

## UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI DI SMP NEGERI 1 KUBU KABUPATEN ROKAN HILIR

**Karsono**

*karsono0011@gmail.com*

SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir

### **ABSTRACT**

*Based on observations while at SMPN 1 Kubu Rokan Hilir, discovered the phenomenon among others: (a) the majority of teachers who often do not come on time even did not come for no apparent reason; (B) the majority of teachers who often leave the office during working hours; and (c) the tasks and activities provided by the principal to the teachers not run as expected, especially when the task outside the official school hours, many of the teachers were not prepared for the learning tools they should have. Remedial and enrichment programs not running as it should, so that learning becomes less than the maximum. This study aims to improve the performance of teachers through supervision. This type of research is action research school (PTS) located at SMPN 1 Kubu Rokan Hilir, aimed at teachers. The main reason is of the observations and information from the teacher, that teacher performance is still relatively lacking. Place of research is in SMPN 1 Kubu Rokan Hilir. When the study was conducted in February 2015. The number of samples set out in this study were 20 teachers. From the description of data processing and discussion it was concluded that teacher performance is obtained in the first cycle of 57% with good enough category and the second cycle increased to 80% in both categories. This means that the supervision activities can improve the performance of teachers in SMPN 1 Kubu Rokan Hilir is successful.*

**Keywords:** *teacher performance, supervision*

### **PENDAHULUAN**

Dalam setiap organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia di dalamnya. Kemampuan sumber daya manusia dituntut memiliki kompetensi yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi. Robbins (2003) mengemukakan, “Memiliki sumber daya manusia yang handal merupakan hal yang sangat berharga, bahkan merupakan asset yang sangat penting dalam memecahkan masalah-masalah”.

Kutipan yang dikemukakan oleh Robbins (2003) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam pengelolaan organisasi, bahkan merupakan modal yang tak ternilai harganya karena dengan sumber daya

manusia yang handal akan mampu meraih segala mimpi dan menepis setiap tantangan dan rintangan yang dihadapi.

Sekolah adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa unsur-unsur yang saling mempengaruhi dan terkait satu sama lain. Dalam organisasi yang disebut sekolah atau lebih khusus lagi kelas, melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya. Tujuan tersebut melekat pada tujuan sekolah/kelas sebagai organisasi dan juga tujuan yang melekat pada orang-orang yang menjadi anggota atau penggerak organisasi itu.

Aktivitas atau usaha pencapaian tujuan yang dilakukan oleh sekolah ataupun kelas, akan turut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti masalah kepemimpinan yang

terjadi dalam sekolah/ kelas tersebut, sehingga juga menentukan bagaimana kondisi atau iklim daripada organisasinya. Sebagai pemimpin formal, Kepala Sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya penggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Kepala Sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien serta pembinaan dan peningkatan kinerja guru secara terus menerus. Berdasarkan pengamatan sementara di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir, ditemukan fenomena antara lain

1. Adanya sebagian guru yang sering datang tidak tepat pada waktunya bahkan tidak datang tanpa alasan yang jelas.
2. Adanya sebagian guru yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
3. Tugas dan kegiatan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru kurang berjalan, sebagaimana yang diharapkan, terlebih bila tugas tersebut diluar jam dinas sekolah.
4. Banyak diantara guru-gurunya yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran yang seharusnya mereka miliki.
5. Program remedial dan pengayaan kurang berjalan sebagai mana mestinya, sehingga pembelajaran menjadi kurang maksimal.

Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir".

Kinerja guru merupakan suatu wujud aplikasi dari segala potensi yang

dimiliki oleh seorang guru. kinerja guru dapat diketahui dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru menunjukkan kemampuan dalam mengintegrasikan tujuan, materi, metode, sarana dan prasarana, sumber belajar, dan unsur-unsur lainnya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Tugas utama seorang guru adalah mengajar, mendidik dan melatih. Menurut Gordon dalam Usman (2000) guru mempunyai tugas dan pekerjaan sebagai pekerja kelompok yang menciptakan suasana belajar di kelas dan di luar kelas, sebagai konselor yang membantu siswa agar mampu mengarahkan dan menyesuaikan diri pada lingkungan hidupnya, dan sebagai pelaksana penelitian yang berfungsi meningkatkan pelayanan pendidikan dan pengajaran. Tugas yang harus dilaksanakan oleh guru adalah:

1. Merencanakan dan mengorganisasikan tugas mengajar.
2. Memotivasi murid
3. Menggunakan sumber yang tersedia
4. Melaksanakan teknik instruksional
5. Bertanggung jawab terhadap pertumbuhan profesional; dan
6. Melakukan hubungan dengan orang tua siswa.

Sementara itu Usman (2000) berpendapat bahwa dalam kegiatan belajar mengajar terdapat tiga kemampuan pokok yang dituntut dari guru yaitu: (a) merencanakan kegiatan belajar mengajar; (b) mengelola kegiatan belajar mengajar; dan (c) menilai kegiatan belajar mengajar.

Sejalan dengan hal tersebut, Usman (2000) mengemukakan, "...bahwa guru memiliki banyak tugas, baik tugas yang terikat oleh dinas maupun tugas di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas-

tugas tersebut dikelompokkan dalam tiga jenis yaitu: (a) tugas dalam bidang profesi; (b) mengelola dalam bidang kemanusiaan; dan (c) tugas dalam bidang kemasyarakatan.”

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni *performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Menurut Fattah (2006) "Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge, attitude, skill motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Dengan sintesa di atas telah memberikan gambaran yang jelas tentang sebuah kinerja. Berkenaan dengan hal itu kinerja dihubungkan dengan keberadaan seorang guru yang menjadi ujung tombak pendidikan. Pada prinsipnya kinerja seorang guru banyak sekali hubungannya dengan proses belajar yang terjadi di dalam maupun di luar kelas pada suatu lembaga pendidikan. Wether dan Davis dalam Isyandi (2004) menyatakan bahwa "Kinerja dapat digambarkan sebagai: (a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat dan (b) kemampuan kerja (alat), bekerja berkemampuan dan tenaga". Pendapat yang hampir sama dengan ahli di atas adalah dikemukakan Veithzal Rivai (2004) bahwa: "Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan". Jadi kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai

prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja". Kinerja di sini lebih dispesifikan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja. Sejalan dengan pendapat di atas, Fremont (2003) mengatakan bahwa: "Kinerja berarti sama dengan kesanggupan. Kesanggupan adalah kemampuan untuk berbuat dengan teknik-teknik yang sesuai, sehingga dapat memberikan indikasi sejauh mana kemungkinan pekerjaan dapat dilakukan. Defenisi ini menjelaskan bahwa kinerja lebih ditekankan kepada kesanggupan pegawai untuk dapat menyesuaikan cara-cara dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan itu sendiri dan mempedomani aturan yang berlaku.

Vroom dalam Mulyasa (2011) menyatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi". Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Selanjutnya Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "*Quality work prompness, initiative, capability, and comunication*".

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari berbagai pengertian tersebut, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*).

Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/ tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dikemukakan Wahjosumidjo dalam Wajosumidjo (2011), yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: (a) kewibawaan (*power*); (b) sifat-sifat atau keterampilan; (c) perilaku; dan (d) fleksibilitas pemimpin.

Kewibawaan adalah merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kewibawaan di sini dimaksudkan sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kekuatan (*power*) dalam bekerja biasanya ia akan leluasa dalam mengkreasikan atau membuat sesuatu hal baru agar bisa menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga kalau ini terjadi maka kinerja seseorang akan meningkat.

- a. Sifat-sifat atau keterampilan. Seseorang yang memiliki banyak keterampilan jelas kinerja juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki keterampilan seadanya. Karena itu agar kinerja seseorang meningkat maka perlu diberikan keterampilan-keterampilan baru bagi anggota-anggota dalam suatu organisasi.
- b. Perilaku juga merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku yang positif yang mengarah kepada kebaikan jelas akan

menghasilkan kinerja yang positif yang dapat membawa kemajuan organisasi.

- c. Fleksibilitas pemimpin, barangkali suatu organisasi sangat merindukan kefleksibelan pemimpin. Maksudnya adalah pemimpin tersebut bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada saat ini, tidak kaku terhadap suatu keputusan atau suatu kondisi. Dengan demikian bawahan akan senang dan tidak kaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fleksibel tidak diartikan bebas tapi luwes, sehingga apabila hal ini tercipta maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) *human performance*; (b) *motivasi*; dan (c) *ability*. Untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Human performance* atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.
- c. *Ability* atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

Secara etimologi, supervisi berasal dari kata *super* dan *visi*, yang artinya melihat dan meninjau atau *menilik dan menilai dari atas*, yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Secara istilah, dalam *Carter Good's Dictionary Education*, dinyatakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran. Termasuk di dalamnya adalah menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, serta mengevaluasi pengajaran (Mulyasa, 2011).

Menurut Willes (1995) "*Supervision is assistance in improvement*. Maksudnya supervisi adalah bantuan dalam perbaikan. Orang yang berfungsi memberi bantuan kepada para guru dalam menstimulir guru kearah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik kita sebut supervisor. Semua guru tetap pada statusnya sebagai guru, tetapi bila suatu saat ia berfungsi membantu guru memecahkan persoalan belajar dan mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, maka pada saat itu ia berfungsi sebagai supervisor. Dalam bukunya Good Carter, *Dictionary of Education*, supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk, menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran (Sahertian, 2008).

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi

diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru, orang yang dipimpin agar menjadi guru (personil) yang cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar disekolah. Jadi, supervisi adalah sebagai suatu usaha layanan dan bantuan berupa bimbingan dari atasan (kepala sekolah) kepada personil sekolah (guru-guru) dan petugas sekolah lainnya. Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian supervisi kepala sekolah sebenarnya, adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar ke arah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru. Secara khusus atau lebih kongkrit lagi supervisi memiliki sejumlah tujuan, yang sekaligus merupakan tugas-tugas khusus seorang supervisor di bidang pendidikan dan pengajaran.

Amatembun (2000) merumuskan tujuan supervisi pendidikan (dalam hubungan dengan tujuan pendidikan nasional) yaitu membina orang-orang yang disupervisi menjadi manusia-manusia pembangunan yang dewasa yang berpancasila. Agar tercapainya tujuan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah maka terlebih dahulu memperhatikan proses supervisi tersebut terdiri dari 10 (sepuluh) dimensi: (1) difokuskan pada tujuan, (2) komunikasi yang memadai, (3) kekuasaan yang sama, (4) pemanfaatan sumber daya, (5) identitas yang jelas, (6) moral, (7) inovatif, (8) otonomi, (9) adaptasi, dan (10) pemecahan masalah (Starrat, 1971).

Menurut Burhanuddin (2011) tujuan supervisi pendidikan adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar mengajar
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif disekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil optimal
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya.

Keempat tujuan supervisi tersebut menjadi target pelaksanaan supervisi. Sehingga, tercipta budaya unggul di sekolah, budaya yang berbasis etos kerja tinggi, kompetisi sportif, kerja sama yang harmonis, dan pelayanan yang kompetitif terhadap *stake holders* lembaga pendidikan. Dengan budaya unggul itu pula, kepuasan publik dapat terwujud. Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya memperbaiki mutu guru, akan tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran pembelajaran, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan bimbingan dan pembinaan dalam pelaksanaan kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar dan teknik evaluasi pengajaran.

Fungsi supervisi menyangkut bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personil, dan bidang evaluasi. Pengertian supervisi tersebut mempertegas bahwa supervisi dilakukan secara intensif kepada guru. Hal ini secara tidak langsung berdampak pada prestasi belajar siswa. Perubahan menjadi indikator nyata kesuksesan supervisi. Perubahan kearah yang lebih dinamis dan produktif yang terlihat dari guru, siswa, dan sektor

manajemen menjadi pijakan bagus dalam meraih keberhasilan yang dicita-citakan bersama (Asmani, 2012). Agar peranan guru dalam kaitan dengan tugas mendidik dapat berhasil dengan baik, maka guru perlu diadakan pembinaan dengan cara disupervisi oleh kepala sekolah. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah; (a) kepribadian guru; (b) peningkatan profesi secara kontinu; (c) proses pembelajaran; (d) penguasaan materi pembelajaran; (e) perbedaan kemampuan guru; (d) kemampuan guru dalam bekerjasama dengan masyarakat (Pidarta, 2009).

Menurut Drajat (2006) ada tiga fungsi supervisor yaitu fungsi kepemimpinan, fungsi pembinaan dan fungsi pengawasan. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah bertindak sebagai pencipta hubungan yang harmonis dikalangan guru-guru dan karyawan, pendorong bagi kepribadian guru dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan belajar, pelaksana dalam pengawasan, dan pelaksana dalam penempatan atau pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap guru dan karyawan. Fungsi pembinaan berarti kepala sekolah meningkatkan kemampuan profesi guru dalam bidang pengajaran, bimbingan dan penyuluhan dalam bidang pengelolaan kelas. Sedangkan fungsi pengawasan diartikan sebagai membina pengertian melalui komunikasi dua arah lebih menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan program kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah (pts) berlokasi di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir

berjumlah 20 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, adapun setiap siklus dilakukan dalam 2 kali pertemuan. Adapun tahapan-tahapan yang dilalui dalam penelitian tindakan kelas,

1. Perencanaan/ persiapan tindakan
2. Pelaksanaan tindakan
3. Observasi
4. Refleksi

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil langsung dari guru-guru yang ada di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir yaitu sebanyak 20 orang. Data skunder adalah segala yang meliputi informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Sedangkan cara pengumpulannya adalah dengan mengadakan observasi. Adapun teknik analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kegiatan Siklus I

#### a. Perencanaan

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun tujuan operasional
- 2) Membuat lembar kerja dan menyusun lembar kerja guru untuk mengetahui kinerja guru.
- 3) Menyiapkan format pengamatan proses pembelajaran yang terdiri dari situasi kegiatan belajar mengajar, keaktifan guru dalam pembelajaran.

- 4) Menyusun lembar pengukuran kinerja guru.

#### b. Implementasi Tindakan

- 1) Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan peneltiian ini dapat tercapai,
- 2) Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator,
- 3) Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator,
- 4) Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian.
- 5) Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, dan NIP,
- 6) Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator,
- 7) Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton,
- 8) Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain,
- 9) Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif,
- 10) Peneliti memberikan alternatif atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

#### c. Observasi

Dalam pelaksanaan penelitian yang dibawakan oleh peneliti untuk pertama kali pada siklus I ini terlihat pencapaian sebesar

54% dari seluruh aspek yang diobservasi dan dilakukan penilaian. Artinya masih membutuhkan pengulangan pada siklus

berikutnya karena memang belum begitu memuaskan. Kinerja guru dapat dilihat dari hasil penilaian berikut ini:

**Tabel 1. Kinerja Guru pada Siklus I**

NO	Nama Guru	INDIKATOR			Jlh	%	Keterangan
		Perencanaan	Pelaksanaan	Evaluasi			
1	Roswati	1	0	1	2	67	baik
2	Dra. Ruwaida	0	1	1	2	67	baik
3	Mardiah, S.Pd	0	1	1	2	67	baik
4	Fahriani, S.Pd	0	0	1	1	33	cukup Baik
5	Syafrial, S.Pd	1	1	0	2	67	baik
6	Sopiah, S.Ag	1	0	0	1	33	cukup Baik
7	Yusmidar, S.Ag	0	1	0	1	33	cukup Baik
8	Nurhidayah,R.S.Pd	1	1	1	3	100	baik
9	Sarifah Hanum, S.Pd	0	1	0	1	33	cukup Baik
10	Lailatul Mardiah,SPd	1	1	1	3	100	baik
11	Rahmat	1	0	0	1	33	cukup Baik
12	Gusdawati, S.Ag	1	0	1	2	67	baik
13	Waluyo, SE	0	1	0	1	33	cukup Baik
14	Desy Anggiana, S.Pd	0	0	1	1	33	cukup Baik
15	Rahayu, S.Pdi	1	1	1	3	100	baik
16	Rahmansyah, S.Pd	0	1	0	1	33	cukup Baik
17	Nurhayati, S.Pd	1	0	1	2	67	baik
18	Yesi Okmayanti, SP	1	0	0	1	33	cukup Baik
19	Dewi Yusmita, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
20	Ety Zaharah, S.Pd	1	0	0	1	33	cukup Baik
	Jumlah	12	11	11	34	1133	
	Rata-rata	60.0	55.0	55.0	56.7	57	cukup Baik

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa peroleh persentase dari aspek kinerja guru diperoleh rata-rata persentase ketercapaian sebesar 63% atau dengan kategori cukup baik. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada uraian berikut ini:

- Perencanaan Pembelajaran kemampuan guru sebesar 60%.
- Pemahaman terhadap peserta didik kemampuan guru sebesar 55%.

- Pengembangan kurikulum atau silabus kemampuan guru sebesar 55%

#### **d. Refleksi**

Hasil analisis data untuk tiap-tiap langkah pelaksanaan tindakan dideskripsikan penulis pada tahap ini. Maka sesuai hasil penelitian belum bisa dikatakan berhasil karena skor yang didapat masih bisa ditingkatkan lagi. Kinerja guru secara keseluruhan baru mencapai 57,00%,



sedangkan aspek yang lain juga masih membutuhkan koreksi dan perbaikan lagi di siklus selanjutnya yaitu siklus II. Kelemahan-kelemahan yang dilakukan peneliti selaku fasilitator antara lain:

- 1) Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator.
- 2) Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton.
- 3) Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain.
- 4) Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif.

Keempat aspek yang dilakukan guru tersebut di atas masih tergolong sedang atau cukup baik, sehingga mempengaruhi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu peneliti perlu melakukan perbaikan pada siklus berikutnya.

## **Kegiatan Siklus II**

### **a. Perencanaan**

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun tujuan operasional
- 2) Membuat lembar kerja dan menyusun lembar kerja guru untuk mengetahui kinerja guru.
- 3) Menyiapkan format pengamatan proses pembelajaran yang terdiri dari situasi kegiatan belajar mengajar, keaktifan guru dalam pembelajaran.
- 4) Menyusun lembar pengukuran kinerja guru.

### **b. Implementasi Tindakan**

- 1) Peneliti memfokuskan materi agar tujuan pelaksanaan penelitian ini dapat tercapai,

- 2) Peneliti menciptakan komunikasi yang memadai antara nara sumber dengan partisipator,
- 3) Peneliti melakukan bimbingan dan penilaian yang objektif terhadap partisipator,
- 4) Peneliti melakukan pemanfaatan sumber daya seperti melibatkan beberapa guru yang berkompeten untuk membantu melaksanakan penelitian.
- 5) Peneliti menyampaikan identitas yang jelas kepada para partisipator begitu juga sebaliknya partisipator mempunyai identitas yang jelas baik nama, NIP,
- 6) Peneliti menyampaikan penjelasan tentang materi dengan jelas, dan tutur bahasa yang baik hingga partisipator memahami materi yang disampaikan fasilitator,
- 7) Peneliti mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif agar pembelajaran yang dilaksanakan tidak monoton,
- 8) Peneliti melaksanakan penelitian secara otonomi dan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak lain,
- 9) Peneliti melakukan adaptasi dengan partisipator agar terjalin pembelajaran yang efektif,
- 10) Peneliti memberikan alternative atau pemecahan masalah terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru.

### **c. Observasi**

Dalam pelaksanaan optimalisasi pendampingan yang dibawakan oleh peneliti untuk pertama kali pada siklus I ini terlihat pencapaian sebesar 90% dari seluruh aspek yang diobservasi dan dilakukan penilaian. Artinya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh peneliti tergolong sangat baik. Perbaikan kegiatan supervisi yang dilakukan oleh peneliti memberikan dampak baik terhadap kinerja

guru. Kemudian untuk mengetahui kinerja guru dapat dilihat dari hasil penilaian berikut ini:

**Tabel 2. Kinerja Guru pada Siklus II**

NO	Nama Guru	INDIKATOR			Jlh	%	Keterangan
		Perencanaan	Pelaksanaan	Evaluasi			
1	Roswati	1	1	1	3	100	baik
2	Dra. Ruwaida	1	1	1	3	100	baik
3	Mardiah, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
4	Fahriani, S.Pd	0	1	1	2	67	baik
5	Syafrial, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
6	Sopiah, S.Ag	1	0	0	1	33	cukup Baik
7	Yusmidar, S.Ag	1	1	0	2	67	baik
8	Nurhidayah, R.S.Pd	1	1	1	3	100	baik
9	Sarifah Hanum, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
10	Lailatul Mardiah, SPd	1	1	1	3	100	baik
11	Rahmat	1	1	0	2	67	baik
12	Gusdawati, S.Ag	1	0	1	2	67	baik
13	Waluyo, SE	1	1	1	3	100	baik
14	Desy Anggiana, S.Pd	0	0	1	1	33	cukup Baik
15	Rahayu, S.Pdi	1	1	1	3	100	baik
16	Rahmansyah, S.Pd	0	1	0	1	33	cukup Baik
17	Nurhayati, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
18	Yesi Okmayanti, SP	1	0	0	1	33	cukup Baik
19	Dewi Yusmita, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
20	Ety Zaharah, S.Pd	1	1	1	3	100	baik
	Jumlah	17	16	15	48	1600	
	Rata-rata	85.0	80.0	75.0	80.0	80	baik

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa diperoleh persentase dari aspek kinerja guru diperoleh rata-rata persentase ketercapaian sebesar 76% atau dengan kategori baik. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada uraian berikut ini:

- Perencanaan pembelajaran kemampuan guru sebesar 85%.
- Pelaksanaan pembelajaran kemampuan guru sebesar 80%.
- Evaluasi pembelajaran kemampuan guru sebesar 75%

#### **d. Refleksi**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kegiatan supervise akademik yang dilakukan peneliti telah mengalami perkembangan dalam 2 siklus. Dengan demikian tidak perlu lagi ada kegiatan siklus berikutnya karena menurut peneliti telah tercapai kompetensi yang diharapkan dengan nilai yang baik.

Dari hasil penelitian pada siklus I menunjukkan bahwa Aspek kinerja guru Pada Siklus I belum mencapai indikator

ketuntasan yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa supervisi akademik yang diberikan peneliti masih perlu perencanaan yang lebih baik dengan memperhatikan kelemahan kekuatan yang telah teridentifikasi pada siklus I sebagai

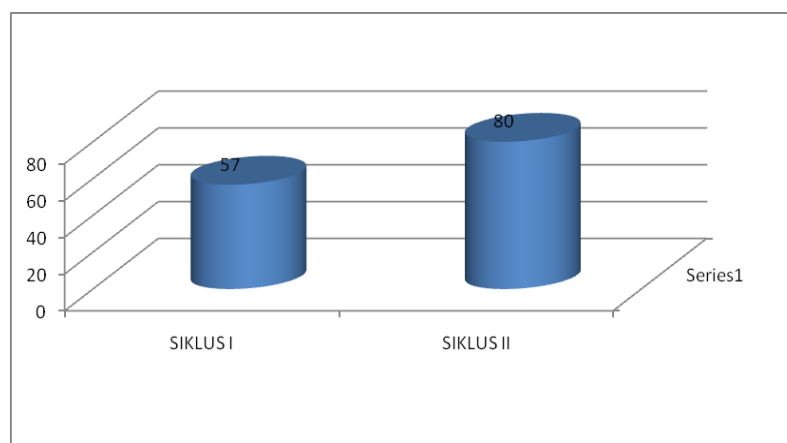
dasar perbaikan pada siklus II. Peningkatan pada penyampaian materi oleh peneliti yang juga sebagai fasilitator juga membawa implikasi terhadap peningkatan kinerja guru.

**Tabel 3. Perbandingan Kinerja Guru pada Siklus I dan II**

Uraian	Persentase Klasikal	Kategori
Siklus I	57	Cukup Baik
Siklus II	80	Baik

Pada aspek kinerja guru didapatkan pada siklus I sebesar 57% dengan kategori baik dan pada siklus II meningkat menjadi

80% dengan kategori sangat baik. Agar lebih jelas dapat diperhatikan pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Perbandingan Kinerja Guru Pada Siklus I dan II**

Meningkatnya kegiatan supervisi dari siklus I ke siklus II memberikan implikasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian jika telah tercapai keberhasilan ini maka tidak perlu lagi ada siklus berikutnya.

### SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian pengolahan data dan pembahasan didapatkan kesimpulan bahwa kinerja guru didapatkan pada siklus I sebesar 57% dengan kategori baik dan pada siklus II meningkat menjadi 80% dengan kategori baik. Artinya bahwa Kegiatan Supervisi dapat Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir dikatakan berhasil.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, serta mengingat bahwa penerapan kegiatan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir, maka disarankan perlunya peningkatan kegiatan tersebut di masa yang akan datang. Sehubungan dengan itu disarankan kepada berbagai pihak untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini.

Bagi para pengawas sekolah untuk meningkatkan kinerja guru perlu memberikan pelatihan dan pendampingan guna meningkatkan kualitas pendidikan, pendidikan dan pelatihan bagi guru perlu dan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amatembun, N.A. 2000. *Supervisi Pendidikan Penuntun Para Pemilik Pengawas dan Guru-guru*. Bandung. Suri
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Supervisi Pendidikan Sekolah*. Diva Press
- Burhanuddin, Yushak. 2011. *Administrasi Pendidikan*, Bandung. CV. Pustaka Setia
- Drajat, Zakiyah. 2006. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta. Bumi Aksara
- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Fremont E. Kas dan James E. Rossenzweigh, *organisasi dan manajemen*, Terjemahan A. Hasmy Ali, (Jakarta: Salemba Empat, 2003)
- Isyandi. 2004. *Manajenten Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru. UNRI Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2007. *Manajemen Sunrber Daya Manusia.Perusahaan*. Bandung. Resdakarya
- Mulyasa. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara
- Pidarta, Made. 2009. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Grasindo Persada
- Robbins, Stephen P.2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta PT. Indeks
- Sahertian, Piet. A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sergiovanni & R.J Starrat. 1971. *Supervisson Human Perspective*. New York. Grow-Hill Book Company
- Usman, Moch. Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Wajosumidjo. 2011. *Kepemimpinan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Willes, Kimbal. 1995. *Supervison for better school*. New York. Prentice-hall