

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomis. Menurut Jex kinerja yaitu, *“job performance is a deceptively simple term. At the most general level it can be defined simply as all the behaviors employees engage in while at work”*.³ Kinerja merupakan cerminan dari perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

³ Steve M. Jex, *Organizational Psychology* (USA: John Wiley, 2002), h.88

Pendapat senada di ungkapkan oleh John M. Ivancevich, *et al* mendefinisikan kinerja sebagai berikut, “*job performance a set of employee work related behavior designed to accomplish organizational goals*”.⁴ Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai serta dirancang dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku pegawai yang dilakukan selama pegawai berada di lingkungan organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dimana pegawai bekerja.

Sedangkan Williams mendefinisikan, “*job performance is how well someone performs the requirements of the job*”.⁵ Kinerja adalah seberapa baik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Berbeda dengan tokoh lain Chuck Williams lebih memperhatikan sikap dan niat seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal senada di ungkapkan oleh Muchinsky mendefinisikan kinerja sebagai berikut, “*job performance is the set of worker’s behaviors that can be monitored, measured, and assessed achievement in individual level*”.⁶ Kinerja merupakan suatu bentuk perilaku kerja yang dapat dilihat, dinilai, diperkirakan menunjukkan prestasi kerja seseorang.

⁴ John M.Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management 10 edition* (New York: McGraw Hill, 2014), h.172

⁵ Chuck Williams, *Management 6 edition* (USA: South Western Cengage Learning, 2011), h. 493

⁶ Jarunne Saetang et al., *Factors Affecting Preceived Job Performance Among Staff: A Case Study Of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre For Boys* , The Journal Of Behavioral Science, 2010, Vol. 5. No.1, 33-45., h.34

Perilaku yang di implementasikan dalam bekerja dan dapat di lihat, dinilai dan diprediksi menunjukkan hasil kerja seseorang.

Selanjutnya Leslie W. Rue dan Lloyd L. Byars mendefinisikan kinerja sebagai berikut, "*job performance is the net of an employee's effort as modified by abilities and role (or task) perceptions. Thus, performance in a given situation can be viewed as resulting from the inter-relationship*".⁷ Kinerja merupakan suatu upaya pegawai yang berkaitan dengan kemampuan pegawai, peran pegawai didalam bekerja atau kewajiban seseorang pegawai yang dipersepsikan dalam bentuk tindakan dalam bekerja, dengan demikian kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari hubungan seseorang dengan pekerjaannya. Selanjutnya Nick Forster menjelaskan, "*job performance is defined as the successful completion of a task, action or process at works*".⁸ Kinerja merupakan salah satu kesuksesan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan oleh pimpinan kepadanya, dan diselesaikan dengan tindakan atau proses bekerja di tempat pegawai bekerja.

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai

⁷ Leslie W Rue, Lloyd L. Byars, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2008), h. 216

⁸ Nick Forster, *Maximum Performance: A Practical Guide to Leading and Managing People at Work 2 Edition*, (United Arab Emirat: Zayed University, 2009), h. 164

dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance. Kata "performance" memberikan tiga arti, yaitu: (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "high performance car", atau "mobil yang sangat cepat" ; (2) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "in performing his/her duties". (Ruky, 2002:14). Kinerja adalah bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku struktur dan proses dalam organisasi (Komang Ardana dkk, 2008: 2). Kinerja menurut Keith Davis dan John Newstrom (Komang Ardana dkk, 2008: 2) adalah telah dan aplikasi pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak didalam organisasi. Gibson dkk berpendapat bahwa kinerja adalah bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi secara keseluruhan, menganalisa akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi studinya, misi dan sasaran serta strategi (Komang Ardana dkk, 2008: 2). Kinerja adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku (manusia) di dalam organisasi dengan

tujuan menerapkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kinerja menurut T.Hani Handoko (2001: 135) adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Gugup Kismono (2001: 176) mendefinisikan kinerja sebagai pengevaluasian tingkatan prestasi kerja untuk menentukan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang dalam hal ini adalah guru.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah suatu hasil atau suatu pencapaian yang diperoleh oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh sekolah. Kinerja merupakan suatu hasil ataupun prestasi yang diperlihatkan, yang mana dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah kinerja guru.

a. Kompetensi Guru

Berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek, seperti moral, emosional dan intelektual. Seorang guru harus menguasai teori belajar dan prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan kemampuan yang berbeda.

2) Kompetensi kepribadian

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika dan ilmu pengetahuan akan mempengaruhi perilaku etika siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap, mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, cara belajar, mematuhi aturan atau tata tertib dan belajar bagaimana harus berbuat. Seorang guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah (1) bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia; (2)

menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, arif dan berwibawa; (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri; (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi sosial

Seorang guru memiliki kemampuan sosial dalam masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah (1) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; (3) beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya; (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tertulis atau bentuk lain.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran serta dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu memperbaharui dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari beberapa aspek, yaitu: menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu; (3) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan

tindakan reflektif; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

b. Peran Guru

Peran guru yang dimaksud adalah peran guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, dimana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu (1) guru melakukan diagnosa terhadap perilaku awal siswa; (2) guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (3) guru melaksanakan proses pembelajaran; (4) guru sebagai pelaksana administrasi sekolah; (5) guru sebagai komunikator; (6) guru mampu mengembangkan ketrampilan diri; (7) guru dapat mengembangkan potensi anak (Permendiknas, 2008).

c. Kinerja Guru

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban

terhadap apa yang telah dilaksanakan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Permendiknas, 2008).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Terdapat faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi guru dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan di fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator; (1) Perilaku dalam bekerja, (2)

Kemampuan dalam bekerja, (3) Tanggung jawab, dan (4) Kualitas hasil kerja.

2. Supervisi

Secara umum, supervisi merupakan pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian di bawahnya. Dengan demikian, supervisor atau pengawas hendaknya adalah orang-orang yang memiliki kelebihan dalam banyak hal seperti penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan, pangkat, jabatan, dan sebagainya untuk melakukan tugas kepengawasan dengan baik sesuai standar dan fungsi kerja yang telah ditetapkan.

Kaitan dengan ini, Peter F. Olivia mengemukakan "*supervision is a process to help teachers reduce non-conformance or the gap between the real teaching behavior with the behavior of ideal.*"⁹ Supervisi adalah proses membantu guru memperkecil ketidaksesuaian atau kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku yang ideal.

Sementara Mukhneri Mukhtar menjelaskan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang mengusahakan agar kegiatan-kegiatan organisasi terbimbing dan terarahkan kepada

⁹ Peter F. Olivia, *Supervision for Today's School*, (New York: Longman, 1984), h. 9

tujuan yang telah direncanakan.¹⁰ Itu artinya, dengan adanya pengawasan setiap administrator dan manajer dapat memastikan apa yang dikerjakan atau pekerjaan apa yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Nur Aedi, menjelaskan konsep pengawasan pendidikan merupakan proses sistematis untuk memastikan proses pendidikan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang ditentukan sehingga dapat dipastikan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.¹¹ Hal ini dapat dijelaskan bahwa proses sistematis tersebut dimulai dari penentuan standar kinerja dan indikator kinerja, penyusunan instrumen pengawasan yang tepat, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen pengawasan yang telah dibuat, pengolahan data, analisis data, pengambilan keputusan/tindakan atau pemberian umpan balik berdasarkan analisis data hasil pengawasan guna pengambilan langkah berikutnya untuk dapat melaksanakan perbaikan berkelanjutan. Supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar dan belajar pada khususnya. Supervisi dapat

¹⁰ Mukhneri Mukhtar, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: BPJM Press, 2013), h. 36.

¹¹ Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2015), h. 6.

kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.¹² Ada beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut antara lain, pengawasan, pemeriksaan dan inspeksi. Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan. Pemeriksaan dimaksudkan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan. Inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.

Ngalim purwanto, berpendapat bahwa supervisi adalah suatu aktivitas yang direncanakan untuk membantu para guru dan

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), h. 154

pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹³ Supervisi diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu para guru, orang yang dipimpin agar menjadi personil yang cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pendidikan pada khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah. Disini supervisi diartikan sebagai suatu usaha layanan dan bantuan berupa bimbingan dari kepala sekolah kepada para guru dan pegawai lainnya.

Sementara Hadar Nawawi, berpendapat bahwa supervisi yaitu pelayanan yang disediakan pemimpin untuk membantu agar semakin cakap atau terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dibidang tugasnya tersebut.¹⁴ Lebih lanjut Burhanudin berpendapat bahwa supervisi yaitu bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada

¹³ Ngalim Purwanto, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 103

¹⁴ Hadar Nawawi, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 196

guru dan pegawai lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dengan berbagai aspeknya.¹⁵

Pada hakekatnya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang berkelanjutan, pengembangan kemampuan personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain, dalam supervisi terdapat proses pelayanan untuk membantu atau membina para guru. Pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan yang kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta suasana belajar mengajar yang lebih baik lagi sehingga pada akhirnya juga meningkatkan kualitas dari peserta didik.

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Semua kegiatan yang dilakukan tentu memiliki tujuan dan selalu mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai tersebut. Pendidikan merupakan salah satu bentuk kegiatan manusia yang memiliki tujuan yang ingin dicapai dari proses pelaksanaannya.

Menurut Maryono, fungsi dan tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:¹⁶

¹⁵ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 285

- 1) Sebagai arah pendidikan. Dalam hal ini, tujuan akan menunjukkan arah dari suatu usaha, sedangkan arah tadi menunjukkan jalan yang harus ditempuh dari situasi sekarang kepada situasi berikutnya. Sebagai contoh, guru yang berkeinginan membentuk anak didiknya menjadi manusia yang cerdas maka arah dari usahanya ialah menciptakan situasi belajar yang dapat mengembangkan kecerdasan.
- 2) Tujuan sebagai titik akhir. Dalam kaitan ini, apa yang diperhatikan adalah hal-hal yang terletak pada jangkauan masa datang. Misalnya, jika seorang pendidik bertujuan agar anak didiknya menjadi manusia yang berakhlak mulia, tentu penekanannya di sini adalah deskripsi tentang pribadi akhlakul karimah yang diinginkannya tersebut.
- 3) Tujuan sebagai titik pangkal mencapai tujuan lain. Dalam hal ini, tujuan pendidikan yang satu dengan yang lain merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan
- 4) Memberi nilai pada usaha yang dilakukan. Dalam konteks usaha-usaha yang dilakukan, kadang-kadang didapati tujuannya yang lebih luhur dan lebih mulia dibanding yang

¹⁶ Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hh. 19-20

lainnya. Semua ini terlihat apabila berdasarkan nilai-nilai tertentu.

c. Prinsip Supervisi Pendidikan

Pada prinsipnya, supervise dilakukan dengan cara memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, bukan mencari kesalahan. Pemberian bantuan dan bimbingan dalam supervise dilakukan secara langsung, sehingga yang bersangkutan merasakan dan mengatasinya sendiri, tetap percaya diri dan termotivasi. Kemudian saran disampaikan sesegera mungkin agar kejadian dan umpan balik masih berkaitan. Dengan demikian, kegiatan supervise sebaiknya dilakukan secara berkala, bukan menurut minat dan kesempatan pengawas. Supervisi dilangsungkan dengan hubungan yang baik dan suasana kemitraan yang akrab. Pengawas mencatat apa yang dilakukannya untuk dibahas dalam forum yang tepat. Ngalim Purwanto menjelaskan tentang prinsip supervisi sebagai berikut:

pelaksanaan supervisi hendaknya (a) supervisi bersifat konstruktif dan kreatif (b) supervisi hendaknya didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya (c) supervisi hendaknya didasarkan atas kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang disupervisi (d) supervisi bukanlah inspeksi yang mencari-cari kesalahan (e) supervisi hendaknya bersifat preventif, korektif, dan kooperatif.¹⁷

Supervisi merupakan layanan kepada guru baik secara individual maupun kelompok. Supervisi merupakan proses perbaikan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Luthan Stoller menjelaskan bahwa, *“supervision as the improvement of instruction seems to be concerned with-overseing, directing, guiding, conducting, regulating, controlling, moving toward a goal, etc-workers (teachers), who give or teach knowledge or information in such a manner that there is resulting increase in value or in excellence of quality or condition”*.¹⁸ Berdasarkan pengertian tersebut diketahui bahwa supervisi merupakan perbaikan pembelajaran yang dilakukan guru melalui bantuan supervisor untuk aktivitas pengawasan, pengarahan, bimbingan, contoh, regulasi, pengendalian, upaya ke arah pencapaian tujuan pembelajaran serta bentuk aktivitas lainnya.

¹⁷ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Remaja Rosdakarya: Bandung, 2012), h. 118

¹⁸ Luthan Stoller, *Supervision and the Improvement of Instruction*, (New Jersey: Educational Technology Publications, Inc, 2001), hh. 7-8

Keberhasilan supervisi akan berimplikasi pada meningkatnya kemampuan dan kinerja guru. Peningkatan kualitas kerja guru menjadi salah satu faktor determinan meningkatnya kualitas pendidikan. *“Suscess full supervision is one of the most important keys to teacer improvement and with taecher improvement comes an improved education for school students.”*¹⁹ Supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok menyangkut upaya peningkatan kemampuan, layanan bantuan memecahkan masalah, penyediaan fasilitas yang bermuara pada peningkatan prestasi. Dalam rangka peningkatan kinerja individual (*improving individual job performance*), supervisi merupakan salah satu faktor *organization/work group/team* yang perlu diperhatikan. Dalam memberikan bantuan, perlu memberikan konsultasi, diskusi dan membantu pemecahan masalah dengan cara menyediakan waktu sebagai konsultan untuk menyelesaikan masalah-masalah konflik antar individu ataupun kelompok, kesulitan pribadi yang ringan, ketidak seimbangan tugas ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaan.

¹⁹ Stimpson, Francis Lopez Real, David Bunton, Atara Sivan, Michael William., *Better Education Better Teaching: A Handbook for Teaching Practice Supervisors*, (Hongkong: University Press, 2000), h. 3

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa supervisi adalah pembinaan pimpinan kepada pegawai untuk perbaikan pengajaran, dengan indikator; (1) merencanakan program bimbingan dan pengajaran, (2) melaksanakan kunjungan kelas, (3) analisis pelaksanaan pembelajaran, dan (4) melaksanakan rencana tindak lanjut.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti mengacu pada penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Saleh Darmiyati dan Ika Yuliansari

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan.²⁰

2. Penelitian yang dilakukan oleh Margi Purbasari

Penelitian ini menyimpulkan bahwa, pelaksanaan supervisi akademik dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. jika kinerja guru meningkat, diharapkan

²⁰ Muhammad S. Darmiyati, Ika Y., Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS), (Jurnal Paradigma, Vol. 10, No. 2, 2015)

kualitas pendidikan di Indonesia meningkat. mengetahui manfaat dari supervisi akademik yang merupakan salah satu tugas kepala sekolah sesuai peraturan menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah, diharapkan diwaktu yang akan datang pelaksanaan supervisi akademik lebih baik lagi. Hal ini ditandai dengan perolehan presentase pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 23,2%.²¹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Tenriningsih

Penelitian ini menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan langsung yang signifikan antara supervisi pengajaran dengan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Barru. Hal ini menggambarkan bahwa supervisi kepala sekolah sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Barru. Supervisi pengajaran yang baik memberikan kontribusi pada kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.²²

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan arahan penalaran untuk dapat sampai pada pemberian jawaban sementara atas masalah yang telah

²¹ Margi Purbasari, Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar, (Journal of Elementary Education, Vol. 4, No. 1, 2015)

²² Andi Tenriningsih, Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar, (Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 17, No. 6, 2011)

dirumuskan. Kerangka berpikir digunakan untuk mewedahi teori-teori yang seolah-olah terlepas menjadi satu rangkaian yang utuh untuk menentukan jawaban sementara.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah membantu para guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang mendorong para guru, staf, dan peserta didik untuk mempersatukan kehendak, pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan sekolah. Supervisi secara etimologi berasal dari kata "super" dan "vision" yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktifitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. kinerja mengajar merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan motivasinya, sehingga terjadi perubahan pada diri siswa baik pada aspek

kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai hasil dari upaya guru dalam mendidik siswa.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.