

Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah SMK Negeri 1 Sangatta Utara

Sakia Darajat¹, Sukamti², Paridah³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia
sakiadarajat61@guru.smk.belajar.id

Abstract

This study aims to determine and identify the extent of the influence of academic supervision on teacher performance at SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Efforts to improve the quality of education need to be carried out gradually by referring to the learning plan. The involvement of all components of education (teachers, principals, communities, school committees, education boards, and institutions) through good planning and realizing programmed education programs. Academic supervision carried out by the Principal has a positive and significant effect on changes in teacher performance. Teacher performance can be improved if the principal's academic supervision in the form of leadership and supervision is improved. This study also reveals the importance of the principal's role in implementing academic supervision consistently and continuously. Through effective academic supervision, the principal can provide the guidance, direction, and support needed to develop teacher competence. This will ultimately have a positive impact on improving the quality of learning and student achievement at SMK Negeri 1 Sangatta Utara. In addition, effective academic supervision can help identify individual teacher professional development needs. This allows the principal to design more targeted training and development programs, according to the specific needs of each teacher. With this more personal and structured approach, it is hoped that a culture of continuous learning can be created among teachers, which in turn will improve the overall quality of teaching at SMK Negeri 1 Sangatta Utara.

Keywords:

Supervision
Teachers' performance
Quality of education

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi sejauhmana pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan perlu dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana pembelajaran. Keterlibatan semua komponen pendidikan (guru, kepala sekolah, masyarakat, komite sekolah, dewan pendidikan, dan institusi) melalui perencanaan yang baik dan merealisasikan program pendidikan yang di programkan. Supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru. Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi akademik kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan. Penelitian ini juga mengungkapkan pentingnya peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik secara konsisten dan berkelanjutan. Melalui supervisi akademik yang efektif, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi guru. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa di SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Selain itu, supervisi akademik yang efektif dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru secara individu. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing guru. Dengan pendekatan yang lebih personal dan terstruktur ini, diharapkan dapat tercipta budaya pembelajaran yang berkelanjutan di kalangan guru, yang

pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan di SMK Negeri 1 Sangatta Utara.

Corresponding Author:

Sakia Darajat
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan
Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia
sakiadarajat61@guru.smk.belajar.id

1. PENDAHULUAN

Pada era modernisasi, Negara Indonesia tidak henti-hentinya melakukan pembangunan dan pengembangan disegala bidang baik dari segi pembangunan material maupun spiritual termasuk di dalamnya sumber daya manusia. Salah satu faktor yang menunjang pembangunan atau peningkatan sumber daya manusia yaitu melalui adanya pendidikan yang menjadi prioritas utama bagi masyarakat. Oleh karena itu pendidikan penting bagi lapisan masyarakat dan merupakan kebutuhan primer manusia. Dijelaskan di dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan bakat dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta kompetensi yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".

Dalam peningkatan mutu pendidikan, guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Peningkatan kinerja guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dibina di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kompeten. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk tetap belajar secara kontinyu untuk menyesuaikan diri dengan perubahann dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan lingkungan.

Strategi yang dilakukan Kepala Sekolah merupakan salah satu bentuk usaha dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Ada beberapa strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:

- 1) Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor kesekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.
- 2) Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, diantaranya: menegakan kedisiplinan guru, meningkatkan standar perilaku guru melaksanakan semua peraturan
- 3) Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran
- 4) Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu: menciptakan situasi yang harmonis memenuhi semua perlengkapan yang di perlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman

Meningkatkan kualitas pendidikan bukan perkara yang mudah, diperlukan adanya keterkaitan yang erat dari berbagai faktor dengan memperhatikan kondisi masa lalu, masa kini dan masa depan yang sulit diramalkan. Kurangnya kebijakan dalam memperkirakan kebutuhan masa depan mengakibatkan kesulitan memecahkan berbagai masalah pendidikan, baik yang menyangkut mutu, kesesuaian, efisiensi, maupun efektivitas pendidikan.

Proses pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem. Townsend dan Butterworth (1992:35) dalam bukunya yang berjudul *Your Child's Scholl*, ada sepuluh faktor yang menentukan terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, yakni:

- 1) Keefektifan kepemimpinan kepala sekolah
- 2) Partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf,
- 3) Proses belajar-mengajar yang efektif,
- 4) Pengembangan staf yang terprogram,
- 5) Kurikulum yang relevan,
- 6) Memiliki visi dan misi yang jelas,
- 7) Iklim sekolah yang kondusif,

- 8) Penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan,
- 9) Komunikasi efektif baik internal maupun eksternal, dan
- 10) Keterlibatan orang tua dan masyarakat secara instrinsik.

Kebijakan dalam dunia pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di garda terdepan yakni guru melalui interaksinya dalam pendidikan. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan perlu dilaksanakan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan (guru, Kepala Sekolah, masyarakat, Komite Sekolah, Dewan Pendidikan, dan institusi) dalam perencanaan dan merealisasikan program pendidikan yang diluncurkan sangat dibutuhkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan.

Melihat kinerja guru di SMKN 1 Sangatta Utara masih ada guru yang kurang mengeksplorasi materi pelajarannya, masih ada guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, Masih ada guru yang tidak disiplin dalam mengatur atau menggerakkan peserta didik dalam proses pembelajaran yang tidak efektif dan menciptakan kelas yang kurang kondusif, adanya guru yang tidak menguasai media dalam proses pembelajaran daring, dan masih terdapatnya guru yang terlambat masuk memberikan materi. Maka dari itu Kepala Sekolah harus dapat membentuk strategi dalam pencapaian tujuan pendidikan yang baik dapat di lihat dari strategi manajemen yang di kelola oleh seorang pemimpin sehingga pencapaian dalam kinerja guru dapat terwujud. Strategi adalah seni yang menggunakan keahlian dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyusunan-penyusunan dengan lingkungan (Yusuf, 2013).

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Strategi

Istilah strategi secara umum mempunyai pengertian sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Istilah strategi berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani. Sebagai kata benda, *strategos*, merupakan gabungan kata dari *stratos* (militer) dan *ago* (mimpin). Sebagai kata kerja, *stratego* yang berarti merencanakan (to plan). Dalam *The Merriam Webster Dictionary* dinyatakan pengertian strategi sebagai berikut : “strategy is the science and art of military command employed with the object of meeting the enemy under condition advantageous to one’s own force”. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi itu merupakan suatu ilmu dan seni militer dalam menyiasati perang ketika bertemu dengan musuh sehingga pasukan ada dalam kemengangan (Pupu, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, strategi adalah suatu rencana tindakan, metode atau sejumlah aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Richu, 2019).

B. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala Sekolah ialah salah satu personil sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan agar berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, nilai-nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.

C. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan pendidikan terbagi atas:

- 1) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan pengharapan dan pengakuan terhadap kemampuan pihak yang dipimpinnya, sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghormati orang lain sesuai dengan keahlian masing-masing.
- 2) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data atau bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan kepemimpinan yang mampu memenuhi aspirasi di dalam kelompoknya. Dengan demikian keputusan akan dianggap sebagai sesuatu yang perlu atau tepat untuk dilakukan oleh setiap anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

- 3) Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.

D. Tugas-tugas Kepala Sekolah

Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan, dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu:

- a. Merumuskan tujuan dan sasaran sekolah
- b. Mengevaluasi kinerja guru
- c. Menyusun penjadwalan kerja, baik sendiri maupun bersama-sama
- d. Mengatur masalah-masalah pembukuan
- e. Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal
- f. Melaksanakan hubungan kerja kontraktual
- g. Memecahkan konflik antar sesama guru
- h. Memotivasi guru dan karyawan untuk tampil optimal
- i. Melakukan fungsi supervise pembelajaran atau pembinaan professional
- j. Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi sekolah
- k. Mengevaluasi kinerja staf sekolah
- l. Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi sekolah
- m. Membangundan menciptakan iklim psikologis yang baik antar komunitas sekolah
- n. Menjalini hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat
- o. Membuat perencanaan bersama-sama staf dan kominitas sekolah

Tugas pokok dan fungsi tersebut diatas tidak cukup dilakukan dalam kapasitas Kepala Sekolah sebagai pemimpin, melainkan hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan (Sudarwan, 2007).

E. Upaya Kepala Sekoah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah agar peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan.

- a) Kepala Sekolah harus menciptakan budaya organisasi. Sekolah yang kondusif agar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak terganggu. Kepala Sekolah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi di Madrasah sekondusif mungkin sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat (Lumban Gaol). Susanto menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan main atau acuan (nilai-nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam daya pikir dan perilaku yang terintegrasi secara kedalam dan adanya adaptasi secara keluar dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
- b) Kepala Sekolah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan sekolah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya. Upaya yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau worksop. Hosnan menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru. Lebih lanjut, Mulyasa menyarankan agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala Sekolah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG).
- c) Peran yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru (Hermino). Kepala Sekolah harus mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan Madrasah termasuk kebutuhan dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan adanya opimalisasi dana untuk pengembangan kompetensi guru, maka proses pendidikan dan pelatihan serta kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru dapat berjalan dengan lancar. Upaya yang dapat dilaksanakan oleh Kepala Sekolah untuk pemantapan pemnbiayaan dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan mengajukan bantuan dana kepada pihak pemerintah maupun swasta.

- d) Pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di Sekolah. Artinya, Kepala Sekolah harus memberikan perhatian serius terhadap pencapaian-pencapaian yang sudah diperjuangkan oleh guru.
- e) Training lanjutan kepada guru.
- f) Kepala Sekolah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan, komparatif, dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik.

F. Kinerja Guru

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif atau berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan investasi, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan –tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Stephen, 2010)

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka/literatur yaitu dengan mengkaji literatur-literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Teori dan pemikiran yang tertuang dalam sumber pustaka digunakan sebagai dasar bagi peneliti untuk mendeskripsikan, menganalisis dan memunculkan ide-ide baru dalam menjawab problematika seputar “ Penerapan Supervisi Pendidikan Untuk Pencapaian Akreditasi Sekolah”.

Jika dibandingkan dengan sekolah lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta bagaimana pengaruh supervisi di sekolah terhadap daya kerja pendidik untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar kompetensi. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gagasan maupun ide – ide baru mengenai peningkatan mutu pendidik di sekolah dalam mempersiapkan peserta didik secara mental maupun intelektual yang akan terjun ke dunia kerja sesuai bidang studinya masing – ma Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif, dimana metode ini meneliti kehidupan social yang natural/alamiah. Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian kualitatif studi kasus, menurut Sugiyono, 2017 dimana jenis desain ini menggunakan pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkapkan dapat diselesaikan.

Penulisan ini di klasifikasikan sebagai penulisan lapangan. Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penulisan deskriptif merupakan bentuk penulisan yang paling dasar yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Supervisi Akademik

Berdasarkan gambaran di atas bahwa salah satu upaya peningkatan kinerja guru adalah melalui supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah untuk memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, baik kepala sekolah dan pengawas menggunakan lembar pengamatan yang berisi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah. Untuk mensupervisi guru digunakan lembar observasi yang berupa alat penilaian kemampuan guru, sedangkan untuk mensupervisi kinerja sekolah dilakukan dengan mencermati bidang akademik, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat.

Supervisi pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah yang berintikan program pengajaran dengan ditunjang oleh unsur-unsur lain seperti guru, sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pengajaran dan penilaian. Yang melaksanakan supervisi bertugas dan bertanggungjawab memperhatikan perkembangan unsur-unsur tersebut secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian pustaka dan uraian di atas maka kegiatan supervisi pada dasarnya diarahkan kepada hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membangkitkan dan merangsang semangat guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.

- 2) Berusaha meningkatkan kualitas wawasan dan pengetahuan guru serta pegawai sekolah dengan cara mengadakan pembinaan secara berkala, baik dalam bentuk seminar, workshop, in service training, up grading, dan sebagainya.
- 3) Mengembangkan dan mencari metode-metode belajar yang baru dalam proses pembelajaran yang baik dan lebih sesuai.
- 4) Mengembangkan kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dengan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh staf sekolah yang berada dalam lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Tolak ukur dalam supervisi akademik yaitu kepemimpinan dan pengawasan. Fungsi kepemimpinan melekat pada seorang supervisor karena dia adalah pemimpin, begitu pula pengawasan, karena pada hakekatnya supervisor adalah pengawas yang tugas pokoknya melakukan pengawasan, sedangkan fungsi pelaksana terdapat pada supervisor, karena dia adalah para pelaksana di lapangan yang dalam istilah bukunya adalah pejabat fungsional, sama halnya dengan guru dan kepala sekolah.

2. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

Kuantitas kerja diukur dengan indikator kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar siswa, melaksanakan tindak lanjut evaluasi pembelajaran, memanfaatkan kemajuan IPTEK, menghasilkan pekerjaan yang baik dan optimal dalam KBM, Menerapkan kerjasama, ketepatan waktu dalam rencana pembelajaran, dan pencapaian target kurikulum. kualitas kerja guru diukur dengan indikator dalam memahami landasan pendidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan siswa, memahami pendekatan pembelajaran sesuai dengan materi dan mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru yang ditentukan oleh dimensi kuantitas dan kualitas kerja dipengaruhi oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi pendidikan yang meliputi kegiatan kepemimpinan yang diukur dengan indikator kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja, mendorong kreativitas, mengakomodir, membimbing dan memberikan keteladanan, serta pengawasan yang diukur dengan mengamati kinerja guru, mengendalikan kerja guru dan memantau kerja guru.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru yang diukur dengan indikator-indikator seperti tersebut di atas perlu didukung dengan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pengawasan. Peranan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah menjadi penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar. Lebih jauh lagi kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah perlu lebih ditingkatkan dan diefektifkan karena variabel ini menentukan kinerja guru dalam melaksanakan tugastugasnya.

3. Kebijakan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kegiatan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka diperlukan tindakan-tindakan positif yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terutama yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kepemimpinan dan kemampuan pengawasan kepala sekolah. Pihak-pihak terkait yang harus berperan aktif dalam meningkatkan kemampuan supervisi kepala sekolah seperti:

- 1) Kepala sekolah harus selalu berupaya meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan pengawasan sebagai bagian dari kegiatan supervisi pendidikan, selain itu kepala sekolah harus mampu melakukan perubahan-perubahan terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan, serta kepala sekolah harus secara berkesinambungan melaksanakan supervisi pendidikan.
- 2) Pihak guru harus menerima dengan terbuka setiap tindakan kepala sekolah yang bermakna supervisi terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru, dengan demikian akan terjadi kerjasama yang saling menguntungkan antara pihak kepala sekolah dan guru yang akhirnya akan berdampak positif terhadap efektifitas proses belajar mengajar.
- 3) Kepala sekolah diberikan peluang dan kesempatan seluas-luasnya untuk melaksanakan supervisi pendidikan kepada para guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Pengawas sekolah selaku Pembina sekolah harus meningkatkan kegiatan pengawasan terhadap sekolah-sekolah yang diawasinya khususnya para kepala sekolah dalam pelaksanaan tugasnya melakukan supervisi terhadap guru.
- 5) Dinas Pendidikan Kota Samarinda melaksanakan monitoring, mengevaluasi, menyediakan panduan supervisi dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap kepala sekolah terutama dalam kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam

melaksanakan proses belajar mengajar, para guru tidak hanya disupervisi akan tetapi juga harus diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, penataran, studi banding dan adanya kerjasama antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, serta guru dengan sekolah lainnya.

4. Kinerja Guru di SMKN 1 Sangatta Utara

Temuan pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMKN 1 Sangatta Utara, sebelum melaksanakan pembelajaran terlebih dahulu harus membuat Perencanaan Pembelajaran. Dalam proses perencanaan pembelajaran guru telah memilihkan sumber media belajar sebelum masuk kelas atau proses belajar. diantaranya guru menggunakan dan memanfaatkan Smartphone untuk merekam penjelasan mengenai pembelajarannya dan kemudian para siswa dapat mengaksesnya di laman youtube yang di sediakan dan di samping itu mereka juga menyiapkan LKPD atau buku pendamping lainnya guna menunjang proses pembelajaran.

Selain perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam terciptanya kinerja guru yang maksimal. Didalam strategi pembelajaran yang dilakukan guru ASMKN 1 Sangatta Utara. Guru disana menerapkan pembelajaran dengan cara menyampaikan materi pembelajaran secara berurutan tidak mengacak atau melompati materi yang seharusnya dipelajari.

5. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sangatta Utara

Temuan kedua dalam penelitian ini bahwa Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sangatta Utara yaitu, Pertama Melakukan Pembinaan Kinerja. Pembinaan ini dilakukan dengan mengikut sertakan guru-guru yang ada di SMK Negeri 1 Sangatta Utara dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah dan juga program yang telah di rancang oleh Kepala Sekolah itu sendiri untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Yang kedua yaitu, Pembinaan Disiplin Guru Untuk pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah untuk pembinaan kedisiplinan yang diterapkan kepada guru adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru. Biasanya Kepala Sekolah berangkat lebih awal untuk memantau langsung kehadiran guru hal ini sangat penting dalam menjaga kedisiplinan. Yang ketiga Pemberian Motivasi, Semangat dan menjalin keakraban Dalam pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala Sekolah memberikan masukan masukan kepada guru mengenai kedisiplinan, strategi belajar dan yang lainnya.

6. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara

Temuan ketiga dalam penelitian ini yaitu Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Faktor penghambat itu biasanya ada di dalam diri guru itu sendiri, seperti membuat kesalahan yang trus diulang-ulang khususnya mengenai kedisiplinan, dan kurangnya kompetensi dalam menguasai kelas dan siswa di tengah pandemic karena kelas dilaksanakan secara daring hal ini di luar dari kebiasaan pada saat situasi normal. Dan faktor pendukung itu juga ada pada diri guru itu sendiri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

Simpulan Hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Supervisi Akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru.
- 2) Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi akademik Kepala Sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan, dan Supervisi Akademik sangat tepat untuk dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.
- 3) Kinerja guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara dapat dilihat dari rencana pembelajaran, strategi pembelajaran dan lingkungan pembelajarannya.
- 4) Untuk strategi yang pertama dalam upaya Kepala Sekolah meningkatkan kinerja guru yaitu pembinaan kinerja guru dalam pembinaan guru tersebut Kepala Sekolah telah menjalankan fungsinya dengan cara mengikut sertakan guru-guru dalam seminar dan pelatihan kompetensi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan dan semakin meningkatkan kinerjanya menjadi semakin baik selain itu juga kepala sekolah juga melaksanakan pelatihan dengan memanggil pemateri dari luar untuk masalah yang sulit dihadapi.
- 5) Untuk meningkatkan kedisiplinan Kepala Sekolah telah melakukan tugas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara kepala madrasah setiap pagi berangkat lebih awal agar dapat

melihat secara langsung untuk melihat kedisiplinan guru. Hal tersebut juga menjadi contoh bagi Guru dan seluruh warga Sekolah.

- 6) Untuk strategi yang terakhir adalah pemberian motivasi dan menjalin keakraban dengan para guru. Pemberian motivasi dan pendekatan demi keakraban antara guru dan Kepala Sekolah di SMK Negeri 1 Sangatta Utara ini dilakukan pada saat jam istirahat di ruang guru atau jam kosong guru. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja Guru dan menjalin keakraban antara Kepala Sekolah dan guru demi terciptanya kenyamanan di lingkungan madrasah.
- 7) Faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 1 Sangatta Utara adalah kalau faktor pendukungnya guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara secara keseluruhan merupakan guru-guru yang patuh dan selalu dapat menerima, mendukung dan mendampingi program-program, nasihat dan aturan yang diberikan Kepala Sekolah hal ini menjadi salah satu faktor utama keberhasilan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor penghambatnya dalam meningkatkan kinerja guru biasanya berasal dari dalam pribadi diri itu sendiri, yang biasanya mengenai kedisiplinan, mempertahankan kekonsistenan, kemampuan dalam menguasai lingkungan pembelajaran dan ketidak mampuan guru menguasai kelas dan minimnya semangat untuk terus mengupgrade diri untuk terus mengikuti perkembangan zaman dan teknologi.

REFERENSI

- Arman, A., Thalib, S. B., & Manda, D. (2016). The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11 (15), 7309-7317.
- Harahap, F. A., Yunita, E., Harahap, T. S. A., Sibarani, W. S., Rafsanjani, A., & Sirait, F. A. (2023). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 173–187. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.775>
- Igwe, N. N. & Odike, M. N. (2016). A Survey of Principals' Leadership Styles Associated with Teachers' Job Performance in Public and Missionary Schools in Enugu State Nigeria. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 17(2), 1-21.
- Lumban Gaol, N. T., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73>
- Pangaribuan, W., Siburian, P. & Manullang, J. (2016). Determining Factors of Senior High School Principals' Performance in Medan. *International Journal Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 25(2), 44-57
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Saragih, N., Sherly, S., & Herman, H. (2024). Konsep Analisis SWOT dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Orangtua Lembaga TK Swasta RK Bintang Timur Pematang Raya. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6(2), 29–35. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i2.1094>
- Saragih, N., Effendi, Sherly, Silalahi, M., Siregar, L., & Herman. (2024). The Influence of Self-Efficacy and School Culture on the Job Satisfaction of RK Bintang Timur Private Elementary School Teachers. *Bulletin of Science Education*, 4(3), 29–38. <https://doi.org/10.51278/bse.v4i3.1462>
- Sinaga, M., Efendi, E., Sherly, S., Siregar, L., Butarbutar, M., and Herman, H. (2024). The Effect of Altruistic Leadership on Competencies with Self Efficacy as Intervening Variables for the Principal by YPK St. Yoseph Medan in Pematangsiantar. *Sarcouncil Journal of Education and Sociology*, 3(10), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13899767>
- Sudjana. (1992). *Metode Statistik*, Tarsito Bandung
- Sugiyono (2001). *Statistik Non Parametrik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Supovitz, J., Sirinides, P., & May, H. (2010). How principals and peers influence teaching and learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(1), 31-56
- Umar, H. (2001). *Strategic Management In Action*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang No 2 Tahun 2003. (2003). *Undang-undang No 2 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Yunus, M., Andari, K. D. W., & Islam, M. A. (2017). The Principal's Competences In Implementing Cultural And Environmental Management Of The School In SDN 033 Tarakan. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 6(2), 263-274