

Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara

Delce Kainama¹ Fricean Tutuarima² Aisa Abas³

Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pattimura, Kota Ambon, Provinsi Maluku, Indonesia^{1,2,3}

Email: delcekainama99@gmail.com¹

Abstrak

Guru profesional akan menjalankan tugasnya secara baik dan benar untuk menghasilkan lulusan yang lebih bermutu. Hal ini di dukung dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor yang mempunyai tugas untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya mewujudkan proses pembelajaran yang lebih baik melalui cara mengajar yang lebih efisien, kemampuan penguasaan materi secara luas yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru, seorang guru mempunyai peranan penting dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi khusus. Dengan mengamati peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah beserta 7 orang guru. Objek penelitian ini adalah peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Data primer di pilih langsung dari responden, sedangkan data sekunder berupa teori-teori dari buku dan jurnal serta penunjang lain yang di peroleh dari dokumentasi sekolah. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber. Analisis data 95 pada penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara belum melaksanakan perannya secara baik dan benar sebagai seorang supervisor. Hal tersebut ditunjukkan dengan menurunnya kesadaran guru dalam mengembangkan kinerja serta penguasaan materi secara mendalam, serta meningkatnya ketidakdisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Abstract

Professional teachers will carry out their duties properly and correctly to produce higher quality graduates. This is supported by the role of the school principal as a supervisor who has the task of improving teacher performance in an effort to realize a better learning process through more efficient teaching methods, the ability to master a wide range of material which makes it possible to guide students to meet competency standards. This research aims to describe the role of the principal as a supervisor in improving teacher performance. A teacher has an important role in forming the knowledge, skills and character of students. This research is a qualitative descriptive study using a special study approach. By observing the role of the principal as a supervisor in improving teacher performance at SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. The subjects of this research were the principal and 7 teachers. The object of this research was the role of the principal as a supervisor in improving teacher performance at SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. This research uses data collection techniques by means of observation, interviews and documentation. Primary data was selected directly from respondents, while secondary data consisted of theories from books and journals and other support obtained from school documentation. Meanwhile, data validity testing was carried out by source triangulation. Data analysis 95 in this study used data reduction, data presentation and drawing conclusions. Based on the research results, it can be concluded that the role of the principal as supervisor in improving teacher performance at SMP Negeri 6 North Tanimbar has not carried out his role properly and correctly as a supervisor. This is indicated by the decline in teacher awareness in developing performance and in-depth mastery of the material, as well as increasing teacher indiscipline in carrying out their duties and responsibilities.

Keywords: Teacher Performance, Principal's Role as Supervisor



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi kerja terdiri dari beberapa kelas, baik yang bersifat paralel maupun yang menunjukkan perjenjangan setiap kelas merupakan unit kerja yang berdiri sendiri dan berkedudukan sebagai sub sistem yang menjadi bagian dari sebuah sekolah sebagai total sistem. Pengembangan sekolah sebagai total sistem atau satu kesatuan organisasi, sehingga sangat tergantung pada penyelenggaraan dan pengelolaan kelas, baik dilingkungan kelas masing-masing sebagai unit kerja yang berdiri sendiri maupun dalam hubungan kerja antara kelas yang satu dengan kelas yang lain. Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran Daryanto (1997:544). Jadi, Sekolah sebagai suatu sistem sosial dibatasi oleh sekumpulan elemen kegiatan yang berinteraksi dan membentuk suatu kesatuan sosial sekolah yang demikian bersifat aktif, kreatif artinya sekolah dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat dalam hal ini adalah orang-orang yang terdidik. Dari definisi tersebut bahwa sekolah adalah suatu lembaga atau Organisasi yang beri wewenang untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran. Dalam tata kehidupan modern, tidak ada satupun segi kehidupan dan penghidupan atau tidak ada satupun organisasi yang luput dari kegiatan administrasi, termasuk organisasi sekolah. Untuk memenuhi tuntutan tersebut sudah sewajarnya kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan ditangani oleh tenaga-tenaga yang profesional di bidang administrasi atau minimal ditangani oleh orang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tentang administrasi dan manajemen yang sistematis dan terencana untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan memahami administrasi khususnya administrasi kesiswaan, dituntut para administrator untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya. E. Mulyasa (2007: 42). Oleh karena itu perlu dikaji aspek - aspek pekerjaan mereka yang dirasakan penting dalam menjalankan program pendidikan di sekolah. Sukses tidaknya program sekolah, maju mundurnya sekolah dan tinggi rendahnya prestasi yang dicapai oleh siswanya sangat ditentukan pada kecakapan manajerial Kepala Sekolah dalam mendayagunakan segenap potensi organisasi pendidikan seperti kurikulum, manusia dan fasilitas.

Disadari ataupun tidak dalam kenyataan bahwa salah satu kelemahan utama yang dialami para pengelola pendidikan dalam hal ini Kepala Sekolah pada umumnya lemah dalam kompetensi profesional yang disyaratkan terutama pada kemampuan Kepala Sekolah sebagai supervisor. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran yang berakibat pada siswa sehingga beberapa siswa yang keluar dari sekolah tanpa alasan yang jelas, prestasi belajar siswa menurun, harmonisasi kerja antara guru kurang dan keterbatasan sarana dan prasarana sekolah serta masalah siswa yang lainnya. Wahjosumidjo (2002:83) Mengartikan bahwa Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sejalan dengan pentingnya pendidikan tersebut salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan pendidikan adalah guru. Mereka memiliki peranan penting dalam pengembangan dunia pendidikan, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang berpotensi untuk mendidik dan dididik. Menurut Noor Jamaluddin (1978:1) Guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri serta dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk sosial dimuka bumi, dan individu yang sanggup berdiri sendiri.

Dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan Nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangatlah di butuhkan seorang Kepala Sekolah sebagai Pimpinan yang dapat menjadi supervisor untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang profesional dan mempunyai kompetensi untuk memenuhi tuntutan perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju, sehingga mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional. Berangkat dari hal tersebut, maka sejatinya pemimpin harus menjadi seorang yang dapat mengantarkan orang-orang kepada kebaikan dunia dan akhirat. Begitu pula tugas seorang kepala sekolah sebagai pemimpin yang harus mengantarkan guru-gurunya menjadi seorang guru yang profesional, dan dapat meningkatkan kualitas kinerja baik guru maupun kinerja siswa dalam belajar. Kemampuan yang telah disebutkan di atas perlu diperhatikan oleh semua guru, baik guru yang mengajar bidang studi umum dan kejuruan ataupun guru yang mengajar bidang studi pendidikan agama, karena mutu dari kelulusan serta tinggi rendahnya prestasi siswa sangat tergantung dari kinerja guru dan menjadi tanggung jawab guru. Melihat tanggung jawab guru yang sangat berat maka perlu dipersiapkan kompetensi - kompetensi yang memenuhi syarat standar pendidikan nasional yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Oleh karena itu guru harus memiliki keahlian dan profesionalisme dalam tugas yang diembannya, karena apabila diserahkan pada yang bukan ahlinya maka akan berakibat fatal. Menurut Sulistyorini (2004:62) Mendefenisikan Kinerja Guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standard yang telah ditetapkan.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang profesional mampu memberikan pelayanan kepada guru secara profesional sebagai tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengelola satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus memberikan pelayanan administrasi yang meliputi pelayanan administrasi kurikulum, administrasi personil, administrasi kesiswaan, administrasi sarana pendidikan, administrasi keuangan, administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat. Hal tersebut dapat dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya perencanaan, tindakan, evaluasi, dan tindak lanjut. Empat tahapan tersebut mesti dilaksanakan secara sistematis dan efektif sehingga kualitas lembaga Pendidikan dapat di tingkatkan. Dari hal tersebut diatas, secara khusus jika dilihat pada Lembaga SMP Negeri 6 Tanimbar Utara, masih sangatlah jauh dari apa yang diharapkan. Sebagaimana berdasarkan hasil Observasi sementara yang dilakukan, telah ditemukan bahwa Kepala Sekolah belum melakukan fungsinya secara profesional yang tentu berdampak pada kinerja guru dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas pokok tidak dengan baik. Dimana dalam menjalankan tugas sebagai Kepala Sekolah, tidak pernah melaksanakan proses supervisi kepada Para tenaga pendidiknya. Profesional yang dimaksud adalah Kepala Sekolah diharapkan memiliki kejujuran dan integritas, serta mampu mendedikasikan sebagian besar waktunya untuk bekerja dibidangnya sebagai seorang Pemimpin di Sekolah. Fakta yang dijumpai di lapangan juga bahwa dengan ketidak tegasan serta ketidak profesionalnya kepala sekolah, sehingga para guru dengan seenaknya lalai dalam tugas. Sering keluar Daerah tanpa ijin hingga memakan waktu yang lama. Jam-Jam belajar pun tak berjalan sesuai jadwal yang ada. Dari hasil observasi sementara tersebut di atas, maka penulis kemudian merasa penting untuk melaksanakan penelitian dengan judul: "Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara"

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 8 Informan dengan rincian 1 orang Kepala Sekolah, 7 Orang guru. Teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara dan

dokumentasi. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini disusun dan dianalisis secara kualitatif, kemudian selanjutnya data tersebut diuraikan secara deskriptif guna memperoleh gambaran yang dapat dipahami secara jelas dan terarah untuk menjawab permasalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penjelasan selanjutnya yakni menguraikan data temuan di lapangan berupa observasi dan wawancara yang peneliti temukan serta dapat di lapangan sesuai dengan rumusan masalah dalam judul penelitian ini. Penyusunan peneliytyian ini dapat dikolaborasikan dengan data wawancara, dan observasi dengan analisa peneliti, kemudian dikuatkan dengan penggunaan teoriyang ada didalam penulisan ini.

Prosedur Supervisi yang di lakukan Kepala Sekolah pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara

Mengacu pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990, Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Maka dari itu Kepala Sekolah sedikitnya juga harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, motivator dan “orang terdepan” yang mewakili sekolah. SMP Negeri 6 Tanimbar Utara merupakan satuan lembaga Pendidikan yang masi tergolong sangat tertinggal jauh dibandingkan sekolah lainnya yang ada di wilayah Kecamatan Tanimbar Utara. Baik dari sisi peran manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai supervisor, tetapi juga tentang mutu dan kualitas guru dalam proses belajar mengajar. Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dalam hal ini sebagai supervisor belum sepenuhnya mampu menjalankan perannya sebagai seorang supervisor secara baik. kendati demikian menjadi sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kinerja guru pada SMP. Negeri 6 Tanimbar Utara. Hal itu dapat disebabkan akibat kurangnya daya dukung dari para guru terhadap proses supervisi. Terhadap kondisi demikian, Kepala Sekolah tengah berupaya melakukan supervise walaupun belum sepenuhnya memenuhi standar dan prosedur supervise. Sebagaimana diketahui bahwa standar prosudur supervisi yang benar adalah meliputi:

1. Perencanaan. Perencanaan merupakan tahapan awal dalam pelaksanaan supervise dalam setiap tahun ajaran. Yang bertujuan untuk menyusun kerangka dokumen perencanaan pelaksanaan dan perencanaan pemantauan dalam rangka membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hal itu menjadi penting bagi seorang kepala sekolah dalam melaksanakan supervise. Namun kendati demikian perencanaan supervise pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara tidak perna dilakukan, akibat tidak adanya dukungan dari para tenaga guru. Hal itu dikatakan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tanimbar Utara yang berinisial DK. Berikut kutipan wawancara: Sejauh ini Sekolah tidak pernah melakukan perencanaan supervisi. Perencanaan saja tidak dilakukan, apalagi supervisi? Hal itu tentu sebagai kepala sekolah selalu menginginkan untuk ada, namun itu tidak pernah dilaksanakan akibat para tenaga guru yang sering lalai sampai berbulan-bulan, dan tidak mendukung sama sekali tahapan supervise yang dilakukan oleh saya sebagai kepala sekolah. Diketahui bahwa guru merupakan instrument penting dalam menunjang pelaksanaan supervise pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara, namun dalam faktanya pernacanaan itu tidak perna dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang supervasior. Menurut Ibu Lin Seran, S.Pd seorang Guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara mengatakan bahwa: Sejauh ini kami belum mendapatkan supervise oleh kepala Sekolah padahal supervise itu sangat penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran bagi kami para guru. Bagi saya kurangnya ketegasan dari kepala sekolah kepada guru sehingga guru itu tidak perna mendukung apa yang dilakuka n kepala sekolah.

Hal senada disampaikan juga oleh Ibu Imelda Ongirwalu, S.Pd seorang guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara mengatakan bahwa: Supervisi itu hal yang sangat penting, namun dalam kenyataannya tidak pernah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah. Padahal sebagai guru sangatlah membutuhkan supervise sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas serta mutu pembelajaran. Kami guru maju dan mundur itu tergantung kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah dalam hal ini sebagai seorang pimpinan belum mampu melaksanakan perannya sebagai seorang supervisor. Hal itu disebabkan karena belum adanya ketegasan dari kepala sekolah kepada para guru sebagai upaya mendukung seluruh proses pelaksanaan tahapan supervise yang dilakukan kepala sekolah. Tentu guru sebagai bawahan tetap mengikuti arahan dan perintah dari kepala sekolah sebagai seorang pimpinan, namun hal itu justru berbanding terbalik. Guru sering meninggalkan tugas hingga berlarut-larut namun tak pernah ditegur dan dianggap biasa-biasa saja.

2. Tindakan. Berdasarkan hasil wawancara, menunjukkan bahwa selama ini tidak adanya Tindakan atau pelaksanaan supervisi itu dilakukan. Hal itu tentu menjadi perhatian serius bagi kepala sekolah sebagai seorang supervisor. Tindakan atau tahapan pelaksanaan supervisi tidak pernah dilaksanakan akibat faktor yang menjadi penghambat adalah tidak adanya dukungan dari para guru serta lemahnya manajemen serta ketegasan kepala sekolah sebagai seorang pimpinan pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Hal ini dikatakan oleh Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara yang berinisial DK. Berikut kutipan wawancara: Tindakan atau pelaksanaan Supervisi ini tidak pernah dilakukan. Seperti yang sudah saya katakan di atas tadi bahwa perencanaan saja tidak pernah dilakukan. Apalagi sampai tahapan Tindakan atau pelaksanaan supervisi? Faktor paling utama sebagai penghambat adalah tidak ada dukungan dari guru itu sendiri. Biasanya saat libur semester, mereka berlibur sampe lupa masuk. Masuk sudah melewati tanggal masuk libur hingga berbulan-bulan. Bagaimana mungkin supervise mau dilaksanakan dengan model ini. Sementara Menurut seorang guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar R. Sarbunan, S.Pd. Berikut kutipan wawancara: Selama ini kami tidak pernah mendapatkan supervisi oleh kepala sekolah. Padahal supervise itu menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi kami para guru. Namun selama ini tidak pernah dilaksanakan. Sering disampaikan kepala sekolah bahwa guru lalai dan tidak mendukung, namun bagi saya sebenarnya perilaku dan sikap guru itu tergantung Kepala Sekolah sebagai Pimpinan. Sejauh beliau punya ketegasan, dan bagaimana manajemennya. Hal senada juga disampaikan oleh Ibu S. Ditilebit, S.Pd seorang guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Berikut kutipan wawancara: Selama saya bertugas di Sekolah kurang lebih sudah dua Tahun ini, Proses Supervisi itu tidak pernah dilaksanakan. Padahal jika dibilang supervise itu sangatlah penting untuk mengukur tingkat kompetensi guru tetapi juga dapat memberi solusi terhadap semua masalah yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang supervisor tidak pernah melaksanakan supervise pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Padahal jika dilihat, supervisi merupakan suatu tindakan yang sangat penting bagi pengembangan mutu dan profesionalisme guru. Hal itu diakibatkan karena kepala sekolah tidak memiliki ketegasan sebagai seorang pemimpin kepada para guru-gurunya sebagai bawahan dalam mengikuti aturan serta program yang sudah direncanakan kepala sekolah di Sekolah.
3. Evaluasi. Evaluasi menjadi hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaspisahkan dari proses belajar mengajar. Hal itu rutin dilakukan oleh Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara sebagai kegiatan wajib setiap akhir pekan kepada para guru di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Hal itu bertujuan untuk dapat mengetahui sejauh mana perkembangan guru dalam

melaksanakan tugas belajar mengajar tetapi juga dapat mengecek kembali apa saja kendala dan permasalahan yang dihadapi guru baik di dalam lingkup sekolah maupun di luar sekolah. Berikut kutipan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Perlu saya sampaikan bahwa sekalipun proses supervisi tidak pernah dilaksanakan, tetapi setiap akhir pekan itu semua dewan guru. Kegiatan evaluasi ini sudah jadi agenda rutin saya di sekolah yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan aktivitas guru di kelas serta juga mengecek kendala dan permasalahan yang dihadapi guru. Sementara Menurut seorang guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Bpk Dominggus Basaur, S.Pdk mengatakan bahwa: Evaluasi oleh kepala sekolah itu selalu dilaksanakan. Hal itu sering dilakukan pada setiap akhir pekan untuk mengecek kembali perkembangan tugas dan tanggungjawab kami di kelas serta apa saja permasalahan-permasalahan yang kami temui baik dalam proses belajar mengajar maupun permasalahan yang kami hadapai di luar sekolah. Hal yang sama di katakana oleh Ibu S. Satumelay, S.Pd guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Berikut kutipan wawancara: Dalam evaluasi itu beliau selalu mengecek persoalan atau kendala yang dihadapi guru pada saat belajar mengajar. contohnya jika ada guru yang belum memahami tentang teknik pemberian materi yang baik di kelas, atau masalah lain yang dijumpai guru. Berdasarkan hasil wawancara di atas, penulis berkesimpulan bahwa pelaksanaan evaluasi selalu dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dan itu telah menjadi kegiatan rutin di sekolah. Walaupun kendati demikian proses supervisi tidak pernah dilakukan. Evaluasi yang maksud adalah dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk dapat mengetahui sejauh mana perkembangan belajar mengajar guru di ruang kelas serta mengetahui kendala dan permasalahan apa saja yang sering dihadapi para guru. Baik pada aktivitas belajar mengajar maupun di luar sekolah.

4. Tindak Lanjut. Dalam prosuder supervisi, tindak lanjut menjadi akhir dari tahapan supervisi yang hendak dilakukan dalam proses belajar mengajar setelah proses evaluasi dilakukan. Hal itu menjadi penting bagi kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara bertujuan untuk mencari solusi atau langkah kongkrit bagi para guru untuk menjawab serta membenahi apa yang menjadi kekurangan bagi para guru. Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dalam tugasnya sebagai seorang motivator selalu mengambil peran itu dengan melakukan langkah-langkah sebagai upayah tindak lanjut dari proses evaluasi kepada para guru. Hal yang sering dilakukan kepala sekolah adalah selalu membuka ruang dan waktu bagi para guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan-kegiatan workshop atau pelatihan guna meningkatkan kompetensi guru. Hal itu dikatakan oleh Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara Bapak D. Kawarnidy. Berikut kutipan hasil wawancara: Dari hasil evaluasi yang saya lakukan, maka dari itu ada ruang yang saya berikan kepada setiap guru untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan-kegiatan workshop maupun kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru. Sebagai salah satu contoh setiap tahun ajaran itu selalu saya, ikutsertakan para guru dalam kegiatan MGMP untuk menambah wawasan serta meningkatkan kualitas guru maupun kegiatan lainnya. Hal tersebut sejalan dengan keterangan yang penulis peroleh dari salah satu guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara, Ibu S. Satumelay S.Pd bahwa dalam menundukung upaya peningkatan kompetensi guru, maka partisipasi guru dalam setiap kegiatan-kegiatan pelatihan atau yang sejenisnya itu menjadi penting. Sebagaimana pada SMP Negeri 6 Tanimbar utara setiap awal tahun ajaran itu sering adanya kegiatan MGMP dan itu selalu diikuti oleh para guru sebagai upaya mengembangkan kompetensi dan kualitas guru. Berikut kutipan wawancara: Partisipasi kami para guru itu selalu ada dalam setiap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan potensi. Misalkan setiap awal tahun ajaran itu selalu ada MGPM atau musyawarah guru mata pelajaran atau KKG dan itu selalu diikuti oleh kami sebagai guru.

Karena bagi kami masi banyak kelemahan dan kekurangan. Utuk itu kegiatan-kegiatan seperti itu menjadi sangat penting bagi kami dalam mengasa dan mengembangkan potensi kami sebagai seorang guru. Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis kemudian dapat menganalisa bahwa terkait dengan prosedur supervisi yang dilakukan oleh Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara belum sepenuhnya dilakukan atau dilaksanakan berdasarkan prosedur supervisi yang benar. Walaupun demikian, namun masih tetap ada langkah-langkah solutif yang dilakukan Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Uatara sebagai tindaklanjut dalam mendorong dan mengembangkan kompetensi guru melalui partisipasi guru dalam setiap kegatan-kegiatan MGPM maupun KKG pada setiap tahun ajaran. Hal itu menjadi penting bagi para guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara untuk terus berupaya mengembakan dirinya serta meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara sebagaimana menurut Menurut HM Daryanto, Salah satu Fungsi supervisi pendidikan yaitu Membina dan mengembangkan organisasi profesi seperti musyawarah guru bidang studi, kelompok kerja guru (KKG), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS), kelompok kerja penilik sekolah (KKPS). Namun kondisi ini tentu menjadi perhatian serius bagi Kepala Sekolah dalam kapasitasnya sebagai seorang supervisor agar dapat memahami prosedur supervisi secara baik dan benar.

Kendala Kepala Sekolah dalam melakukan supervise pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara

Dalam melaksanakan suatu proses supervisi, tentu tidak terlepas dari kendala yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan yang telah disampaikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2007), "Para kepala sekolah baik suka maupun tidak suka harus siap menghadapi problema dan kendala dalam melaksanakan supervisi pendidikan". Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kendala supervisi pendidikan yang sangat umum terjadi di lapangan adalah kurangnya motivasi dan dukungan dari para guru. Hal itu akan menjadi suatu tolak ukur bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas supervisi tersebut. Kendati demikianpun dialami oleh kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. walaupun proses supervisi tidak perna dilaksanakan, namun tetap ada kendala yang dialami kepala sekolah sebagai seorang pimpinan pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinan serta upaya pengembangan mutu dan potensi guru. Terhadap hal itulah, terdapat beberapa kendala yang sering jumpai kepala sekolah dalam kepemimpinannya pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Tentu kondisi demikian sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan Pendidikan pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Baik dari sisi komptensi guru serta kualitas siswa dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dikatakan bahwa tugas kepemimpinan sebagai seorang kepala sekolah tetapi juga sebagai seorang supervisor tentu tidak dilepaspisahkan dari kendala-kendala yang selalu dihadapi. Walaupun kendati demikian supervisi tersebut tidak pernah dijalankan, namun kendalapun tetap ada. Kendalah yang dimaksud adalah yang berkaitan langsung dengan tatakelolah kelembagaan pada SMP Negeri 6 Tanibar Utara. diantaranya kurangnya dukungan dari para guru dalam menunjang tugas-tugas kepemimpinan di sekolah, serta sarana dan prasarana yang masih sangat minim dalam menunjang seluruh proses belajar mengajar. Berikut kutipan wawancara: Kendala itu pastinya selalu ada. Walaupun supervisi tidak pernah dilakukan namun tetap ada kendala yang saya alami. Kendala yang dimaksud adalah kaitan dengan tugas kepemimpinan sebagai kepala sekolah terkait tatakeola sekolah. Dan kendala yang sering dialami adalah kurangnya ada dukungan dari para guru terhadap tugas-tugas yang sudah saya berikan, juga sarana prasaran yang masih sangat tidak memadai dalam menunjang proses belajar mengajar. Dan itu tentu sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru serta kualitas pendidikan pada

Sekolah ini. Hal itu di dukung oleh argument wawancara Ibu Falenyanty Peilouw, guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara mengemukakan bahwa kendala utama proses supervise itu sebenarnya sangat tergantung pada guru. Sebagaimana fakta yang terjadi bahwa guru sama sekali belum mampu memahami tugasnya dengan baik. Secara khusus kedisiplinan guru di sekolah. Dari kondisi itulah sangat memberi pengaruh terhadap jalannya proses supervise di Sekolah tidak pernah dilaksanakan. Berikut kutipan wawancara: Terkait proses supervisi ini, kendala utamanya itu ada pada guru. Kenapa dmikian? karena supervisi itu jalan dan tidaknya itu tergantung guru-gurunya. Bagaimana mungkin mau dilakukan supervise kalau Sebagian guru tidak ada di sekolah.? karena fakta yang terjadi di sekolah itu sebagian guru disini itu belum memahami tugasnya dengan baik. Mereka sering keluar tinggalkan tugas itu sampe berbulan-bulan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah masih belum mampu dalam menggerakkan serta mendorong semua Instrumen pendukung. Secara khusus para guru sehingga pelaksanaan supervisinya tidak pernah dilaksanakan. Kepala Sekolah hanya selalu mengikuti arus atau pasrah terhadap situasi dan kondisi yang dialami di sekolah. Misalkan setiap pada waktu yang hendak mau dilakukan supervise, namun ada sebagian besar guru yang selalu saja tidak hadir. Dan kelalaiannya itu hingga berbulan-bulan, namun kepala sekolah hanya menganggap biasa-biasa saja. Padahal seorang supervisor mesti meganggap itu sebagai suatu kendala dalam pelaksanaan supervise dan segera mencari jalan keluar atau solusi. Dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa kendala yang dihadapi Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dalam pelaksaan supervise hal itu bermunculan dari karakter kepemimpinan Kepala Sekolah itu sendiri serta tidak adanya motivasi dan dukungan dari para guru. Dimana sebagai seorang pimpinan serta perannya sebagai motivator belum sepenuhnya mampu melakukannya untuk menggerakkan atau memotivasikan para tenaga pendidik untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam pelaksanaan supervisi.

Upaya dan Strategi dalam meningkatkan kinerja pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara

Peningkatan mutu pendidikan dan standar pendidikan dalam proses pembelajaran, guru merupakan komponen yang sangat penting, sebab keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan sangat tergantung pada guru sebagai ujung tombak. Oleh karena itulah upaya peningkatan kinerja guru seharusnya dimulai dari pembenahan kemampuan guru. Salah satu kemampuan yang harus dimiliki guru adalah bagaimana merancang suatu strategi pembelajaran sesuai dengan tujuan kompetensi yang akan dicapai, oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Terhadap hal itulah, maka melalui proses wawancara langsung dengan kepala sekolah SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dan beberapa guru di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara, dapat ditemukan beberapa strategi sebagai upaya meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Berikut kutipan wawancara dengan Bpk David Kawarnidy Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara: Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran ada beberapa program dan strategi yang direncanakan, yakni: 1. Menyusun program kerja lembaga selama satu tahun pelajaran, ada yang disebut program kerja mingguan, program kerja bulanan, program kerja tahunan, dan atau disebut juga program kerja jangka pendek dan program kerja jangka panjang. 2. Melakukan perencanaan supervise berdasarkan standar prosedur supervisi, 3. Memberikan ruang dan waktu bagi guru untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan KKG dan MGPM guna mengembangkan potensi guru, 4. Melakukan evaluasi program kerja dan evaluasi pembelajaran bersama dewan guru. Berdasarkan penjelasan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa menjadi seorang pemimpin serta seorang supervisor mempunyai tanggung jawab besar yang diantaranya harus mempunyai strategi

dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam hal menyusun program maupun dalam mengaplikasikan program tersebut secara khusus pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Menurut Akdon (2007: 13) mengemukakan bahwa strategi sebuah organisasi merupakan suatu konseptualisasi yang dinyatakan atau diimplementasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan. Penjelasan tersebut di atas, sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Santy. Satumalay, S.Pd mengatakan bahwa: Memang setia awal tahun ajaran itu selalu ada Rapat dewan guru bersama kepala sekolah untuk Menyusun program-program. Salah satunya itu program peningkatan kompetensi guru. Program itu biasanya di laksanakan dengan metode partisipatif guru. Misalkan di SMP Negeri 6 ini guru selalu di libatkan dalam kegiatan KKG maupun MGMP.

Dari hasil wawancara diatas, dapat di simpulkan bahwa pada umumnya para guru terus di berikan ruang dan waktu oleh kepala sekolah untuk terus mengasah kemampuan dan wawasan guru melalui kegiatan-kegiatan pelatihan sebagai upaya meningkatkan kulaitas kinerja serta kompetensi guru. Upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja serta kompetensi seorang guru tidak hanya tergantung pada orang lain. Melainkan tergantung pada masing-masing individu. Menurut ahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas, guru kemudian dituntun untuk terus bergerak maju dalam meningkatkan kompetensi dan kinerjanya secara baik dan benar. Dalam kenyataan yang terjadi pada SMP negeri 6 Tanimbar Utara, masi banyak guru yang belum mampu menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya, baik dalam hal kedisiplinan guru, tetapi juga metode pembelajaran. Hal itu diperjelas melalui pernyataan wawancara dengan Bapak Erwin Besitimu, S.Pd Guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Berikut kutipan wawancara: Dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik, kami menyadari bahwa masi banyak sebagian dari para guru yang pemahamannya masi terbatas terkait dengan proses pemberian meteri kepada siswa secara baik dan benar. Tetapi juga terakit ketidakdisiplinan guru itu sendiri dalam tugas. Sehingga melalui upaya kepala sekolah sebagai supervisor terus melakukan bimbingan dan pembinaan kepada kami serta terus mendorong kami para guru untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan pelatihan hanya untuk mendorong kinerja kami serta meningkatkan kompetensi kami para guru.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diuraikan bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara masih sangat rendah. Serta masih lemahnya pemahaman guru tentang metode perangkat pembelajaran guru di kelas. Oleh karena itu pengembangan diri menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satu upaya pengembangan diri melalui partisipasi aktif para guru pada setiap kegiatan pelatihan serta bimbingan dan pembinaan yang dilkukan kepala sekolah. Dari seluruh data yang telah penulis paparkan pada hasil penelitian di atas, terkait "Peran Kepala Sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara" maka penulis dapat menganalisa bahwa Supervisi Pendidikan di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara sangatlah mempengaruhi kemampuan dan kinerja guru yang akan meningkatkan kulitas pembelajaran peserta didik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Pelaksanaan supervise di Lembaga Pendidikan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan semua aspek khususnya dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan hasil penelitian lapangan, dapat ditemukan bahwa Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara belum dapat melakukan perannya secara maksimal sebagai seorang supervisor. Hal itu sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Tanimabr Utara, dimana tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas sangatlah rendah serta masi lemahnya pemahaman guru terkait dengan metode pembelajaran yang baik dan benar. Hal itu diperkuat

melalui pernyataan wawancara dari seorang guru SMP Negeri 6 Tanimbar utara bahwa sejauh ini kepala sekolah selalu bersikap acuh terhadap ketidakdisiplinan guru di sekolah. Padahal jika dilihat peran kepala sekolah itu sangat penting sebagai seorang pemimpin tetapi juga seorang supervisor guna meningkatkan tingkat kedisiplinan guru di sekolah.

Dalam kenyataannya demikian, namun kepala sekolah terus berupaya untuk berbenah diri dengan mengoptimalkan perannya sebagai seorang pemimpin dan sebagai supervisor di sekolah dengan tengah menyediakan perangkat supervise melalui tahapan perencanaan supervise. Proses pelaksanaan supervise sangatlah penting dan bermanfaat bagi pengembangan guru sebagaimana bertujuan untuk megusahakan perbaikan model pembelajaran tetapi juga memberi penguatan terhadap pembentukan karakter guru yang professional. Namun dalam tahapan tindakannya belum dapat di laksanakan. Hal itu diakibatkan karena tingkat kedisiplinan guru di sekolah masih sangat tinggi dengan kelalaian guru dalam setiap waktu supervisi. Mesti disadari bahwa Kepala Sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggungjawab yang besar, bukan hanya menumbuhkan semangat para guru akan tetapi turun langsung jika guru tengah menghadapi permasalahan pembelajaran. Dalam perannya sebagai seorang supervisor, Kepala Sekolah sudah seharusnya memiliki sikap tanggap dan peka terhadap semua situasi dan keadaan yang tengah terjadi di sekelilingnya, jika terjadi permasalahan hambatan pada Lembaga yang dipimpinnya dalam proses pelaksanaan supervise, segera mengambil tindakan solusi yang terbaik agar cita-cita sekolah dapat tercapai.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dijelaskan bahwa salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervise yang didasarkan pada prosedur supervisi yang meliputi beberapa tahapan: (1) prosedur tahapan Perencanaan program supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) prosedur tahapan Tindakan atau pelaksanaan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat; (3) Prosedur tahapan tindak lanjut hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian pelaksanaan program supervisi oleh kepala sekolah menjadi hal penting yang wajib diperhatikan dalam pelaksanaannya sesuai dengan prosedur supervisi yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian lapangan Pada SMP Negeri Tanimbar Utara telah ditemukan bahwa Kepala Sekolah belum sepenuhnya menerapkan serta melaksanakan supervisi berdasarkan prosedur supervise yang berlaku. Sebagaimana dalam pelaksanaan tahapannya Kepala Sekolah hanya melaksanakan tahapan perencanaan, namun Tindakan atau pelaksanaan dari perencanaan supervisi tersebut tidak dilaksanakan sama sekali. Hal itu disebabkan karena tingkat kedisiplinan guru sangatlah rendah serta kendala lain yang selalu menjadi hambatan untuk melaksanakan supervisi.

Hal tersebut disampaikan juga oleh Ibu. Santy. Satumalay, S.Pd guru SMP Negeri 6 Tanimbar Utara dalam hasil wawancaranya mengatakan bahwa sejauh ini tidak pernah ada supervisi yang di lakukan oleh kepala sekolah. Hal itu akibat dari Sebagian guru yang selalu mementingkan kepentingan pribadi dan sering keluar daerah meninggalkan tugas hingga berbulan akibatnya sangat berpengaruh terhadap proses pelaksanaan supervise. Padahal jika dilihat supervise ini sangatlah penting dalam mendorong serta memberi peluang untuk meningkatkan kualitas dan kompetesni guru di sekolah. Prosedur atau alur pelaksanaan supervisi menjadi sangat penting untuk diketahui oleh seorang kepala sekolah guna melaksanakannya. Dalam pelaksanaan prosedur supervise diawali dengan tahapan perencanaan supervisi. Perencanaan supervise bertujuan untuk menentukan tujuan supervisi, kemudian jadwal supervisi, pendekatan dan teknik supervisi yang akan digunakan, dan instrumen supervisi yang digunakan. Setelah melakukan perencanaan supervisi kemudian

dilanjutkan dengan pelaksanaan supervisi sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Proses pelaksanaan supervisi memuat tiga kegiatan yaitu pelaksanaan supervisi pada perangkat pembelajaran, pelaksanaan supervisi pada proses pembelajaran, dan pelaksanaan supervisi pada penilaian hasil belajar. Setelah proses pelaksanaan supervisi selesai kemudian selanjutnya adalah melakukan analisis dan evaluasi terhadap hasil supervisi. Proses terakhir adalah tindak lanjut supervisi sebagai upaya perbaikan mutu pembelajaran di sekolah.

1. **Perencanaan Supervisi.** Perencanaan supervisi akademik merupakan kegiatan awal dalam proses pelaksanaan supervisi. Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara masih sangatlah belum memenuhi unsur tahapan perencanaan yang sebenarnya. Dimana dalam pelaksanaan penyusunan kerangka perencanaan ada beberapa item perencanaan yang sudah dilaksanakan, namun juga ada sebagian yang belum dapat dilaksanakan. Misalkan yang merumuskan tujuan supervisi, menyusun jadwal supervisi, menentukan pendekatan dan teknik supervisi, dan memilih instrumen supervisi. Jadwal yang dibuat meliputi jadwal monitoring awal, jadwal supervisi di kelas, jadwal evaluasi hasil supervisi, serta jadwal tindak lanjut supervisi akademik. Jadwal supervisi dibuat oleh kepala sekolah pada setiap diawal tahun ajaran dan pelaksanaannya setiap tiga bulan sekali. Selain item perencanaan yang sudah dilakukan diatas, namun masih ada yang belum dapat dilaksanakan yaitu belum adanya proses sosialisasi secara merata kepada para guru. Hal itu dikarenakan setiap diawal tahun ajaran, sebagian besar guru tidak pernah hadir di sekolah.
2. **Pelaksanaan Supervisi.** Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervise pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara tidak pernah dilaksanakan. Menurut kepala sekolah supervisi tidak pernah dilaksanakan karena setiap waktu berjalan sebagian besar tenaga guru tidak hadir di sekolah. Hal itu diakibatkan karena kurangnya kesadaran guru tentang pentingnya mutu dan peningkatan kompetensi guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangatlah bermanfaat bagi para guru yang dimaksudkan untuk mengarahkan para guru agar mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Soetjipto dan Rafli (2009:257) "Kesediaan guru untuk di observasi dan dianalisis perilaku mengajarnya serta kesediaan untuk berdialog dengan supervisor mesti harus dikembangkan, sehingga guru dapat memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari supervisi". Kepala Sekolah sebagai supervisor Pendidikan mempunyai kewajiban dalam membimbing dan membina guru atau staf lainnya. Pembinaan dan bimbingan guru akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan dan kelancaran proses belajar mengajar. Soetjipto dan Rafli (2009:257) mengatakan bahwa "Dalam pelaksanaan supervisi, sikap kooperatif guru yang ditunjukkan pada fase perencanaan masih tetap di perlukan, bahkan perlu di tingkatkan.". Pendapat di atas menjelaskan bahwa supervisi Pendidikan memberikan tekanan pada kepala sekolah maupun para guru untuk wajib berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan supervise tersebut. Kepala Sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pembelajaran (Whajusumidjo, 2005 : 83) Dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab sebagai Kepala Sekolah, diperlukan Tindakan-tindakan yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satu tindakan yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melakukan tindakan supervise dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah. Kegiatan supervise yang dilakukan Kepala Sekolah merupakan salah satu tugas pokok kepala sekolah dalam memperhatikan tahapan-tahapan dalam mengambil kebijakan serta mutu dan kinerja guru di sekolah.

3. Tahapan evaluasi. Berdasarkan data hasil penelitian lapangan, menunjukkan bahwa tahapan evaluasi oleh Kepala Sekolah terus dilakukan. Walaupun tindakan supervisi tidak pernah dilaksanakan. Evaluasi yang maksud disini adalah evaluasi rutin yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru secara kolektif untuk dengan tujuan agar dapat mengetahui kendala-kendala atau permasalahan yang dihadapi guru dalam proses belajar mengajar. Dan terhadap hasil evaluasi tersebut berdasarkan hasil penelitian telah ditemui beberapa permasalahan yang menjadi kendala bagi kepala sekolah dalam menghambat pelaksanaan supervisi. Antara lain masih lemahnya pemahaman guru terkait penerapan perangkat pembelajaran secara baik dan benar, meningkatnya ketidakdisiplinan guru dalam menjalankan tugas, serta masih rendahnya kesadaran guru akan pentingnya peningkatan mutu dan kualitas kompetensi guru. Dari data-data yang uraian di atas, kemudian akan dilakukan analisis penyebab permasalahan, dan setelah itu dijadikan usulan serta bahan rekomendasi perbaikan melalui tindak lanjut. Menurut Agus Wibowo (2014: 118), indikator kegiatan kepala sekolah dalam menindaklanjuti temuan hasil supervisi antara lain: (1) Memberikan informasi, konsultasi dan alternatif solusi terhadap masalah yang ditemukan saat supervisi; (2) Membahas hasil temuan supervisi sekaligus melakukan pembinaan; (3) Merangkum dan melaporkan hasil supervisi secara umum; (4) Menindaklanjuti hasil supervisi untuk pengembangan dan program secara berkelanjutan.
4. Tahapan Tindak Lanjut. Berdasarkan hasil Penelitian, dari hasil evaluasi yang telah dilakukan kepala sekolah kepada para tenaga pendidik dijadikan sebagai dasar pertimbangan kepala sekolah untuk memberikan motivasi serta pelatihan-pelatihan bagi para guru. Selain itu, kepala sekolah juga selalu memberikan umpan balik (*feed back*) kepada guru untuk menyampaikan kelebihan, kelemahan, serta perbaikan. Tindak lanjut yang diberikan kepada guru antara lain berupa keikutsertaan para guru dalam setiap kegiatan-kegiatan pengembangan diri antara lain berupa MGMP maupun KKG serta kegiatan lain yang memberi dampak positif terhadap pengembangan potensi guru. Menurut Tim Pengembang Bahan Pembelajaran Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (2011), hasil supervisi pendidikan perlu ditindak lanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, kegiatan pelaksanaan tindak lanjut supervisi sebagaimana tercantum dalam Permendikbud Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses meliputi : (1) Penguatan dan penghargaan para pendidik yang kinerjanya memenuhi atau melampaui standar; (2) Pemberian kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dengan memperhatikan teori tersebut, maka perlu memberikan penguatan dan penghargaan kepada guru yang telah memenuhi standar. Sedangkan untuk tindak lanjut lainnya seperti pemberian teguran dan pelatihan sudah dilakukan dengan baik oleh kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tanimbar Utara.

Guru sebagai pengajar dan pendidikan memiliki tanggung jawab moral yang tinggi, diharapkan memiliki komitmen terhadap visi, misi dan tujuan pendidikan. Namun hal itu berbanding terbalik bagi para guru di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara sebagaimana berdasarkan hasil penelitian. Kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara tergolong masih sangat rendah kompetensinya. Ini dapat dilihat dari kondisi riil yang terjadi di sekolah yakni proses belajar mengajardi sekolah masih belum berjalan dengan baik sesuai jadwal belajar mengajar, Sebagian besar guru belum mampu membuat Silabus, RPP, Jurnal, dan kebutuhan perangkat pembelajarn yang baik dan benar sebelum proses belajar mengajar, dalam proses belajar mengajar guru belum sepenuhnya mampu menerapkan standar pendidikan yang saat ini digunakan, serta karakter kedisiplinan guru masih sangat rendah.

Agar proses pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien maka, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai guna menjadi guru yang berkompeten dan profesional. Itu bukanlah hal yang sederhana, untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh serta kesadaran yang tinggi akan pentingnya peningkatan kompetensi diri sebagai guru. Guru sebagai pendidik dalam menjalankan tugasnya di SMP Negeri 6 Tanimbar Utara masih belum memiliki kesadaran akan panggilannya sebagai seorang pendidik. Masih ada sebagian besar beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar. Dikarenakan masih ada kepentingan-kepentingan pribadi yang lebih diutamakan dibandingkan tugas utamanya sebagai seorang guru. Kemudian juga hubungan kerja antara tenaga kependidikan dengan kepala sekolah masih belum terjalin dengan baik. Sehingga kelalaian guru tidaklah dapat di control oleh kepala sekolah. Berbicara mengenai kinerja maka ada beberapa konsep teori yang dapat di pakai sebagai alat analisis terhadap kinerja guru. Menurut Maier (dalam As'ad, 1991:47) perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya ini menerangkan bahwa *performance* kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat-pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus yang menyangkut proses menurut *Goal Theory*, dikatakan oleh Wexley & Yukl bahwa "*another motivation theory that explains employee behavior in terms of conscious mental processes is goal theory*". Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Locke berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut "*path goal theory*". Menurut beliau, *performance* adalah fungsi dari "*facilitating process*" dan "*inhibiting process*".

Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Namun demikian, apakah proses tersebut akan melahirkan *performance* adalah tergantung dari tingkat kebebasan (*level of freedom*) yang ada pada jalur itu. Apabila tidak ada hambatan yang berarti (*inhibiting process*) maka dihasilkan *performance*, dan sebaliknya jika pada jalur itu banyak hambatannya. Di samping itu, apabila individu melihat bahwa berproduksi rendah (*low producer*) itu justru merupakan jalur untuk menuju tujuan tertentu misalnya agar bisa diterima teman-teman sekerjanya, maka ia cenderung menjadi *low producer*. Adapun syarat agar suatu jalur (*path*) dipilih ialah apabila *level need*nya cukup tinggi, tujuannya cukup menonjol, dan bila pada saat itu tidak ada jalur lain yang lebih efektif serta ekonomis. Kesimpulan dari teori ini bahwa *performance* kerja itu adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan *needs* yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat (*instrumentality*) dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pemaparan diatas terkait tingkat kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara maka adapun berbagai rumusan strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 6 Tanimbar Utara diantara memberikan dorongan dan motivasi bagi para tenaga pendidik untuk aktif dalam proses belajar mengajar, terus memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, mendorong para guru untuk terus mengasa dan mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan pelatihan guna meningkatkan kinerja dan kompetensi guru.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan akhir dari pembahasan ini, berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka penulis merumuskan beberapa pokok pikiran yang menjadi kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai supervisor di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Tanimbar Utara masih belum melaksanakan perannya secara baik. Hal itu karena lemahnya manajemen kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.
2. Kepala Sekolah belum sepenuhnya dapat melaksanakan supervisi berdasarkan Prosedur Supervisi secara baik dan benar. Hal itu dikarenakan kurangnya daya dukung dari para tenaga pendidik atau guru di sekolah.
3. Kepala SMP Negeri 6 Tanimbar Utara telah berupaya mencari solusi dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang dijumpai di sekolah dengan merumuskan berbagai strategi pengembangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru akan pentingnya peningkatan mutu pendidikan, mengupayakan terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana sekolah sehingga menunjang peningkatan mutu pendidikan serta menata kembali sistem pengajaran, memberi dorongan dalam meningkatkan kompetensi guru melalui mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan-kegiatan pelatihan guna mengembangkan potensi dan kualitas guru

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wibowo. *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2014
- Berliani, T. & Wahyuni. R. (2017). *Implementasi Supervisi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru*. Bandung : Alfabeta
- Danim, Sudarwan, 2002, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- <http://lppks.kemdikbud.go.id/berita/makala/392/tugas-dan-peran-kepala-sekolah-sebagai-pemimpin>
- <https://digilibadmin.unismuh.ac.idB76U>,
- Karwatty, Euis dan Donni J. Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kotten, B Natsir. (2011). *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran*. Ende: Nusa Indah.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2017. *Menjadi guru profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permendikbud. (2016) Peraturan Mentri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 22 Tahun 2016 Tentang Satdandar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah
- Purwanto, M. Ngali. 2012 *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Soetjipto dan Raffles Kosasi. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Soewadji Lazaruth, 1988. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*, Yogyakarta: Kanisius Cetakan Ketiga
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistyorini, 2004. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- W.J.S. Poerwadarminto, 2007, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PN Balai Pustaka,
- Wahyosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.