



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK MELALUI MANAJEMEN SUPERVISI

Eka Maftuhatil Riskiyah

IAIN Madura, Indonesia

Email : ekamaftuhatilriskiyah@gmail.com

Article Info

Received	Accepted	Published
19 Mei 2024	26 Mei 2024	31 Mei 2024

Keywords:

Strategy
Headmaster
Educator Performance
Supervision

ABSTRACT

Educating the nation's life and creating quality human resources can be pursued through education. To create this, of course, professional educators are needed so that the education process runs well. Therefore, it is necessary to improve the performance of a teacher. Therefore, this study aims to inform about the strategies carried out by school principals in improving the performance of educators/teachers in their institutions. This study uses qualitative methods with the type of literature study research. The results of this study explain that the principal uses supervision management from planning, implementation, supervision, and even evaluation as a strategy for improving the performance of a teacher. Supervision carried out by the principal is very important in improving teacher performance because supervision can facilitate teachers in improving their competence. Of course, with several strategies including coaching, supervision, motivating, and evaluating teacher performance.

ABSTRAK

Mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat diupayakan melalui pendidikan. Untuk menciptakan hal tersebut tentu dibutuhkan pendidik yang profesional agar proses pendidikan tersebut berjalan dengan baik. Maka dari itu perlu meningkatkan kinerja dari seorang pendidik. Dalam hal ini perlu strategi yang tepat dari kepala sekolah. Oleh karena itu dalam penelitian ini bertujuan untuk menginformasikan tentang strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik yang ada di dalam lembaganya.. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka. Data yang diperoleh melalui artikel, buku dan penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kepala sekolah menggunakan manajemen supervisi dari mulai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan bahkan evaluasi sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja dari seorang pendidik. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ini sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pendidik karena dengan supervisi dapat memudahkan mereka dalam meningkatkan kompetensinya. Tentunya dengan beberapa strategi-strategi di antaranya melalui pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi dan evaluasi kinerja.

Kata Kunci:

Strategi
Kepala sekolah
Kinerja pendidik
Supervisi

Copyright and License:

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.



1. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yaitu dengan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan suatu hal yang vital dalam kehidupan manusia, karena setiap manusia pasti membutuhkan akan pendidikan. Dalam pelaksanaan pendidikan tersebut, sekolah merupakan salah satu sarana dalam melaksanakan proses pendidikan yang aman dan difasilitasi oleh tenaga pendidik. Seorang pendidik menjadi salah satu tokoh sentral dalam dunia pendidikan. Dengan adanya pendidik yang berkualitas maka tak dapat dipungkiri bahwa pendidikan yang dijalankan juga berkualitas. Sebagaimana dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹ Hal demikian menandakan bahwa seorang pendidik harus memiliki profesionalitas dalam dirinya untuk dapat memberikan pengetahuan terhadap peserta didik.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik tentu berpengaruh terhadap hasil pembelajaran yang dilaksanakan. Pendidik yang tidak berkompeten dalam mengajar tentu akan berdampak pada hasil belajar peserta didik. Begitu pula sebaliknya ketika seorang pendidik memiliki kompetensi yang baik maka proses pembelajaran yang dilaksanakan akan berjalan dengan lancar dan hasilnya juga akan maksimal. Karena proses pembelajaran hanya dapat dicapai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik. Seorang pendidik harus dapat menguasai materi dan metode yang akan diajarkan terhadap peserta didik dengan begitu, peserta didik akan mudah memahami materi yang disampaikan. Dalam dunia pendidikan sering kali terjadi seorang pendidik yang hanya memberikan materi tanpa adanya penjelasan sehingga materi yang diberikan tidak dapat dipahami oleh peserta didik. Dari hal tersebut perlu adanya bimbingan dari kepala sekolah agar pendidik dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai supervisor di dalam lembaga pendidikan tentu memiliki peran dan tugas untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan.² Kepala sekolah pada hakikatnya merupakan guru yang diberikan tugas tambahan yang mana memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas pendidikan.³ Peran dan fungsi kepala sekolah dalam proses peningkatan kinerja pendidik sangat penting. Kepala sekolah dituntut agar senantiasa melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap hubungan kerjasama yang baik antara sekolah dengan masyarakat untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.⁴ Selain itu kepala sekolah senantiasa menjalin hubungan kerja dengan

¹ “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen,” n.d.

² Mahfud Ifendi, “Kompetensi Manajerial Mahasiswa Prodi MPI STAI Sangatta Kutai Timur Dalam Pengenalan Lapangan Pendidikan,” *JURNAL TARBAWI STAI AL FITHRAH* 09, no. 01 (2020).

³ Mukhtar Mukhtar, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar,” *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 3 (2015): 93917.

⁴ Mulyasa, *Manajemen Dan Keepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

masrarakatdidalam sekolah ataupun luar sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas dari kinerja pendidik didalam sekolah. Yang tentunya memerlukan strategi yang tepat agar kinerja dari seorang guru dapat meningkat sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Strategi dapat didefinisikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seseorang dalam hal ini adalah pemimpin dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Strategi tersebut tentu tidak serta merta dilakukan tentunya membutuhkan pertimbangan yang tepat agar pada prosesnya dapat berjalan dengan efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor tentunya mempunyai program supervisi tersendiri, dalam melaksanakan programnya tentu melalui beberapa tahapan dari mulai perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap program tersebut. Yang mana tujuannya tentu untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan dan salah satunya kinerja pendidik. Maka dari itu pada artikel ini akan dibahas mengenai strategi peningkatan kinerja pendidik melalui manajemen supervisi kepala sekolah.

2. METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan ataupun secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati yang kemudian dikaji dan dianalisis dengan sudut pandang yang utuh komprehensif dan holistik.⁵ Adapun jenis penelitian menggunakan studi Pustaka dengan Teknik pengumpulan data mencari sumber dan mengkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal/artikel, berita dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Data- data yang diperoleh kemudian dan dianalisis secara mendalam hal ini dilakukan dengan cara *Editing* yaitu memeriksa Kembali data-data yang diperoleh, selanjutnya *organizing* mengelompokkan data-data dan *finding* dilakukan analisis lanjutan terkait data-data tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Konsep Strategi

Strategi adalah hal menetapkan arah kepada manajemen yang artinya proses dalam menentukan dan mengelola sebuah sumber daya sehingga dapat memenangkan persaingan di dalam pasar.⁶ Strategi merupakan sebuah bentuk tujuan atau sasaran yang direncanakan sedemikian rupa yang mana dilaksanakan beberapa langkah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Secara umum strategi adalah proses menentukan rencana para pemimpin yang fokus tujuannya jangka panjang disertai dengan penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Strategi menurut Robbins dalam Morissan merupakan penentuan tujuan jangka panjang dan menetapkan arah tindakan serta mendapatkan sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.⁷ Dapat dikatakan strategi merupakan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Terdapat perbedaan antara strategi dengan taktik, yang mana antara keduanya ini sulit untuk dipisahkan karena tentu saling berhubungan. Sesuai dengan pendapat dari Decker perbedaan strategi dan taktik yaitu jika strategi melakukan yang benar sedangkan taktik melakukan dengan benar.⁸ Yang dapat dipahami taktik merupakan

⁵ Lexi J moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).

⁶ Crown dirgantoro, *Manajemen Strategik (Konsep, Kasus Dan Implementasi)* (Jakarta: grasindo, 2001).

⁷ Morissan, *Manajemen Public Relation: Strategi Menjadi Humas Profesional* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018).

⁸ Ihsan ahmad said, dkk, *Pengantar Manajemen* (Jawa Barat: media sains indonesia, 2020).

tindak lanjut dari strategi. Dalam prosesnya strategi menjadi suatu langkah dalam menciptakan suatu keharmonisan dalam mewujudkan suatu sasaran yang diinginkan. Strategi biasanya dijumpai dalam suatu organisasi yang jelas. Di mana organisasi tersebut memiliki pemimpin yang berperan aktif dalam merumuskan strategi yang tepat dalam pengambilan sebuah kebijakan. Dalam hal ini tentu strategi perlu dikelola dengan baik yang mana pengelolaan terhadap strategi merupakan tindakan merumuskan atau merencanakan sebuah kegiatan dalam menganalisis peluang, hambatan serta faktor yang menjadi pendukung dan hambatan bagi seluruh organisasi atau lembaga. Dengan adanya manajemen strategi yang baik maka semua perencanaan akan terorganisir dengan baik meskipun masalah atau hambatan tetapi ada namun tindakan ini dapat diminimalisir.

Strategi dibuat atau dirumuskan tentu memiliki tujuan di dalamnya, adapun tujuan dan manfaat dari strategi yaitu: 1) Untuk meningkatkan kualitas dari organisasi, 2) Memperbaiki manajemen organisasi, 3) Memperbaiki pengambilan keputusan oleh pemimpin dalam suatu kegiatan, 4) Untuk menentukan batas kerja atau usaha dalam perencanaan yang akan dilakukan, 5) Mempermudah dalam menyelesaikan permasalahan, 6) Mencegah organisasi terhadap ancaman dimasa yang akan datang, 7) Untuk dapat memprediksi peluang, hambatan, dan tantangan di masa yang akan datang.

3.2 Pengertian dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab nya yang diberikan.⁹ kinerja memiliki arti yang cukup luas karena berhubungan dengan tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja merupakan pemberitahuan dari seseorang yang ditunjukan dalam penampilan, perbuatan, prestasi kerja sebagai akumulasi dari keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dimilikinya. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk hasil kerja dengan pekerjaan yang dilakukan yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan dan prestasi kerja yang berdasarkan pada pengetahuan, kompetensi, sikap yang dimilikinya.

Kinerja dari seorang pendidik merupakan kondisi yang menunjukkan kompetensi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta ada perilaku yang ditampilkan oleh seorang guru dalam melakukan aktivitasnya di sekolah. Selain itu kinerja seorang guru merupakan keseluruhan tingkah laku guru sebagai usaha mewujudkan tujuan dengan cara melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya baik sebagai pendidik, pembimbing dan sebagainya.¹⁰ Sehingga dari tanggung jawab tersebut dapat meningkatkan profesi pendidik dalam mengajar. Pada dasarnya kinerja pendidik lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang mana dapat berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan yang ditetapkan. Kinerja pendidik adalah seperangkat kompetensi seorang guru dalam tugasnya melakukan proses pembelajaran di sekolah, adapun indikator kinerjanya antara lain sebagai berikut:¹¹

⁹ Herningsih, , *Kinerja Dosen Dan Karyawan* (Malang: Media Nusa Creative, 2015).

¹⁰ Lina Syafarina, E. Mulyasa, and Nandang Koswara, "Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 4 (2021): 2036–43.

¹¹ Erjatiabbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017).

- a. Menyusun rencana pembelajaran, yang mana seorang guru melakukan perencanaan di berbagai aspek seperti pada pengelolaan pembelajaran, bahan ajar, pengelolaan kelas, penilaian hasil belajar.
- b. Melakukan proses pembelajaran
- c. Melakukan hubungan antar pribadi, seorang guru atau pendidik dapat berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dengan baik. Sehingga peserta didik merasa nyaman ketika berada di dalam kelas
- d. Melakukan evaluasi pembelajaran
- e. Melakukan pengayaan seperti halnya menyampaikan tugas, memberikan bahan bacaan dan lain sebagainya.
- f. Melakukan kegiatan remedial.

Dalam peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi No 16 tahun 2009 adapun aspek yang menjadi dasar penilaian dalam menentukan kinerja seorang pendidik yaitu, seorang pendidik harus mempunyai beberapa kompetensi di antaranya kompetensi pedagogic, professional, kepribadian dan sosial yang di dalamnya tentu guru harus mengetahui beberapa hal yaitu membuat kurikulum pembelajaran, menyusun silabus, menyusun rencana pembelajaran, membuat rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan dan menyusun alat penilaian sesuai dengan mata pelajaran menganalisa hasil penilaian dan evaluasi, melaksanakan pengembangan diri, melaksanakan publikasi ilmiah.¹² Kinerja seorang pendidik dapat dilihat dari spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki.¹³ Dapat dikatakan ketika seorang pendidik dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik maka kinerja pendidik tersebut dapat dikatakan baik pula. Tentu dalam melaksanakan tugasnya tersebut seorang pendidik tidak serta-merta dapat berjalan sendiri tentu ada bimbingan dari kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

3.3 Manajemen Supervisi Kepala sekolah

Manajemen berasal dari bahasa inggris *To Manage* yang memiliki arti mengatur, melaksanakan, mengawasi, dan mengelola. Manajemen merupakan proses rangkaian yang dilakukan untuk mencapai tujuan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Kata supervisi bersal dari bahasa inggris *super* yang artinya atas atau lebih dan *vision* yang berarti meninjau atau melihat. Dapat pahami supervisi secara sederhana yaitu peninjauan terhadap bawahan oleh atasan.¹⁴ Yang artinya supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah dalam proses pendidikan. Supervisi sebagai fungsi administrasi pendidikan yang berisi aktivitas untuk menentukan kondisi yang menjamin tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵ Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen supervisi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan/evaluasi.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tahapan yang akan dilakukan dalam suatu kegiatan baik itu mengenai sasaran atau tujuan dan sebagainya. Begitu pula

¹² Muallimul Huda, "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 1–18.

¹³ Andhika Imam Kartomo and Slameto Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219–29.

¹⁴ Edi Siswanto, *Supervisi Pendidikan Menjadi Supervisor Yang Ideal* (Semarang: UNNES Press, 2021).

¹⁵ Jenal Arifin, "Implementasi Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kompetensi Profesional Guru," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 9 (2022): 3850–57.

kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang tentu memerlukan perencanaan terlebih dahulu dalam menentukan program-program yang akan dijalankan. Yang mana dalam perencanaan ini merupakan tahap awal dalam menyusun dokumen dalam mengawasi kinerja dari seorang pendidik ataupun tenaga kependidikan melalui kegiatan membantu untuk meningkatkan ataupun mengembangkan kemampuan pendidik dalam mengelola proses pembelajaran yang agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁶ Adapun tahapan yang dapat dilakukan dalam perencanaan supervisi oleh kepala sekolah yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, tujuan merupakan hal yang utama dalam melakukan kegiatan, dengan adanya tujuan maka kegiatan akan dilaksanakan dapat terarah dengan baik.
- b. Menetapkan jadwal, untuk melakukan supervisi tentu terdapat waktu yang harus ditentukan. Walaupun terkadang supervisi dapat dilakukan kapan saja akan tetapi ketika dalam proses perencanaan supervisi akan lebih baik lagi.
- c. Memilih pendekatan, teknik dan model, sebagaimana pada materi sebelumnya telah dijelaskan mengenai pendekatan, teknik dan model. Dengan menentukan ketiga hal tersebut maka program supervisi yang akan dilaksanakan dapat dengan mudah direalisasikan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan pengelompokan ataupun pembagian tugas yang akan dilakukan agar lebih efektif dan efisien. Mengingat bahwa dalam melaksanakan supervisi pendidikan tentu tidak dapat dilakukan seorang diri perlu adanya pembagian tugas terhadap supervisor-supervisor lainnya. Pengorganisasian ini sebagai bentuk pengaturan pekerjaan yang dialokasikan kepada *stakeholder* terkait.¹⁷ Pengorganisasian dapat diartikan sebagai serangkaian proses untuk memilih dan membagi orang-orang di dalam organisasi sesuai dengan tugasnya masing-masing, sehingga dengan pengaturan yang demikian dapat menjamin pencapaian tujuan yang ditentukan secara efektif dan efisien.¹⁸ Adapun fungsi adanya pengorganisasian dalam supervisi pendidikan yaitu:

- a. Membuat rancangan struktur organisasi
- b. Melimpahkan wewenang dan tanggung jawab terhadap petugas masing-masing
- c. Menetapkan kriteria bagi setiap orang yang akan menduduki posisi yang terdapat dalam struktur organisasi.

Dalam hal ini bukan hanya mengenai SDM nya saja yang dikelompokkan akan tetapi tergantung pada apa yang akan di supervisi. Maka kepala sekolah harus dapat menentukan dan mengelompokkan nya dengan baik agar dalam proses supervisi yang dilakukan tidak tumpang tindih ataupun ada perselisihan mengenai tugas yang dikelompokkan tersebut.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan bagian paling urgen dan yang paling dominan dalam manajemen supervisi pendidikan. Pelaksanaan dapat dilakukan setelah perencanaan dan pengorganisasian. Maka dari jika supervisi ini sudah dilaksanakan maka tujuan yang telah direncanakan mulai terealisasikan.

¹⁶ Wunston leonard sihombing, *Supervisi Akademik Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022).

¹⁷ Abdul Hamid et al., "Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 4747–53.

¹⁸ siti marmoah, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Prantek* (Yogyakarta: Deepublish, 2012).

Pelaksanaan dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merangsang anggota dalam meralisasikan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan supervisi yaitu kegiatan yang diberikan supervisor dalam membantu pendidik dan sekolah dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajarannya. Dalam hal ini tentu seorang supervisor atau kepala sekolah mulai melakukan kegiatan yang telah direncanakan untuk mensupervisi setiap hal yang ada di lembaga pendidikan. Kegiatan yang dilakukan tersebut dapat berupa pembinaan bagi guru.¹⁹ Pada proses pelaksanaan di sini setiap program yang telah direncanakan akan direalisasikan dengan baik agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan.

4. Pengawasan atau evaluasi

Evaluasi program supervisi pendidikan yaitu memberikan penilaian ataupun perkiraan terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan untuk mengetahui keefektifan dari supervisi yang telah dijalankan tersebut. Dan dapat diartikan pula sebagai proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui pencapaian program dan permasalahan untuk dapat memberikan umpan balik dalam meningkatkan kinerja program dalam lembaga pendidikan.

Keefektifan supervisi pendidikan dapat dinilai dengan cara mengukur perubahan yang terjadi dalam keseluruhan program pendidikan. Dengan adanya evaluasi program supervisi pendidikan dapat melihat sejauh mana pelaksanaan supervisi mencapai tujuan yang diinginkan, memberikan pertimbangan dalam mengembangkan pendidikan di masa yang akan datang, dapat mengetahui pembinaan yang dilakukan terhadap personil sekolah, dan dapat memberikan dorongan peningkatan proses pembelajaran di sekolah. Program evaluasi supervisi pendidikan ini penting karena dilandasi beberapa hal yaitu:²⁰

- a. Perlu adanya penilaian yang dilakukan oleh supervisor terhadap para anggota atau tenaga pendidikan dan kependidikan.
- b. Perlunya perbaikan personil supervisi, prosedur supervisi, dan pelayanan supervisi.
- c. Perlu adanya pelatihan terhadap supervisor agar dapat sesuai dengan kualifikasi keterampilan dan kemampuan pendidik.

Pada dasarnya supervisi memiliki beberapa prinsip di antaranya: 1) prinsip ilmiah yang mencakup sistematika, objektif dan menggunakan instrument, 2) prinsip demokratis yang didalamnya mencakup asas kekeluargaan, 3) prinsip kooperatif dan 4) konstruktif dan kreatif.²¹

3.4 Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik Melalui Manajemen Supervisi

Pembangunan nasional dibidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan juga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai hal tersebut tentu diperlukan peran aktif dari stakeholder terkait. Maka dari itu pendidikan memerlukan perhatian dan upaya yang ekstra dalam meningkatkan mutu pendidikan, salah satu indikatornya yaitu pendidik yang memiliki etos kerja tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

¹⁹ Herna Novianti, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 9, no. 2 (2015).

²⁰ Nur Efendi, *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Gururu Profesional Dalam Proses Pembelajaran* (Yogyakarta: Gardhawaca, 2022).

²¹ Shinta Ikrana Maharani and Chusnul Chotimah, "Strategi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2023, 51–61.

kinerja seorang pendidik salah satunya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Yang mana supervisi berperan dalam memberikan kemudahan kepada guru dalam mengembangkan kompetensinya secara optimal. Melalui supervisi, pendidik diberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kinerjanya yang mana dilatih untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.²²

Dengan adanya manajemen supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dampak terhadap terbentuknya profesionalisme seorang pendidik. Sikap profesionalisme seorang pendidik merupakan hak yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Dan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas suatu rencana tentang pemanfaatan potensi dan sarana yang ada dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang bertujuan memperbaiki pendidikan.²³ Tidak hanya itu, supervisi membantu memelihara citra positif sekolah dan guru, meningkatkan kepuasan pelanggan (siswa dan orang tua), dan memberikan kontribusi nyata dalam membangun reputasi pendidikan yang kuat.²⁴ Maka dari itu kepala sekolah mencoba untuk melaksanakan supervisi dengan baik. Dalam hal ini, kepala sekolah memerlukan beberapa strategi yang dapat membantu kepada sekolah dalam mensupervisi kinerja seorang pendidik. Strategi ini memiliki beberapa tahapan di dalamnya yaitu:

1. Penentuan visi dan misi

Perencanaan dimulai dengan menentukan sebuah visi atau tujuan yang akan dicapai dalam proses peningkatan kinerja pendidik yang mana tujuan utama ini harus didefinisikan dengan jelas. Dengan visi yang jelas tersebut maka akan melahirkan sebuah misi yang dapat direalisasikan dengan baik. Perencanaan strategi tentunya berkaitan dengan hubungan jangka panjang organisasi dengan lingkungannya. Dapat dipahami bahwa dengan adanya visi misi yang jelas dan terencana akan memberikan kemudahan dalam proses meningkatkan kinerja dari seorang pendidik. Sebagaimana pada sekolah menengah pertama di kabupaten Serang, proses penentuan visi dan misi harus dirumuskan dengan jelas sehingga dengan adanya visi dan misi tersebut dapat menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan.²⁵ Begitu pula dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tentunya perlu adanya tujuan yang jelas agar supervise yang dilakukan dapat terarah dengan baik.

2. Pengambilan keputusan strategi

Dalam meningkatkan kinerja seorang pendidik tentunya membutuhkan beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Setelah penetapan visi dan misi maka langkah selanjutnya menetapkan dan memutuskan strategi-strategi apa saja yang akan dilakukan. Pilihan strategi tersebut dapat ditinjau dari beberapa aspek di antaranya : lingkungan eksternal, persepsi manajerial, efisiensi, kompetensi pendidik dan startegi masa lalu. Dalam pengambilan strategi kepala sekolah tentunya mengambil Keputusan tidak secara sepihak namun melihat dari situasi dan kondisi yang berlaku. Di MI Miftahul Hidayah strategi yang

²² Wida Damayanti, "Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMK Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016 (Solusi Perubahan Dengan Gabungan Model Supervisi Akademik Artistic Model Dan Cooperative Development Model)," 2016.

²³ Muwahid Sulhan, *Supervisi Pendidikan: Teori Dan Praktek Dalam Mengembangkan SDM Guru* (Acima Publishing Surabaya, 2013).

²⁴ Yuni Aprilianti, Akhmad Muadin, and Muchammad Eka Mahmud, "SUPERVISI PENDIDIKAN DALAM MEMBANGUN REPUTASI DAN PENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN," *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 01, no. 02 (2023).

²⁵ Moh Amin, "Impelemntasi Manajemen Strategis Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang," *Tarbawi* 2, no. 02 (2017): 41–57.

diambil oleh kepala sekolah yaitu supervisi secara langsung dan tidak langsung yang nantinya dapat memberikan informasi terkait dengan kinerja pendidik dan juga dapat meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut.

3. Implementasi Strategi supervisi

Setelah rencana tersebut ditetapkan dan diputuskan selanjutnya merupakan langkah pengimplementasian strategi dalam meningkatkan kinerja dari pendidik. Adapun beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pendidik yaitu:

a. Membina Kinerja Guru

Dalam hal ini kepala sekolah dapat mengikutsertakan guru dalam seminar ataupun pelatihan sehingga dapat menambah pengetahuan dari guru. Kegiatan ini dapat dilakukan di dalam lembaga pendidikan itu sendiri ataupun dapat dilakukan diluar lembaga pendidikan. Manfaat dari kegiatan ini yaitu menambah pengetahuan seorang guru, meninggalkan kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan kepada guru. Hal ini juga berlaku sebagai bentuk pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah untuk terus berupaya meningkatkan kualitas pendidik atau guru.²⁶

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh kepala sekolah MI Miftahul Hidayah, kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru seperti halnya perubahan kurikulum, guru diikutsertakan dalam pelatihan untuk lebih memahami kurikulum yang berlaku. Selain itu pula kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan di aplikasi PINTAR Kemenag. Dan juga sama sebagaimana yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK Keperawatan Singa Geweh berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dengan menyediakan pelatihan khusus bagi guru dan berupaya untuk memastikan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri kesehatan.²⁷

b. Mengawasi kinerja guru

Kepala sekolah melakukan pengawas terhadap kinerja seorang guru dengan berbagai cara baik secara langsung ataupun tidak langsung. Seperti halnya melakukan kunjungan kelas, kepala sekolah dapat melihat kekurangan dan kelebihan dari guru dalam proses mengajar. Yang kemudian dengan hal itu dapat menjadi pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengambil kebijakan yang tepat. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah di MI Miftahul Hidayah selain mengunjungi kelas untuk sekedar mengetahui kegiatan yang dilakukan oleh pendidik, kepala sekolah juga melakukan pengawasan dengan melihat ketercapaian pembelajaran yang dilakukan oleh guru terhadap siswa di kelas.

c. Memberikan motivasi

Motivasi merupakan dorongan dalam melakukan sesuatu, seorang pendidik dalam melaksanakan pendidikan tentu memerlukan motivasi hal yang demikian dapat dilakukan oleh kepala sekolah agar seorang pendidik dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi tersebut dapat berupa apresiasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh pendidik dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah MI Miftahul Hidayah memberikan motivasi kepada guru melalui berbagai kegiatan yang dilakukan di sekolah seperti halnya memberikan apresiasi bagi guru yang dapat mencapai target pembelajaran dengan baik dan lainnya.

²⁶ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenada media, 2016).

²⁷ Ratih Fatonah and Mahfud Ifendi, "Strategi Perumusan Misi Jasa Pendidikan Di Era Digital," *Al Amiyah : Jurnal Ilmiah Multidisplin* 01, no. 01 (2024): 51–64.

d. Mengevaluasi kinerja pendidik

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja dari seorang pendidik bertujuan untuk memperbaiki kinerja pendidik dalam kegiatan pembelajaran. Yang mana manfaat dari evaluasi kinerja pendidik yaitu mengetahui kinerjanya secara nyata, memperbaiki kinerja, mengetahui keberhasilan proses Pembelajaran dan dengan evaluasi dapat meningkatkan kinerjanya. Evaluasi tentunya dilakukan di setiap lembaga oleh kepala sekolah begitu pula di MI Miftahul Hidayah, kepala sekolah mengadakan evaluasi setiap bulan untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang dilakukan dan kinerja dari seorang guru. selain itu ada pula evaluasi dari pengawas secara langsung untuk menilai kinerja dari seorang pendidik.

4. Evaluasi Strategi

Evaluasi merupakan tahap terakhir di mana penilaian terhadap strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik. Pada tahap ini dilakukan untuk melihat efektif tidaknya strategi yang telah dilaksanakan tersebut. Dan dengan adanya evaluasi dapat menjadi acuan dalam perbaikan dikemudian hari. Pada evaluasi ini sendiri kepala sekolah menilai wakilnya terkait setrategi yang dilakukan. Evaluasi strategi ini dilakukan ketika di akhir dengan demikian dapat memberikan acuan di masa mendatang.

4. KESIMPULAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab nya yang diberikan. kinerja merupakan bentuk hasil kerja dengan pekerjaan yang dilakukan yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan dan prestasi kerja yang berdasarkan pada pengetahuan, kompetensi, sikap yang dimilikinya. Kinerja dari seorang guru atau pendidik merupakan kondisi yang menunjukkan kompetensi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta ada perilaku yang ditampilkan oleh seorang guru dalam melakukan aktivitasnya di sekolah. Supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah dalam proses pembelajaran. sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen supervisi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan/evaluasi. Manajemen supervisi ini penting dalam proses peningkatan kinerja dari seorang pendidik yang mana dengan adanya manajemen supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dampak terhadap terbentuknya profesionalisme seorang pendidik. Yang mana sikap profesionalisme seorang pendidik merupakan hak yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

REFERENCES

- Amin, Moh. "Impelemntasi Manajemen Strategis Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Serang." *Tarbawi* 2, no. 02 (2017): 41–57.
- Aprilianti, Yuni, Akhmad Muadin, and Muchammad Eka Mahmud. "SUPERVISI PENDIDIKAN DALAM MEMBANGUN REPUTASI DAN PENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN." *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 01, no. 02 (2023).
- Arifin, Jenal. "Implementasi Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kompetensi Profesional Guru." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 9 (2022): 3850–57.
- Damayanti, Wida. "Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMK Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016 (Solusi Perubahan Dengan Gabungan Model Supervisi Akademik Artistic Model Dan Cooperative Development Model)," 2016.
- dirgantoro, Crown. *Manajemen Strategik (Konsep, Kasus Dan Implementasi)*. Jakarta: grasindo, 2001.
- Efendi, Nur. *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Gururu Profesional Dalam Proses Pembelajaran*. Yogyakarta: Gardhawaca, 2022.
- Erjatiabbas. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017.
- Fatonah, Ratih, and Mahfud Ifendi. "Strategi Perumusan Misi Jasa Pendidikan Di Era Digital." *Al Amiyah : Jurnal Ilmiah Multidisplin* 01, no. 01 (2024): 51–64.
- Hamid, Abdul, Didin Wahidin, Achmad Mudrikah, and Usep Kosasih. "Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 4747–53.
- Herningsih. , *Kinerja Dosen Dan Karyawan*. Malang: Media Nusa Creative, 2015.
- Huda, Mualimul. "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 1–18.
- Ihsan ahmad said, dkk. *Pengantar Manajemen*. Jawa Barat: media sains indonesia, 2020.
- Ifendi, Mahfud. "Kompetensi Manajerial Mahasiswa Prodi MPI STAI Sangatta Kutai Timur Dalam Pengenalan Lapangan Pendidikan." *JURNAL TARBAWI STAI AL FITHRAH* 09, no. 01 (2020).
- Kartomo, Andhika Imam, and Slameto Slameto. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219–29.
- Lexi J moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Maharani, Shinta Ikrana, and Chusnul Chotimah. "Strategi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2023, 51–61.
- Morissan. *Manajemen Public Relation: Strategi Menjadi Humas Profesional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Mukhtar, Mukhtar. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 3 (2015): 93917.
- Mulyasa. *Manajemen Dan Keepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Novianti, Herna. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 9, no. 2 (2015).

- sihombing, Wunston leonard. *Supervisi Akademik Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022.
- Siswanto, Edi. *Supervisi Pendidikan Menjadi Supervisor Yang Ideal*. Semarang: UNNES Press, 2021.
- siti marmoah. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Prantek*. Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Sulhan, Muwahid. *Supervisi Pendidikan: Teori Dan Praktek Dalam Mengembangkan SDM Guru*. Acima Publishing Surabaya, 2013.
- Susanto, Ahmad. *Konsep, Strategi Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada media, 2016.
- Syafarina, Lina, E. Mulyasa, and Nandang Koswara. "Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 4 (2021): 2036–43.
- "Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen." n.d.