



## Peran Supervisi dan Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo

**Saiful Basri**

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[maasaiful599@gmail.com](mailto:maasaiful599@gmail.com)

**Ashari**

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

Alamat: Jalan Raya Tirtowening Jl. Raya Tirtowening Pacet No.17, Bendorejo, Bendunganjati, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

Korespondensi penulis: <sup>1</sup>, [ashari@smpbp-au.sch.id](mailto:ashari@smpbp-au.sch.id)

**Abstract.** Educational supervision is a very important thing to do to improve the quality of education. Teacher performance is a result of work achieved by a teacher in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience, and sincerity as well as time. The research method in this thesis is a descriptive qualitative approach, data collection can use primary data sources and secondary data sources, data collection techniques using observation, interviews, documentation. The results of the study show that the supervisory role of the school principal in improving teacher performance at Nurul Falah Islamic Middle School Mangaran Situbondo is to provide guidance to teachers related to theoretical and practical learning, involve teachers in training, provide opportunities for teachers to take part in various education and training at the cluster or sub-district level regularly, subject teacher deliberations (MGMP), supervising teacher deliberations (MGP), and teacher working groups (KKG), as well as seminar workshop discussions, and provision of learning resources. providing motivation to teachers, collaborating with foundations that oversee the Nurul Falah Islamic Middle School Mangaran Situbondo, school committees, and the community. The motivation of school principals in improving teacher performance at Nurul Falah Islamic Middle School Mangaran Situbondo through regulation of the physical environment, regulation of the work atmosphere, discipline, applying the principles of rewards and punishments.

**Keywords:** Supervision, Principal Motivation, Teacher Performance

**Abstrak.** Supervisi pendidikan adalah hal yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Metode penelitian dalam tesis ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo yaitu memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek., mengikutsertakan guru dalam diklat, memberikan kesempatan guru mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan di tingkat gugus atau kecamatan secara teratur, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), musyawarah guru pembimbing (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG), serta diskusi seminar lokakarya, dan penyediaan sumber belajar. memberikan motivasi kepada para guru, menjalin kerja sama dengan yayasan yang menaungi SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo, Komite sekolah, maupun masyarakat. Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo melalui pengaturan lingkungan fisik, Pengaturan suasana kerja, disiplin, menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

**Kata kunci:** Supervisi, Motivasi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

### LATAR BELAKANG

Received Juni 20, 2023; Revised Juli 22, 2023; Accepted Agustus 27, 2023

\* Saiful Basri, [maasaiful599@gmail.com](mailto:maasaiful599@gmail.com)

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Meningkatkan sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya.

Supervisi pendidikan adalah hal yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan keprofesionalan guru dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada di dunia pendidikan baik pada masa saat ini atau masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut pendidikan merupakan faktor yang penting karena pendidikan salah satu penentu mutu SDM (Sumber Daya Manusia), dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi- potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Guru adalah tugasnya yang terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya (Suparlan, 2015, hlm. 12). Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Dalam rangka mengembangkan peningkatan pendidikan secara bersama-sama semua personal agar bergerak ke arah pencapaian tujuan sesuai pelaksanaan tugas masing-masing secara efisien dan efektif (Hamrin, 2011, hlm. 51). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi

tercapainya suatu tujuan (A.M. Sardiman, 2011, hlm. 73). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan menyatakan bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P. Hasibuan, 2013, hlm. 141).

Sutrisno berpendapat bahwa “Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia” (Sutrisno, 2011, hlm. 110). Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Hasibuan, 2013, hlm. 94). Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok aparatur sipil negara telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, hlm. 67). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo dapat dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar persiapan mengajarnya yang kurang lengkap. Selain itu juga minimnya kreativitas guru yang kurang mengembangkan metode dan media pembelajaran sehingga materi yang seharusnya dapat dikembangkan sepenuhnya menjadi terkesan membosankan bagi siswa.

Hal ini tentunya sangat berkaitan dengan motivasi kerja guru yang akan mempengaruhi guru dalam mengoptimalkan kinerjanya. Akan tetapi motivasi kerja guru terlihat menurun. Berdasarkan hasil wawancara dalam observasi ke beberapa guru SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian dari pihak sekolah sehingga menimbulkan anggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak baik pun sama saja hasilnya.

Pada beberapa bagian masih kurang lengkap terutama pada sarana dan prasarana penunjang langsung proses pembelajaran seperti alat peraga. Hal ini dapat menyebabkan motivasi mengajar guru menjadi menurun, karena guru terkadang harus mengeluarkan biaya sendiri sebagai pemenuhan kebutuhan akan alat peraga pembelajaran. Selain permasalahan kualifikasi akademik dan keterbatasan kepala sekolah, permasalahan lain juga berasal dari sikap kepala sekolah yang belum dapat menjalin hubungan baik dengan guru.

Sikap kepala sekolah belum menunjukkan kedekatan secara personal dalam melakukan pembinaan. Padahal lapangan kependidikan dan proses belajar mengajar bukan lapangan kerja rutin yang dapat dikerjakan dengan pembiasaan dan pengulangan semata, akan tetapi memerlukan pembinaan dan perencanaan yang mantap dan terorganisir secara sistematis. Untuk perencanaan dan pelaksanaan pembinaan secara baik, kepala sekolah yang belum mampu menghadapi perubahan besar dalam perkembangan pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema, dengan memilih judul “Peran Supervisi dan Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo”. Fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo ?; 2) Bagaimana motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo?.

## **KAJIAN TEORITIS**

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (E. Mulyasa, 2012, hlm. 154).

Menurut Harris dalam Piet A. Sahertian “supervisi pengajaran ialah segala sesuatu yang dilakukan kepala sekolah dengan cara yang langsung mempengaruhi proses belajar mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar siswa (Piet A. Sahertian, 2018, hlm. 18). Menurut M. Ngalim Purwanto bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (M. Ngalim Purwanto, 2014, hlm. 52). Sedangkan menurut Sri Banun Muslim menyebutkan bahwa supervisi cenderung kepada pelayanan dan pemberian bantuan dalam rangka memajukan dan meningkatkan proses dan hasil belajar mengajar (Sri Banun Muslim, 2010, hlm. 13).

Suharsimi Arikunto menyatakan tentang Supervisi Pengajaran dengan menyebut sebagai “Supervisi Klinis” yaitu suatu bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan kualitas mengajar melalui sarana siklus yang simpatik untuk langkah-langkah intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata serta bertujuan untuk mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi pengajaran adalah upaya kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan,

penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Kepala sekolah dalam kedudukan dan tanggung jawabnya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Untuk menjadi pendidik dan pengajar yang baik bukanlah suatu hal yang mudah, tetapi memerlukan waktu dan proses yang panjang. Menurut Made Pidarta ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah kepribadian guru, peningkatan profesi secara kontinu, proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, keragaman kemampuan guru, keragaman daerah dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat (Made Pidarta, 2012, hlm. 13).

Keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak terlepas dari motivasi diri yang dimilikinya. Motivasi dapat menggerakkan dan mendorong manusia untuk mencapai tujuan. Karena dengan motivasi manusia dapat menggerakkan jiwa dan raga untuk berbuat sesuatu. Motif diartikan dengan istilah “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan driving force (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu (Saefullah, 2012, hlm. 255). Selain itu motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu (Yaslin Ilyas, 2003, hlm. 49).

Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Siagian, SP, 2014, hlm. 227). Menurut Bangun pengertian “kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) (Bangun W, 2012, hlm. 231). Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya menggunakan reduksi, dan verifikasi. Sedangkan untuk menguji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan waktu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam**

#### **Nurul Falah Mangaran Situbondo**

Guru sebagai pengajar dan pendidikan memiliki tanggung jawab moral yang tinggi, diharapkan memiliki komitmen terhadap visi, misi dan tujuan pendidikan. Seperti halnya dengan guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo,kinerjanya sudah cukup baik. Ini bisa dilihat dari:

1. Guru sudah bersertifikasi.
2. Proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan kondusif.
3. Guru membuat silabus, RPP, jurnal, dan kebutuhan sebelum proses belajar mengajar.
4. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan, yaitu kurikulum 2013
5. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
6. Guru juga sudah memberikan motivasi kepada muridnya untuk belajar lebih giat. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien maka, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Untuk menjadi guru yang berkompeten bukanlah hal yang sederhana. Untuk meningkatkan kinerjaguru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh .

Guru sebagai pendidik dalam menjalankan tugasnya tidak selamanya berjalan dengan lancar. Seperti di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo, masih ada beberapa guru yang belum disiplin dalam mengajar. Dikarenakan masih ada kepentingan-kepentingan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan. Meskipundemikian guru tersebut meminta izin pada petugas piket. Hubungan kerja antara tenaga kependidikan dengan kepala sekolah terjalin sangat harmonis. Hal tersebut membuat para tenaga pendidik nyaman, dan melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Supervisi merupakan tindakan yang bersifat pembinaan yang dilakukan oleh kepala SMP kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di bawah naungannya, kepala SMP bersama-sama seluruh stafnya bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas lembaga, baik dari segi gurunya maupun peserta didiknya. Dari paparan data diatas peneliti menjabarkan temuan penelitian berdasarkan fokus penelitian yang pertama yaitu terkait pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo sudah merupakan program tahunan yang rutin dilaksanakan.
2. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo bersifat situasional dalam artian supervisi segera dilakukan jika dianggap perlu, walaupun waktu pelaksanaan supervisi sebelumnya sudah ditentukan.
3. Kepala SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo tidak hanya berperan sebagai supervisors akan tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator.
4. Supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo dilaksanakan dengan pemberitahuan terlebih dahulu.
5. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo mendapatkan respon yang positif dari guru.
6. Supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo sangat menuntut persiapan perangkat pembelajaran sebagai penunjang keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.
7. Tujuan pelaksanaan Supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo tidak hanya terfokus pada peningkatan kinerja guru tetapi juga seberapa besar pelaksanaan supervisi berpengaruh pada penguasaan materi yang diberikan guru kepada siswa.
8. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo menggunakan model supervisi campuran antara supervisi bersifat ilmiah.
9. Supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo menggunakan teknik kelompok dan perseorangan.

Supervisi merupakan pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik. Oleh karena itu dalam pelaksanaan supervisi perlu adanya kepala SMP

yang benar-benar mampu menjalankan perannya dengan baik. Keberhasilan kepala SMP sebagai supervisor harus didukung strategi agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan paparan data diatas maka temuan penelitian terkait strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo adalah sebagai berikut:

1. Mata pelajaran di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo sudah dipegang oleh guru yang bersertifikat profesional, yang sesuai dengan ijazahnya.
2. Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo selama ini belum pernah mengalami permasalahan yang berarti dalam kelas, hanya masalah kedisiplinan peserta didik yang perlu ditingkatkan.

Strategi yang dijalankan kepala sekolah sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo antara lain:

1. Memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek.
2. Mengikutsertakan guru dalam diklat yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama atau balai diklat.
3. Memberikan kesempatan guru mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan di tingkat gugus atau kecamatan secara teratur, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), musyawarah guru pembimbing (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG), serta diskusi seminar lokakarya, dan penyediaan sumber belajar.
4. Memberikan motivasi kepada para guru.
5. Kedepannya terkait dengan peningkatan kinerja guru kepala sekolah berharap bisa menjalin kerja sama dengan yayasan yang menaungi SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo, Komite sekolah, maupun masyarakat.

Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan (Martinis Yamin & Maisah, 2010, hlm. 87).

Kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo sudah cukup baik, para guru sudah menjalankan tugas, pokok, dan fungsinya. Sebelum melaksanakan proses belajar mengajar guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo menyiapkan segala kebutuhan sebelum pembelajaran di mulai. Dari RPP, silbus, dan perangkat

pembelajaran lainnya. Menurut Suharsini Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

1. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan di kelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
2. Melaksanakan pengajaran di kelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
3. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis ( pertanyaan singkat) melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir (Suharsini Arikunto, 2016, hlm. 243).

Hal lain yang dilakukan guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo selain menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik adalah sebagai orang tua kedua, dan menempatkan diri di masyarakat. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas seorang guru yaitu:

1. Tugas dalam bidang profesi yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.
2. Tugas guru pada bidang kemanusiaan, guru harus mampu menempatkan diri sebagai orang tua kedua.
3. Tugas guru dalam bidang masyarakat, masyarakat menempatkan pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru mereka berharap mendapatkan ilmu pengetahuan (Moh Uzer Usman, 2012, hlm. 4).

Supervisi pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan guru yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai (Mulyasa, 2014, hlm. 98). Pelaksanaan supervisi di lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan semua aspek khususnya dalam proses belajar mengajar. Peran kepala SMP sebagai supervisor merupakan aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai SMP lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Sehubungan dengan hal itu kepala SMP SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo melaksanakan supervisi sewaktu-waktu jika dibutuhkan walaupun diluar waktu yang telah ditentukan demi kebaikan berbagai pihak.

Peran kepala SMP sebagai supervisor di SMP Islam Nurul Falah Mangaran

Situbondo sudah cukup baik, pelaksanaan supervisi dihandle langsung oleh kepala SMP berusaha menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi, bekerja sama dengan guru agar dapat berjalan dengan lancar. Tujuan pelaksanaan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa serta pada akhirnya akan mengembangkan kinerja guru. Pendapat ini dikuatkan oleh Binti Maunah bahwa tujuan supervisi adalah usaha perbaikan belajar dan mengajar yang ditunjukkan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal (Binti Maunah, 2019, hlm. 26).

Model supervisi yang dijalankan di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo lebih mengarah pada model supervisi campuran antara supervisi yang bersifat ilmiah dengan model supervisi klinis, menurut Mufidah supervisi yang bersifat ilmiah yaitu supervisi yang direncanakan secara berencana, sistematis, menggunakan instrumen pengumpulan data (Luk-luk Nur Mufidah, 2017, hlm. 27). Sedangkan supervisi klinis yaitu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti sebagai dasar untuk usaha mengubah perilaku mengajar guru (Luk-luk Nur Mufidah, 2017, hlm. 28).

Pada prakteknya pelaksanaan supervisi di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo dalam meningkatkan kinerja guru dimulai dari pemberian instrumen supervisi yang merupakan ciri dari supervisi bersifat ilmiah, dari kepala SMP kepada guru yang bersangkutan yang kemudian diisi sesuai dengan pembelajaran, pelaksanaan instrumen tersebut kedepannya dapat diadakan evaluasi terhadap guru, dalam pelaksanaannya terjadi suasana kehangatan, keterbukaan, kedekatan antara guru dengan kepala SMP.

Pelaksanaan supervisi tidak lepas dari teknik supervisi yang menjadi acuan kepala SMP menjalankan perannya, secara garis besar Ngalim Purwanto menggolongkan teknik supervisi menjadi dua bagian yaitu teknik perseorangan dan kelompok, teknik perseorangan adalah kegiatan supervisi merupakan bantuan yang dilakukan secara sendiri oleh petugas supervisi dalam hal ini adalah kepala SMP, baik terjadi di luar kelas maupun didalam kelas. Adapun teknik kelompok adalah teknik yang dilakukan dengan berkelompok (M. Ngalim Purwanto, 2014, hlm. 54–56).

Kepala sekolah di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo menjalankan

perannya sebagai supervisor dengan menggunakan teknik supervisi kelompok diadakan pada waktu rapat dengan guru pernyataan ini bermaksud agar komunikasi dalam manajemen SMP dapat terlaksana dengan baik, karena masing-masing warga SMP mempunyai hak yang sama dalam mengeluarkan pendapat dan segala informasi yang ada dapat segera tersampaikan kepada semua warga dengan cepat dan dengan pemahaman yang tepat. Adapun teknik individual dengan mengadakan kunjungan kelas melalui observasi dengan cara pemberitahuan terlebih dahulu serta dengan mengadakan wawancara perseorangan kepada guru yang bersangkutan, menurut Sulistyiorini mengungkapkan bahwa demonstrasi merupakan teknik yang berharga karena rencana demonstrasi yang telah disusun dengan teliti akan sangat membantu guru.

Pelaksanaan supervisi di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo juga bertipe demokratis yaitu tanggung jawab tidak dipegang penuh oleh kepala SMP sebagai supervisor akan tetapi dibagikan kepada bawahan dengan kontrol penuh dari kepala SMP. Dengan model, dan teknik supervisi tersebut kepala SMP berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan perannya sebagai supervisor, agar nantinya peningkatan Kualitas guru akan lebih terlihat yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan pendidikan.

Kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan personel sekolah pada umumnya dan khususnya pada peningkatan kinerja guru agar kualitas pembelajaran meningkat. Sebagai dampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran, diharapkan dapat meningkat pula prestasi belajar peserta didik dan pada akhirnya meningkatkan pula kualitas lulusan di lembaga pendidikan tersebut.

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab yang besar, bukan hanya menumbuhkan semangat para guru akan tetapi turun langsung jika guru menghadapi permasalahan dalam pembelajaran. Bentuk tanggung jawab kepala SMP yang lainnya adalah dalam kelancaran proses belajar mengajar, mengawasi, membina, memotivasi kinerja guru dan pegawai lainnya (Sam M Chan & Tuti, 2005, hlm. 83). Sebagai supervisor kepala SMP Islam Nurul Falah

Mangaran Situbondo menjalankan perannya dengan tanggung jawab penuh, walaupun dengan kesibukan yang padat pelaksanaan supervisi selama ini masih dapat berjalan dengan semestinya, walaupun masih ada kendala dalam pelaksanaannya, terkait dengan guru sampai sekarang belum ada permasalahan yang berarti.

Supervisor mempunyai tugas merencanakan usaha-usaha untuk memperbaiki kekurangan guru, membenahi pembelajaran yang belum maksimal, dengan selalu berusaha agar nantinya tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo kepala sekolah menerapkan supervisi dengan menggunakan berberapa langkah antara lain:

1. Memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek. Sebagaimana tujuan supervisi yang diungkapkan Suharsimi Arikunto bahwa supervisi bertujuan memberikan bimbingan kepada guru (dan staf lain) agar personel tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugasnya, yaitu melaksanakan proses pembelajaran (Suharsimi Arikunto, 2016, hlm. 40). Apabila sudah ada peningkatan kualitas guru diharapkan akan meningkatkan Kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa yang pada akhirnya akan tercapai tujuan pendidikan. Pemberian bantuan tersebut bersifat langsung maupun tidak langsung kepada guru PAI didasarkan atas data yang lengkap, tepat, sesuai dengan kenyataan.
2. Mengikutsertakan guru mata pelajaran dalam, seminar atau diklat yang diselenggarakan oleh Kementrian Agama atau balai diklat.
3. Memberikan kesempatan guru mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan di tingkat gugus atau kecamatan secara teratur, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), musyawarah guru pembimbing (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG), serta diskusi seminar lokakarya, dan penyediaan sumber belajar. Suharsimi menambahkan adanya penataran juga dapat meningkatkan kemampuan guru, penataran dapat dilakukan disekolah sendiri dengan mengundang nara sumber, tetapi jika menginginkan biaya yang lebih irit bisa diselenggarakan bersama antar beberapa sekolah. SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo menyebutnya dengan diklat di tempat kerja. Sulistyorini menambahkan terkait dengan lokakarya bahwa kegiatan tersebut menyediakan kesempatan untuk bekerja sama, untuk menentukan ide-ide, untuk mendiskusikan masalah-masalah bersama atau khusus, dan untuk pertumbuhan kepribadian profesional dalam berbagai bidang study (Sulistyorini, 2009, hlm. 233).
4. Untuk jangkauan yang lebih luas lagi kepala SMP menjalinkerja sama dengan pihak yang terkait antara lain: yayasan yang menaungi SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo, Komite sekolah, Seluruh pihak yang mendukung.

Perbaikan dan peningkatan kinerja guru dan pembelajaran di sekolah berkaitan erat dengan keefektifan layanan supervisi. Segala sesuatu yang sudah direncanakan tanpa didukung oleh beberapa unsur pendukung tidak akan berjalan dengan baik. Suharsimi Arikunto berpendapat dalam setiap kegiatan sekurang-kurangnya ada tiga unsur terkait pelaksanaan kegiatan tersebut yaitu: isi kegiatan, cara dan orang yang melakukan (Suharsimi Arikunto, 2016, hlm. 40). Apabila unsur tersebut tidak terpenuhi maka akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, begitu juga dengan pelaksanaan supervisi di suatu lembaga pendidikan.

### **Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo**

Dalam peningkatan kinerja guru kepala sekolah bertindak sebagai motivator. di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo kepala sekolah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai motivator berjalan dengan baik. Sebagai motivator kepala sekolah membangunya melalui :

1. Kemampuan mengatur lingkungan kerja/ fisik
2. Kemampuan mengatur suasana kerja / non fisik
3. Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Pelaksanaanya ketika rapat atau pada waktu yang memang diperlukan untuk memberi motivasi. Selama ini dalam pelaksanaan motivasi belum ada hambatan, karena berjalan dengan sebagaimana mestinya, walaupun ada hambatan akan di carikan solusinya. Dengan adanya motivasi kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo semakin meningkat, menambah semangat keseharian guru- guru di sekolah. Menjadikan guru lebih professional sebagai tenaga kependidikan.

Memberikan motivasi kepada para guru, motivasi sangat diperlukan oleh guru agar semangat dalam menjalankan tugasnya. Hasibuan mengungkapkan bahwa motif adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai (Malayu S.P. Hasibuan, 1989, hlm. 93). Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan individu agar bertindak. Dengan adanya motivasi dan dorongan kerja dalam melakukan sesuatu pekerjaan akan sangat berpengaruh pada keefektifan kerja karena itulah kepala SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo menganggap bahwa motivasi merupakan masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan tugasnya yang pada

akhirnya akan berpengaruh pada hasil kerja, kepala SMP berusaha selalu memotivasi para guru agar semangat kerja terus ada sehingga memperoleh peningkatan khususnya kinerja guru. Sebagai motivator kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya kepala sekolah SMP Nurul Falah menumbuhkan motivasi melalui:

1. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

2. Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan. Disiplin dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, meningkatkan standar perilakunya, dan melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

Dorongan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari luar maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan pengemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. prinsip- prinsip tersebut adalah:

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan

menarik, dan menyenangkan.

2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan dengan para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam menyusun tujuan tersebut.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Penghargaan. Penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negative yang bisa ditimbulkannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo yaitu memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran secara teori dan praktek., mengikutsertakan guru dalam diklat, memberikan kesempatan guru mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan di tingkat gugus atau kecamatan secara teratur, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), musyawarah guru pembimbing (MGP), dan kelompok kerja guru (KKG), serta diskusi seminar lokakarya, dan penyediaan sumber belajar. memberikan motivasi kepada para guru, menjalin kerja sama dengan yayasan yang menaungi SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo, Komite sekolah, maupun masyarakat

2. Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Falah Mangaran Situbondo melalui pengaturan lingkungan fisik, Pengaturan suasana kerja, disiplin, menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo.
- Bangun W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Binti Maunah. (2019). *Supervisi pendidikan(teori dan praktek*. Terras.
- E. Mulyasa. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Hamrin. (2011). *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah. Tips dan Strategi Jitu Melaksanakan Tugas*. Samudra Biru.
- Luk-luk Nur Mufidah. (2017). *Supervisi pendidikan*. Terras.
- M. Ngalim Purwanto. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Made Pidarta. (2012). *Supervisi Pendidikan Konstektual*. Rineka Cipta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (1989). *Menejemen Dasar,pengertian dan masalah*. CV Haji Masagung.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2013). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Pers.
- Moh Uzer Usman. (2012). *Menjadi Guru Profesional*. Rosda Karya.
- Mulyasa. (2014). *Menjadi Kepala SMP Profesoanal Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Remaja Rosdakarya.
- Piet A. Sahertian. (2018). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. CV Pustaka Setia.
- Sam M Chan & Tuti. (2005). *ANALISIS SWOTKebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sri Banun Muslim. (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Dasar-Dasar Supervisi*. Rineka Cipta.
- Suharsini Arikunto. (2016). *Manajemen Pengajaran*. Rineka Cipta.
- Sulistiyorini. (2009). *Menejemen Pendidikan Islam*. Terras.
- Suparlan. (2015). *Menjadi Guru Efektif*. Hikayat.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yaslin Ilyas. (2003). *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Gramedia.