

Doi:

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/jupik/index>

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
29 Maret 2025	15 April 2025	1 Juni 2025

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI OBSERVASI ADMINISTRASI KELAS

Refika (IAI Diniyyah Pekanbaru)

refika@diniyah.ac.id

Idris Harun (UIN SUSKA RIAU)

idrisharun@uin-suska.ac.id

Firza Alkhoiri (UIN SUSKA RIAU)

firzaalkhoiri30@gmail.com

Nur Annisa (UIN SUSKA RIAU)

nurannisaa2212@gmail.com

Ruhul Zikraini Syafitri (UIN SUSKA RIAU)

zruhul225@gmail.com

Abstract

This article examines improving teacher performance through classroom observation technique supervision. This study aims to describe classroom observation supervision can improve teacher performance in the teaching and learning process. This study was conducted at SDN Negeri 024 Tambusai, Rokan Hulu Regency. Teachers are one of the main components in the education process. In the education process at school, teachers hold dual duties, namely as teachers and educators. As teachers, teachers are tasked with pouring a number of learning materials into the brains of students, while as educators, teachers are tasked with guiding and fostering students to become capable, active, creative, and independent moral human beings. Therefore, this difficult task of a teacher can basically only be carried out by teachers who have high professional competence. This type of research is classroom action (Classroom Action Research). School action research or PTS has a very important and strategic role in improving teacher performance. The results of this study indicate that improving teacher performance by the principal through classroom observation supervision shows an increase in each round. Teacher activities show that coaching activities through classroom observation supervision are beneficial and can help improve teacher performance, to more easily understand the concept of teacher roles and functions so that teacher performance can be improved, thus school quality achievements can be improved.

Keywords: Improve, teacher performance, administration, and observation.

Abstrak

Artikel ini mengkaji tentang meningkatkan kinerja guru melalui supervisi teknik observasi kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang supervisi observasi kelas dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini dilaksanakan di SDN Negeri 024 Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Jenis penelitian ini adalah tindakan kelas (Classroom Action Research). Penelitian tindakan sekolah atau PTS memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putarannya. Aktivitas guru menunjukkan bahwa kegiatan

pembinaan melalui supervisi observasi kelas bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan kinerja guru, untuk lebih muda memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga kinerja guru dapat meningkat, dengan demikian capaian mutu sekolah dapat ditingkatkan.

Kata kunci: Meningkatkan, kinerja guru, administrasi, dan observasi.

Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang di dalamnya terdapat proses belajar mengajar yang dijalankan oleh kepala sekolah, guru dan siswa. Sekolah mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan dan perwujudan diri individu terutama bagi pembangunan bangsa dan negara. Dalam hal ini terdapat dua pemimpin yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan yakni kepala sekolah dan guru. Dalam pasal 1 ayat 1 UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Namun pada kenyataannya banyak diantara guru disinyalir kurang memenuhi kualifikasi akademik dan kinerja yang kurang memadai. Kinerja sendiri merupakan kemampuan kerja dan prestasi kerja yang diwujudkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.²

Kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah, hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat Undang-Undang No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UGD), dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4.

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan juga masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya (Sumargi, 1996). Banyak diantara para guru yang keliru menyampaikan materi,

¹ UU Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung:Fokusindo Mandiri, 2012),hlm, 2.

² Rudolf Kempa,Prilaku kepemimpinan, keterampilan Manajerial, Manajemen konflik,Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Jakarta:LPTK dan ISPI,2009)halm, 22.

juga kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas (Dahrin, 2000).³ Seperti halnya pada studi lapangan yang dilakukan beberapa waktu lalu. Banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh para guru yang menyangkut kegiatan pembelajaran, antara lain: “(1) Kesulitan dalam memperlengkapi perbedaan individu diantara murid-murid, (2) kesulitan dalam metode belajar. (3) kesulitan dalam disiplin, pengawasan, pengembangan sosial tiap siswa, dan membina kerjasama, (4) kesulitan dalam motivasi, menumbuhkan minat siswa, dan membina kerja sama, (5) kesulitan dalam membimbing cara belajar siswa, (6) kesulitan dalam menguasai kelas, (7) kurangnya waktu dalam pembelajaran untuk mengaplikasikan metode (8) kesulitan yang timbul dari kondisi kerja, (9) kesulitan dalam merancang rencana pembelajaran, (10) kesulitan dalam memperbaiki para siswa Kesulitan-kesulitan tersebut dapat memicu guru tidak fokus dalam pekerjaan yang diembannya. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan dalam pembelajaran perlu dilakukan suatu hal untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan mensupervisi agar guru tersebut mendapatkan pembinaan atau bimbingan untuk kelangsungan kinerja yang baik. Untuk menunjang keberhasilan dalam pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah, disinilah kepala sekolah berperan penting. Dikatakan penting karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiap-tiap sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan supervisi.

Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Maka, kepala sekolah perlu menguasai kompetensi supervisi yang tertuang dalam permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah sehingga kegiatan supervisi dapat berjalan dengan baik. Dalam bidang supervisi, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus. Dengan demikian, sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan langkah-langkah konkret, sebagai berikut.⁴

Meskipun demikian, supervisi observasi kelas tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi observasi kelas merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya. Penilaian kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi mutu kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi observasi kelas. Agar supervisi observasi kelas dapat membantu guru mengembangkan kinerjanya, maka untuk

³ <https://utsurabaya.files.wordpress.com/2012/06/interaksi-2.pdf>.

⁴ Agus Salim Mansyur, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Tim Redaksi Pustaka Setia, 2009) cet.1, h.213

pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kinerja guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara meningkatkan.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kepala sekolah belum menyeluruh dalam mensupervisi guru. 2. Kurang disiplin guru terhadap jam pelajaran. 3. Masih banyak guru kurang disiplin dalam pembuatan Rencana Program Pembelajaran 4. Masih terdapat kelemahan terhadap sarana pembelajaran.

Metode

Jenis penelitian ini adalah tindakan kelas (Classroom Action Research). Penelitian tindakan sekolah atau PTS memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja guru. Apabila di implementasikan dengan baik dan benar. Di implementasikan dengan baik artinya pihak yang terlibat dalam PTS (guru) mencoba dengan sadar mengembangkan kemampuan dalam mendekteksi dan mencegah masalah-masalah yang terjadi dalam pembelajaran di dalam kelas melalui tindakan bermakna yang diperhitungkan dapat memecahkan masalah atau memperbaiki situasi dan kemudian secara cermat mengamati pelaksanaannya untuk mengukur tingkat keberhasilannya. Di implementasikan dengan benar, artinya sesuai dengan kaidah-kaidah PTS. Upaya PTS di harapkan dapat menciptakan sebuah budaya belajar (learning culture) di kalangan para guru. Menurut kunandar penelitian tindakan kelas adalah suatu rangkaian langkah yang terdiri atas empat tahap, yakni perencanaan tindakan, pengamatan, dan refleksi.⁵ Menurut Elliot dikutip dari buku Wina Sanjaya penelitian tindakan adalah kajian tentang situasi sosial dengan maksud untuk meningkatkan kualitas tindakan melalui proses diagnoses, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan mempelajari pengaruh yang ditimbulkannya. Penelitian tindakan sekolah merupakan satu penelitian yang dilakukan pada suatu kelas dengan memberikan tindakan yang berguna untuk meningkatkan tujuan pembelajaran secara optimal. Adapun subyek Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri 19 Sebang, Kecamatan Sambas, Kabupaten Sambas. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam kajian ini yakni pengumpulan data teknik yang digunakan adalah menggunakan observasi dan angket. Berisikan metode penelitian baik penelitian kualitatif, kuantitatif, penelitian tindakan, penelitian campuran dan penelitian pustaka. Gambarkan juga jumlah populasi dan sampel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini berupa pembinaan kepala sekolah melalui supervisi teknik observasi kelas di SD Negeri 004 Candirejo Kecamatan Pasir Peny. Tujuan yang diharapkan pada pertemuan pertama dalam pembinaan kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas ini adalah meningkatkan partisipasi guru dalam proses pembinaan ini, upaya meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran

⁵ Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). H. 42

yang efektif di SD Negeri 004 Candirejo Kecamatan Pasir Peny. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan pembelajaran. Pada akhir proses pembinaan guru diberi penilaian formatif I dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman guru dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan yang telah dilakukan. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Pertama Siklus I seperti pada tabel berikut:

NO	NAMA GURU	SKOR	KETERANGAN		
			AMAT BAIK	BAIK	CUKUP
1.	YA	87	✓		
2.	LH	84		✓	
3.	IP	55			✓
4.	MF	72		✓	
5.	DY	60			✓
6.	YI	50			✓
Persentase			16,67	33,33	50,00
Rata-rata Skor dan Persentase		66,83	50%		

Keterangan:

Kategori Amat Baik	: 86-100
Kategori Baik mencapai skor	: 70-85
Kategori Cukup mencapai skor	: 69,9 Kebawah
Jumlah yang mencapai kategori Amat Baik	: 1 Orang
Jumlah yang mencapai kategori baik	: 2 Orang
Jumlah yang mencapai kategori cukup	: 3 Orang
Rata-rata Skor dan Persentase	: 66,83 dan 50%

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa dengan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas diperoleh nilai rata-rata kinerja guru adalah 50 % atau baru 3 dari 6 orang guru yang berada pada kategori minimal baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada pembinaan tahap pertama siklus pertama secara kelompok (guru) belum perlu ditingkatkan kinerjanya dalam pembelajaran, karena hanya sebesar 50% lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu sebesar 80%. Berdasarkan data tersebut maka dilakukan penelitian pertemuan ke dua untuk siklus I. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Kedua Siklus. Seperti gambar berikut:

NO	NAMA GURU	SKOR	KETERANGAN		
			AMAT BAIK	BAIK	CUKUP
1	YA	90	✓		
2	LH	87	✓		
3	IP	60			✓
4	MF	72		✓	
5	DY	65			✓
6	YI	50			✓
Persentase			33,33	16,67	50,00
Rata-rata Skor dan Persentase		70,66	50%		

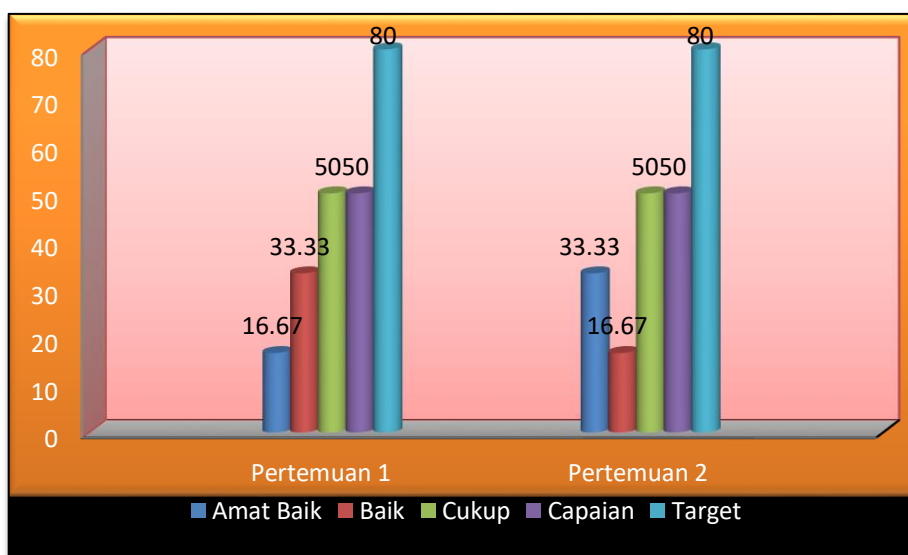
Keterangan :

Jumlah yang mencapai kategori Amat baik : 2 Orang

Jumlah yang mencapai kategori baik : 1 Orang

Jumlah yang mencapai kategori cukup : 3 Orang

Rata-rata Skor dan Persentase : 70, 66 dan 50%



Grafik

Capaian Pada Pertemuan I dan II Siklus I

a) Refleksi. Dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut: (1) Kepala sekolah masih kurang teliti dalam melakukan pembinaan di sekolah, (2) Kepala sekolah masih kurang baik dalam pemanfaatan waktu, (3) Kepala sekolah Sekolah masih kurang konsentrasi dalam melakukan pembinaan, karena ada tugas lain yang harus dikerjakan.

b) Revisi Rancangan. Pelaksanaan kegiatan pembinaan pada siklus I ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya revisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya, (1) Kepala sekolah perlu lebih terampil dalam memotivasi guru dan lebih jelas dalam menyampaikan tujuan pembinaan. Di mana guru diajak untuk terlibat langsung dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan, (2) Kepala sekolah perlu mendistribusikan waktu secara baik dengan menambahkan informasi-informasi yang dirasa perlu dan memberi catatan, (3) Kepala sekolah harus lebih terampil dan bersemangat dalam memotivasi guru sehingga kinerja guru dapat lebih meningkat. Adapun proses pembinaan mengacu pada rencana pembinaan yang telah dipersiapkan., sehingga kesalahan atau kekurangan pada siklus I tidak terulang lagi pada siklus II. Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur rencana pembinaan dan skenario pembinaan, serta kegiatan pembinaan dilaksanakan pada saat proses pembelajaran berlangsung. Pada akhir proses pembinaan guru diberi tes dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam proses belajar mengajar dalam melaksanakan tugasnya.

Instrumen yang digunakan adalah tes formatif II. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Pertama Siklus II Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

NO	NAMA GURU	SKOR	KETERANGAN		
			AMAT BAIK	BAIK	CUKUP
1	YA	92	✓		
2	LH	89	✓		
3	IP	68			✓
4	MF	77		✓	
5	DY	71		✓	
6	YI	65			✓
Persentase			33,33	33,33	33,33
Rata-rata Skor dan Persentase		77,00	66,67%		

Keterangan :

Jumlah yang mencapai kategori Amat baik : 2 Orang

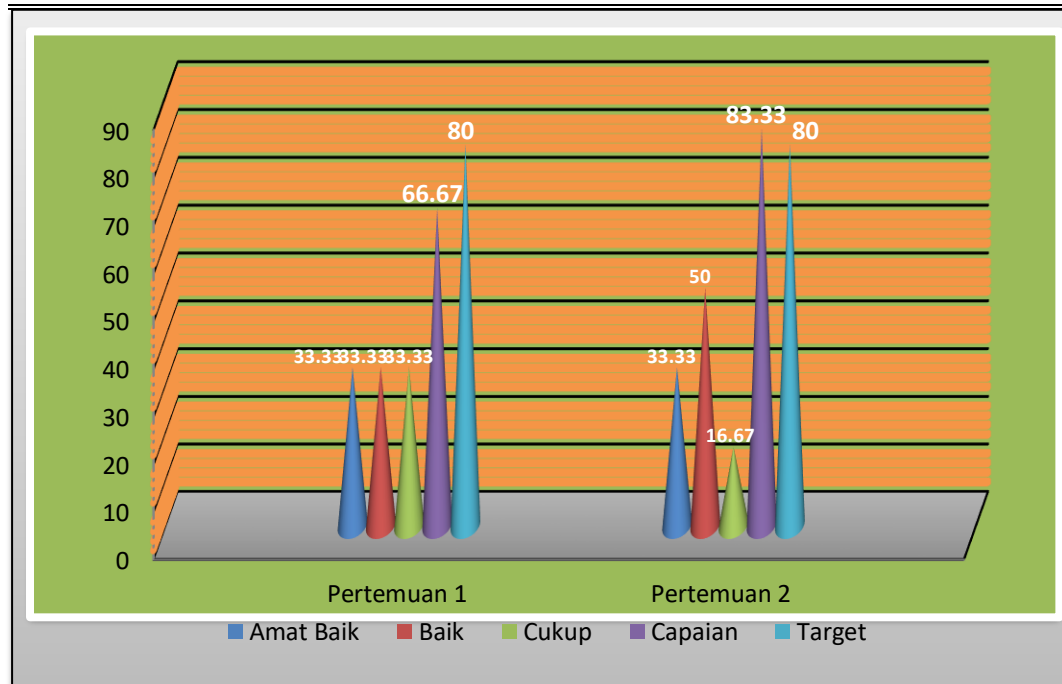
Jumlah yang mencapai kategori baik : 2 Orang

Jumlah yang mencapai kategori cukup : 2 Orang

Rata-rata Skor dan Persentase : 77,66 dan 66,67%

Kinerja Guru Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata peningkatan kinerja guru adalah 77,00% atau berada pada katekor Baik, dan sudah mencapai 66,67% yang berada pada kategori mininal Baik, lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu sebesar 80%. Berdasarkan data tersebut maka dilakukan penelitian pertemuan ke dua untuk siklus II. Capaian Pembinaan Kepala Sekolah melalui Supervisi Observasi Pada Pertemuan Kedua Siklus II. Sehingga dapat dapat disajikan data sebagai berikut:

NO	NAMA GURU	SKOR	KETERANGAN		
			AMAT BAIK	BAIK	CUKUP
1	YA	94	✓		
2	LH	91	✓		
3	IP	68			✓
4	MF	79		✓	
5	DY	74		✓	
6	YI	71		✓	
Persentase			33,33	50,00	33,33
Rata-rata Skor dan Persentase		79,50	83,33%		



Capaian Pada Pertemuan I dan II Siklus II

Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus II, peningkatan kinerja guru telah mengalami peningkatan sedikit lebih baik dari siklus I. Adanya peningkatan ini karena setelah kepala sekolah menginformasikan bahwa setiap akhir pembinaan akan diadakan penilaian sehingga pada pertemuan berikutnya guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu guru juga sudah mulai mengerti apa yang dimaksudkan dan diinginkan oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan supervisi observasi kelas kepala sekolah. Melalui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan melalui supervisi observasi kelas memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman guru dan terhadap pembinaan yang disampaikan kepala sekolah (kinerja guru meningkat dari siklus I, dan II) yaitu masing-masing 50%, 50%, 66,67% pada pertemuan 2 siklus II capaian peningkatan kinerja secara kelompok dikatakan tuntas mencapai 83,33% yang menunjukkan kinerja minimal Baik. (1) Kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ;

Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas guru dalam meningkatkan kinerja guru pada setiap siklus mengalami peningkatan. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja guru, yaitu dapat ditunjukkan dengan meningkatnya nilai rata-rata guru pada setiap siklus yang terus mengalami peningkatan. Aktivitas Kepala Sekolah dalam Pembinaan melalui Supervisi observasi kelas. Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas guru, yang paling dominan dalam kegiatan supervisi observasi kelas adalah bekerja dengan menggunakan alat/media, memperhatikan penjelasan kepala sekolah, dan diskusi antar guru dan kepala sekolah. Jadi dapat dikatakan bahwa aktivitas guru dapat dikategorikan aktif. Sedangkan untuk aktivitas kepala sekolah selama pembinaan telah melaksanakan

langkah-langkah metode pembinaan melalui supervisi observasi kelas dengan baik. Hal ini terlihat dari aktivitas guru yang muncul di antaranya aktivitas membuat dan merencanakan program sekolah, melaksanakan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar. Dari analisis data di atas bahwa pembinaan guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas efektif diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yang berarti proses pembinaan kepala sekolah lebih berhasil dan dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya SD Negeri 004 Candirejo Kecamatan Pasir Peny, oleh karena itu diharapkan kepada para kepala sekolah dapat melaksanakan pembinaan melalui supervisi observasi kelas secara berkelanjutan. Berdasarkan dari hasil penelitian di atas diperoleh hasil peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif mencapai 100%, maka supervisi observasi kelas tersebut dikatakan efektif. Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putarannya. Aktivitas guru menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui supervisi observasi kelas bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan kinerja guru, untuk lebih muda memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga kinerja guru dapat meningkat, dengan demikian capaian mutu sekolah dapat ditingkatkan. Hal ini terlihat dari aktivitas guru yang muncul diantaranya aktivitas membuat dan merencanakan program sekolah, melaksanakan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar. Dari analisis data di atas bahwa pembinaan guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas efektif diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yang berarti proses pembinaan kepala sekolah lebih berhasil dan dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya SD Negeri 004 Candirejo Kecamatan Pasir Peny, oleh karena itu diharapkan kepada para kepala sekolah dapat melaksanakan pembinaan melalui supervisi observasi kelas secara berkelanjutan.

Kinerja Guru

Terdapat 2 kata yang perlu diuraikan dalam mendefinisikan kinerja guru, yaitu kinerja dan guru. Kinerja diartikan beragam oleh para ahli, adapun dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja (performance) berarti unjuk kerja. Performance diartikan sebagai daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas (Jhon M. Echols dan Hassan Shadily) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik. Wibowo mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁶ Sementara kinerja (performance) guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan pada waktu melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik (pembimbing, pengajar, dan/ atau pelatih).⁷ Adapun pengertian

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007) Ed. 1, h.2.

⁷ Syamsu Yusuf dan Nani M. Sugandhi, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011) cet. 1, h.140.

kinerja menurut Departemen Pendidikan Nasional diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.⁸ Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.⁹ Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja menunjukan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang memengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada bekerja maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang memengaruhinya. Uhar mengutip dari Gibson et al, memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance/kinerja, yaitu. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin) b. Variable Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan. c. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. 10 Beberapa teori banyak mengemukakan pendapatnya tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang, diantaranya disampaikan oleh Maslow dengan nama teori hirarki kebutuhan. Menurutnya motivasi dan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh lima katagori kebutuhan yaitu.¹⁰ Kebutuhan fisiologis (physiological needs), kebutuhan ini paling rendah tingkatnya, dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara. Kebutuhan ini juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru sudah merasa aman akan kebutuhan yang sifatnya mendesak ini, maka guru tinggal memikirkan hal yang lain yang lebih bermanfaat bagi tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Kebutuhan rasa aman (safety needs), kebutuhan tingkat kedua ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya, misalnya kebutuhan akan pakaian tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang. Kebutuhan ini juga sangat mempengaruhi kinerja guru, seorang guru yang merasa tidak tenang akan keterpenuhannya tempat tinggal dan perlindungan tindak sewenang-wenang, maka pikirannya tidak terfokus pada kerja dan profesionalnya, melainkan ia akan memikirkan keamanan dan kenyamanan di tempat ia kerja. Kebutuhan kasih sayang

⁸ Ahmad Susanto, Teori belajar dan Pembelajaran disekolah Dasar, Jakarta:Kencana :2013, hlm, 29.

⁹ Bernawi, dan Muhammad Arifin, Kinerja Guru Profesional : Jogjakarta ,ar-ruzz.

¹⁰ E.Muliasah

(belongingness and love needs), kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lainnya, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima dan dibutuhkan oleh orang lain. Seorang guru harus mendapat perhatian dan kasih sayang yang cukup dari lingkungan di tempat ia bekerja, jika perhatian dan kasih sayang telah diberikan, maka ia akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Beberapa faktor kebutuhan yang disebutkan di atas, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, maka sudah seyogyanya sekolah dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memenuhi semua kebutuhan guru tersebut, sehingga kinerja guru dapat segera dirasakan.

1) Pengertian Administrasi Pendidikan

Administrasi pendidikan merupakan perpaduan dari dua kata yakni “administrasi” dan “pendidikan” yang masing-masing dari kata tersebut memiliki arti tersendiri, tetapi bila dirangkakan membentuk arti baru. Pada hakikatnya, administrasi pendidikan merupakan penerapan ilmu administrasi dalam dunia pendidikan atau pembinaan, pengembangan, dan pengendalian usaha praktek-praktek pendidikan.¹ Berdasarkan etimologis, “administrasi” berasal dari bahasa latin yang terdiri dari “Ad” dan “ministro”. “Ad” mempunyai arti “kepada” dan ministro berarti “melayani”. Secara bebas dapat diartikan bahwa administrasi itu merupakan pelayanan atau pengabdian terhadap subjek tertentu.

Di bawah ini ada beberapa pendapat mengenai pengertian administrasi pendidikan yaitu sebagai berikut: Pertama, Hadari Nawawi mengatakan, “administrasi pendidikan adalah rangkaian kegiatan atau keseluruhan proses pengendalian usaha kerjasama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara sistematis yang di selenggarakan dalam lingkungan tertentu, terutama dalam lembaga pendidikan formal”. Kedua, Engkoswara mengatakan, “Administrasi Pendidikan adalah ilmu yang mempelajari penataan sumber daya manusia yaitu, kurikulum dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan penciptaan suasana yang baik bagi manusia dalam mencapai tujuan pendidikan.”¹¹

2) Tujuan Administrasi Pendidikan

Tujuan administrasi pendidikan adalah untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas penyelenggaraan kegiatan operasional pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Adapaun yang menjadi tujuan utama pendidikan adalah untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan peserta didik agar menjadi warga Negara yang memiliki kualitas, sesuai dengan cita-cita bangsa berdasarkan pancasila Tujuan administrasi pendidikan dapat dikelompokkan kepada tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek dari administrasi pendidikan

¹¹ Rosmiaty Aziz, *Pengantar Administrasi Pendidikan* (Yogyakarta, Penerbit sibuku)2016, hlm, 1-2

adalah agar tersusun dan terlaksana suatu system pengelolaan komponen instrumental dari proses pendidikan yang meliputi komponen siswa, pegawai guru, sarana/ prasarana, organisasi, pembiayaan, tata usaha dan hubungan sekolah dengan masyarakat, agar terlaksananya proses pendidikan di sekolah secara efektif yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Tujuan jangka menengah administrasi pendidikan mengarah kepada pencapaian tujuan institusional setiap jenis dan jenjang serta program pendidikan. Sedangkan tujuan jangka panjang administrasi pendidikan adalah tujuan yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional .

Disamping itu secara operasional administrasi pendidikan bertujuan untuk:

1. Memudahkan pekerjaan administrasi dalam bidang pendidikan, memudahkan proses pelaksanaannya, memanfaatkan potensi manusia dan material yang diharapkan akan dapat menghasilkan keputusan-keputusan administrasi dalam bidang pendidikan yang sifatnya realistis, kolektif, dan sehat untuk mencapai penyelesaian masalah administrasi dalam bidang pendidikan yang dihadapi.
2. Menciptakan iklim ruhaniah, psikologis dan sosial dengan memperhatikan dan memupuk kejujuran, amanah, keikhlasan dalam bekerja.
3. Meningkatkan moral dan semangat kesetiakawanan di antara individu yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan administrasi pada lembaga pendidikan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja para pekerja, serta memperbaiki kualitas, metode dan media dalam kaitannya untuk mencapai tujuan pendidikan.
5. Meningkatkan kemampuan pekerja dan mempertinggi pengetahuan, keterampilan dan sikap secara terus menerus dalam melakukan pekerjaan yang diemban.
6. Mengadakan perubahan yang diinginkan dalam proses pendidikan dengan seluruh aspeknya dan mendorong peserta didik dalam mencapai pertumbuhan yang menyeluruh dan utuh, serta dapat melakukan penyesuaian dalam masyarakat yang selalu mengalami perubahan.
7. Menghubungkan antara proses pendidikan dan tujuan-tujuan pembangunan dalam masyarakat, serta mempererat hubungan pendidikan dengan masyarakat/ lingkungan.¹²

3) Fungsi-Fungsi Administrasi Pendidikan

Menurut Makmur, ada beberapa fungsi administrasi yaitu:

- a. Fungsi administrasi dibidang pengaturan, yaitu seluruh tugas-tugas atau aktifitas yang diterapkan administrasi tergolong dalam kegiatan untuk menciptakan perangkat aturan yang dapat digunakan untuk mengatur manusia dan nonmanusia dalam organisasi. Tindakan melalui proses administrasi ini biasanya tidak terlalu banyak mengalami hambatan karena telah diperhitungkan secara matang sebelum melaksanakan aktivitas yang bersangkutan.

¹² Vici Okta Mahagandi, *Konsep Dasar, Fingsi dan Ruang Lingkup Administari Pendidikan* :hlm, 3-5

- b. Fungsi administrasi dibidang penataan, yaitu seluruh tugas atau aktivitas dalam organisasi yang tergolong dalam kegiatan penataan ini merupakan suatu tindakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Fungsi administrasi di bidang pembinaan, yaitu seluruh tugas atau aktivitas dalam organisasi yang tergolong dalam kegiatan pembinaan disebut juga fungsi pembinaan. Tujuan pembinaan ini adalah mengefektifkan pemanfaatan seluruh sumber daya, baik manusia maupun sumber material lainnya. George R. Terry dalam bukunya "Principle of Management" merumuskan fungsi-fungsi administrasi sebagai Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organising), Tindakan (Actuating), dan Pengawasan (Controlling) yang disingkat menjadi POAC. Sedangkan Robbins dan Coulter mengklasifikasikannya atas empat fungsi, yaitu: Planning, Organizing, Leading, dan Controlling yang disingkat menjadi POCL. Sementara Luther Gullick dalam bukunya "Papers on the Science of Administration" merumuskan fungsi-fungsi administrasi sebagai Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organising), Penyusunan Staf (Staffing), Pengarahan (Directing), Pengkoordinasian (Coordinating), Pelaporan (Reporting), dan Penganggaran (Budgeting) yang disingkat menjadi POSDCORB. Pendapat yang sedikit berbeda dikemukakan oleh H. Koontz & O. Donnell yang mengelompokkan fungsi-fungsi administrasi dalam lima proses, yaitu: Planning, Organizing, Staffing, Directing, dan Controlling yang disingkat menjadi PODICO.¹³

4) Teknik-teknik Administrasi Pendidikan

Rangkaian kegiatan administrasi dapat kita lakukan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning)
- b. Pengorganisasian (Organizing)
- c. Pengarahan/Penggerakan (Actuating)
- d. Pengawasan (Controlling)

Berdasarkan keempat langkah kegiatan administrasi tersebut dapat kita uraikan secara singkat sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Dalam setiap usaha atau pekerjaan, lebih-lebih yang melibatkan banyak orang, perencanaan merupakan tahapan yang pokok dan penting mutlak untuk dilakukan.. Perencanaan adalah merumuskan suatu bentuk kegiatan atau usaha yang akan dilakukan di masa mendatang. Akan tetapi perencanaan tidak saja dilakukan pada permulaan kerja, melainkan perlu terus dilakukan selama proses berlangsung. Oleh karena itu perencanaan dapat didefinisikan "sebagai persiapan yang teratur dari setiap usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan", (Soewadji Lazaruth, 1984: 12). Perencanaan yang baik hendaknya mengandung beberapa unsur diantaranya:

¹³ Juli Yani, *Administrasi Pendidikan, hlm, 15.*

- a. Planning (perencanaan) dirumuskan secara jelas dan dapat dijabarkan secara operasional.
- b. Menentukan kebijakan (policy) dengan cara yang sesuai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Prosedur pembagian tugas yang jelas diantara anggota hubungannya dengan anggota lain.
- d. Program kegiatan yang akan dilakukan secara jelas. e. Progres, yaitu penetapan standar kemajuan dalam keberhasilan yang hendak dicapai.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Penetapan pembagian tugas di antara orang-orang yang terlibat agar masing-masing mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Pengorganisasian di sini berarti proses pembagian tugas-tugas dan tanggung jawab serta wewenang, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut nampak bahwa pengorganisasian merupakan langkah menuju pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi merupakan alat administrasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka susunan bentuk serta besar kecilnya organisasi harus disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengorganisasian ada dua asas pokok yang perlu kita perhatikan diantaranya: Pertama, Asas Koordinasi; Yaitu pengaturan dan pemeliharaan tata hubungan agar terciptanya. tindakan yang sama dalam rangka mencapai tujuan. Kedua, Asas Hierarki; Yaitu suatu proses perwujudan kordinasi dalam organisasi. Dalam hierarki ini diperlukan adanya, kepemimpinan, pendelegasian wewenang dan pembatasan tugas.

3. Penggerakan (Actuating)

Menurut G. Terry, actuating adalah, tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok dapat berusaha. untuk mencapai sasaran-sasaran sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi. Dalam penggerakan ini sangat erat hubungannya dengan unsur manusia, sehingga keberhasilannya juga. ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan. dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan kata lain, penggerakan ini berkaitan erat dengan usaha memberi motivasi kepada para anggota. Agar seorang pemimpin, baik kepala sekolah atau guru. sebagai pemimpin di kelas supaya mampu dalam melaksanakan fungsi ini dengan baik, maka dituntut padanya. kemampuan berkomunikasi, memiliki daya kreasi, serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat kepada yang dipimpinnya.

4. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan sangat perlu dilakukan agar pekerjaan atau kegiatan dapat berjalan dan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kegiatan pengawasan ini dapat berbentuk pemeriksaan, pengecekan serta usaha pencegahan terhadap kesalan yang mungkin terjadi. Sehingga bila terjadi kesalahan atau penyelewengan, atau penyimpangan dapat segera ditempuh dengan usaha-usaha perbaikan. Pengawasan memiliki dua fungsi, yaitu: pertama, membandingkan hasil yang telah dicapai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kedua, mencatat

semua hasil pengawasan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam usaha perbaikan dan penyempurnaan. Dalam pengawasan ada beberapa kriteria sebagai prinsip yang harus diperhatikan:

- a. Pengawasan harus bersifat komprehensif atau menyeluruh. Pengawasan harus meliputi seluruh aspek dari unsur-unsur program yang telah dilakukan dan digunakan, baik personal, materiil, situasi atau kondisi, kendala dan lain sebagainya,
- b. Pengawasan dilakukan oleh semua orang yang terlibat. dalam program. Pengawasan bukan saja dilakukan oleh pimpinan atau petugas-petugas yang ditunjuk. Tetapi semua petugas pelaksanaan program mempunyai tanggung jawab melakukan pengawasan.
- c. Pengawasan harus bersifat diagnostik. Pengawasan tidak bertujuan mencari kesalahan-kesalahan para. anggota atau personel, tetapi untuk menemukan. kelemahan-kelemahan atau penyimpangan-penyim- pangan program yang dapat tercapainya tujuan.¹⁴

5) Prinsip Administrasi Pendidikan

Titik tolak pelaksanaan administrasi pendidikan adalah memanfaatkan semua sumber, tenaga, dana, dan fasilitas yang ada secara efisien. Administrasi pendidikan juga dioperasionalkan dengan mempertimbangkan sebuah sarana dan prasarana yang seirama dengan keadaan kemampuan lembaga pendidikan. Administrasi pendidikan berpedoman atau berpegang teguh pada lima prinsip yakni:

- 1.Prinsip fleksibilitas artinya pelaksanaan kegiatan administrasi pendidikan hendaknya mengingat faktor-faktor ekosistem dan kemampuan untuk menyediakan fasilitas itu.
- 2.Prinsip efisien dan efektivitas artinya tidak hanya menyangkut penggunaan waktu secara tepat, tetapi juga menyangkut masalah pendayagunaan tenaga kependidikan secara optimal.
- 3.Prinsip berorientasi pada tujuan artinya kegiatan administrasi pendidikan memiliki komponen input instrumental dalam sistem pendidikan untuk menjamin tercapainya tujuan.
- 4.Prinsip kontinuitas artinya pendidikan diharapkan dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat kemampuan dan penyaluran bakat sehingga hasil pendidikannya maksimal, linier dan membentuk keahlian keilmuan yang berfokus dengan baik.¹⁵

c) Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Administrator

Sebagai seorang administrator, kepala sekolah memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab yang penting untuk memastikan bahwa sekolah berjalan dengan lancar dan efisien. Berikut adalah beberapa tugas dan tanggung jawab utama kepala sekolah sebagai administrator:

1. Manajemen Kurikulum dan Pengajaran:

¹⁴ Edeng Suryana, *Administrasi Pendidikan dalam Pembelajaran* (Yogyakarta: Penerbit deepublish,2015) ,hlm, 9-15.

¹⁵ Selvia Novalina Marpaung, *Administrasi Pendidikan* (Tarutung :2023), hlm, 2.

-
- a) Mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum sekolah yang sesuai dengan standar pendidikan nasional dan lokal.
 - b) Memantau dan mengevaluasi efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa.
 - c) Mendorong penggunaan metode pengajaran yang inovatif dan efektif.
 2. Manajemen Sumber Daya Manusia:
 - a) Merekrut, mengelola, dan mengembangkan staf pengajar dan non-pengajar.
 - b) Melakukan evaluasi kinerja staf secara berkala.
 - c) Menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi staf.
 3. Manajemen Keuangan:
 - a) Mengelola anggaran sekolah dan memastikan penggunaan dana secara efisien.
 - b) Membuat laporan keuangan yang transparan dan akurat.
 - c) Mencari sumber pendanaan tambahan melalui hibah atau donasi.
 4. Manajemen Fasilitas dan Sumber Daya:
 - a) Memastikan fasilitas sekolah dalam kondisi baik dan aman.
 - b) Mengelola pemeliharaan dan perbaikan fasilitas sekolah.
 - c) Mengelola sumber daya seperti perpustakaan, laboratorium, dan teknologi informasi.
 5. Manajemen Administrasi dan Operasional:
 - a) Mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur sekolah.
 - b) Mengelola administrasi umum seperti pendaftaran siswa, jadwal kelas, dan catatan akademik.
 - c) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar pendidikan yang berlaku.
 6. Pengembangan dan Implementasi Visi dan Misi:
 - a) Mengembangkan visi dan misi sekolah yang jelas dan inspiratif.
 - b) Mengomunikasikan visi dan misi kepada seluruh komunitas sekolah.
 - c) Memastikan semua program dan kegiatan sejalan dengan visi dan misi sekolah.
 7. Hubungan dengan Komunitas:
 - a) Membangun hubungan yang baik dengan orang tua, komite sekolah, dan masyarakat sekitar.
 - b) Mengadakan pertemuan dan komunikasi rutin dengan orang tua dan wali siswa.
 - c) Mendorong partisipasi komunitas dalam kegiatan sekolah.
 8. Manajemen Disiplin dan Kesejahteraan Siswa:
 - a) Menetapkan dan menegakkan peraturan disiplin siswa.
 - b) Mengembangkan program kesejahteraan siswa untuk mendukung kebutuhan fisik, emosional, dan sosial mereka.
 - c) Menangani masalah disiplin dan memberikan bimbingan kepada siswa.
 9. Pengawasan dan Evaluasi:
 - a) Melakukan pengawasan rutin terhadap semua aspek operasional sekolah.

- b) Melakukan evaluasi terhadap program-program sekolah dan membuat perbaikan yang diperlukan.
 - c) Menggunakan data dan hasil evaluasi untuk perencanaan dan pengambilan keputusan.
10. Inovasi dan Pengembangan Sekolah:
- a) Mengembangkan dan menerapkan inovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
 - b) Mendorong pengembangan program ekstrakurikuler dan kegiatan tambahan.
 - c) Mencari peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan sekolah.¹⁶

Kesimpulan

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putarannya. Aktivitas guru menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui supervisi observasi kelas bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan kinerja guru, untuk lebih muda memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga kinerja guru dapat meningkat, dengan demikian capaian mutu sekolah dapat ditingkatkan. Hal ini terlihat dari aktivitas guru yang muncul di antaranya aktivitas membuat dan merencanakan program sekolah, melaksanakan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar. Dari analisis data di atas bahwa pembinaan guru oleh kepala sekolah melalui supervisi observasi kelas efektif diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yang berarti proses pembinaan kepala sekolah lebih berhasil dan dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya SD Negeri 19 Sebambang Kecamatan Sambas, oleh karena itu diharapkan kepada para kepala sekolah dapat melaksanakan pembinaan melalui supervisi observasi kelas secara berkelanjutan.

Daftar Isi

Agus Salim Mansyur, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Tim Redaksi Pustaka Setia, 2009

Ahmad Susanto, *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Kencana, 2013.

Barnawi, dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz

Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. RinekaCipta, 2010.

D. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

D. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

D. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

<https://utsurabaya.files.wordpress.com/2012/06/interaksi-2.pdf>

Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

¹⁶ Suyanto, *Administrasi Kepala Sekolah*(Rajawali Press:2020), hlm, 43.

-
- M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Rudolf Kempa, *Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru* Jurnal Ilmu Pendidikan, Jakarta: LPTK dan ISPI, 2009.
- Sepriadi dan Syarwani Ahmad. “Pengaruh Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Tanjung Raja”. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 2017.
- Syaiful Sagala, *Asministrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syamsu Yusuf dan Nani M. Sugandhi, *Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1.
- UU Sistem Pendidikan Nasional, Bandung: Fokusindo Mandiri, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.