengembangan pegawai (guru). Pendidikan disajikan untuk membekali pendidik dalam memperluas kapasitas mereka untuk menerapkannya dimasa yang akan datang, (b) Tugas belajar, (c) formasi dalam arti penempatan pada jabatan yang lebih dari semula, (d) Pemindahan jabatan, (e) Pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah (*tour of duty and tour of area*), usaha-usaha lain dalam bentuk seminar, *work shop*, konferensi, rapat dinas dalam berbagai bentuk. Dalam hal ini perlu diperhatikan data mengenai rata-rata ijazah dan usaha promosi guru.⁶⁸

⁶⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006) hlm:152.

⁶⁶ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm: 44.

⁶⁷ *Ibid*, hlm: 6.

⁶⁸ Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm: 28.

4. Pembinaan Profesional Guru.

Pembinaan profesional guru disini mencakup dua pembinaan, yaitumembina profesi mengajar dan membina sikap personal profesional guru.

a. Membina profesi mengajar

Dalam proses belajar mengajar merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kemampuan guru yang mampu mengorganisir seluruh pengalaman belajar dalam bentuk kegiatan belajar, sedangkan kepala sekolah mempunyai tugas untuk membantu, menstimulasi dan mendorong guru untuk bekerja secara profesional.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor ialah membantu guru-guru memperbaiki situasi mengajar dalam arti luas. Salah satu tugas dalam rangka meningkatkan mutu pelajaran disekolah ialah mengembangkan dan menganalisa kurikulum yang diterapkan disekolah. Dalam rangka menganalisa kurikulum sekolah, tugas kepala sekolah ialah membantu guru meningkatkan profesi mengajar.⁶⁹

Dalam usaha meningkatkan profesi mengajar, berkaitan erat dengan usaha guru membantu murid-murid dalam memperbaiki proses belajarnya. Proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut merupakan suatu sistem, yaitu separangkat obyek terdiri dari komponen-komponen yang saling bergantung. Sahertian menganalisa situasi proses belajar mengajar itu atas dasarbeberapa komponen-komponen yang perlu ditingkatkan, komponen-komponen tersebut mencakup beberapa hal yaitu :

- 1) Membantu guru-guru melihat dengan jelas kaitan antara tujuan- tujuan pendidikan.
- 2) Membantu guru-guru agar lebih mampu membimbing pengalaman belajar (*learning experience*) dan keaktifan belajar (*learning activities*) murid-murid.
- 3) Membantu guru menggunakan sumber dan media belajar.

⁶⁹ Piet A. Sahertian dan Ida Alaeda, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka In-service Education*,(Jakarta, Rineka Cipta, 1990), hlm: 84.

- 4) Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Membantu guru dalam menganalisa kesulitan-kesulitan belajar dan kebutuhan belajar murid-murid.
- 6) Membantu guru dalam menilai proses belajar mengajar, dan hasil belajar murid (membantu guru dalam menyusun test yang tepat).⁷⁰

Dalam pembahasan ini, penulis tidak menguraikan semua komponen-komponen tersebut, namun disini ada beberapa komponen yang sangat berpengaruh dalam aktifitas guru dalam proses belajar mengajar seperti dibawah ini:

- 1). Membantu guru dalam persiapan mengajar.

Kegiatan guru ini didalam dan diluar sekolah sangat menuntut kesabaran, ketekunan, kelincahan dan juga keterampilan, pengetahuan dan pengalaman. Salah satu kegiatan yang berhubungan erat dengan tugas pokoknya sebagai pengajar adalah persiapan mengajar yaitu segala sesuatunya yang harus disediakan guru dalam hubungannya dengan kegiatan mengajar, baik yang dapat diamati atau yang bersifat abstrak.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus membantu guru tersebut dalam membuat persiapan mengajar. Hal ini sesuai dengan fungsinya yaitu mengusahakan adanya kerjasama untuk perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan yang bersifat konstruktif, kreatif, kooperatif, obyektif dan demokratis yang mempunyai sasaran perbaikan situasi mengajar dan situasi belajar. Dalam pembinaan persiapan mengajar ada tiga komponen yang perlu penulis ungkapkan lebih mendalam berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam membantu profesi mengajar guru diantaranya.

- a) Membantu guru mengembangkan materi pelajaran

Guru dalam menyampaikan bahan pengajaran tidak hanya terpaku pada buku paket dan buku pegangan, guru juga dituntut untuk mengembangkan materinya dengan mencari sumber-sumber pengajaran yang lain. Hal ini dengan maksud bahwa anak didik hidup dalam lingkungan yang kompleks, mereka

⁷⁰ *Ibid*, hal 85.

butuh perkembangan yang lebih luas. Diharapkan dengan sumber-sumber pegangan yang baru dan lebih luas diharapkan menjadi bahan rangsangan yang sungguh berarti terhadap pertumbuhan anak didik. Untuk itu dapat memilih bahan pengajaran dari alam sekitar dimana anak didikhidup, yang disesuaikan dengan minat kebutuhan dan kemampuan anak.

Kepala sekolah dapat membantu guru untuk mengembangkan materi pelajaran dengan mencari sumber-sumber lain selain buku paket dan pegangan guru seperti pemanfaatan alam sekitar, majalah-majalah, surat kabar dan lain sebagainya dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Sumber harus dipilih yang selaras, jangan sampai menyimpang dari program pendidikan yang ditetapkan.
 - 2) Sumber harus disesuaikan dengan kurikulum sekolah.
 - 3) Sumber harus sesuai dengan tingkat kelas.
 - 4) Sumber harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat (orangtua murid).
 - 5) Sumber harus sesuai dengan minat dan kemampuan murid.⁷¹
- b) Membantu guru dalam memahami dan menerapkan metode mengajar yang sesuai.

Guru perlu mengenal dan mengetahui jenis-jenis metode mengajar. Disamping itu juga perlu menetapkan metode yang mana yang dipandang tepat untuk mencapai tujuan instruksional yang telah ditetapkan. Berbagai macam metode mengajar yang dapat digunakan dalam interaksi belajar mengajar. Namun perlu diingat diantara sekian metode mengajar tidak ada satupun metode yang dapat disebut baik dan metode yang jelek. Hal ini disebabkan semua mempunyai kelebihan dan kekurangan sendiri-sendiri, kelebihan dan kekurangan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

- 1) Jenis bahan yang diberikan.
- 2) Siswa yang dihadapi
- 3) Situasi dan kondisi pada waktu proses belajar mengajar.
- 4) Tujuan yang akan dicapai
- 5) Alat bantu mengajar yang dipergunakan, dan lain sebagainya.

⁷¹ Subari, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Mengajar*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1994), hlm: 40.

Dan yang perlu diperhatikan oleh guru adalah hendaknya dalam proses belajar mengajar menggunakan metode pengajaran lebih dari satu, sehinggakekurangan metode yang terdapat dalam metode yang satu dapat ditutup olehkelebihan metode yang lain.

Disini yang penting bagi supervisor adalah bagaimana membantu paraguru agar dapat memperagakan metode-metode itu dengan baik dan efektif. Untuk itu supervisor atau kepala sekolah harus mengetahui betul-betul hal yang berhubungan dengan masing-masing metode pengajaran.

c) Membantu guru dalam menggunakan alat bantu mengajar (penggunaan media pengajaran).

Menurut Hamalik yang dikutip oleh Azhar Arsyad mengemukakan bahwa pemakaian media pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat membangkitkan motivasi dan rangsangan kegiatan belajar mengajar dan bahkan membawa pengaruh-pengaruh psikologi terhadap siswa. Penggunaan media pembelajaran pada tahap orientasi pembelajaran akan sangat membantu keefektifan proses pembelajaran dan penyampaian pesan dan isi pelajaran pada saat itu.⁷²

Dalam pemakaian alat peraga sebelumnya perlu diadakan pemilihan secara cermat dan usulan yang lebih banyak. Dan perlu diketahui pula bahwa alat-alat peraga mempunyai kelebihan dan kekurangan sebagaimana metodenya.

Oleh karena itu seorang guru harus mengetahui alat peraga yang dapat digunakan untuk menjelaskan suatu pelajaran. Tujuan alat peraga adalah sama yaitu agar anak-anak memahami kata-kata karena bahasa merupakan alat komunikasi yang paling efisien.

Penggunaan alat peraga tidak hanya bergantung pada tidaknya alat peragaitu, akan tetapi sangat bergantung pada kesadaran guru sedang guru dalam memikirkan, memakai dan mengadakan alat peraga untuk jangka waktu yang khusus. Disini dituntut kesanggupan, ketelitian, dan kesabaran agar ia benar-benar mampu mengadakan, memilih, menggunakan alat peraga yang bisa membuat anak didik mudah memahami dan tidak membosankan.

⁷² Azhar Arsyad, *Media Pembelajaran*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005), hlm: 15.

Untuk itu semua perlu bantuan supervisor dalam hal ini adalah kepala sekolah sebagaimana konsekuensi supervisi perlu memiliki pengetahuan keterampilan sikap yang lebih terhadap alat peraga.

2). Membantu dalam mengelola kelas

Pengelolaan kelas merupakan bagian dari tugas guru yang dibimbing oleh supervisor atau kepala sekolah, karena hal ini sangat penting dalam pengajaran atau proses belajar mengajar karena dapat menentukan mutu pendidikan. Hal ini didasarkan pada pendapat bahwa pendukung utama tujuan pembelajaran adalah kelas yang baik dalam arti seluas-luasnya.⁷³ Disini dapat dipahami bahwa kelas merupakan media pertemuan segalacomponen pendidikan. Oleh karena itu, pembinaan pendidikan pada kelas dan konsekuensinya amatlah wajar jika kelas dikelola secara baik dan optimal, dan memberikan pengertian bahwa pengelolaan kelas adalah segala usaha yang diarahkan untuk mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan serta memotivasi siswa untuk belajar dengan baik sesuai kemampuan, artinya pengelolaan kelas merupakan usaha sadar yang dilakukan untuk mengatur proses belajar mengajar secara sistematis dan sistematis.

Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengelolaan kelas merupakan suatu proses atau upaya yang dilakukan oleh seorang guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi yang kondusif dan optimal bagi terselenggaranya kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien. Sebagai supervisor atau kepala sekolah dapat melakukan pendekatan prosedur untuk membina guru dalam mengelola kelas, prosedur tersebut dapat dijadikan pedoman cara pengajar dalam mengelola kelasnya. Agar tercipta kondisi yang optimal. Adapun prosedur yang dimaksud adalah prosedur pengelolaan kelas preventif dan prosedur pengelolaan kelas kuratif.

a) Pengelolaan kelas preventif

Pengelolaan ini menunjukkan pada tindakan penagajar dalam mengatur siswa dan peralatan atau format mengajar yang

⁷³ Tim Dosen Universitas Negeri Malang, *Manajemen Pendidikan*, 2003, hlm: 44-45.

tepat, sehingga menumbuhkan kondisi yang menguntungkan bagi berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif.

b) Pengelolaan kelas kuratif.

Prosedur pengelolaan kelas kuratif ini menunjukkan pada langkah-langkah yang harus diambil pengajar dalam rangka mengatur siswa dan peralatan atau format belajar mengajar yang tepat setelah adanya masalah, hambatan, gangguan yang timbul dalam proses belajar mengajar dikelas.⁷⁴

Dari prosedur yang sudah diuraikan di atas diharapkan guru dapat menempuh atau mengambil salah satu prosedur tersebut sesuai dengan kritik-berangkatnya dalam mengelola kelas. Dan dari prosedur tersebut yaitu supervisor atau kepala sekolah dan guru dapat menemukan kekurangan dan kelebihan dalam mengelola kelas. Hal ini juga dapat mengetahui kemampuan pengajar mendeteksi pengelolaan kelas secara akurat karena dapat menguntungkan bagi keberhasilannya menciptakan belajar mengajar secara efektif dan efisien.

b. Membina sikap personal profesional guru

Sikap pribadi guru merupakan suatu sikap yang ada pada guru tersebut, tidak semua sikap guru tampak lebih baik. Ada beberapa hal yang mempunyai sikap guru dalam kehidupan, masalah yang sering dihadapi oleh guru yang berhubungan dengan sikap personalnya, sebagai guru diantaranya masalah keluh kesah (*grievance*) masalah kesejahteraan guru dan masalah-masalah pribadi.⁷⁵

Untuk bisa membantu guru-guru, kepala sekolah dapat menggunakan teknik tertentu agar masalah-masalah yang dihadapi oleh guru tersebut dapat diselenggarakan tanpa menimbulkan ketidak senjangan antara rekan sejawatnya atau dengan kepala sekolah. Adapun teknik-teknik atau usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah :

1). Membantu guru dalam memecahkan masalah.

Yang dimaksud dengan keluh kesah (*grievance*) adalah suatu yang dialami dalam situasi kerja dimana seorang pegawai

⁷⁴ *Ibid*, hlm: 48.

⁷⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2000), hal: 117-118.

berfikir atau merasa tidak senang, tidak benar seperti yang dirasakan. Seorang guru yang mengalami berbagai macam masalah keluh kesah, sedikit banyak akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sebagai seorang guru atau pendidik.

Untuk mengatasi masalah tersebut supervisor atau kepala sekolah harus bertindak langsung menangani masalah-masalah yang dialami oleh guru tersebut demi kelancaran tugas yang dilaksanakan yaitu dalam proses belajar mengajar.

Terlebih dahulu kepala sekolah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan keluhan-keluhan yang dihadapi. Kepala sekolah dalam memecahkan tidak tersinggung dengan cara memahami masalah kesejahteraan guru. Masalah tersebut bisa dengan telaten dan berdasarkan fakta dan diusahakan guru tersebut

2). Membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah kesejahteraan guru.

Beberapa teori psikologi telah mengemukakan tentang kebutuhan dasar manusia. Teori-teori tersebut didasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan selama beberapa tahun. Salah satu teori yang terkenal adalah teori hierarki kebutuhan (*the hierargie of need theory*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan dasar itu berkembang dari satu garis kontinu sampai pada kebutuhan pokok manusia yaitu :

- a) Kebutuhan psikologis (kebutuhan fisik).
- b) Kebutuhan rasa aman (kebebasan batin).
- c) Kebutuhan sosial (masalah sosial).
- d) Kebutuhan harga diri (penilaian diri).
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (keamanan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya).⁷⁶

3). Membantu guru-guru dalam masalah pribadinya.

Persoalan-persoalan atau problema yang dihadapi guru bukan saja terdapat didalam kelas atau di sekolah tetapi juga dari tekanan serta pengaruh-pengaruh lainnya seperti halnya masalah pribadi. Problema atau persoalan pribadi guru yang bisa ditimbulkan oleh berbagai sumber yaitu :

- a) Keadaan kesehatan guru.

⁷⁶ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Professional Guru*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1992), hlm: 64.

berfikir atau merasa tidak senang, tidak benar seperti yang dirasakan. Seorang guru yang mengalami berbagai macam masalah keluh kesah, sedikit banyak akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sebagai seorang guru atau pendidik.

Untuk mengatasi masalah tersebut supervisor atau kepala sekolah harus bertindak langsung menangani masalah-masalah yang dialami oleh guru tersebut demi kelancaran tugas yang dilaksanakan yaitu dalam proses belajar mengajar.

Terlebih dahulu kepala sekolah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan keluhan-keluhan yang dihadapi. Kepala sekolah dalam memecahkan tidak tersinggung dengan cara memahami masalah kesejahteraan guru. Masalah tersebut bisa dengan telaten dan berdasarkan fakta dan diusahakan guru tersebut

2). Membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah kesejahteraan guru.

Beberapa teori psikologi telah mengemukakan tentang kebutuhan dasar manusia. Teori-teori tersebut didasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan selama beberapa tahun. Salah satu teori yang terkenal adalah teori hierarki kebutuhan (*the hierargie of need theory*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan dasar itu berkembang dari satu garis kontinu sampai pada kebutuhan pokok manusia yaitu :

- a) Kebutuhan psikologis (kebutuhan fisik).
- b) Kebutuhan rasa aman (kebebasan batin).
- c) Kebutuhan sosial (masalah sosial).
- d) Kebutuhan harga diri (penilaian diri).
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (keamanan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya).⁷⁶

3). Membantu guru-guru dalam masalah pribadinya.

Persoalan-persoalan atau problema yang dihadapi guru bukan saja terdapat didalam kelas atau di sekolah tetapi juga dari tekanan serta pengaruh-pengaruh lainnya seperti halnya masalah pribadi. Problema atau persoalan pribadi guru yang bisa ditimbulkan oleh berbagai sumber yaitu :

- a) Keadaan kesehatan guru.

⁷⁶ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Professional Guru*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1992), hlm: 64.

- b) Keadaan ekonomi guru.
- c) Keadaan kehidupan guru.
- d) Keadaan emosi, kejiwaan dan pengalaman-pengalaman spritual guru.

Sebagai kepala sekolah dapat mengambil tindakan-tindakan yang bisa membantu guru-guru agar masalah yang dihadapi oleh guru dapat diatasi.

5. Penilaian Peningkatan Profesionalisme Guru

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan diatas, diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan, objektif, dan akurat, adalah dilakukannya proses penelian atau pengontrolan. Penilaian tenaga kependidikan bisaaanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.⁷⁷

Penilaian ketenagaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untukmengetahui secara formal (*conduite*) maupun informal (*managerial supervision*) untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga, khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan; kenaikan pangkat, gaji berkala, pemindahan jabatan (promosi), perpindahan wilayah kerja (mutasi). Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengatur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

Selain itu, penilaian khususnya terhadap guru harus dilakukan untuk memantau perkembangan profesionalisme guru dan untuk mempermudah meningkatkannya. Dalam hal ini Ronald T.C. Boyd mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (a) Untuk mengukur kompetensi guru dan (b) Mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpanbalik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran,serta mendapatkan konseling dari kepala

⁷⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Op cit*, hlm: 157.

sekolah, pengawas pendidikan atau gurulainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas.⁷⁸

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator dalam hal ini adalah kepala sekolah atau pengawas sekolah) terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi. Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan: (a) Keterampilan-keterampilan dalam mengajar; (b) Bersifat seobyektif mungkin; (c) Komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan (d) Dikaitkan dengan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah sebagai seorang evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru, dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian secara lebih akurat.

Menurut Ronald T.C. Boyd ada beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan oleh evaluator, diantaranya :

a. Mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*). Ini merupakan

bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu observasi dilaksanakan secara formal dan direncanakan atau secara informal dantapa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (*valuable*)

b. Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan – catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-cataan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indikator

⁷⁸Akhmad Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru*, (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/29/manajemenkinerjaguru>).

sejauh mana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi).

c. Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan

evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti :siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan *self evaluation* akan memberikan perspektif tentang kinerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas.⁷⁹

Secara umum sistem penilaian tenaga kerja (guru) bermanfaat untuk:

- a. Sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan, dan kegiatan pengembangan jangka panjang
- b. Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan, dan kemungkinan meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kependidikan.
- c. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari tenaga kependidikan.
- d. Bahan informasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi, maupun kegiatan lainnya.⁸⁰

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Mulyasa, *Op cit.* hlm: 158.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah berupaya untuk mengetahui, menelaah tentang “pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru” studi kasus di SMP Negeri 8 Metro. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan memakai persepektif fenomenologis, yang mana disini manusia adalah sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.⁸¹

Menurut Williams penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.⁸²

Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti.⁸³

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Metro, tepatnya di SMP Negeri 8 Metro yang beralamat di Karang Rejo Metro Utara. SMP Negeri 8 adalah lembaga pendidikan yang memperhatikan peningkatan Metro profesionalisme gurunya. Hal ini dapat diketahui dari jumlah gurunya yang mayoritas berkualifikasi sarjana strata satu (S1), sebagian sudah dan ada

⁸¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm: 5.

⁸² *Ibid*, hlm: 5.

⁸³ *Ibid*, hlm: 11.

yang sedang menempuh pendidikan kejenjang magister (S2). Sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru, diadakan pelatihan pendidik, IHT, dan pihak guru selalu mengikuti program dan kegiatan MGMP .

D. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian menurut Shuharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh.⁸⁴ Adapun yang mejadi obyek penelitian adalah SMP Negeri 8 Metro dalam kaitannya dengan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru .

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁸⁵ Dengan demikian populasi adalah keseluruhan dari subyek atau individu yang diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua elemen yang ada SMP Negeri 8 Metro. Konsep sample dalam penelitian kualitatif berkaitan dengan bagaimana memilih informan atau situasi sosial tertentu yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya mengenai elemen-elemen yang ada (karakteristik elemen-elemen yang tercakup atau topik penelitian). Kemudian dalam pemilihan informan menggunakan cara purposif (tidak acak) yaitu atas dasar apa yang kita ketahui tentang variasi-variasi yang ada atau elemen-elemen yang ada.⁸⁶

Adapun tahap pemilihan sample adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan sample awal, apakah informan (untuk diwawancarai) ataukah suatu situasi sosial (untuk diobservasi) adalah:
 - a) Informan untuk diwawancarai dalam pemilihan sample awal, yaitu kepala sekolah sebagai supervisor utama serta wakil kepala dan guru-guru yang diberi mandat untuk melaksanakan supervisi.
 - b) Informasi untuk diobservasi yaitu dengan cara peneliti mengadakan pengamatan atau menyaksikan aktivitas sehari-hari gur-guru selama dilingkungan sekolah secara langsung.

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006), hlm: 129.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta1991), hlm: 102.

⁸⁶ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, (Malang:Yayasan Asah AsihAsuh (YA3), hlm: 57.

yang sedang menempuh pendidikan kejenjang magister (S2). Sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru, diadakan pelatihan pendidik, IHT, dan pihak guru selalu mengikuti program dan kegiatan MGMP .

D. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian menurut Shuharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh.⁸⁴ Adapun yang mejadi obyek penelitian adalah SMP Negeri 8 Metro dalam kaitannya dengan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru .

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁸⁵ Dengan demikian populasi adalah keseluruhan dari subyek atau individu yang diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua elemen yang ada SMP Negeri 8 Metro. Konsep sample dalam penelitian kualitatif berkaitan dengan bagaimana memilih informan atau situasi sosial tertentu yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya mengenai elemen-elemen yang ada (karakteristik elemen-elemen yang tercakup atau topik penelitian). Kemudian dalam pemilihan informan menggunakan cara purposif (tidak acak) yaitu atas dasar apa yang kita ketahui tentang variasi-variasi yang ada atau elemen-elemen yang ada.⁸⁶

Adapun tahap pemilihan sample adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan sample awal, apakah informan (untuk diwawancarai) ataukah suatu situasi sosial (untuk diobservasi) adalah:

a) Informan untuk diwawancarai dalam pemilihan sample awal, yaitu kepala sekolah sebagai supervisor utama serta wakil kepala dan guru-guru yang diberi mandat untuk melaksanakan supervisi.

b) Informasi untuk diobservasi yaitu dengan cara peneliti mengadakan pengamatan atau menyaksikan aktivitas sehari-hari gur-guru selama dilingkungan sekolah secara langsung.

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006), hlm: 129.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta1991), hlm: 102.

⁸⁶ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, (Malang:Yayasan Asah AsihAsuh (YA3), hlm: 57.

2. Pemilihan sample lanjutan guna memperluas informasi dan melacak segenap variasi informasi yang mungkin ada. Yang dimaksud disini adalah guru-guru yang menjadi supervisor yang diperincikan pada objek penelitian di SMP Negeri 8 Metro diantaranya wakil kepala sekolah, waka kurikulum, bidang humas, waka sarana prasarana, waka kesiswaan, dan guru-guru SMP Negeri 8 Metro.

3. Menghentikan pemilihan sample lanjutan sekaligus tidak muncul lagi informasi yang bervariasi dengan informasi yang telah diperoleh sebelumnya⁸⁷. Dengan kata lain peneliti sewaktu-waktu bisa menghentikan pemilihan sample lanjutan, apabila peneliti sudah memperoleh informasi yang dibutuhkan dan sudah tidak muncul variasi informasi baru lagi.

Berpedoman dari pendapat yang tertera di atas, maka dalam hal ini peneliti mengambil responden kunci yaitu kepala sekolah sedangkan waka-waka yang membantunya dalam melaksanakan supervisi, dan guru-guru SMP Negeri 8 Metro dijadikan sebagai informan pendukung, hal ini sesuai dengan tema yang peneliti angkat, yaitu tentang Pelaksanaan Supervisi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 8 Metro. Dalam hal ini penulis menggunakan sumber data utama yaitu kepala sekolah selaku supervisor utama, selanjutnya informasi lainnya yang dijadikan peneliti sebagai informan lanjutan guna memperluas dan mempertegas informasi dari informasi utama yaitu wakil kepala sekolah, waka kurikulum, waka humas yang dilibatkan langsung oleh kepala sekolah untuk melakukan supervisi, serta guru-guru SMP Negeri 8 Metro sebagai orang-orang yang disupervisi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian diatas yaitu jenis penelitian kualitatif maka cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2)observasi; dan (3) dokumentasi. Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan alat bantu alat perekam,pedoman wawancara dan alat-alat lain yang

⁸⁷ *Ibid*, hlm: 57.

diperlukan. Untuk lebih jelasnya teknik pengumpulan data yang dipakai adalah sebagai berikut:

1) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁸⁸ Interview atau wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan terbuka, yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara luas.⁸⁹

Lincoln and Guba dalam Sanapiah Faisal, mengemukakan ada tujuh langkah dalam penggunaan wawancara untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif, yaitu:⁹⁰

- a) Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan.
- b) Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan.
- c) Mengawali atau membuka alur wawancara.
- d) Melangsungkan alur wawancara.
- e) Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya.
- f) Menulis hasil wawancara kedalam catatan lapangan.
- g) Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

Metode wawancara atau interview ini penulis gunakan dengan tujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun sumber informasi (Informan) adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Metro, waka-waka yang membantu dalam melaksanakan supervisi, dan Guru-guru SMP Negeri 8 Metro.

2) Observasi; Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa di dalam pengertian

⁸⁸ Lexy J. Moeleong, *Op Cit*, hlm: 186.

⁸⁹ Nana Syaodih SukmaDinata, *Metode penelitian Pendidikan* (Bandung, remaja Rosdakarya, 2009) hlm: 112.

⁹⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung, Alfabeta, 2009) hlm: 76.

Psikologi observasi atau disebut juga dengan pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.⁹¹ Penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuisioner, rekaman gambar, rekaman suara.⁹² Penulis menggunakan metode ini untuk mengamati secara langsung dilapangan, terutama data tentang :

a) Letak geografis, sejarah dan keadaan fisik SMP Negeri 8 Metro

b) Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah di SMP Negeri 8 Metro

c) Profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro

3) dokumentasi; Selain menggunakan tehnik observasi dan wawancara, data penelitian dalam penelitian ini juga dapat dikumpulkan dengan cara dokumentasi. Dokumentasi, dari asal kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis⁹³. yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan tujuan penelitian. Data dalam bentuk dokumentasi tersebut utamanya berkenaan dengan pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro.

D. Analisis Data

Spradley berpendapat bahwa: "*Analysis of any kind involve a way of thinking. It refers to the systematic examination of something to determine its parts, the relation among parts, and the relationship to the whole. Analysis is a search for patterns*". Analisis dalam penelitian jenis apapun adalah merupakancara be rfikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan. Analisis adalah untuk mencari pola.⁹⁴

Proses penelitian berangkat dari yang luas, kemudian menfokus dan meluas lagi. Terdapat tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif, yaitu analisis domain, taksonomi, komponensial dan analisis tema cultural.⁹⁵ Analisis domain

⁹¹ Suharsimi Arikunto, *Op cit*, hlm: 156.

⁹² *Ibid*, hlm: 157.

⁹³ *Ibid*, hlm: 158.

⁹⁴ Sugiyono, *Op cit*. hlm: 89.

⁹⁵ *Ibid*, hlm: 101.

merupakan langkah pertama dalam penelitian kualitatif yang aktifitasnya memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek penelitian atau situasi social. Berdasarkan tema yang peneliti angkat yaitu "Pelaksanaan Supervisi Dalam Meningkatkan profesionalisme Guru di SMP Negeri 8 Metro". Dapat dicontohkan meningkatkan profesionalisme guru, misalnya merupakan domain atau kategori simbolis dari kategori simbolis yang peneliti sebut mengikutsertakan guru dalam diklat-diklat, memberikan kesempatan guru untuk mengikuti seminar dan lokakarya, dan rutin mengadakan diskusi antara guru mata pelajaran yang serumpun merupakan suatu kewajiban seorang guru untuk mencapai karakteristik meningkatkan profesionalisme guru.

Langkah selanjutnya adalah analisis taksonomi yang aktifitasnya adalah mencari bagaimana domain yang dipilih itu dijabarkan menjadi lebih rinci.⁹⁶

Pada analisis ini yang ditunjukkan ialah struktur internal masing-masing domain dengan mengorganisasikan atau menghimpun elemen-elemen yang berkesamaan di suatu domain. Ini diperoleh melalui apa yang disebut dengan observasi atau wawancara terfokus. Domain-domain yang dipilih untuk diteliti secara lebih mendalam lagi merupakan fokus studi yang perlu dilacak secara lebih rinci dan mendalam struktur internalnya masing-masing. Perhatian secara lebih rinci dan mendalam terhadap struktur internal masing-masing domain, penyelesaiannya dengan menggunakan analisis taksonomis. Katakanlah, kita memfokuskan penelitian pada domain "meningkatkan profesionalisme guru". Pada analisis domain, telah diketahui bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru (1) mengikutsertakan guru dalam diklat-diklat (2) memberikan kesempatan guru untuk mengikuti seminar dan lokakarya (3) rutin mengadakan diskusi antara guru mata pelajaran yang serumpun. Berdasarkan ketiga peningkatan tersebut masing-masing dapat dirinci lagi sedemikian rupa, termasuk struktur di dalamnya (cabang' beserta 'ranting' yang ada di masing-masing peningkatan tersebut).

⁹⁶ *Ibid*, hlm: 103.

Selanjutnya analisis komponensial yang aktifitasnya mencari perbedaan yang spesifik setiap rincian yang dihasilkan dari analisis taksonomi.⁹⁷ Pada analisis komponensial, yang diorganisasikan bukanlah “kesamaan elemen” dalam domain, melainkan kontras antar elemen dalam domain yang diperoleh melalui observasi atau wawancara terseleksi.⁹⁸

Sebagaimana analisis-analisis terdahulu (analisis domain dan analisis taksonomis), analisis komponensial juga baru dilakukan setelah peneliti mempunyai cukup banyak fakta/informasi dari hasil wawancara atau observasi yang melacak kontras-kontras di antara komponen suatu domain. Kontras-kontras tersebut oleh peneliti difikirkan/dicari dimensi-dimensi yang bisa mewadahnya. Dapat dicontohkan, dari hasil observasi dan wawancara tentang domain teknikteknik yang digunakan dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro, kita ketahui bahwa dengan menggunakan teknik kelompok dan teknik individu, yang aktifitasnya mengadakan diskusi guru serumpun, mengadakan pertemuan guru atau rapat guru, mengikutkan guru pada pelatihan-pelatihan, mengadakan kunjungan kelas, dan melakukan diskusi pribadi.

Selanjutnya yang terakhir adalah analisis tema, yang aktifitasnya mencari hubungan diantara domain, dan bagaimana hubungannya dengan keseluruhan, selanjutnya dirumuskan dalam suatu tema atau judul penelitian.⁹⁹ Pada penelitian kualitatif yang analisisnya bergerak dari analisis domain hingga ke analisis tema budaya (selanjutnya disebut *analisis tema*), bentuknya akan menyerupai “cerobong asap”, dipermukaannya “lebar”, di tengahnya “sempit”, dan dipuncaknya “lebar” lagi. Pada analisis domain, lingkupnya melebar sebab peneliti berkepentingan untuk mengenali segenap domain (katagori simbolis) yang menjadi cakupan dari focus yang diteliti guna memperoleh gambaran umumdan menyeluruh. Setelah itu, dengan analisis taksonomi dan komponensial peneliti

⁹⁷ *Ibid*, hlm: 103.

⁹⁸ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, (Lampung: Yayasan Asah Asih Asuh, 1987), hlm: 103.

⁹⁹ Sugiyono, *Op cit.* hlm:103.

memfokuskan perhatiannya pada beberapa domain saja guna melacaknya secara lebih rinci dan mendalam. Ini bisa disebut dengan proses menyempit namun bersifat lebih rinci dan mendalam dari analisis sebelumnya yang bersifat melebar.

Pada akhirnya atau puncaknya, dengan analisis tema, prosesnya melebar lagi guna menemukan tema-tema yang keberadaannya yang termanifestasi atau menjelma secara luas dalam kawasan keseluruhan atau sejumlah domain. Dengan demikian analisis tema atau *discovering cultural themes* sesungguhnya merupakan mencari benang merah yang mengintegrasikan lintas domain yang ada.¹⁰⁰

E. Pengecekan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas kriteria tertentu. Kriteria itu terdiri atas derajat kepercayaan (kredibilitas), keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Masing-masing kriteria tersebut menggunakan teknik pemeriksaan sendiri-sendiri. Kriteria derajat kepercayaan pemeriksaan datanya dilakukan dengan:

1. Teknik perpanjangan keikutsertaan, ialah untuk memungkinkan peneliti terbuka terhadap pengaruh ganda, yaitu faktor-faktor kontekstual dan pengaruh bersama pada peneliti dan subjek yang akhirnya mempengaruhi fenomena yang diteliti.
2. Ketekunan atau keajegan pengamatan, bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.
3. Triangulasi, adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin membedakan empat macam triangulasi

¹⁰⁰ Sanapiah Faisal, *Op cit*, hlm: 105-106.

sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

4. Pemeriksaan Sejawat Melalui Diskusi, dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.

5. Kecukupan refensial, alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan kritik tertulis untuk keperluan evaluasi. film atau *video-tape*, misalnya dapat digunakan sebagai alat perekam yang pada saat senggang dapat dimanfaatkan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan kritik yang telah terkumpul;

6. Kajian kasus negatif, dilakukan dengan jalan mengumpulkan contoh dan kasus

yang tidak sesuai dengan pola dan kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan pembandingan;

7. Pengecekan anggota, yang dicek dengan anggota yang terlibat meliputi data, kategori analisis, penafsiran, dan kesimpulan. Yaitu salah satunya seperti ikhtisar wawancara dapat diperlihatkan untuk dipelajari oleh satu atau beberapa anggota yang terlibat, dan mereka diminta pendapatnya. Kriteria kebergantungan dan kepastian pemeriksaan dilakukan dengan teknik auditing, Yaitu untuk memeriksa kebergantungan dan kepastian data.¹⁰¹

Adapun yang peneliti gunakan adalah Triangulasi, dimana dalam hal ini penulis croscek terhadap waka –waka dan dewan guru di SMP Negeri 8 Metro.

F. Tahap-Tahap Penelitian

Menurut Moleong ada tiga tahapan pokok dalam penelitian kualitatif, yaitu :

1. Tahap pra lapangan, yaitu orientasi yang meliputi kegiatan penentuan fokus, penyesuaian paradigma dengan teori dan disiplin ilmu, penjajakan dengan konteks penelitian mencakup observasi awal kelapangan dalam hal ini adalah SMP Negeri 8 Metro, penyusunan usulan penelitian dan seminar proposal

¹⁰¹ Lexy J. Moeleong, *Op cit*, hlm: 326-335.

penelitian, kemudian dilanjutkan dengan dengan mengurus perizinan penelitian kepada subyek penelitian.

2. Tahap kegiatan lapangan, tahap ini meliputi pengumpulan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yaitu tentang proses perencanaan, pengembangan, dan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro tersebut dalam meningkatkan profesionalisme guru.

3. Tahap analisis data, tahap ini meliputi kegiatan mengolah dan mengorganisir

data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi,

setelah itu dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Selanjutnya dilakukan pengecekan keabsahan data dengan caramengecek sumber data dan metode yang digunakan untuk memperoleh data sebagai data yang benar-benar valid, akuntabel sebagai dasar dan bahan untuk pemberian makna atau penafsiran data yang merupakan proses penentuan dalam memahami konteks penelitian yang sedan diteliti.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Penyajian Data dan Analisis Penelitian

Dalam melakukan analisis data, Spradley menyarankan menelusuri hubungan semantis yang bersifat universal, setidaknya ada sembilan tipe hubungan sistematis yang dapat digunakan untuk menelusuri domain yang ada yaitu: 1) jenis, 2) ruang, 3) sebab-akibat, 4) rasional atau alasan, 5) lokasi untuk melakukan sesuatu, 6) cara mencapai tujuan, 7) fungsi, 8) urutan, dan 9) atribut atau karakteristik. Dalam hal ini peneliti akan lebih memfokuskan pada sebagian tipe saja karena mengingat keterbatasan waktu dan sumber data.

1. Teknik dan Pendekatan Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 8 Metro

Dalam usaha mempertinggi efisiensi dan efektivitas proses pelaksanaan supervisi pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, kegiatan tersebut harus dilandaskan atas filsafat pancasila, Ini berarti bahwa dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses belajar mengajar, supervisor harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai pancasila, Pemecahan masalah supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif, Keberhasilan supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan menunjang prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar, Supervisi harus dapat menjamin kontinuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran.

Peningkatan profesionalisme guru adalah upaya membantu pendidik yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi, hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro (Bpk.Slamet S.Pd) sebagai berikut:

“.....dalam peningkatan profesionalisme guru yaitu, bagi guru yang belum menyelesaikan studinya kita dorong untuk menyelesaikan studinya, bagi yang belum layak dilayakkan,

bagi yang belum mengerti kita bina untuk bisa lebih faham tentang apa yang guru itu tidak mengerti, karena tujuan supervisi itu sendiri memberikan bantuan kepada guru-guru supaya mereka lebih meningkatkan kualitasnya sebagai guru".¹⁰²

Bapak Buang selaku guru bidang studi matematika menjelaskan:

".....kepala sekolah dan juga guru-guru senior sering memberikan arahan serta motivasi kepada guru-guru disini, itu semua membuat saya ikut termotivasi juga, untuk lebih meningkatkan lagi pengetahuan yang saya miliki dengan mengikuti worksop, MGMP, IHT , serta untuk menghadapi kemajuan-kemajuan pendidikan seperti saat ini".¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara dan pernyataan diatas kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro dalam meningkatkan profesionalisme yaitu Memberikan dorongan atau motivasi kepada guru-guru agar cepat menyelesaikan studinya dan yang belum layak didorong untuk menjadikan diri mereka layak serta agar selalu berusaha untuk lebih mematangkan dirinya dalam profesinya, hal ini sesuai dengan tujuan supervise itu sendiri. Guru-guru juga merasa termotivasi untuk meningkatkan kemampuan yang sudah dimilikinya karena arahan-arahan yang telah diberikan oleh kepala sekolah.

Supervisi mempunyai peranan cukup strategis dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada lingkungan sekolah, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi sekolah. Oleh karena itu, kualitas peranan supervisi dilingkungan sekolah akan dapat meningkatkan profesionalisme guru yang selanjutnya dapat berdampak positif terhadap prestasi sekolah. Pada hakekatnya proses pendidikan, baik disekolah maupun diluar sekolah tidak berjalan secara mekanis dalam mencapai tujuannya secara berhasil. Efektivitas kegiatan kependidikan disuatu sekolah tergantung pada bannyak variabel baik yang menyangkut aspek personel, operasional maupun meterial yang

¹⁰² Wawancara kepala sekolah Bapak. Slamet, S. Pd pada 8-11-2012, pukul 09.00 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹⁰³ Wawancara Bapak Buang, guru matematika pada 12-11-2012 pukul 12.40 dikantor guru.

perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan secara teratur.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, berikut ini akan peneliti jabarkan domain dari pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro berdasarkan jenis/sifatnya:

a) Bersifat Menuntun (Ngemong)

Kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro melaksanakan supervisi bersifat mendidik dalam artian kepala sekolah melaksanakan supervisi tidak dengan keras melainkan seperti memberikan pengarahan seperti orang tua terhadap anaknya, pemberian saran dan penyelesaian jalan keluarnya juga tidak lepas dari unsur-unsur keislaman yang sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah.

Kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro menjelaskan:

“.....Supervisi yang saya lakukan bersifat ngemong, tidak harus keras serta dengan mengamalkan nilai-nilai keislaman sesuai dengan visi misi dan tujuan lembaga ini, dan juga melibatkan semua komponen yang ada serta memelihara keharmonisan yang terjalin demi memajukan lembaga ini”¹⁰⁴

Ibu Sri Sudaryah selaku urusan humas mengungkapkan:

“.....dalam proses supervisi harus dilakukan dengan telaten dan juga diberikan contohnya supaya supervisi itu sendiri dapat maksimal”¹⁰⁵

Kepala sekolah juga menjelaskan:

“.....Proses supervisi yang saya laksanakan disini saya sesuaikan dengan kondisi guru-guru itu sendiri dan sebisa mungkin diusahakan supervisi yang saya lakukan tidak terasa bahwa mereka sedang saya supervisi yaitu dengan cara menjalin keakraban kepada guru-guru serta memberikan contoh langsung jadi tidak hanya menyuruh, dalam pelaksanaan supervisi itu sendiri tidak saya lakukan sendiri tetapi saya juga

¹⁰⁴ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd pada 8-11-2012, pukul 09.05 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹⁰⁵ Wawancara Ur. Humas Ibu Sri Sudaryah pada 12-11-2012 pukul 10.30. di kantor guru.

menugaskan guru-guru senior disini untuk membantu dalam mensupervisi, ini didasarkan atas pengalaman yang telah mereka tempuh dalam mengajar”.¹⁰⁶

Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terhadap guru juga tidak terlalu formal, kepala sekolah terlebih dahulu memberikan contoh langsung dan manjalin keakraban dengan guru agar dalam pelaksanaan supervisi guru yang sedang disupervisi tidak merasa sedang disupervisi.

Pelaksanaan supervisi juga tidak harus dilaksanakan kepala sekolah melainkan kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru yang senior untuk membantu melaksanakan supervisi hal ini selain membantu untuk meperingan tugas supervisor juga melatih guru untuk menjadi seorang supervisor.

Ibu Rindiyati, S.Pd guru IPA :

“.....masukan-masukan yang saya dapat disini itu tidak hanya dengan omongan, tetapi kepala sekolah selalu memberikan contoh dalam bertingkah laku, misalnya, ya.. seperti datang kesekolah lebih awal dari guru-guru yang lain dan siswa, yang nantinya kita sebagai guru akan menyimpulkan sendiri, kalau kita sebagai pendidik itu jangan sampai terlambat jika datang kesekolah, karena ini jugadiamati oleh siswa juga secaratidak langsung”.¹⁰⁷

Keterangan-keterangan diatas sesuai dengan hasil pengamatan mahasiswa PPL pada bulan Pebruari sampai Maret 2012, Terbukti: (1). Setiap hari kepala sekolah selalu datang lebih awal dari dan bersama guru-guru dan siswanya, kepala sekolah menunggu didepan gerbang untuk memberikan salam serta berjabat tangan kepada guru-guru dan seluruh siswa.

(2). Kepala sekolah sering berbincang-bincang dengan guru-guru pada saat jam istirahat, selalu tersenyum ketika berjabat tangan dan berpapasan dengan guru-guru maupun dengan mahasiswa praktikan baik disekolah maupun diluar sekolah.

¹⁰⁶ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd, pada 8-11-2012, pukul 09.10 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹⁰⁷ Wawancara Ibu Rindiyati, S.Pd selaku guru IPA Fisika dan Kimia pada 12-11-2012 pukul 11.00 dikantor guru

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti diatas, dapat diinterpretasikan, dalam prakteknya supervisor yang bersikap demikian mempunyai rencana yang bersifat membangun bagi siapa saja yang disupervisi. Perhatian ditujukan pada apa yang tidak sesuai, bukan pada siapa yang melakukan kesalahan. Dalam arti bahwa pelaksanaan supervisi ditujukan pada kegiatan mendidik dan membimbing orang-orang supaya dapat bertumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang mereka miliki.

b) Secara Kontinu dan Sesuai Kebutuhan

Supervisi harus memiliki rumusan perencanaan program yang jelas dan memuat kegiatan-kegiatan yang bertujuan meningkatkan daya guna dan hasil guna proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaannya supervisi dilaksanakan secara kontinu berdasarkan program supervisi tahunan atau semester, namun tidak menuntut kemungkinan supervisi juga dilaksanakan jika ada sesuatu kasus yang timbul disekolah dan menghendaki penyelesaian yang harus disegerakan dan dituntaskan.

Senada dengan pernyataan diatas, kepala sekolah juga menjelaskan:

“.....Supervisi itu sendiri kami laksanakan secara kontinu dan juga sesuai kebutuhan, jadi tidak harus dua minggu sekali atau satu bulan sekali misalnya, tetapi kita sesuaikan dengan keadaan atau situasi guru-guru itu sendiri kalau kita lihat kinerja guru itu menurun kita laksanakan supervisi kepada guru tersebut, tetapi kalau sudah dilakukan supervisi kinerjanya masih kita anggap kurang maksimal ya kita supervisi lagi, tetapi jangka waktunya tidak harus mepet-mepet karna ditakutkan guru itu akan merasa tertekan”¹⁰⁸.

Supervisi merupakan bantuan yang diberikan kepada seluruh stafsekolah untuk meningkatkan kemampuan mereka menjalankan tugas danbertujuan mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

¹⁰⁸ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet S. Pd, pada 8 -11-2012 di ruang kepala sekolah.

Ibu Tini Sukmawati sebagai Wakil Kepala bidang Kurikulum, menjelaskan:

“.....untuk tercapainya tujuan yang diinginkan, supervisi diberikan secara kontinu dan berkelanjutan, karena supervisi tidak bisa hanya dilakukan satu atau dua kali saja. Tetapi harus berjalan terus sesuai dengan perkembangan zaman”.¹⁰⁹

Bedasarkan hasil interview kepala sekolah dan wakil kepala sekolah tersebut maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akan dapat mengembangkan profesionalisme guru jika dilakukan secara kontinu dan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam memecahkan suatu permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru.¹¹⁰

c) Berlandaskan Nilai-nilai islami

SMP Negeri 8 Metro sebagai sekolah formal yang mayoritas guru dan siswanya beragama Islam. Maka tidaklah heran dalam melakukan proses supervisi seorang supervisor dalam melaksanakannya dengan didasarkan pada nilai-nilai keislaman serta tetap memperhatikan guru dan siswa yang non Islam.

Senada dengan apa yang diungkapkan oleh kepala sekolah, Ibu Sri Sudariyah mengungkapkan:

“.....lingkungan sekolah ini adalah lingkungan petani, pengrajin bata merah, dan mayoritas penduduknya beragama Islam jadi dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada disini juga harus dengan memperhatikan nilai-nilai agama Islam itu sendiri, dalam proses supervisi tentunya juga harus memandang nilai islam itu sendiri dengan memperhatikan guru dan siswa yang beragama non Islam”.¹¹¹

Bapak Madiyono, S.Ag selaku guru bidang studi Pendidikan Agama Islam menyatakan:

“.....bimbingan dan arahan yang saya terima itu disampaikan dengan tutur kata sopan dan halus ini juga didasarkan pada lembaga ini sendiri, dengan begitu saya sebagai guru bisa

¹⁰⁹ Interview wakil kepala sekolah bidang Kurikulum Ibu Tini Sukmawati, S.Pd, pada 9-11-2012 pukul 09.00, di kantor guru

¹¹⁰ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd, pada 8-11-2012, pukul 09.10 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹¹¹ Wawancara Ur. Humas Ibu Umi Susilowati, S.Pd pada 12-11-2012 pukul 10.30. di kantor guru

menerima masukan itu juga dengan terbuka dan menerima arahan-arahan yang diberikan dengan baik”.¹¹²

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis simpulkan bahwa dalam pengawasan sudah dilaksanakan dengan baik.

Teknik supervisi ialah cara-cara yang dilakukan supervisor dalam rangka usahanya untuk membantu atau meningkatkan guru-gurunya itu. Ada sejumlah teknik supervisi yang dipandang bermanfaat untuk merangsang dan mengarahkan

perhatian guru-guru terhadap kurikulum dan pengajaran, untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang bertalian dengan mengajar dan belajar, dan untuk menganalisis kondisi-kondisi yang mengelilingi mengajar dan belajar.

Faktor utama keberhasilan supervisi itu ditentukan atas teknik-teknik dan pendekatan-pendekatan yang digunakan oleh supervisor dalam mensupervisi bawahannya. Oleh karena itu seyogyanya supervisi dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan objeknya. Pada dasarnya teknik-teknik supervisi dibagi menjadi dua yaitu teknik individu dan teknik kelompok. dalam suatu lembaga tidak bisa hanya dengan menggunakan satu teknik saja, misalnya yang digunakan hanya teknik kelompok, jika ini digunakan maka pelaksanaan supervisi dalam lembaga tersebut tidak akan bisa berjalan maksimal karena kemampuan guru-guru yang bervariasi. Oleh karena itu, meningkatkan profesionalisme guru dalam suatu lembaga/sekolah harus menggunakan kedua teknik tersebut. Hal ini sejalan dengan apa yang telah diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro yaitu:

“.....dalam pelaksanaan supervisi saya menggabungkan antara teknik kelompok dan teknik individual, karena saya sesuaikan dengan masalah-masalah yang sedang dihadapi serta kondisi atau keadaan yang ada”.¹¹³

¹¹² Wawancara Bapak Madiyono S. Ag selaku guru Pendidikan Agama Islam pada 12-11-2012 pukul 11.20 di kantor guru.

¹¹³ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd, pada 8-11-2012, pukul 09.15 WIB, di ruang kepala sekolah.

Ibu Umi Susiliwati, S.Pd selaku urusan humas, juga menjelaskan:

“.....untuk penggunaan tekniknya itu sendiri, kami menggunakan teknik kelompok dan perseorangan, ini dilakukan untuk keefektifan supervisi itu sendiri”¹¹⁴.

Dari penjelasan kepala sekolah dan Ur. Humas tersebut diatas, teknik yang di gunakan dalam melaksanakan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro adalah teknik kelompok dan teknik individual. Teknik kelompok ialah supervisi dilakukan secara kelompok atau pembinaan terhadap sejumlah guru oleh satu atau beberapa supervisor, sedang teknik individu dilakukan pembinaan terhadap satu orang guru oleh supervisor.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, berikut ini akan peneliti jabarkan domain dari teknik dan pendekatan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro berdasarkan cara mencapai tujuan.

1. Teknik kelompok

Teknik kelompok ialah supervisi dilakukan secara kelompok atau pembinaan terhadap sejumlah guru oleh satu atau beberapa supervisor. Sejumlah guru yang pada umumnya memiliki kualifikasi yang relatif sama mendapat bimbingan oleh seorang supervisor atau beberapa supervisor yang biasanya memiliki spesialisasi yang berbeda. Masing-masing supervisor ini memberikan materi atau membahas sesuatu yang berbeda-beda, yang semuanya bertalian satu dengan yang lainnya, atau dapat juga suatu topik tertentu yang dibahas ditinjau dari berbagai sudut pandang. Sekelompok materi yang dihidangkan itu diterima bersama oleh guru-guru, dibahas bersama dan disimpulkan bersama. Semua dilakukan berdasarkan asuhan satu atau beberapa supervisor. Dengan ini dalam waktu yang tidak lama dapat dibina sejumlah guru.

Supervisi kelompok ini dibutuhkan kalau sekelompok guru membutuhkan sesuatu yang sama pada waktu yang sama pula. Guru-guru yang mempunyai

¹¹⁴ Wawancara Ur. Humas Ibu Umi Susilowati, S.Pd, pada 8-11-2012 pukul 10.30. di kantor guru.

kebutuhan yang sama ini dikumpulkan untuk disupervisi. Sekelompok guru muda atau junior yang memegang mata pelajaran matematika misalnya, tidak faham akan munculnya rumus tertentu dan tidak tahu pula bagaimana menerapkannya, akan meminta bantuan supervisor bidang studi matematika untuk menunjukkan dan membahas kesulitan guru-guru ini.

Berdasarkan pernyataan diatas, sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro, sebagai berikut dibawah ini:

“.....supervisi kelompok yang saya laksanakan diantaranya dengan mengumpulkan guru-guru serumpun atau satu bidang studi untuk mendapatkan pembinaan secara bersama-sama, pada saat rapat guru yang secara rutin diadakan pada saat awal bulan (saat menerima gaji) dan juga mengikutkan guru-guru pada pelatihan-pelatihan”.¹¹⁵

Bapak Agustinus. . T guru Bahasa Inggris juga menjelaskan:

“.....setiap tahun kami tugaskan guru-guru untuk mengikuti workshop, pelatihan-pelatihan, seminar-seminar untuk meningkatkan kemampuannya, tetapi tidak langsung semua guru tapi misalnya bulan ini guru-guru bidang studi IPA kemudian bulan berikutnya Matematika, pada saat rapat guru juga diberikan pembinaan-pembinaan oleh kepala sekolah, jadi seperti itu”.¹¹⁶

a) Rapat guru

Supervisi pada saat rapat guru juga dimaksudkan agar semua guru mendapatkan bimbingan dan arahan secara bersama-sama. Supervisi pada rapat guru ini juga untuk memudahkan guru dalam menyampaikan pendapatnya agar bisa didengarkan semua anggota sekolah dan juga mendiskusikan pendapat-pendapat yang ada secara bersama-sama.

Bapak Gono Irianto, M.Pd menjelaskan:

“.....rapat guru dipimpin langsung oleh kepala sekolah, pada rapat guru kepala sekolah memberikan arahan-arahan dan

¹¹⁵ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd, pada 8-11-2012, pukul 09.15 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹¹⁶ Wawancara Bapak Agustinus. S. T. Pada 10-11-2012, pukul 08.30, di kantor sekolah.

masukan -masukan langsung kepada semua guru dalam rapat tersebut, serta memberika kesempatan pada guru-guru untuk menyampaikan aspirasinya, dimana aspirasi tersebut nantinya akan didengarkan oleh seluruh guru yang ada di SMP ini".¹¹⁷

Bapak Drs. Sakidi, mengungkapkan:

".....melalui rapat guru, kepala sekolah memberikan masukan kepada guru-guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya, baik dalam penguasaan materi maupun proses pembelajarannya, dengan ini guru-guru bisa mengevaluasi diri tentang apa-apa yang harus diperbaiki dirinya dalam mengajar, melalui rapat guru saya rasa keterbukaan dari guru-guru bisa lebih maksimal, saya juga menggunakan arahan yang diberikan dalam mengajar yang bisamemudahkan siswa dalam menerima materi yng saya ajarkan".¹¹⁸

b) Workshop, Pelatihan dan seminar

Ibu Tini Sukmawati, S.Pd sebagai waka kurikulum mejelaskan:

"..... Hampir semua guru mengikuti pelatihan dan seminar, akan tetapi guru mata pelajaran agama lebih jarang mengikutinya di karenakan yang paling banyak membutuhkan pelatihan-pelatihan, tetapi tidak langsung semua guru tapi misalnya tahun ini guru-guru bidang studi IPA terus tahun berikutnya Matematika, jadi seperti itu".¹¹⁹

Ibu Umi Susilowati selaku urusan humas juga mengatakan:

".....guru-guru diikutkan pada seminar-seminar, lokakarya,diklat, MGMP guna menambah wawasan baru terhadap guru-guru itu sendiri".¹²⁰

Penugasan guru untuk menikuti workshop, pelatihanan, lokakarya, seminar dilaksanakan secara bergiliran seperti yang telah dijelaskansebelumnya, hal ini untuk mencegah terjadinya

¹¹⁷ Interview Bapak,Gono Irianto, M. Pd pada 10-11-2012 pukul 09.00,dikantor guru.

¹¹⁸ Wawancara Bapak Drs. Sakidi pada 12-11-2012 pukul 12.00 diperpustakaan sekolah

¹¹⁹ Wawancara waka kurikulum ibu Tini Sukmawati,S.Pd. Pada 8-11-2012, pukul 08.30, di kantor sekolah.

¹²⁰ Wawancara Ur. Humas ibu Umi Susilowati, S.Pd pada 8-11-2012 pukul 10.30. di kantor guru.

jam kosong apabila terlalu banyak guru yang mengikuti pelatihan. Untuk penugasannya itu sendiri bisa dilihat pada lampiran.

Manfaat dari pelatihan sendiri adalah guru menambah wawasan baru seputar dunia pendidikan misalnya penggunaan metode pembelajaran yang beragam, pelatihan penggunaan media informasi dan komunikasi yang bermanfaat dalam kemajuan dunia pendidikan, dan beberapa hal yang mendukung guru untuk menjadi guru yang profesional.

2. Teknik Individu

Bapak Slamet S.Pd, selaku kepala sekolah menjelaskan teknik individu

yang digunakan adalah:

“.....untuk teknik individualnya ini saya lakukan dengan mengajak diskusi, omong-omong, jadi tidak harus dikelas, ini saya lakukan untuk menjaga wibawa guru itu sendiri didepan siswa, tetapi jika terdapat guru baru, sayamelakukan supervisi kunjungan kelas, ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru baru tersebut dan juga untuk memudahkan saya melakukan supervisi kedepannya, untuk proses kunjungan kelas itu sendiri seringkali saya mengintruksikan guru-guru yang saya beri mandat untuk melakukannya. Jadi itu teknik dan pendekatan yang kami pakai”.¹²¹

Berdasarkan dari penjelasan kepala sekolah di atas, berikut ini akan dijabarkan teknik-teknik individu yang dilakukan SMP Negeri 8 Metro adalah:

a) Diskusi pribadi dengan guru

Kepala sekolah mengajak guru untuk berdiskusi, kepala sekolah tidak mengajak diskusi didalam kelas, selain dapat mengganggu murid yang sedang belajar, kepala sekolah juga menjaga wibawa seorang gurudihadapan murid-muridnya. Ibu Tini Sukmawati juga mengatakan:

“.....dengan melakukan diskusi pribadi dengan guru yang bersangkutan akan dapat diketahui juga sebenarnya apa yang diinginkan guru tersebut, setelah itu baru kita berikan arahan lebih lanjut, dengan begitu diharapkan guru-guru lebih

¹²¹ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd pada 8-11-2012, pukul 09.15 WIB, di ruang kepala sekolah.

bisa menerima pengertian-pengertian yang kita berikan kepada mereka”.¹²²

Ibu Tuti, S.Pd selaku guru bidang studi PPKN, menjelaskan:

“.....melalui diskusi pribadi saya merasa masukan-masukan yang diberikan itu bisa membangun pengetahuan yang saya punya, yang nantinya bisa saya pakai dalam pembelajaran, dengan berdiskusi ini sayajuga termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja saya karena masukandari diskusi ini juga memberikan kemudahan bagi saya dalam mengajar”.¹²³

b) Kunjungan kelas

Teknik kunjungan kelas untuk mengetahui bagaimana suasana didalam kelas pada saat guru mengajar dan juga tingkat pemahaman siswa serta kecakapan guru dalam pembelajaran.

Ibu Rindiyati, S.Pd selaku guru biologi, mengungkapkan:

“.....untuk kujungan kelas itu tidak terlalu sering dilakukan,bisaaanya dilakukan untuk melihat sejauh mana kinerja guru didalam kelas yang nantinya guru akan mendapat masukan cara mengajar yang lebih efektif dan bisa lebih diterima siswa, bisaaanya masukan itu kita terima pada saat kita sudah keluar dari kelas, jadi masukan itu diberikan diluar kelas oleh guru-guru yang lebih berpengalaman”.¹²⁴

Dalam oprasionalnya kunjungan kelas yang dilakukan kepalasekolah untuk rutinnnya hanya pada guru baru saja, hal ini bertujuan mengetahui kinerja guru tersebut dan memudahkan dalam pelaksanaan supervisi untuk memperbaiki kinerjanya. Sedangkan untuk guru-guru lama itu jarang sekali dilakukan karena itu juga untuk menjaga wibawa guru-guru tersebut dimata siswa, bagi guru-guru lama itu sendiri lebih sering dengan mengajak diskusi pada saat berada dikantor, akan tetapi

¹²² Interview wakil kepala sekolah Ibu Tini Sukmawati,S.Pd , pada12-11-2012 pukul 08.20,dikantor guru.

¹²³ Wawancara dengan Ibu Tuti, S.Pd pada12-11-2012 pukul 13.00 dikantor guru.

¹²⁴ Wawancara dg Ibu Rindiyati, S.Pd pada 12-11-2012 pukul 12.00 diperpustakaan sekolah

kepala sekolah memberi mandat kepada guru-guru yang dipercaya untuk melakukan kunjungan kelas tersebut. Adapun dalam pendekatannya sendiri, supervisi juga harus menggunakan pendekatan yang tepat, karena ini akan berpengaruh pada kondisi psikologi orang yang disupervisi. Supervisi berdasarkan human relations adalah merupakan tantangan yang paling berhasil terhadap manajemen ilmiah yang tradisional. Guru-guru dianggap sebagai manusia yang bulat dan memiliki hak-hak pribadi bukan sekedar paket energi, keterampilan dan sikap-sikap yang dibutuhkan oleh administrator dan supervisor. Supervisor bekerja untuk menciptakan suatu kepuasan pada guru-guru dengan jalan menunjukkan perhatian pada mereka sebagai manusia. Pendekatan demikian didasari oleh pandangan bahwa staf yang mempunyai kepuasan akan berusaha bekerja keras dan mudah diajak bekerja sama, dipimpin dan dikontrol. Partisipasi dijadikan sebagai metode yang penting dengan tujuan membuat guru agar mempunyai perasaan bahwa mereka penting dan berguna bagi sekolah. Perasaan pribadi dan hubungan yang menyenangkan merupakan kata-kata semboyan dari pendekatan hubungan manusiawi ini. Berdasarkan pernyataan di atas, sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh kepala sekolah SMP N 8 Metro, sebagai berikut dibawah ini:

“.....untuk memudahkan supervisi itu diterima, saya menjalin komunikasi yang baik dengan guru-guru yang ada disini, melibatkan mereka dalam berbagai hal, meminta pendapat, serta menumbuhkan perasaan guru-guru bahwa mereka itu sangat dibutuhkan dalam lembaga ini”¹²⁵

Wakil kepala sekolah juga menjelaskan:

“.....jika bimbingan atau arahan perbaikan itu diberikan dengan keras dan tanpa memperhatikan aspek bahwa guru itu juga mempunyai perasaan dan juga tatanan kehidupannya, maka supervisi itu tidak akan bisa diterima oleh mereka, bahkan

¹²⁵ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet., S. Pd pada 8-11-2012 pukul 09.15 WIB, di ruang kepala sekolah.

mereka akan merasa diintimidasi dan mereka akan merasa takut”¹²⁶.

Untuk mendukung tercapainya tujuan supervisi, supervisi tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro saja, akan tetapi kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro, menunjuk atau member mandat kepada guru yang dianggap mampu untuk membantunya dalam melaksanakan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP N 8 Metro. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan kepala sekolah SMP N 8 Metro:

“.....dalam hal supervisi saya juga menerapkan pendekatan langsung dan

tidak langsung, pendekatan langsung yaitu supervisi professional yang langsung saya lakukan sendiri, sedangkan yang tidak langsung dengan jalan sayamemberi mandat kepada guru-guru senior untuk mensupervisi guru-guru lainnya, tetapi itu juga masih dalam kendali saya, ini saya lakukan untuk menghargai guru-guru tersebut dan menjaga keharmonisan dalam lembaga ini dan juga tujuan peningkatan professional guru itu terwujud dengan baik”¹²⁷.

Dalam pernyataan diatas dan petikan hasil interview yang didapat dari objek penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa teknik dan pendekatan yang digunakan seorang supervisor yang menentukan keberhasilan supervisi itu sendiri. Teknik dan pendekatan didasarkan atas situasi dan kondisi yang ada atau sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang akan di pecahkan.

Penentuan keberhasilan supervisi harus didasarkan pada rasa saling percaya, saling harga menghargai sebagai sesama anggota, pengakuan dari pihak yang dibantu atau dibimbing bahwa yang membantu atau supervisor mempunyai kemampuan lebih dan bersedia menggunakan kelebihannya itu untuk

¹²⁶ Interview wakil kepala sekolah Ibu Tini Sukmawati, pada 12-11-2012 pukul 09.00, dikantor guru.

¹²⁷ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd pada 8-11-2012 pukul 09.20 WIB, di ruang kepala sekolah.

memberikan bantuannya demi perkembangan dan peningkatan yang dibantunya itu.

2. Faktor-Faktor Yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Supervisi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP N 8 Metro

Masalah dukungan kemudahan dan faktor rintangan pelaksanaan pemberian bantuan profesional kepada guru tampaknya disadari sebagai sesuatu aspek yang tidak bisa dilepaskan dari seluruh keberhasilan kegiatan upaya peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan merupakan unsur yang memberikan keuntungan dalam pemberian bantuan profesional kearah terjadi peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan ini berupa kondisi yang menguntungkan bagi terjadinya peristiwa bantuan profesional sehingga mempercepat terwujudnya atau tercapainya tujuan pembinaan.

Kualitas pelayanan supervisi profesional diperoleh manakala didukung oleh kemudahan-kemudahan yang tersedia, sehingga bantuan profesional dapat berlangsung efektif. Sedangkan penghambat merupakan faktor kendala yang mempersulit terwujudnya pemberian bantuan kearah peningkatan mutu. Baik aspek penghambat maupun aspek yang memberikan dukungan atau kemudahan dalam realisasi pemberian bantuan nampak sangat disadari oleh para kepala sekolah. Pemahaman mereka terhadap aspek penghambat dan pendukung diperolehnya dari hasil penilaian atas pelaksanaan bantuan profesional yang mereka berikan.

Penilaian pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh para kepala sekolah merupakan salah satu cara untuk mengetahui perintang pelaksanaan supervisi maupun faktor yang memberinya harapan dan kemudahan pelaksanaan supervisi. Berikut ini domain yang berkaitan dengan sebab akibat, yaitu sebab dari faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro Lampung yang peneliti peroleh dari hasil wawancara/interview dan juga observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat berbagai faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan

supervisi di SMP N 8 Metro, seperti yang oleh kepala sekolah berikut ini:

“.....untuk faktor-faktor penghambat dan pendukung itu ada beberapa macam, faktor yang mendukung diungkapkan terlaksananya supervisi disini yaitu komunikasi yang lancar, keakraban yang terjalin baik disekolah maupun diluar sekolah, kesiapan mental guru itu sendiri, kondisi kelas yang tertib, adapun untuk faktor penghambat juga bisa dari kurangnya kesadaran guru, permasalahan pribadi guru dan keuangan, itu faktor-faktornya”.¹²⁸

Ibu Umi Susilowati juga menjelaskan:

“.....untuk peningkatan profesionalisme guru, factor pendukungnya antara lain keakraban yang terjalin antar guru disekolah seperti, rapat guru pada setiap awal bulan sekalian menunggu gaji, arisan guru, komunikasi yang baik, adanya komite sekolah itu bisa jadi pendukungnya, sedangkan penghambatnya bisa dari kepentingan masing-masing guru dalam hal finansialnya, adanya rasa sungkan kepada guru yang lain, tempat mengajar guru yang banyak atau tidak hanya mengajar disini dan juga permasalahan pribadi guru itu sendiri”.¹²⁹

Dari pernyataan diatas, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat berbagai faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme, baik itu dari guru itu sendiri maupun dari lingkungan dan tatanan atau kondisi kehidupan guru-guru tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dibawah ini.

Faktor-faktor pendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain: komunikasi yang lancar, keakraban yang terjalin baik disekolah maupun diluar sekolah, kesiapan mental guru, kondisi kelas yang tertib dan adanya komite sekolah. Faktor-faktor pendukung ini dijabarkan dibawah ini:

¹²⁸ Wawancara kepala sekolah Slamet ,S.Pd , pada 8-11-2012 pukul 09.30, diruang kepala sekolah.

¹²⁹ Interview wakil kepala sekolah Ibu Umi Susilowati,S.Pd, pada 12-11-2012, pukul 09.00,dikantor guru.

a) Komunikasi yang lancar

Kepala sekolah mengungkapkan:

“..... dengan adanya komunikasi yang lancar maka supervisi itu lebih leluasa dilakukan, oleh karena itu disini selalu saya anjurkan guru-guru disini untuk selalu berkomunikasi dengan guru yang lainnya, apa itu mengenai pembelajaran atau hanya sekedar obrol-obrol biasa, ini juga demi kesatuan dalam SMP sendiri”¹³⁰.

Ibu Sri Yuharni, S.Pd menyatakan:

“.....kepala sekolah sangat menganjurkan guru untuk menjalin komunikasi dengan gur-guru yang lainnya, dengan baiknya komunikasi ini saya juga lebih leluasa untuk menyampaikan masalah-masalah didalam kelas yang saya hadapi kepada guru-guru lainnya, dimana nantinya guru-guru itu memberikan masukan kepada saya dan itu memberikan pengetahuan baru kepada saya yang akan saya gunakan dalam memecahkan permasalahan yang saya hadapi”¹³¹.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digaris bawahi bahwa komunikasi antar guru dapat mendukung terlaksananya supervisi yang efektif, karena dengan adanya komunikasi yang baik maka akan dapat mengetahui sebetulnya apa yang dibutuhkan guru-guru itu dan juga pemberian solusi atau pembinaan kepada guru akan lebih mudah untuk dirumuskan serta dapat menambah wawasan baru bagi guru-guru.

b) Keakraban yang terjalin baik disekolah maupun diluar sekolah

Kepala sekolah menjelaskan:

“.....keakraban yang terjalin antar anggota sekolah juga memudahkan supervisi yang diberikan karena guru tidak sungkan untuk mengungkapkan permasalahan yang dihadapinya”¹³².

Ibu Sri Sudariah juga menjelaskan:

¹³⁰ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet ,S.Pd pada 8-11-2012 pukul 09.20 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹³¹ Wawancara Ibu Sri Yuharni guru Bahasa Indonesia pada 12-11-2012 pukul 11.20 dikantor guru.

¹³² Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd pada 8-11-2012, pukul 09.20 WIB, di ruang kepala sekolah.

“.....keakraban disini dapat dilihat dengan adanya kegiatankegiatan yang dilakukan guru-guru diluar sekolah seperti melakukan olahraga bersama, arisan guru, ini akan sangat memudahkan dalam pemberian bantuan professional karena perasaan atasan dan bawahan tidak begitu kental dirasakan disana.¹³³

Dari faktor pendukung ini, proses supervisi akan mudah dalam menentukan supervisi yang sebetulnya dibutuhkan oleh guru, karena supervisor sudah mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru, baik yang diungkapkan guru itu sendiri ataupun guru-guru yang lain.

c) Kesiapan mental guru

Kepala sekolah menjaelaskan:

“.....untuk kesiapan mental itu juga akan membantu memudahkanpelaksanaan supervisi, karena dengan kondisi mental guru yang baik, supervisi akan mudah diterima oleh guru-guru”.¹³⁴

Kesiapan mental merupakan faktor pendukung supervisi dalam peningkatan profesionalisme guru, karena dengan kesiapan mental yang baik akan menentukan tingkat keberhasilan. Mental yang baik juga dapat meleburkan rasa diawasi guru oleh kepala sekolah.

d) Kondisi kelas yang tertib

Sakidi menjelaskan:

“.....dalam melakukan supervisi juga didukung dengan kondisi kelas yang tertib, dengan kondisi kelas yang tertib pelaksanaan supervisi itu sendiri akan berjalan sesuai yang diinginkan dan akan maksimal”.¹³⁵

Kepala sekolah juga menjelaskan:

“.....kondisi kelas yang tertib juga sangat mendukung supervisi kunjungan kelas yang saya laksanakan, karena jika kondisi kelas

¹³³ Interview wakil kepala sekolah Ibu Sri Sudariyah, S.Pd pada 12-11-2012 pukul 09.10, dikantor guru.

¹³⁴ Wawancara kepala Sekolah Slamet, S.Pd pada 8-11-2012, pukul 09.20 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹³⁵ Wawancara dengan Bapak Sakidi, pada 10-11-2012 pukul 10.00 di ruang guru

tidak kondusif maka supervisi itu sendiri tidak akan maksimal”¹³⁶.

Dari keterangan diatas, kondisi kelas yang kondusif sangat mendukung proses supervisi dilaksanakan, guru dapat mengeluarkan semua kemampuannya secara maksimal, supervisor itu sendiri juga dapat dengan mudah untuk melakukan supervisi.

e) Komite sekolah

Peran komite sekolah antara lain pemberian pertimbangan dan dukungan penentuan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan, pendukung (*supporting agency*) baik yang berujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan, dan mediator antara pemerintah (executive) dengan masyarakat disatuan pendidikan.

Fungsi komite sekolah antara lain perencanaan, pembantuan, pengarahan, penyediaan informasi, pengawasan, penanggung-jawab utama. Rapat komite sekolah dapat merumuskan fungsi-fungsi yang disepakati oleh semua pemangku kepentingan dalam sekolah dan pengurus komite sekolah.

Faktor-faktor penghambat pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain: kurangnya kesadaran guru, permasalahan pribadi guru, keuangan dan guru tidak hanya mengajar disatu tempat. Faktor-faktor pendukung ini dijabarkan dibawah ini:

a) Kurangnya kesadaran guru

Kepala sekolah mengungkapkan:

“.....kurangnya kesadaran guru bisa menghambat supervisi yang saya berikan, terkadang guru-guru itu merasa dicari-cari

¹³⁶ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S. Pd, pada 8-11-2012, pukul 09.25 WIB, di ruang kepala sekolah.

kesalahannya, tetapi hal seperti ini tidak begitu sering terjadi”.¹³⁷

Kurangnya kesadaran guru menjadikan supervisi tidak berjalan sesuai yang diinginkan karena terjadi kesalah persepsian dari guru yang disupervisi, hal ini dikarenakan terkadang guru-guru merasa diawasi dan diteliti kinerjanya.

b) Permasalahan pribadi guru

Ibu Tini Sukmawati, mengungkapkan:

“.....permasalahan pribadi yang sedang dihadapi guru juga dapat menghambat supervisi itu sendiri, mungkin dari rumah tangganya, anaknya atau dengan orangtuanya dimana hal itu akan mengganggu pikirannya pada waktu disekolah, karena gurupun juga memiliki keterbatasan yang terkadang ia tidak sadar kalau masalahnya itu tidak boleh dibawa kesekolah”.¹³⁸

Ibu Rindiyati, S.Pd selaku guru biologi, mengungkapkan:

“.....pada saat kita menghadapi masalah pribadi yang yang itutidak diketahui oleh guru lain, dan pada saat yang bersamaan saya diberikan masukan oleh guru-guru masukan itu sulit untuk dapat saya terima karena konsentrasi juga tidak bisa focus, ini juga berangkat dari ketrbatasan kita sebagai manusia”.¹³⁹

Terhambatnya pelaksanaan supervisi juga dapat berasal dari permasalahan-permasalahan pribadi yang dihadapi guru, supervisi akan sulit diberikan pada saat kondisi psikologi guru itu terganggu dan juga tingkat efektifitasnya akan rendah.

c) Keuangan

Kepala sekolah mengungkapkan:

“.....kondisi keuangan sekolah ini juga merupakan salah satu faktor penghambat supervisi yang saya laksanakan, karena kami belum bisa memberikan kesejahteraan yang memadai kepada guru-guru terutama untuk kegiatan ekstrakurikuler, jadinya kita tidak bisa menekan dengan agak keras misalnya, tapi dengan

¹³⁷ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S.Pd pada 8- 11-2012, pukul 09.25 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹³⁸ Interview wakil kepala Ibu Tini Sukmawati, pada 12-11-2012 pukul 09.10, dikantor guru.

¹³⁹ Wawancara Ibu Rindiyati, S.Pd pada 10-11-2012 pukul 12.00 diperpustakaan sekolah

perlahan-lahan, ini juga berdasarkan timbal balik yang kami berikan kepada mereka”¹⁴⁰.

Faktor penghambat lainnya adalah kondisi keuangan atau finansial sekolah yang dirasa kurang memadai yang diberikan kepada guru, kondisi yang semacam ini yang membuat SMP N 8 ini kurang bisa untuk menjalankan supervisi dengan baik.

Kepala sekolah merasa tidak nyaman jika terlalu menekan guru-guru karena sekolah merasa belum bisa memberikan timbal balik sesuai dengan apa yang diharapkan guru dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Kondisi financial yang belum mencukupi juga menghambat pencapaian peningkatan profesionalisme guru karena guru-guru yang seharusnya mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar-seminar, diklat-diklat menjadi tidak bisa mengikutinya karena harus berganti dalam mengikutinya dengan menyesuaikan kondisi keuangan sekolah yang semua biaya tersebut harus ditanggung sekolah.

d) Guru tidak hanya mengajar disatu sekolah

Banyaknya tempat mengajar guru akan menghambat pelaksanaan supervisi dilakukan, ini dikarenakan, pada saat jam efektif sekolah guru tidak sepenuhnya berada disekolah karena harus mengajar disekolah lain. Hal ini mengakibatkan pemberian bantuan professional tidak berjalan efektif karena waktu yang dimiliki guru untuk berada disekolah yang terbatas. Hal ini dipertegas oleh ibu Tini Sukmawati selaku wakil kepala sekolah:

“.....dengan banyaknya tempat mengajar, kehadiran penuh guru disekolah akan sulit dilakukan, ini mengakibatkan supervisi yang akan diberikan tertunda, ini berdampak pada efektifitas bantuan professional itu sendiri tidak akan bisa maksimal”¹⁴¹.

¹⁴⁰ Wawancara kepala sekolah Bapak Slamet, S.Pd pada 8-11-2012, pukul 09.30 WIB, di ruang kepala sekolah.

¹⁴¹ Interview wakil kepala sekolah Ibu Tini Sukmawati pada 12-11-2012 pukul 09.05, dikantor guru.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, merupakan pembahasan dari hasil temuan berdasarkan fokus utama penelitian ini yaitu pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru” studi kasus di SMP Negeri 8 Metro

A . Teknik dan Pendekatan Pelaksanaan Supervisi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 8 Metro

Setelah apa yang telah dijabarkan dalam penyajian data hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui, pelaksanaan supervisi yang ada di SMP N 8 Metro bersifat menuntun (ngemong) dalam artian pelaksanaan supervisi tidak dengan keras akan tetapi dilakukan dengan sabar, supervisi jugadilaksanakan secara kontinu atau berkesinambungan.

Hal pertama yang dilakukan kepala sekolah sebelum melaksanakan supervisi adalah melihat kondisi guru dan menjalin keakraban yang dapat menjadikan guru tidak merasa jika sedang di supervisi, pelaksanaan supervisi juga tidak semuanya dilakukan kepala sekolah melainkan kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru yang lebih senior untuk melakukan supervisi. Supervisi dilakukan secara kontinu dan disesuaikan dengan kebutuhan. Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Soejipto dan Rafllis Kosasi bahwa dalam usaha mempertinggi efisiensi dan efektivitas proses pelaksanaan supervisi pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, kegiatan tersebut perlu dilandasi oleh hal-hal sebagaiberikut :¹⁴²

1. Kegiatan supervisi pendidikan harus dilandaskan atas filsafat pancasila. Ini berarti bahwa dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses belajarmengajar, supervisor harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai pancasila.
2. Pemecahan masalah supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif.

¹⁴² Soejipto dan Rafllis Kosasi, *Loc cit*, hlm: 53-54.

3. Keberhasilan supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan menunjang prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar.
4. Supervisi harus dapat menjamin kontinuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran.
5. Supervisi bertujuan mengembangkan keadaan yang Favorable untuk terjadi proses belajar mengajar yang efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisinya terlebih dahulu mengamati guru dengan melihat permasalahan yang terjadi dalam proses belajar mengajar, permasalahan pribadi yang dimiliki guru juga di pertimbangkan sebelum melaksanakan supervisi. tujuannya adalah agar pelaksanaan supervisi dan bimbingan yang diberikan dapat diterima dan dilaksanakan oleh guru yang akhirnya dapat membangun rasa profesionalisme guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Dalam prakteknya supervisor yang bersikap demikian mempunyai rencana yang bersifat membangun bagi siapa saja yang disupervisi. Perhatian ditujukan pada apa yang tidak sesuai, bukan pada siapa yang melakukan kesalahan. Dalam arti bahwa pelaksanaan supervisi ditujukan pada kegiatan mendidik dan membimbing orang-orang supaya dapat bertumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang mereka miliki.

Supervisi kepala sekolah pada dasarnya berupa kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki atau meningkatkan mutu mengajar guru. Kegiatannya dijalankan sebagai kegiatan yang dipilih atau ditempuh karena diyakini akan menyelesaikan atau mengatasi masalah yang dihadapi guru. sebagai supervisor diharapkan tidak melakukan kekeliruan atau kesalahan bertindak dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah yang dihadapi. sebab diyakini kesalahan bertindak akan memperburuk situasi belajar mengajar. tindakan layanan yang keliru akan memperburuk situasi yang memang sudah bermasalah. untuk ini seorang supervisor perlu melakukan analisis tentang kelebihan dan kelemahan seorang guru yang akan disupervisi, agar supaya bantuan yang diberikan tidak salah alamat, tepat sesuai masalah dan bantuan efektif sesuai sasaran karena memang dibutuhkan walaupun sekecil apapun, hasil pengamatan kepala sekolah kepada guru, sebelum memberi bantuan melakukan pemecahan masalah kepala sekolah terlebih dahulu mengadakan pemilihan

dan pemilahan, siapa atau kelebihan apa yang dimiliki oleh seseorang yang akan dibantu yang sudah ada atau dimilikinya, dan kelemahan apa yang semestinya diatasi agar mutu mengajar guru makin sempurna. kepala sekolah meyakini supervisinya selalu bertolak dari prinsip yang positif, dengan sendirinya kelemahan tanpa dicari akan dapat diketahui. analisis pemilihan dan pemilahan ini akan menimbulkan rasa gembira dan perasaan senang pada yang disupervisi dan merasakan keperluan bantuan layanan profesional, karena tidak ada unsur pengawasan yang menimbulkan rasa dipermalukan pada diri guru atau mencaricari kelemahan.

Keengganan di supervisi sering timbul bukan karena kesalahan konsep supervisinya, melainkan karena kesalahan melakukan tindakan supervisinya karena sering bercorak sepihak atau mencari-cari kelemahan atau kesalahan guru.

supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah nampaknya tidak bisa lepas dari kegiatannya selaku kepala sekolah, kegiatan supervisinya dilakukan masih dalam lingkup melaksanakan tugas kepemimpinan pembelajaran, yaitu menjalankan roda sekolah supaya berjalan dengan baik dan semua guru dapat mencurahkan tenaganya untuk melaksanakan tugas akademik yang menjadi tanggung jawab masing-masing. dalam menjalankan tugas kepemimpinan pembelajarannya kepala sekolah melakukan supervisi agar semua tugas guru dijalankan dengan semangat disiplin yang tinggi.

Peningkatan profesionalisme guru adalah upaya membantu pendidik yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi, yang belum layak dilayakkan dan juga yang belum menyelesaikan studi didorong atau dimotivasi untuk menyelesaikan studi. Oleh karena itu menurut Made Pidarta, 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

baik yang sudah maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah:¹⁴³

1. Kepribadian guru.
2. Peningkatan profesi secara kontinu.
3. Proses pembelajaran.
4. Penguasaan materi pelajaran.
5. Keragaman kemampuan guru.
6. Keragaman daerah, dan
7. Kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.

Setelah peneliti melihat, menganalisis dan juga berdasarkan wawancara-wawancara yang dilakukan telah terlihat jelas bahwa setelah dilaksanakan supervisi, profesionalisme guru-guru di SMP Negeri 8 Metro meningkat dan dapat menambah pengetahuan lebih bagi guru-guru serta bertambahnya motivasi guru untuk selalu meningkatkan pengetahuannya yang disadari akan sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan juga untuk kemajuan lembaga yang dinaunginya, begitu juga siswa akan merasa senang dan lebih semangat untuk belajar jika guru yang mengajarnya itu kreatif dan pandai. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa guru yang sekarang sedang melanjutkan pendidikannya untuk menambah ilmu yang sudah dimilikinya serta untuk meningkatkan kompetensi dirinya sebagai tenaga pendidik dan bertambahnya siswa yang masuk ke SMP Negeri 8 Metro dari tahun ke tahun.

Suatu sekolah atau lembaga yang didalamnya terdapat tenaga pendidik yang berkompeten, maka lembaga atau sekolah tersebut akan berkembang dan maju dengan cepat. Mengenai kompetensi yang harus dimiliki guru itu sendiri, Nana Sudjana telah membagi kompetensi guru dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:¹⁴⁴

- 1) *Kompetensi bidang kognitif* yaitu kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku

¹⁴³ Made Pidarta, *Loc cit*, hlm: 52-53.

¹⁴⁴ Hamzah B. Uno. *Loc cit*, hlm: 48.

individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, evaluasi belajar siswa, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

2) *Kompetensi bidang sikap*, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasilpekerjaannya.

3) *Kompetensi perilaku atau performance* artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan atau berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain.

Ketiga kompetensi di atas tidak berdiri sendiri tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi dan mendasari satu sama lain. George J. Mouly mengatakan bahwa ketiga bidang tersebut (kognitif, sikap, dan perilaku) mempunyai hubungan hierarkis. Artinya, saling mendasari satu sama lain. Kompetensi satu mendasari kompetensi yang lainnya.¹⁴⁵

Teknik-teknik dan pendekatan-pendekatan dalam melaksanakan supervisi merupakan kegiatan kepala sekolah dalam melakukan bantuan profesional, yang ditujukan untuk mengidentifikasi permasalahan serta pemberian bantuan profesional yang semestinya diberikan. Faktor utama keberhasilan supervisi itu ditentukan atas teknik-teknik dan pendekatan-pendekatan yang digunakan oleh supervisor dalam mensupervisi bawahannya. Oleh karena itu seyogyanya supervisi dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan objeknya. Menurut Moh. Rifai teknik supervisi ialah cara-cara yang

¹⁴⁵ *Ibid*, hlm: 49.

dilakukan supervisor dalam rangka usahanya untuk meningkatkan atau meningkatkan guru-gurunya itu.¹⁴⁶

Pada dasarnya teknik-teknik supervisi dibagi menjadi dua yaitu teknik individu dan teknik kelompok. Dalam suatu lembaga tidak bisa hanya dengan menggunakan satu teknik saja, misalnya yang digunakan hanya teknik kelompok, jika ini digunakan maka pelaksanaan supervisi dalam lembaga tersebut tidak akan bisa berjalan maksimal karena kemampuan guru-guru yang bervariasi. Oleh karena itu, meningkatkan profesionalisme guru dalam suatu lembaga/sekolah harus menggunakan kedua teknik tersebut.

Dalam melakukan proses supervisi kepala sekolah SMP N 8 Metro telah dapat mengaplikasikan teknik dan pendekatan sesuai dengan teori yang menjadi acuan dalam proses supervisi, hal itu dapat dilihat dengan adanya suatu teknik yang mengkolaborasikan antara teknik kelompok maupun individu. Dengan mengkolaborasikan kedua teknik supervisi tersebut diharapkan supervisi yang dilaksanakan di SMP Negeri 8 Metro dapat berjalan secara efektif dan ketepatan pada sasaran yang ditujukan.

Dalam implementasinya teknik-teknik supervisi kelompok di SMP N 8 Metro meliputi: MGMP atau musyawarah guru serumpun, rapat guru, menugaskan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, workshop, seminar. Sedangkan teknik individu itu sendiri meliputi diskusi dengan guru yang disupervisi atau pertemuan pribadi dan kunjungan kelas. Selain menggunakan teknik diatas, kepala sekolah juga menggunakan teknik langsung dan tidak langsung, yaitu kepala sekolah melakukannya langsung dalam proses supervisi tersebut, sedangkan teknik tidak langsung dengan member mandate kepada guru-guru senior untuk membantunya dalam melaksanakan supervisi. Mengenai pemilihan guru yang ditugaskan dalam membantu supervisi yang dilakukan kepala sekolah itu berdasarkan kualitas dan juga pengalaman-pengalaman pada guru senior tersebut.

¹⁴⁶ Moh Rifai, *Loc cit*, hlm: 26.

SMPN 8 Metro yaitu dengan menjani komunikasi yang baik dengan guru-guru, melibatkan guru-guru dalam berbagai hal, meminta pendapat kepada guru-guru, serta menumbuhkan perasaan guru-guru bahwa mereka itu sangat dibutuhkan dalam lembaga ini. Pendekatan-pendekatan diatas sesuai dengan pendekatan human relation menurut T.J. Sergiovanni yang dikutip oleh Burhanuddin bahwa,Supervisi berdasarkan human relations adalah merupakan tantangan yang paling berhasil terhadap manajemen ilmiah yang tradisional. Guru-guru dianggap sebagai manusia yang bulat dan memiliki hak-hak pribadi bukan sekedar paket energi, keterampilan dan sikap-sikap yang dibutuhkan oleh administrator dan supervisor. Supervisor bekerja untuk menciptakan suatu kepuasan pada guru-guru dengan jalan menunjukkan perhatian pada mereka sebagai manusia. Pendekatan demikian didasari oleh pandangan bahwa staf yang mempunyai kepuasan akan berusaha bekerja keras dan mudah diajak bekerja sama, dipimpin dan dikontrol. Partisipasi dijadikan sebagai metode yang penting dengan tujuan membuat guru-guru mempunyai perasaan bahwa mereka penting dan berguna bagi sekolah.

Perasaan pribadi dan hubungan yang menyenangkan merupakan kata-kata semboyan dari pendekatan hubungan manusiawi ini.¹⁴⁷

Pada era saat ini, tuntutan profesionalisme guru-guru sangat dibutuhkan demi kemajuan sekolah atau suatu lembaga pendidikan serta untuk meningkatkan kualitas lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat menggunakan teknik-teknik dan pendekatan-pendekatan yang tepat dalam pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Ukuran keberhasilan supervisi yang dilaksanakan dan guru dalam memperbaiki pekerjaan dinamakan uji sukses yang artinya berupa keberhasilan atas prestasi yang dapat dicapainya. Sukses pelaksanaan supervisi dan pekerjaan guru tampak bagaimana peserta didik memahami

¹⁴⁷Burhanuddin, *Aanalisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1994) hlm: 289.

dan menerima pelajarannya serta meningkatnya tingkat kelulusan.

B. Faktor-Faktor Yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Supervisi dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP N 8 Metro

Masalah dukungan kemudahan dan rintangan pelaksanaan supervisi kepada guru-guru tampaknya disadari sebagai sesuatu aspek yang tidak bisa dilepaskan dari seluruh keberhasilan kegiatan upaya peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan merupakan unsure yang memberikan keuntungan dalam pemberian bantuan profesional kearah terjadi peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan ini berupa kondisi yang menguntungkan bagi terjadinya peristiwa pemberian bantuan professional sehingga mempercepat tercapainya tujuan pembinaan. Kualitas pelayanan bantuan professional diperoleh manakala didukung oleh kemudahan-kemudahan yang tersedia, sehingga bantuan professional dapat berlangsung efektif. Sedangkan penghambat merupakan faktor kendala yang mempersulit terwujudnya pemberian bantuan kearah peningkatan mutu pembelajaran.

Baik aspek penghambat maupun aspek yang memberinya kemudahan dalam realisasi pemberian bantuan professional nampak sangat disadari oleh kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro. Pemahaman kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro terhadap aspek penghambat dan pendukung diperolehnya dari hasil penilaian atas pelaksanaan bantuan professional yang telah dibrikan kepala sekolah. Penilaian pelaksanaan supervisi yang diberikan kepala sekolah merupakan salah satu cara untuk mengetahui kesulitan atau yang merintangi pelaksanaan pembinaan terhadap guru maupun faktor yang memberinya harapan dan kemudahan pelaksanaan pemberian bantuan professional.

Fakta yang terjadi dilapangan pada saat peneliti melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro terlihat beraneka ragam. Yaitu:

1. Bagi faktor pendukungnya, yang peneliti dapatkan antara lain: komunikasi yang lancar, keakraban yang terjalin

dan menerima pelajaran
kelulusan.

B. Faktor-Faktor Yang Menghambat dan Mendukung Pelaksanaan Supervisi dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP N 8 Metro

Masalah dukungan kemudahan dan rintangan pelaksanaan supervisi kepada guru-guru tampaknya disadari sebagai sesuatu aspek yang tidak bisa dilepaskan dari seluruh keberhasilan kegiatan upaya peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan merupakan unsure yang memberikan keuntungan dalam pemberian bantuan profesional kearah terjadi peningkatan mutu pembelajaran. Kemudahan ini berupa kondisi yang menguntungkan bagi terjadinya peristiwa pemberian bantuan professional sehingga mempercepat tercapainya tujuan pembinaan. Kualitas pelayanan bantuan professional diperoleh manakala didukung oleh kemudahan-kemudahan yang tersedia, sehingga bantuan professional dapat berlangsung efektif. Sedangkan penghambat merupakan faktor kendala yang mempersulit terwujudnya pemberian bantuan kearah peningkatan mutu pembelajaran.

Baik aspek penghambat maupun aspek yang memberinya kemudahan dalam realisasi pemberian bantuan professional nampak sangat disadari oleh kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro. Pemahaman kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro terhadap aspek penghambat dan pendukung diperolehnya dari hasil penilaian atas pelaksanaan bantuan professional yang telah dibrikan kepala sekolah. Penilaian pelaksanaan supervisi yang diberikan kepala sekolah merupakan salah satu cara untuk mengetahui kesulitan atau yang merintangi pelaksanaan pembinaan terhadap guru maupun faktor yang memberinya harapan dan kemudahan pelaksanaan pemberian bantuan professional.

Fakta yang terjadi dilapangan pada saat peneliti melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro terlihat beraneka ragam. Yaitu:

1. Bagi faktor pendukungnya, yang peneliti dapatkan antara lain: komunikasi yang lancar, keakraban yang terjalin

baik disekolah maupun diluar sekolah, kesiapan mental guru itu sendiri dan kondisi kelas yang tertib.

2. Sedangkan faktor-faktor penghambatnya antara lain: kurangnya kesadaran guru, permasalahan pribadi guru, banyaknya tempat mengajar guru dan kondisi keuangan sekolah

Beberapa faktor pendukung dan penghambat diatas akan dijabarkan dibawah ini:

1. Faktor-faktor pendukung

a) komunikasi yang lancar

.Dalam melaksanakan supervisi dibutuhkan komunikasi yang lancar dan baik, dengan komunikasi yang baik akan lebih leluasa untuk dilakukan dan diterima oleh yang disupervisi dengan baik. Komunikasi antar guru dapat mendukung terlaksananya supervisi yang efektif, karena dengan adanya komunikasi yang baik maka akan dapat mengetahui sebetulnya apa yang dibutuhkan guru-guru itu dan juga pemberian solusi atau pembinaan kepada guru akan lebih mudah untuk dirumuskan. Tanpa didukung dengan adanya komunikasi yang lancar supervisi tidak akan berjalan maksimal dan efektif serta ketepatan sasaran atas supervisi yang diberikan tidak akan sesuai.

b) keakraban yang terjalin baik disekolah maupun diluar sekolah keakraban yang terjalin dengan baik juga akan memudahkan proses supervisi, dengan adanya keakraban antar anggota sekolah, supervisor tidak akan sungkan dalam melakukan supervisi begitu juga guru yang disupervisi karena sudah terjalin keakraban disana. kepala sekolah akan mudah dalam menentukan supervisi yang sebetulnya dibutuhkan oleh guru karena kepala sekolah sudah mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru, baik yang diungkapkan guru itu sendiri ataupun guru-guru yang lain.

c) kesiapan mental guru

Kesiapan mental merupakan faktor pendukung supervisi dalam peningkatan profesionalisme guru, dengan adanya kesiapan mental yang baik supervisi akan berjalan efektif dan akan lebih memudahkan guru yang disupervisi dalam menerima bantuan profesionalnya. kesiapan mental itu sendiri akan menentukan tingkat keberhasilan supervisi yang

dilaksanakan. Mental yang baik juga dapat melebarkan dada diawasi guru oleh kepala sekolah.

d) kondisi kelas yang tertib

Kondisi kelas yang kondusif sangat mendukung proses supervisi dilaksanakan, guru dapat mengeluarkan semua kemampuannya secara maksimal, sedangkan supervisor juga dapat dengan mudah untuk melakukan supervisi, serta dapat merumuskan bantuan profesional yang diberikan dengan mudah.

e) Komite sekolah

Dengan adanya komite sekolah itu memudahkan siswa-siswa dan orang tua murid untuk menyampaikan hal-hal yang kurang di sekolah kepada komite sekolah yang nantinya akan ditindak lanjuti kepada guru yang bersangkutan untuk diarahkan dan dilakukan pembinaan-pembinaan. Fungsi komite sekolah antara lain perencanaan, pembantuan, pengarahan, penyediaan informasi, pengawasan, penanggung-jawab utama. Rapat komite sekolah dapat merumuskan fungsi-fungsi yang disepakati oleh semua pemangku kepentingan dalam sekolah dan pengurus komite sekolah.

2. Faktor-faktor penghambat

a) kurangnya kesadaran guru

Kurangnya kesadaran guru menjadikan supervisi tidak berjalan sesuai yang diinginkan karena terjadi kesalah persepsian dari guru yang disupervisi. kurangnya kesadaran guru akan berdampak pada jauhnya efektifitas supervisi pada maksimal.

b) permasalahan pribadi guru

Terhambatnya pelaksanaan supervisi juga dapat berasal dari permasalahan-permasalahan pribadi yang dihadapi guru, supervisi akan sulit diberikan pada saat kondisi psikologi guru itu terganggu dan juga tingkat efektifitasnya akan rendah. Persoalan-persoalan atau problema yang dihadapi guru bukan saja terdapat didalam kelas atau di sekolah tetapi juga dari tekanan serta pengaruh-pengaruh lainnya seperti halnya masalah pribadi. Problema atau persoalan pribadi guru yang bisa ditimbulkan oleh berbagai sumber yaitu :

1) Keadaan kesehatan guru.

2) Keadaan ekonomi guru.

3) Keadaan kehidupan guru.

c) Kondisi keuangan

Kondisi keuangan atau finansial sekolah yang dirasa kurang memadai yang diberikan kepada guru, kondisi yang semacam ini yang membuat SMP N 8 Metro kurang bisa untuk menjalankan supervisi dengan baik. Kepala sekolah merasa tidak nyaman jika terlalu menekan guru-guru karena sekolah merasa belum bisa memberikan timbal balik sesuai dengan apa yang diharapkan guru dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Kondisi finansial yang belum mencukupi juga menghambat pencapaian peningkatan profesionalisme guru karena guru-guru yang seharusnya mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar-seminar, diklat-diklat menjadi tidak bisa mengikutinya karena harus bergantian dalam mengikutinya dengan menyesuaikan kondisi keuangan sekolah.

d) Banyaknya tempat mengajar guru

Banyaknya tempat mengajar guru akan menghambat pelaksanaan supervisi dilakukan, ini dikarenakan, pada saat jam efektif sekolah guru tidak sepenuhnya berada disekolah karena harus mengajar disekolah lain.

Hal ini mengakibatkan pemberian bantuan professional tidak berjalan efektif karena waktu yang dimiliki guru untuk berada disekolah yang terbatas.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil pembahasan dan analisis pada bab V, maka dapat disimpulkan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pelaksanaan supervisi dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Metro, diantaranya yaitu:

1. Pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP N 8 Metro bersifat menuntun (ngemong), secara kontinu dan sesuai kebutuhan. Kepala sekolah SMP Negeri 8 Metro dalam meningkatkan profesionalisme yaitu memberkan dorongan atau motivasi kepada guru-guru agar guru-guru selalu berusaha untuk lebih mematangkan dirinya dalam profesinya sebagai guru atau tenaga kependidikan. setelah dilaksanakan supervisi, profesionalisme guru-guru di SMP Negeri 8 Metro meningkat dan bertambahnya motivasi guru untuk selalu meningkatkan pengetahuannyayang disadari akan sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan juga untuk sekolah. Dalam melakukan proses supervisi kepala sekolah SMP N 8 Metro mengkolaborasikan antara teknik kelompok dengan teknik individu. Adapun teknik kelompok yang digunakan meliputi: rapat guru, MGMP atau musyawarah guru serumpun, pelatihan-pelatihan, workshop, seminar. Sedangkan teknik individu meliputi: diskusi pribadi atau pertemuan pribadi dan kunjungan kelas. Kepala sekolah juga menggunakan pendekatan langsung dan tidak langsung dan juga pendekatan *human relatios* (hubungan kemanusiaan).
2. Faktor pendukungnya antara lain: komunikasi yang lancar, keakraban yang terjalin baik disekolah maupun diluar sekolah, kesiapan mental guru, kondisi kelas yang tertib dan adanya komite sekolah.
Sedangkan faktor penghambatnya antara lain: kurangnya kesadaran guru akan tanggung jawabnya sebagai pendidik, permasalahan pribadi guru, kondisi keuangan sekolah dan banyaknya tempat mengajar guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir,. 2008. *Menjadi kepala sekolah efektif* Ar-Ruzz media:Jogjakarta.
- Abdul Mujib, Jusuf Mudzakkir. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana: Jakarta.
- Ahmmad Sudradjat, *Manajemen Kinerja Guru* (<http://akhmadsudradjad.wordpress.com/2008/01/29>)manajemen guru
- Azhar Arsyad, 2005, *Media Pembelajaran Raja Grafindo Persada*, Jakarta
- Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpin Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dadang Suhardan, 2010, *supervisi professional*. Alfabeta: Bandung.
- E. Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik Dan Implikasi* . Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hamzah B. Uno. 2007. *profesi Kependidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ibrahim Bafadal, 1992, *Supervisi Pengajaran Teori Dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*.Bumi Aksara, Jakarta
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional*, Rajawali Press: Jakarta.
- Lexy J Moleong. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Made Pidarta, 2009, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Rineka Cipta Jakarta
- Muhaimin. 2003. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam* . Pustaka Pelajar:Yogyakarta.
- Martinis.Yamin, 2009. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Gaung Persada Press: Jaka
-, 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Gaung Persada Press: Jakarta.
- M. Moh. Rifai, 1986. *administrasi dan supervisi pendidikan*. Jemmars: Bandung.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode penelitian Pendidikan* Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Ngaini Pulwanto, 2000. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Rosdakarya:Bandung.
- Oteng Sutisna. 1987. *Administrasi pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Angkasa: Bandung
- Piet A.Sahertian, 2000, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, Rineka Cipta. Jakarta
- Sanusi Uwes, 1999, *Manajemen Pengembangan mutu Dosen*, PT.Logos Wacana Ilmu. Jakarta
- Suharsimi Arikunto,. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik, Edisi Revisi VI*. Rineka cipta: Jakarta.
- Soekarto Indrafachrudi,. 2006. *Bagaimana Pemimpin Sekolah yang Efektif* Ghalia Indonesia: Bogor.
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sanapiah Faisal, 1987. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Dan Aplikasi*, Yayasan Asah Asih Asuh: Malang
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Alfabeta:Bandung.
- Sulistiyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam*, Teras: Yokyakarta.
- Syaiful Sagala, 2008. *Administrasi Pendidikan kontemporer* . Alfa Beta:Bandung
-,2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. AlfaBeta: Bandung.
- Subari, 1994, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Mengajar*, Bumi Aksara. Jakarta
- Tim dosen administrasi pendidikdn universitas pendidikan Indonesia. 2008. *Manajemen Pendidikan* Alfabeta: Bandung.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. 2009. Fokusmedia Bandung.
- Udin Syaefudin Saud. 2009. *Pengembangan profesi guru* .Alfabetaba: Bandung.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi seluruh komponen SMP Negeri 8 Metro diharapkan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang telah di bangun, baik meningkatkan prestasi belajar siswa maupun kualitas dan kompetensi seorang guru itu sendiri dengan semaksimal mungkin.
2. Bagi peneliti lanjutan, diharapkan hasil penelitian ini adapat di jadikan tambahan referensi dan di harapkan pada penelitian lanjutan dapat melakukan penelitian yang lebih sempurna tentang pelaksanaan supervisi.

