

# **ANALISIS PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN KALANGREJO KECAMATAN KUNDURAN KABUPATEN BLORA**

**Lestari Ema Anggara, 17 Agustus University, Semarang, Indonesia**

**PUBLIC POLICY INTERNATIONAL CONFERENCE (PPIC)**

**Shaping Indonesia's Future: Empowering Human Resources to Create  
Quality Public Policies and Welcoming All Parties**

**UNTAG Semarang, Indonesia**

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan analisis peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Kalangrejo. Penelitian ini dilaksanakan di SDN Kalangrejo pada bulan Juli sampai dengan September 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menerapkan triangulasi metode yaitu wawancara, observasi dan penelitian dokumen, serta menerapkan triangulasi sumber yaitu mengambil informasi Kepala Sekolah, Para Guru dan Pengawas. Untuk memperkuat data ditambahkan informan Ketua Komite Sekolah dan Para Siswa. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa analisis supervisi akademik di Sekolah Dasar Negeri Kalangrejo telah dilaksanakan sesuai kaidah supervisi akademik yang menggunakan tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Kendala yang ditemukan dalam analisis supervisi akademik di Sekolah Dasar Negeri Kalangrejo antara lain kendala yang berkaitan dengan diri Kepala Sekolah selaku supervisor, yang sering mendapatkan tugas tambahan dari dinas, berkaitan dengan guru selaku pihak yang disupervisi yang juga memiliki berbagai kesibukan dan kompetensi yang beragam, berkaitan dengan sarana prasarana yang masih kurang serta kendala lain tentang pembekalan menghadapi pelaksanaan kurikulum merdeka mengajar yang kurang maksimal, keterbatasan waktu pembelajaran dan kemampuan komunikasi pada diri siswa, yang menghambat guru dalam mengoptimalkan kualitas kerjanya. Upaya yang ditempuh untuk mengatasi kendala-kendala tersebut dengan pengaturan ulang jadwal, mengikutsertakan guru dalam pelatihan, penganggaran sarana prasarana baru melalui dan BOS, serta membangun kerjasama yang baik dengan komite sekolah.

**Keywords:** Analisis, Supervisi Akademik, Kualitas Kinerja Guru.

## 1. INTRODUCTION

Pendidikan Nasional semakin tahun akan semakin bertambah maju tingkat perkembangannya, apalagi perkembangan teknologi yang semakin pesat (Hermanto, 2020). Peningkatan itu dibutuhkan sumber daya manusia yang cerdas, jujur, terampil, dan profesional dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan manajemen. Oleh karena itu pendidik juga harus mengikuti arah perkembangan yang terjadi. Karena semakin bertambah ilmu yang didapat pendidik maka akan mempermudah proses pembelajaran di sekolah (Mahrus, 2021). Pendidikan merupakan suatu sistem yang teratur dan mengemban misi yang cukup luas, karena pentingnya peranan dunia pendidikan maka perlu dikembangkan metode pengajaran yang bisa menjawab tantangan masa depan dalam membangun bangsa dan negara yang kuat (Setyanto, Sulhan, Nurranto, & Kemal, 2022). Upaya yang dilakukan pemerintah adalah meningkatkan dunia pendidikan dengan mengeluarkan Undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengelolaan sistem pendidikan nasional (Darman, 2017).

Kepala Sekolah dan Pendidik sebagai sumber daya manusia memegang posisi utama dan penting dalam manajemen keberhasilan pelaksanaan pendidikan (Lalak Muslimin & Muqowim, 2021). Faktor-faktor pendidikan yang meliputi filsafat negara, agama, sosial, budaya, ekonomi, politik dan demografi sangat mempengaruhi pendidikan. Dalam kenyataannya menunjukkan bahwa pengaruh suatu sistem terhadap pendidikan sangat kuat, sehingga jika lembaga pendidikan atau sekolah tidak mampu menyesuaikan diri dengan faktor lingkungan maka sekolah akan mengalami kemunduran (Novel, Muhdi, & Retanandiyastuti, 2020). Seorang Kepala Sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas bawahannya. Kepala Sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahannya akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolah (Heriyanti, 2021). Kepala Sekolah dalam jabatannya adalah sebagai tenaga kependidikan yang bertanggungjawab terhadap penjamin mutu sekolah serta mempunyai peran sebagai pembuat keputusan, penetapan sasaran, serta mengadakan komunikasi dalam pengembangan sekolah serta sebagai pemberi motivasi dan pengawas dalam melaksanakan manajemen ( Yuki,1998,66 ). Pendidik dalam proses pembelajarannya dikelas dipandang dapat memainkan peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membantu sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar (Rahmawati & Kardoyo, 2019). Kinerja dan kompetensi guru memikul

tanggungjawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak trampil menjadi terampil, dengan menggunakan metode-metode pembelajaran yang variatif, bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berfikir, bertanya, menmggali, mencipta, dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya (Solihin, Giatman, & Ernawati, 2021).

Kualitas pendidikan akan tercapai apabila input, proses, output, guru, sarana dan prasarana serta biaya yang merupakan komponen penting memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga pendidik yang berkualitas yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggungjawab (Raharjo, 2013). Tantangan pendidik dimasa yang akan datang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga pendidik untuk senantiasa melakukan aktualisasi diri dan penyesuaian kompetensinya. pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga pendidik yang profesional. Hingga saat ini prestasi siswa dinegara kita masih belum optimal, salah satunya karena kinerja pendidik yang kurang profesional (Prita Kusuma, 2020). Sekolah sebagai lembaga pendidikan dan sekaligus sebagai media pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dianggap paling strategis seyogyanya terus berusaha untuk melakukan pembinaan-pembinaan, baik secara internal maupun eksternal yang mengarah kepada kemandirian dan kemajuan (Savitri, Rahma, Kultsum, & Prihantini, 2022). Guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa (Barnawi dan Muhammad Arifin, 2012, 45) Kunci keberhasilan dalam mengelola mengajara adalah pendidik. Kualitas mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional prndidik Kesuksesan tugas pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar ditentukan oleh beberapa hal anantara lain : hubungan guru dengan siswa, hubungan guru dengan teman sejawat, guru yang dpat memberikan saran ataupun kritik untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya dan juga dari kepala sekolah dan pengawas (Suryameng & Sarayati, 2019).

Peranan pendidik dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu pendidik diharapkan mampu mengembangkan diri seiring dengan lajunya perkembangan ilmu dan teknologi (Maghribi, Aspin, & Sunarjo, 2021). Konsekuensinya dari semua ini ialah bahwa pendidik harus berupaya untuk selalu mengembangkan diri dengan berbagai cara seperti umpamanya dengan membaca berbagai bahan rujukan, menulis, atau melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga meningkatkan profesionalnya. Selain itu peran kepala sekolah bagi pendidik dan manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan proses belajar

mengajar juga sangat penting maka sumber daya pendidik harus terus dimotivasi dengan disupervisi (dibimbing) agar kinerjanya dapat maksimal sesuai dengan tujuan pendidikan, Kenyataannya bentuk permasalahan yang muncul dan harus diselesaikan dalam upaya peningkatan kinerja adalah supervisi kepala sekolah kepada pendidik (Ilham, 2021).

Agar proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada standar proses atau proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka perlu adanya pengawas atau supervise (Bontong, Faizin, & Kusumaningrum, 2021). Untuk keperluan supervisi pembelajaran, pemerintah juga telah membuat ketetapan tentang supervisi seperti yang dinyatakan pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 pasal 19 ayat 3 bahwa setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Pengawasan yang dimaksud pada pasal 19 ayat 3 ini diperjelas lagi yaitu pada pasal 23 yang menyatakan bahwa pengawasan proses pembelajaran meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan pengambilan keputusan langkah tindak lanjut yang diperlukan. Berdasarkan PP No 19 tahun 2005 pasal 39 mengatur tentang kompetensi kepala sekolah dalam kepengawasan harus memiliki kualifikasi : 1) merencanakan supervisi, 2) melaksanakan supervisi, 3) menindaklanjuti hasil supervise (Salawane, 2005). Supervisi pengajaran harus dilakukan oleh kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepengawasan yang profesional. Banyak sekali pendidik dinegeri kita merasa takut disupervisi dan banyak pula kepala sekolah yang tidak melaksanakan supervisi kepada para pendidik, oleh karena itu perlu diuraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (Said, 2018). Dalam Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standart Kepala Sekolah atau Madrasah, bahwa pada kompetensi Supervisi Kepala Sekolah yaitu : (1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesional guru, (2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Dalam kegiatan supervisi pengajaran kepala sekolah ada pengawasan yang melekat Pengawasan terdiri dari dua hal yaitu yang terdiri dari pengawasan melekat dan fungsi pengawasan (Rakhmawati, Wiyono, & Sul-toni, 2021). Supervisi yang dilakukan kepala sekolah antara lain untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa masalah profesi pendidik dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut dan bantuan supervisi kepala sekolah penting dalam mengembangkan profesional pendidik dalam

melaksanakan tugasnya secara maksimal, Kepala sekolah menghendaki kinerja pendidik yang selalu ada peningkatan yang konsisten dalam melaksanakan pembelajaran disekolah (Fathurrahman Fathurrahman, 2018). Supervisi juga bisa dartikan sebagai melihat, meninjau, atau melihat dari atas yang dilakukan oleh atasan ( Pengawas / Kepala Sekolah ) terhadap perwujudan kegiatan pembelajaran (H.Abdul Kadim Masaong, 2012,3). Kepala sekolah sebagai supervisor yang bijaksana harus mampu menyusun rencana yang akan dilakukan sebagai alternatif pemecahan problematika yang terjadi dikalangan guru yang dipimpinya, secara kooperatif dan saling bekerjasama dalam menyesuaikan rencana dan situasi baru yang timbul (F Fathurrahman, 2018). Hal tersebut diperkuat oleh Permendiknas No 13 tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah/madrasah yang telah mencantumkan 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan juga kompetensi sosial. Rambu-rambu penilaian kinerja kepala sekolah menurut Dirjen Dikdasmen tahun 2000 yaitu: 1) Kemampuan menyusun program supervisi, 2) Kemampuan melaksanakan program supervisi pengajaran serta 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervise (Ruslan, 2019).

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam T. Aritonang, 2005,5 ). Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi, Sulistyorini dalam Muhlisin ( 2008,26 ) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas tentang definisi kinerja, maka dapat diambil kesimpulan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuatu dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Susanto, 2005). Atas dasar pengamatan di salah satu Sekolah Dasar Negeri Kalangrejo menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut hasil supervisi sehingga tujuan dari supervisi pengajaran dapat tercapai dengan baik. Dalam kaitannya dengan kinerja peneliti berpendapat bahwa “ Kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinilai dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan atau mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran “. Berdasarkan pendapat peneliti tentang kinerja guru mendapatkan beberapa permasalahan yang terjadi, seperti 1) Dalam perencanaan pembelajaran masih ada guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran, 2) Dalam

pelaksanaan pembelajaran gaya mengajar guru masih monoton, 3) Dalam mengevaluasi pembelajaran belum mampu mengubah keadaan dari kondisi belajar yang kurang baik menjadi baik. Setelah melakukan observasi tentang kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kalangrejo dapat dikatakan bahwa kinerja guru belum optimal, yaitu belum lengkapnya perangkat pembelajaran, gaya mengajar yang masih monoton serta dalam mengevaluasi pembelajaran belum mampu mengubah keadaan dari belum baik menjadi baik (Ali, 2018).

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada sekolah Dasar Negeri Kalangrejo Kecamatan Kunduran kabupaten Blora, yang berkaitan dengan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah SDN Kalangrejo Ibu Siti Imrohati, S.Pd. SD pada tanggal 19 Mei 2022 diperoleh data jumlah guru dan karyawan sejumlah 10 skitar 50% guru memiliki penurunan semangat kerja rendah antara lain dalam perencanaan pembelajaran masih ada guru yang belum lengkap perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran gaya mengajar yang masih monoton dan mengevaluasi pembelajaran belum mampu mengubah yang belum baik menjadi lebih baik. Kurangnya keberhasilan guru menjadi pokok penting pembahasan penelitian dimana supervisi kepala sekolah dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Dengan melihat latar belakang tersebut peneliti memberi judul tesis ini “ ANALISIS PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN KALANGREJO KECAMATAN KUNDURAN KABUPATEN BLORA “

## **2. METODE PENELITIAN**

Peneliti menentukan metode kualitatif yang pendekatannya lebih menekankan aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Penelitian kualitatif “menekankan analisisnya proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah (Creswel, 2013). Dalam penelitian ini jenis penelitian berdasarkan yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain, sedangkan penyajiannya dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Penelitian kualitatif juga bisa diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

### 3. KERANGKA TEORITIS

#### Administrasi Pendidikan

Kebijakan olahra administrasi dalam arti sederhana mempunyai arti mencatat data, kegiatan persuratan, pengarsipan berkas dan pemberian informasi tertulis. Sedangkan administrasi dlam arti luas adalah pengelolaan kesekuruhan komponen dalam sebuah organisasi untuk mewujudkan program yang telah direncanakan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara umum kegiatan administrasi adalah kegiatan ketata usahaan (Novianti & Afriansyah, 2020). Definisi administrasi yang lain adalah usaha melayani, membantu mengatur dan mengarahkan setiap kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, Purwanto(2007,1). Sedangkan administrasi merupakan bentuk kerja secara bersama antar individu secara nyata dan menyeluruh dalam rangka mencapai tujuan besama merupan teori dari Sondang P. Siagian (2008,3). Pendidikan adalah proses membimbing anak agar menjadi dewasa, Langeveld dalam Widodo (2007,15). Sedangkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ( Sisdiknas ) menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha dasar, 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, masyarakat, bangsa dan negara. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan tentang pendidikan pengertian pendidikan mempunyai kesamaan yaitu usaha dasar yang telah direncanakan secara sistematis untuk menuju kedewasaan dan kemandirian yang berguna bagi bangsa dan negara. Administrasi pendidikan memiliki konsep berupa penyelenggaraan pendidikan dengan interaksi antara individu dlam sistem yang terarah dan terkoordinasi untuk pencapaian tujuan pendidikan (Irsyad, 2017). Jadi bisa kita ambil kesimpulan Administrasi Pendidikan adalah pola kerjasama antar individu dibidang pendidikan dengan rencana yang terprogram untuki mencapai tujuan pendidikan.

#### Teori Peran

Teori peran adalah teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah "peran" diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu ( Sarwono, 2013:215). Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh

budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama kita untuk menuntun berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua wanita dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Hal ini sesuai teori Robert Linton (1936). Teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi pemeran dalam kategori sosial (misalnya orang tua kita seorang pejabat). Setiap peran sosial adalah seperangkat hak, kewajiban, harapan, norma dan perilaku seseorang untuk menghadapi dan memenuhi.

Soekanto (2009:212-213) Peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak bisa dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Soekanto (2007:213) mengungkapkan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai kedudukan, maka ia menjalankan suatu peranan.

## **TEORI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH**

### **1. Pengertian Supervisi**

Supervisi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pejabat yang mempunyai kedudukan lebih tinggi seperti pengawas maupun kepala sekolah yang mempunyai kedudukan di atas guru (Suharsimi Arikunto, 2004, 4). Supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki penampilan guru dalam kegiatan mengajar (Mantja, 2000, 34). Supervisi adalah usaha pemberian layanan kepada seorang guru secara individu maupun berkelompok untuk memperbaiki pelaksanaan belajar mengajar. Supervisi juga diartikan sebagai sebuah usaha yang diberikan kepada seorang guru dalam bentuk dorongan, bimbingan, pengkoordinasian yang baik dalam meningkatkan perkembangan mengajarnya baik secara individu maupun kelompok sehingga dapat membimbing siswa untuk aktif berpartisipasi dalam pembelajaran (Mantja, 2000, 30). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan pengertian dari supervisi adalah usaha melayani berupa pelayanan secara individu maupun kelompok untuk perbaikan kualitas pembelajaran. Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus memahami bentuk bantuan apa yang diperlukan oleh guru dalam peningkatan kualitas profesional. Perubahan dan pengembangan visi yang berpusat pada intelektual siswa dan keberhasilan

pembelajaran sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu pendidikan yang menjadi landasan profesional supervisi pendidikan (Aprida, Fitria, & Nurkhalis, 2020).

## 2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Supervisi pendidikan mempunyai tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dikelas melalui pemberian layanan yang baik dan bantuan yang sesuai dengan kebutuhan (Sahertian,2000,15), Supervisi bertujuan untuk membimbing guru dalam kegiatan mengajar dan mendidik sehingga siswa lebih aktif dalam pembelajaran (Mantja,2000,30)Supervisi pendidikan bertujuan untuk membantu mengembangkan kurikulum yang digunakan disekolah, meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran disekolah, dan mengembangkan keaktifan seluruh pegawai yang ada disekolah (Oliva dalam Sahertian,2000,16). Tujuan utama supervisi adalah untuk mengukur, menilai dan memprbaiki hal-hal yang berpengaruh pada keberhasilan kegiatan belajar peserta didik. Supervisi dilakukan dengan baik jika difokuskan pada koordinasi kegiatan, pemberian stimulus dan semangat, pemberian dorongan untuk bisa menumbuhkan jiwa profesi pada seorang guru. Supervisi tidak hanya berpusat pada perbaikan proses pembelajaran saja. Supervisi memberikan perbaikan secara menyeluruh dan luas pada proses dan situasi dalam belajar mengajar yang dilakukan pada satuan pendidikan (Burton dalam Sahertian,2000,20). Kesimpulan yang dapat kita ambil berdasarkan beberapa pendapat diatas adalah supervisi pendidikan dilakukan untuk memperbaiki proses pembelajaran serta untuk memberikan layanan bantuan berupa pengkoordinasian kegiatan, pemberian stimulus dan dorongan agar jiwa profesi seorang guru dapat tumbuh dengan baik.

## 3. Prinsip Supervisi Pendidikan

Seorang supervisor dalam melaksanakan tugasnya berperan sebagai : (1) Koordinator bagi berbagai kegiatan guru, (2) Konsultan dalam memberi bantuan dan solusi pemecahan masalah yang dialami pendidik, (3) Pemimpin kegiatan pengembangan kurikulum, pengembangan materi pelajaran dan kebutuhan yang berkaitan dengan profesi guru secara bersma-sama, (4) Evaluator dalam menilai pelaksanaan proses belajar, hasil belajar siswa, kurikulum yang dikembangkan disekolah,( Olivia dalam Sahertian,2000,22).

## **TEORI KINERJA**

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang akan dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai kewenangan menurut moral, etika dan aturan hukum yang resmi penuh rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan ( Nitisemito,2006,12 ) Kinerja adalah hasil

pekerjaan yang diraih seseorang dengan motivasi bagi seorang guru ( Wursanto,2005,34 ). Kinerja merupakan hasil sebuah pekerjaan yang berupa kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh seorang guru dalam mengemban tugas yang diberikan sesuai kemampuannya dan dilaksanakan penuh ketepatan waktu, ( Prabu,2000,67-68 ). Kinerja adalah perpaduan tiga faktor penting yaitu minat dan kemampuan dalam bekerja, dapat menerima penjelasan terkait tugas yang diberikan, dan keaktifan bekerja berdasarkan tanggung jawab yang harus dilakukan. Kemampuan, kemauan dan dukungan dari lingkungan harus dimiliki oleh seseorang untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Kinerja Guru adalah pekerjaan guru selama rentang waktu tertentu dengan beberapa kriteria yaitu yang sudah ditentukan (Ghufron, 2020). Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu, yang diwujudkan melalui dimensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kinerja guru mempunyai kriteria tertentu. Kinerja guru ini dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, perilaku atau sikap yang dimaksudkan adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam kegiatan pembelajaran. Berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen menjelaskan Guru memiliki peran sebagai seorang pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja yang dilakukan guru banyak dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain pemberian motivasi, budaya dalam organisasi, pemberian kompensasi, sebuah kepemimpinan, adanya kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen dalam organisasi (Hessel,2007,178). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adanya kepribadian yang baik, pengembangan profesi, adanya kedisiplinan, kesejahteraan terjamin, adanya komunikasi, pengembangan profesi, kemampuan guru dalam mengajar, hubungan masyarakat, dan iklim kerja yang kondusif (Djamarah,2001,67 ). Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005 Bab III Pasal 7 ayat (1) Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan faktor yang dapat dijelaskan secara rinci yaitu memiliki bakat minat, komitmen di dalam peningkatan kualitas pendidikan, memiliki keimanan dan berakhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tugasnya, berkemampuan baik dalam bidangnya, bertanggungjawab, mendapat penghasilan sesuai prestasi kerja, berkesatuan belajar sepanjang hayat, mendapat jaminan perlindungan hukum, mempunyai organisasi profesi yaitu PGRI.

### 3. Standar Kinerja Guru

Patokan yang digunakan dalam pertanggungjawaban terhadap hal yang telah kita kerjakan merupakan standar kerja. Patokan standar kinerja adalah hasil, mengacu pada ukuran output utama sebuah organisasi, efisiensi yang mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi, kepuasan yang mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, dan adaptasi yang mengacu pada ukuran anggota organisasi terhadap perubahan (Prasetyo & Setiawan, 2021). Kualitas kinerja guru dalam tugas yang dilaksanakan bersama peserta didik secara perorangan, mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran yang ada, selalu melibatkan siswa untuk memperoleh pengalaman belajar, keaktifan guru dalam memimpin, akan selalu berkaitan dengan kualitas kerja (Fitriadi, Marsidin, & Sabandi, 2020).

### 4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan menilai prestasi dan hasil pekerjaan guru pada sebuah sekolah (Mustofa & Majaruni, 2019). Penilaian kinerja yang benar dan sistematis mendorong para guru lebih berperan aktif kepada sekolah yang akan menguntungkan sekolah yang bersangkutan. Peningkatan motivasi di satu kerja terwujud berkat peranan penting dari penilaian kinerja. Faktor yang menjadi kunci pengembangan sekolah secara efektif efisien adalah dengan mengadakan penilaian kinerja guru. Setiap guru menginginkan balikan terkait prestasi mereka dengan penilaian, memberikan kesatuan guru untuk meninjau kemajuan mereka dimana jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang ada maka penilaian dapat memberikan waktu guru untuk meninjau ulang kinerjanya (Fitri & Nurhadi, 2017). Untuk mengetahui apakah guru dapat bekerja secara bersama-sama dengan lebih produktif dan memberi manfaat pada sekolah dan masyarakat perlu dilakukan Penilaian Kinerja Guru.

### 5. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Untuk mengetahui sejauh mana standar dan kriteria yang sudah ditetapkan oleh sekolah dan kekurangan seorang guru yang akhirnya dapat diatasi dan dapat memberikan umpan balik yang meningkatkan kinerja guru perlu diadakan Penilaian Kinerja Guru (Taufiq Rahmatullah, Mahmudi, & Orisa, 2021). Ditinjau dari manajemen sumber daya manusia ada beberapa manfaat penilaian kinerja yaitu : adanya perbaikan kinerja, kebutuhan pendidikan dan pelatihan, keputusan

pensatuan, rencana mengembangkan karier, pensatuan staff secara efisien, tidak akuratnya informasi, memberikan kesatuan yang sama. ( Mangkuprawira,2001,224 ). Manfaat penilaian kinerja guru yaitu memberikan penguatan pada kemampuan guru dalam pengembangan profesi dan prestasi guru ini penting bagi lembaga pendidikan dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan apa yang diprogramkan lembaga tersebut untuk mengembangkan SDM (Setyawan, Suryadi, & Nurbaiti, 2021). Dari beberapa penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu, yang diwujudkan melalui dimensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Penilaian kinerja guru ini bisa memberikan informasi akurat dalam menguasai tugas-tugasnya dengan lebih baik dan memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja. Penilaian kinerja guru ini dilakukan bukan untuk menunjukkan kekurangan yang dimiliki seorang guru, akan tetapi digunakan sebagai dorongan dan motivasi bagi guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan merubah perilaku dan cara berfikir untuk siap mengadakan sebuah perubahan yang lebih baik (Mawati, Hamrin, Sauri, & Barlian, 2021).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Pertama**

###### **Perencanaan Supervisi**

Menurut teori, perencanaan program supervisi akademik merupakan penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Temuan dilapangan menunjukkan bahwa SDN Kalangrejo sudah menyusun perencanaan program supervisi pada awal tahun pelajaran yang melibatkan kepala sekolah sendiri, para guru serta pengawas. Dokumen program juga sudah memuat tujuan, sasaran, jadwal, dan hal-hal lain yang dibutuhkan dan perlu dipersiapkan dalam perencanaan supervisi akademik. Maka dapat dikatakan bahwa sekolah ini sudah melaksanakan analisis supervisi akademik pada tahap perencanaan ini secara tepat. menggunakannya sebagai pedoman dalam melaksanakan tahapan-tahapan selanjutnya.

###### **Pelaksanaan Supervisi Akademik**

Pelaksanaan supervisi akademik idealnya diawali dengan kegiatan observasi. Pada tahap observasi supervisor melakukan observasi langsung ditempat guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dari awal sampai akhir. Sesuai jadwal yang disepakati, sebanyak dua kali pertemuan dengan obyek pengamatan aktivitas guru

dan siswa, dilakukan pencatatan dan pengisian instrumen, didukung dokumentasi foto kegiatan. Kepala Sekolah senantiasa memantau para gurunya secara intensif melalui observasi. Maka wajarlah jika kepala sekolah di SDN Kalangrejo mengetahui secara tepat keunggulan dan kelemahan para guru disekolah yang dipimpin.

Menurut Dodd (Daryanto dan Rachmawati: 2015,196) prinsip supervisi akademik meliputi (1) Praktis, mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah (2) Sistematis, dikembangkan sesuai perencanaan program yang matang untuk mencapai tujuan (3) Objektif, masukan sesuai dengan aspek instrumen (4) Realistis, kondisi berdasar kenyataan sebenarnya (5) Antisipatif, mampu menghadapi masalah yang mungkin terjadi (6) Konstruktif, mengembangkan kreatifitas dan inovatif guru dalam mengembangkan proses pembelajaran (7) Kooperatif, ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran (8) Kekeluargaan, mempertimbangkan saling asah, asih, asuh dalam mengembangkan pembelajaran (9) Demokratis, supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik (10) Aktif, guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi (11) Humanis, mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias dan penuh humor (12) Berkesinambungan, supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah (13) Terpadu, menyatu dengan program pendidikan (14) Komprehensif, memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik. Temuan dilapangan menunjukkan bahwa belum semua personil sekolah memahami setiap prinsip tersebut, Namun demikian, adanya komunikasi dalam penyusunan jadwal, dilaksanakan rutin sesuai jadwal, guru yang semula merasa grogi dan tidak percaya diri ketika disuovisi akhirnya menyadari pentingnya supervisi, ini semua membuktikan bahwa prinsip demokratis, berkesinambungan, humanis dan prinsip lainnya sudah diterapkan di SDN Kalangrejo. Dan berbagai prinsip yang telah diterapkan dalam analisis supervisi akademik meski belum dikenal istilahnya, menunjukkan pula bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan yang terencana, terpola dan terprogram dalam mengubah perilaku guru agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Maka berbagai prinsip dalam supervisi akademik tersebut hendaknya senantiasa dipegang teguh sehingga pelaksanaannya dapat berjalan sesuai alur semestinya dan benar-benar mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan. Teknik supervisi akademik (Daryanto dan Rachmawati:2015,201) terdiri dari : Teknik supervisi Individual dan Teknik Kelompok. Dalam teknik supervisi individual , supervisor langsung berhadapan dengan guru secara individu atau perseorangan, sehingga akan diketahui kualitas pembelajaran. Sedangkan teknik supervisi kelompok merupakan cara pelaksanaan program supervisi yang ditujukan kepada dua orang atau lebih, dengan mengelompokkan dan memberikan layanan sesuai kebutuhan dan permasalahan

yang mereka hadapi. Teknik supervisi individual terdiri dari lima jenis, antara lain kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas dan menilai diri sendiri. Sedangkan teknik supervisi kelompok terdiri dari 12 jenis, antara lain : Kepanitiaan, kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, peertemuan guru dan lokakarya atau konferensi kelompok. Dalam analisis supervisi akademik di SDN Kalangrejo ditemukan fakta bahwa kepala sekolah kadang melakukan observasi kelas, kadang guru justru datang dan bertanya tentang banyak hal yang berkaitan dengan pembelajaran kepada kepala sekolah

Dalam hal model supervisi akademik, secara teori model supervisi akademik terdiri dari : Model supervisi Tradisional dan model supervisi Kontemporer atau masa kini. Model supervisi Tradisional dilakukan dengan : Observasi langsung dan Observasi tidak langsung. Sedangkan model supervisi Kontemporer atau masa kini dilakukan dengan pendekatan klinis yang bersifat kolaboratif, sehingga sering disebut supervisi klinis, yang prosedurnya sama dengan observasi langsung, namun pendekatannya berbeda.

## 2. Kedua

### Evaluasi Supervisi Akademik

Pada tahap refleksi sesudah observasi pembelajaran, kegiatan diawali dengan aktivitas guru menghitung nilai kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menentukan kategorinya, mulai kategori Kurang ( $KG < 55\%$ ). Cukup ( $55\% \leq KG < 75\%$ ), Baik ( $75\% \leq KG < 85\%$ ) atau Sangat Baik ( $85\% \leq KG \leq 100\%$ ). Hal ini hendaknya setiap guru memahami dan menggunakan kategori ini secara bijak.

### Tindak Lanjut Supervisi Akademik

Dalam setiap kegiatan, evaluasi selalu diiringi dengan tindak lanjut, apapun hasil yang diperoleh. Bila sudah memperoleh penilaian Baik, hendaknya hal tersebut tidak menjadikan seseorang lupa diri dan menjadi sombong. Dalam hal analisis supervisi penilaian yang sudah Baik harus tetap diiringi upaya untuk mempertahankan yang sudah baik, dan penilaian yang belum baik perlu diiringi upaya menyempurnakan kekurangan yang ada menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang terjadi di SDN Kalangrejo, Kepala Sekolah selalu mengingatkan kepada para gurunya. Kegiatan supervisi akademik ini justru ditunggu, agar guru berkesempatan untuk mengembangkan kualitas dirinya.

### 3. Ketiga

#### Kendala Supervisi Akademik

Secara teori, peneliti belum menemukan bahwa kegiatan ini memiliki kendala. Namun temuan lapangan ternyata menunjukkan bahwa kendala dalam menganalisis supervisi akademik ternyata tidak sedikit. Jadwal yang sudah direncanakan ternyata bisa meleset karena kesibukan kepala sekolah sendiri yang sering mendapatkan tugas dinas dari kabupaten. Para guru di SDN Kalangrejo pun sebagian juga sering mendapatkan tugas dinas luar. Sarana prasarana pembelajaran yang masih kurang, buku kurikulum baru yang masih belum lengkap, panduan sistem penilaian yang masih perlu dipelajari, kesibukan keluarga yang menyita waktu, kondisi siswa yang kurang mendukung dan sebagainya ternyata sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran.

#### Upaya Mengatasi Kendala Supervisi Akademik

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi kendala berkaitan dengan analisis supervisi akademik. Meski tidak mudah semangat keluarga besar SDN Kalangrejo dalam mengatasi kendala yang dihadapi memang luar biasa. Melengkapi sarana prasarana menggunakan dana BOS. Buku masih kurang diatasi dengan menggandakan buku. Kepala Sekolah sedang menjalankan tugas lain gurupun sepakat mengatur ulang jadwal supervisi.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap temuan penelitian tentang analisis supervisi akademik dalam mengoptimalkan kualitas kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kalangrejo dapat disimpulkan sebagai berikut : Analisis supervisi akademik di SDN kalangrejo kecamatan Kunduran Kabupaten Blora sudah sesuai dengan kaidah supervisi akademik antara lain : a) Melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. b) Menerapkan teknik yang bervariasi baik individual maupun kelompok sesuai dengan situasi dan kondisi supervisor maupun pihak yang disupervisi meskipun belum semua teknik diterapkan. c) Menerapkan model supervisi akademik yang bervariasi pula antara tradisional dan kontemporer. d) Menerapkan prinsip-prinsip dalam supervisi. e) Mampu mengubah kesan negatif para guru terhadap supervisi akademik menjadi lebih positif, dari yang semula dianggap sebagai sesuatu yang menakutkan dan dihindari menjadi sesuatu yang kini

dibutuhkan dan ditunggu kehadirannya. f) Mampu mengoptimalkan kualitas kinerja guru yang dibuktikan dengan banyaknya prestasi diraih sekolah.

## REFERENCES

Ali, N. (2018). Implementasi Emotional Intelligence Dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Profesional Guru. *ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam*. <https://doi.org/10.18860/ua.v5i1.6149>

Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>

Bontong, A. T., Faizin, M., & Kusumaningrum, S. (2021). Analisis Pelaksanaan Kurikulum 2013 dalam Proses Pembelajaran SD Inpres 135 Hasik Jaya Kabupaten Sorsel. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikandasar.v3i2.1194>

Creswel, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches.

Darman, R. A. (2017). MEMPERSIAPKAN GENERASI EMAS INDONESIA TAHUN 2045 MELALUI PENDIDIKAN BERKUALITAS. *Edik Informatika*. <https://doi.org/10.22202/ei.2017.v3i2.1320>

Fathurrahman, F. (2018). Asistensi Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Proceedings of Annual Conference on ....*

Fathurrahman, Fathurrahman. (2018). PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU BAHASA MELALUI SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH. *JURNAL REFORMA*. <https://doi.org/10.30736/rfma.v7i1.38>

Fitri, N. Y., & Nurhadi. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Smk Yadika Jambi. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*.

Fitriadi, F., Marsidin, S., & Sabandi, A. (2020). Kebijakan Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan di Sekolah dasar Menuju Abad ke 21. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.120>

Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. Fenomena. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>

Heriyanti, A. S. (2021). PERAN KEPALA SEKOLAH DAN INOVASI PEMBELAJARAN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN PADA MASA PANDEMI. Prosiding Seminar Nasional.

Hermanto, B. (2020). Perekayasaan sistem pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. FOUNDASIA. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v11i2.26933>

Ilham, I. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan). <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>

Irsyad. (2017). Kajian Administrasi Pendidikan Di Dunia Pendidikan. Jurnal Al-Irsyad.

Lalak Muslimin, L. L. Y., & Muqowim, M. (2021). Peran Kepala Sekolah Terhadap Kebijakan Pendidikan Inklusi di Tingkat Sekolah Dasar. Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i3.3468>

Maghribi, J. A., Aspin, A., & Sunarjo, I. S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kinerja Guru. Jurnal Sublimapsi. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i2.16708>

Mahrus, M. (2021). Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran dalam Sistem Pendidikan Nasional. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.59>

Mawati, A. T., Hamrin, H., Sauri, S., & Barlian, U. C. (2021). Implementasi Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan SMA Kota Bandung. Edumaspul: Jurnal Pendidikan. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.936>

Mustofa, A. F., & Majaruni, M. I. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. CAHAYAtch. <https://doi.org/10.47047/ct.v7i1.1>

Novel, F., Muhdi, M., & Retananidyastuti, R. (2020). PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU SMK DI KECAMATAN COMAL KABUPATEN PEMALANG. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i1.6839>

Novianti, N. E., & Afriansyah, H. (2020). Konsep Dasar Administrasi Pendidikan. Artikel.

Prasetyo, W., & Setiawan, Y. (2021). Evaluasi Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Guru pada Guru Kelas di SD Negeri Randuacir 02. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1231>

Prita Kusuma. (2020). Hari Pendidikan Internasional, Indonesia Masih Perlu Tingkatkan Kualitas Pendidikan. *Www.Dw.Com*.

Raharjo, S. B. (2013). EVALUASI TREND KUALITAS PENDIDIKAN DI INDONESIA. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/pep.v16i2.1129>

Rahmawati, E., & Kardoyo, K. (2019). PENGARUH PEMBIAYAAN PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PERAN KOMITE, DAN INTEGRITAS SEKOLAH TERHADAP MUTU LULUSAN MELALUI MUTU PROSES. *Economic Education Analysis Journal*. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28331>

Rahmawati, S., Wiyono, B. B., & Sultoni, S. (2021). Keterampilan Manajerial Kepemimpinan dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi serta Hubungannya dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i11.14203>

Ruslan. (2019). Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Berbasis Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Profesional Guru (Studi Multi Situs pada SMAN 1 Kota Bima, SMAN 1 Bolo Kab. Bima dan SMAN 1 Dompu Kab. Dompu Provinsi NTB). *JURNAL PENDIDIKAN IPS*. <https://doi.org/10.37630/jpi.v9i2.231>

Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Journal EVALUASI*. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>

Salawane, H. (2005). PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2005 TENTANG. PANDUAN KONSELING BEHAVIORAL DENGAN TEKNIK SELF MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KERJA KERAS SISWA Pengantar.

Savitri, A. S., Rahma, A. N., Kultsum, U. W., & Prihantini, P. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin dalam Pengelolaan Pendidikan pada Satuan Pendidikan. *Aulad: Journal on Early Childhood*. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.245>

Setyanto, E., Sulhan, M., Nurranto, H., & Kemal, I. (2022). Manajemen Organisasi dan Jaringan Sistem Pendidikan. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v2i6.125>

Setyawan, D., Suryadi, A., & Nurbaiti, D. E. (2021). Aplikasi Monitoring Dalam Evaluasi Akademik Untuk Penilaian Kinerja Guru Berbasis Web di SDN 001 Nongsa. *JR : Jurnal Responsive Teknik Informatika*. <https://doi.org/10.36352/jr.v5i01.191>

Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>

Suryameng, S., & Sarayati, S. (2019). PERAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENDIDIKAN BERSPEKTIF GENDER DI TK NEGERI SE-KABUPATEN SINTANG. *Jurnal Golden Age*. <https://doi.org/10.29408/goldenage.v3i02.1662>

Susanto, B. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, dan Partisipasi Komite Sekolah terhadap Kinerja Sekolah. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/pep.v7i1.2029>

Taufiq Rahmatullah, M., Mahmudi, A., & Orisa, M. (2021). PENILAIAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS DENGAN MENGGUNAKAN METODE AHP TOPSIS BERBASIS WEBSITE. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*. <https://doi.org/10.36040/jati.v5i2.3778>