

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Profesi guru bukan sekedar wahana untuk menyalurkan hobi ataupun sebagai pekerjaan sampingan, akan tetapi merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian profesional secara maksimal. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab atas ketercapaian tujuan pembelajaran di sekolah.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral pertama dan utama. Figur yang satu ini senantiasa akan selalu menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang dilakukan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sangat ditentukan oleh kompetensi guru yang bersangkutan. Hal ini cukup beralasan, karena kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran akan sangat ditentukan oleh pemahaman guru akan pelaksanaan proses pembelajaran yang baik dan benar.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya kualitas pendidikan, ini dikarenakan kompetensi profesional guru sangat mengedepankan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan mengajar yang merupakan suatu proses yang kompleks, tidak hanya sekedar menyampaikan informasi dari guru kepada siswa tetapi juga bagaimana guru mampu untuk bisa mengidentifikasi apa yang menjadi kebutuhan siswanya ketika proses pembelajaran berlangsung. Banyak kegiatan atau tindakan yang harus dilakukan terutama menyangkut hasil belajar siswa yang lebih baik. Kompetensi profesional guru menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap guru yang ikut berperan serta dalam menjalankan proses pelaksanaan pembelajaran pada berbagai tingkat pendidikan formal.

Dalam kompetensi profesional, aspek kemampuan seorang guru memahami dan menguasai satu bidang ilmu pengetahuan adalah prioritas utama yang harus dipenuhi. Hal tersebut mutlak diperlukan agar tercipta proses pembelajaran yang berkualitas agar dapat menciptakan siswa yang bermutu baik dari segi *output* maupun *outcome*. Seorang guru yang memiliki kompetensi profesional dituntut untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuannya di bidang pendidikan, ilmu-ilmu penunjangnya, proses belajar dan mengajar dan memantau perkembangan sistem pendidikan. Guru memiliki tugas yang sulit, karena tugasnya tidak hanya sekedar mengajar, tapi juga harus mampu mendidik siswa agar menghasilkan lulusan yang cerdas dan berkarakter positif.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dalam Ayat 10 mengungkapkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi profesional yang merupakan kemampuan dasar guru menurut Slamet dan Sagala (2011: 39) terdiri dari sub-kompetensi, yakni: (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar, (2) memahami standar kompetensi dan standar isi dalam mata pelajaran, (3) memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar, (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi menjadi syarat mutlak menuju profesionalitas, karena kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pelatihan, atau memperoleh kesempatan untuk belajar. Peningkatan kompetensi guru juga perlu diperhatikan dari segi disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak menjadi guru yang kompeten akan keprofesionalannya sehingga guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kompetensi profesional guru mengharuskan setiap guru untuk dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam penyampaian materi pembelajaran sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai. Hal ini sejalan juga dengan yang dikemukakan dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20a bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban

dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Mulyasa (2007:135) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kompetensi profesional harus mampu memilih serta mengelompokkan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik sesuai dengan jenisnya. Uraian di atas menunjukkan bahwa tugas guru tidaklah mudah, karena mencakup banyak rangkaian kegiatan yang berkesinambungan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mampu menguasai kompetensi profesional agar mutu pembelajaran dapat tercapai dan prestasi peserta didik semakin baik.

Namun kenyataannya, kualitas guru di kabupaten/kota di luar Jawa masih memprihatinkan. Menurut Syawal Gultom, berdasarkan data dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP) Kemendikbud, sebanyak 1.611.251 guru hanya memperoleh rata-rata nilai uji kompetensi guru (UKG) sebesar 47. Dari jumlah tersebut, sebanyak 88 persennya di kabupaten/kota di luar Jawa nilainya di bawah 47. Kompetensi guru yang diuji adalah kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik (jpnn.com, 01 April 2015).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pengawas SD di Kecamatan Kabanjahe menunjukkan bahwa masih banyak guru-guru belum paham akan tugasnya sebagai guru baik dalam mengajar dan mendidik. Permasalahan di lapangan terlihat beberapa masalah seperti: (1) guru tidak memiliki persiapan dan menguasai materi di kelas, (2) guru hanya mengajar yang seharusnya tugas guru itu adalah mengajar dan mendidik, (3) kelengkapan administrasi guru juga masih banyak yang belum dibuat setiap awal pelajaran seperti RPP, Silabus, Prosem dan

Prota, (4) guru hanya mengkopi paste kelengkapan administrasinya atau tidak mengganti/menganalisis setiap tahunnya.

Bahwasanya yang seperti kita hadapi saat ini bahwa ada sebagian sekolah yang sudah menerapkan kurikulum 2013 dan dituntut keprofesionalan guru untuk lebih mendalami tuntutan dari kurikulum 2013 seperti format penilaian yang berbeda setiap pembelajaran yang dikerjakan menggunakan IT seperti laptop dan laporan penilaian siswa juga harus diketik dan diprint. Guru juga dituntut lebih profesional dalam menguasai materi pembelajaran dimana jika di tingkat sekolah dasar guru itu menjadi guru kelas bukan guru bidang studi dalam hal ini guru harus menguasai semua mata pelajaran dalam mengajar.

Lebih lanjut, penelitian Rauh (2013) menyimpulkan bahwa di Sekolah Dasar masalah keprofesionalan guru belum sesuai harapan di mana sebesar 20% guru yang masuk ke kelas tidak membawa RPP, 30 % guru melakukan remedial tanpa analisis dan 40% guru terlambat menyerahkan laporan nilai yang menjadi tanggung jawabnya dari batas waktu yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, agar kompetensi profesional guru dapat dicapai maka perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru tersebut. Kompetensi profesional guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: tingkat pendidikan, pengetahuan dan pemahaman, motivasi kerja guru, supervisi (pengawasan), kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan dan pemahaman, supervisi (pengawasan), motivasi kerja guru, kepemimpinan, pemberian gaji dan kepuasan kerja.

Faktor yang dapat yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah tingkat pendidikan. Sebelum seseorang tersebut diangkat menjadi guru tentu saja orang tersebut harus memiliki ijazah yang dipersyaratkan untuk menjadi guru. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 Tentang Guru dan dosen menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sagala (2013:186) mengatakan bahwa guru yang memiliki kualifikasi sarjana atau program diploma IV secara teoretis akan memiliki etika dan profesionalisme serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengatasi permasalahan yang telah diuraikan di atas maka supervisi akademik kepala sekolah tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Makanya menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak dapat dihindarkan prosesnya. Penilaian kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik.

Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya yaitu melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama dan bukan mencari kesalahan guru.

Guru yang mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisi pengajaran maka guru akan mengajar dengan baik, karena supervisi itu berarti pembinaan

kepada guru kearah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran dan nasihat dari supervisor (pengawas) diabaikan oleh guru maka bisa berdampak pada kegiatan mengajarnya yang kurang baik.

Supervisi kepala sekolah menurut Sagala (2009:195) adalah sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontiniu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok. Dengan demikian supervisi kepala sekolah mempunyai andil yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Fungsi-fungsi utama supervisi pendidikan adalah: (1) menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, (2) menyelenggarakan inspeksi, (3) pengolahan data dan informasi hasil inspeksi yang telah dihimpun sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian, (4) penilaian, yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi segala yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan dan evaluasi hasil pengajaran, (5) latihan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dan penilaian apabila terdapat kekurangmampuan guru terhadap aspek yang berkaitan dengan pengajaran, (6) pembinaan atau pengembangan, yaitu lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru (Anwar dan Sagala, 2004:158).

Sementara itu berkaitan dengan masalah peningkatan kompetensi profesional guru di sekolah, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar. Arikunto (2004:23) menyatakan, kegiatan pokok

supervisi adalah melakukan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya dan kepada khususnya guru, agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran, diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, sehingga dapat meningkatkan kualitas lulusan sekolah tersebut.

Selanjutnya, motivasi kerja guru juga ikut mempengaruhi kompetensi profesional guru. Motivasi kerja yang baik di dalam organisasi dan memiliki bentuk suatu kerja sama yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan karyawan, guru dengan siswa, guru dengan orangtua siswa, dan guru dengan masyarakat sehingga akan mudah tercapainya tujuan yang diharapkan.

Wahjosumidjo (1984:95) mengatakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, di mana motivasi dapat timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Baik faktor internal dari guru itu sendiri maupun faktor eksternal yaitu dari luar diri guru. Faktor internal seperti motivasi kerja guru untuk berprestasi, keinginan untuk maju dan berkembang, komitmen guru untuk berhasil, dan lain sebagainya. Sementara faktor eksternal yaitu diantaranya



adalah supervisi akademik kepala sekolah, masa kerja, pendidikan dan pelatihan dan sebagainya berhubungan dengan peningkatan kompetensi guru di sekolah.

Berdasarkan fakta di atas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan kompetensi profesional guru antara lain: (1) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi profesional guru? (2) Apakah tingkat pendidikan dapat berhubungan dengan kompetensi profesional guru? (3) Bagaimana supervisi akademik kepala sekolah? (4) Apakah supervisi akademik kepala sekolah berhubungan dengan kompetensi profesional guru? (5) Apakah motivasi kerja guru berhubungan dengan kompetensi profesional guru? (6) Apakah supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berhubungan dengan kompetensi profesional guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dibatasi. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut: supervisi akademik kepala sekolah dan hubungan dengan kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru dan hubungan dengan

kompetensi profesional guru, supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta hubungan dengan kompetensi profesional guru.

Adapun supervisi akademik kepala sekolah adalah sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru adalah sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ) serta kompetensi profesional guru adalah sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe?
2. Adakah hubungan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe?
3. Adakah hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang:

1. Hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe.
2. Hubungan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe.

3. Hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru
- b. Bahan acuan bagi penelitian lebih lanjut tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru

2. Manfaat Praktis

- a. Kepala Sekolah

Memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pengembangan supervisi akademik di sekolah.

- b. Pengawas Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam membina kepala sekolah untuk melaksanakan kegiatan supervisi akademik terhadap guru di sekolah.

- c. Guru

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kompetensi profesionalnya serta mengupayakan perbaikan kualitas pengajaran, agar dapat menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoretis

##### 1. Kompetensi Profesional Guru

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional dalam proses belajar mengajar.

Palan (2008:5) mengatakan bahwa istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competence dan competent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai, kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai dan cocok. Selanjutnya Oxford advanced Learner's Dictionary, fifth edition 1995, dalam Palan (2008:5) mengatakan bahwa "*Competence is being ability to do something is well*" yang diartikan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baik. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang bisa disaksikan dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan juga sikap yang dilaksanakan secara utuh.

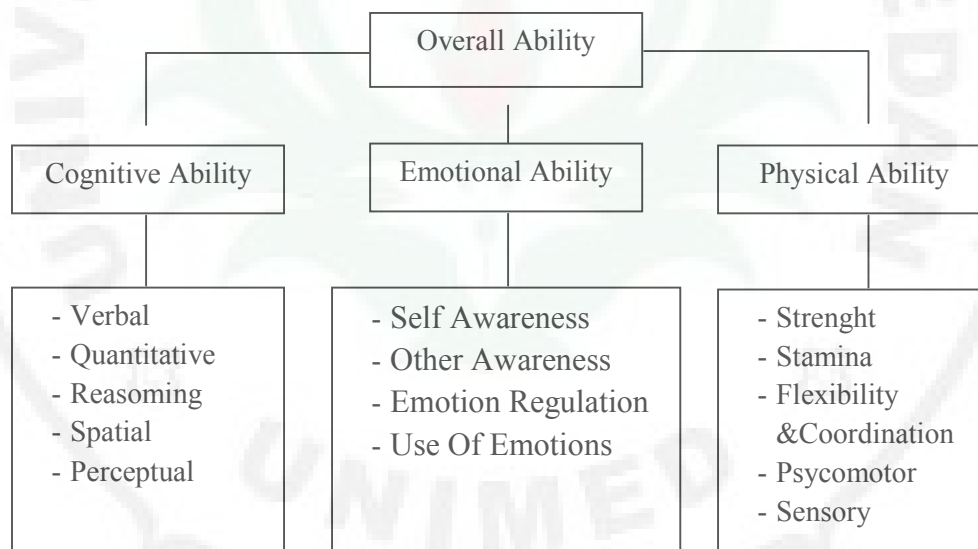
Menurut Spencer and Spencer (dalam Moehariono 2012:5) bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan

dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual wich is causally related to criterion referenced affective and or superior performance in a job or situation*). *underlying characteristic's* mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. *Causally related* memiliki arti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Criterion referenced* yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, terukur dan spesifik atau terstandar.

Collquitt (2010:337) mendefenisikan kemampuan (*ability*) seseorang kepada tiga komponen dasar, yaitu: (1) Kemampuan Kognitif (*Cognitive ability*) yakni kemampuan dalam memecahkan berbagai persoalan berdasarkan dimensi ilmu pengetahuan. Tipe-tipe dari kemampuan kognitif tersebut antara lain adalah kemampuan lisan (*verbal ability*), kemampuan kuantitatif (*quantitative ability*), kemampuan berfikir (*reasoning ability*), kemampuan memahami (*perceptual ability*). Secara umum kemampuan kognitif disebut juga dengan kemampuan mental (*general mental ability*) yang mampu mendasari kemampuan kognitif secara spesifik dan terperinci. Collquit menyebut teori ini dengan teori *G-Factor*;

(2) Kemampuan Emosi yakni kemampuan emosional yang berbeda daripada kemampuan kognitif, kebanyakan dari kita mengetahui beberapa orang yang sangat cerdas dari sudut pandang kognitif, tetapi pada saat yang sama, seseorang tersebut tidak mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan individu yang lain secara efektif, (3) Kemampuan fisik (*physical Ability*) Collquitt merumuskan

indikator kemampuan fisik manusia kedalam beberapa bagian, yakni: kekuatan (*strength*), stamina (*stamina*), fleksibilitas dan koordinasi (*flexibility and coordination*), keterampilan fisik (*psychomotor*) dan kemampuan indrawi (*sensor ability*). Tentang kemampuan manusia, karena guru juga adalah manusia, secara otomatis untuk dapat menjadi guru yang profesional harus memiliki tiga kemampuan dasar seperti yang dijelaskan sebelumnya, yaitu kemampuan kognitif, kemampuan emosional dan kemampuan fisik. Diagram teori kemampuan yang harus dimiliki guru profesional tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:



**Gambar 2.1. Skema Pembentukan Karyawan (*Employee*)**

Sumber: Colquitt, A. Jason, Lepine, A. Jeffrey and Wesson J. Michael (2009), *Organizational Behavior improving performance and commitment in the workplace*. Boston: MC Grawhill (Page:354).

Menurut Wirawan (2002:9) kata profesional erat kaitannya dengan kata “profesi”. Profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya membutuhkan beberapa persyaratan tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa produk dari profesi tersebut adalah hasil kerja yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan dipahami oleh individu-individu tertentu yang secara sistemik diformulasikan dan

diterapkan agar bisa memenuhi kebutuhan orang-orang yang membutuhkannya dalam hal ini yakni masyarakat. Salah satu contoh profesi yang mengharuskan seseorang harus memiliki ilmu pengetahuan sebagai syarat agar dapat memenuhi kebutuhan orang-orang akan jasanya adalah sebagai guru. Sebagai seorang profesional dalam bidang pendidikan guru harus memiliki kompetensi keguruan yang mantap dan juga ahli dalam bidang yang digelutinya.

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2007:5) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful* kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles dalam Mulyasa (2007:25) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance wich satisfactorily meets the objective for a derised condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Dalam dunia kerja kata profesional identik kaitannya dengan kata “profesi”. Profesi ialah pekerjaan yang dalam mengimplementasikannya sangat membutuhkan beberapa kriteria-kriteria tertentu. Defenisi ini menyatakan bahwa produk dari profesi tersebut adalah hasil kerja yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan dipahami oleh individu-individu tertentu yang secara sistemik diformulasikan dan diterapkan agar bisa memenuhi kebutuhan orang-orang yang membutuhkannya dalam hal ini yakni masyarakat.

Menurut Sagala (2009:195) profesi pada hakikatnya adalah sikap bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu suatu pelayanan dan pengabdian yang

dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu. Volmer dan Mills dalam Sagala (2009:195) mengemukakan pada dasarnya profesi adalah sebagai suatu spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training. Jika dikaitkan dengan kajian sosiologi, maka dapat dipersepsikan bahwa profesi itu sesungguhnya suatu jenis model atau tipe pekerjaan ideal karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk mewujudkannya. Salah satu contoh profesi yang mengharuskan seseorang harus memiliki ilmu pengetahuan sebagai syarat agar dapat memenuhi kebutuhan orang-orang akan jasanya adalah guru. Sebagai seorang profesional dalam bidang pendidikan guru harus memiliki kompetensi keguruan yang mantap dan juga ahli dalam bidan yang digelutinya. Selanjutnya Sagala (2009:78) menjelaskan bahwa kompetensi profesional seorang guru tampak pada kemampuan guru dalam menerapkan jumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Uno (2009:16) mengatakan seorang guru perlu mengetahui dan dapat menetapkan beberapa prinsip mengajar agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut: (1) guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai sumber belajar yang bervariasi, (2) guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berfikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan (3) guru harus dapat



membuat urutan (*sequence*) dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik, (4) guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang dimiliki peserta didik (kegiatan apersepsi) agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya, (5) sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas. (6) guru wajib memperhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara mata pelajaran atau praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari, (7) guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatnya, (8) guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik didalam kelas maupun diluar kelas, (9) guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta didik secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.

Mengenai beberapa teori tentang guru profesional telah banyak dikemukakan oleh para ahli manajemen pendidikan. Rice dan Bishoprik dalam Bafadal (2003:5) guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Profesionalisasi guru oleh kedua pasangan tersebut dipandang sebagai sebuah proses gerak yang dinamis dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjahu tahu, dari ketidakmatangan (*immaturity*) menjadi matang, dari diarahkan (*other erectedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri. Guru yang memiliki komitmen rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada muridnya, demikian pula waktu dan tenaga yang diberikan untuk

meningkatkan mutu pendidikan pun semakin sedikit. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan perhatian yang lebih terhadap murid-muridnya, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan juga akan lebih banyak. Sedangkan tingkat abstraksi maksudnya disini adalah kemampuan setiap guru dalam mengelola pembelajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pembelajaran dan menentukan alternatif pemecahannya.

Menurut Mulyasa (2007:17-18) kompetensi profesional guru dapat diidentifikasi dari beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional, yaitu: (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat; (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah; (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas. Selanjutnya Mulyasa (2007:19) mengatakan bahwa peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Diantara peran dan fungsi guru yang dimaksud adalah: (1) Sebagai pendidik dan pengajar, (2) Sebagai anggota masyarakat, (3) Sebagai pemimpin; bahwa setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, (4) Sebagai administrator setiap guru harus memiliki kepribadian yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dalam manajemen pendidikan; (5) Sebagai pengelola pembelajaran.

Mulyasa (2007:138) mengemukakan seorang guru yang memiliki kompetensi profesional harus memahami jenis-jenis materi pembelajaran, mengurutkan Materi Pembelajaran. Uraian lengkapnya dapat dijabarkan seperti berikut ini: (1) memahami jenis-jenis materi pembelajaran; (2) mengurutkan

Materi Pembelajaran; (3) Mengorganisasikan Materi Pembelajaran dan; (4) mendayagunakan sumber pembelajaran.

Uno (2009:19) mengatakan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan: (1) merencanakan system pembelajaran; (2) melaksanakan sistem pembelajaran; (3) mengevaluasi system pembelajaran dan; (4) mengembangkan sistem pembelajaran.

Ambarita (2010:61) mengemukakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Rusman (Ambarita 2010: 62) mengatakan peranan guru meliputi banyak hal, yakni guru dapat berperan sebagai pengajar, pembimbing, pemimpin kelas, pengatur lingkungan belajar, pembimbing, pemimpin kelas, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan evaluator. Disamping itu sebagai pendidik yang dituntut bekerja secara profesional juga harus ditunjang dengan etika dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Sagala (2013: 186) mengatakan dalam hal tingkatan dan latar belakang pendidikan guru bahwa guru yang memiliki etika dan profesionalisme serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, Guru sebagai pimpinan belajar harus dapat menggerakkan dan bertindak sebagai motivator pendorong peserta didik agar semangat dalam belajar sehingga peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang diajarkan.

Uno (2009:19) mengatakan berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan sebagai berikut: (1) merencanakan sistem pembelajaran; (2) melaksanakan sistem pembelajaran; (3) mengevaluasi sistem pembelajaran dan; (4) mengembangkan sistem pembelajaran. Eksistensi guru secara personalitas merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan suatu proses pendidikan, untuk meningkatkan mutu pendidikan disuatu daerah terlebih dahulu meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari peningkatan insentif, dan kesejahteraannya saja, tetapi juga peningkatan profesionalitas guru tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian dan teori yang disampaikan para ahli tersebut diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam menggabungkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dalam melaksanakan proses pembelajaran secara baik dan benar yang mana keberhasilan dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut akan dapat dijalankan jika latar belakang pendidikan yang dimiliki guru sesuai dengan jenis materi pembelajaran yang diajarkan. Kompetensi profesional guru menekankan kemampuan teknik dan kreativitas seorang guru dalam menyesuaikan pelaksanaan proses peningkatan kemampuan belajar siswa dengan perkembangan ilmu dan pengetahuan yang sesuai dengan kemajuan zaman.

## **2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

Istilah supervisi diambil dari bahasa Inggris "*Supervision*" artinya pengawasan di bidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor. Supervisi akademik adalah bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Meskipun tujuan

akhirnya tertuju pada hasil belajar siswa, namun yang diutamakan dalam supervisi akademik adalah bantuan kepada guru.

Ditinjau dari objek yang disupervisi, maka Tikysuwantikno dalam Sahertian (2000:56) membagi supervisi menjadi 3 bagian yaitu: (a) supervisi akademik (b) supervisi administrasi, (c) supervisi kelembagaan. Supervisi akademik menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan proses kegiatan pembelajaran. Aspek yang menjadi perhatian supervisi akademik yaitu menyangkut aspek pendukung dan pelancar pembelajaran. Zainal (2002:34) menyatakan supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, serta umpan balik yang objektif. Dengan cara ini, guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kompetensi profesional dan kualitas pembelajarannya.

Secara umum ada 2 kegiatan yang termasuk dalam kategori supervisi akademik, yakni:

a. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru-guru

Secara rutin dan terjadwal Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi kepada guru-guru dengan harapan agar guru mampu memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam prosesnya, kepala sekolah memantau secara langsung ketika guru sedang mengajar. Guru mendesain kegiatan pembelajaran kemudian kepala sekolah mengamati proses pembelajaran yang dilakukan guru.

b. Supervisi yang dilakukan oleh Pengawas Sekolah kepada kepala sekolah dan guru-guru untuk meningkatkan kinerja. Kegiatan supervisi ini dilakukan oleh

Pengawas Sekolah yang bertugas di suatu gugus sekolah. Hal-hal yang diamati pengawas sekolah ketika melakukan kegiatan supervisi untuk membantu kinerja guru.

Secara etimologis menurut Arikunto (2004:2) menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya supervisi berasal dari dua kata yakni *super* dan *vision* : *super* = atas, lebih sedangkan *vision* = *lihat*, titik atau inspeksi, pemeriksaan, dan pengawasan dan penilikan. Dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan terhadap hal-hal yang ada dibawahnya. Dalam *webster's New Word dictionary* istilah supervisi berasal dari "*super*" dan "*vision*". "*super* berarti *higher in rank or position than, superior to (superintendent), a greater or better than others*" sedangkan kata *vision* berarti "*the ability to perceive something not actually visible, as through mental acuteness or keen foresight*". Wiles (Tahalele 2006:87) menguraikan "*supervision is a service activity that exists to help teachers do their job better*" yang berfungsi membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya di kelas. Sergiovani dan Starrat (Mulyasa 2009:111) mengatakan "*Supervision is a process designed to help teacher and superviror learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and scholl; and to make the scholl a more effective learning community*".

Para ahli dalam bidang administrasi pendidikan memberikan kesepakatan bahwa supervisi pendidikan merupakan sebuah disiplin ilmu yang memfokuskan diri pada peningkatan situasi belajar. Burton (Sagala 2009:230) merumuskan supervisi adalah merupakan suatu teknis pelayanan profesional dengan tujuan utama mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama dalam membimbing

dan mempengaruhi pertumbuhan anak. Dahulu istilah yang digunakan dalam kegiatan supervisi identik dengan inspeksi, pemeriksaan, pengawasan, atau penelitian. Dari keempat istilah yang dahulu digunakan untuk kegiatan ini cenderung diasumsikan paling keras adalah ide-ide pokok dalam menggalakkan pertumbuhan profesional guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, memberikan semangat, memecahkan masalah belajar mengajar dengan efektif.

Mukhtar dan Iskandar (2013:45) mengatakan supervisi dapat diartikan sebagai suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Sagala (2009:195) mengemukakan bahwa supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki hal belajar mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok. Pandangan ini memberikan gambaran bahwa supervisi sebagai sebuah bantuan dan bimbingan atau tuntunan kearah situasi pendidikan yang lebih baik kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya dibidang intruksional sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan.

Sejalan dengan pendapat tersebut Rifai (Sagala 2009:231) mereduksi rumusan supervisi dari sejumlah ahli antara lain dikemukakan sebagai berikut: (1) supervisi merupakan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar yang lebih baik, (2) supervisi merupakan kegiatan untuk membantu dan melayani guru agar

dapat melaksanakan tugas mengajarnya lebih baik, (3) supervisi adalah proses peningkatan pengajaran, dengan jalan kerjasama dengan orang-orang yang bekerja sama dengan murid, (4) supervisi berusaha meningkatkan hasil belajar murid melalui gurunya, (5) supervisi merupakan bagian atau aspek administrasi khususnya yang mengenai usaha peningkatan guru sampai pada keterampilan tertentu dan, (6) supervisi adalah fase atau tahapan dalam administrasi sekolah, terutama mengenai harapan dan tujuan tertentu dalam pengajaran.

Gwyn (Sagala 2008:206) mengemukakan fungsi supervisi secara lebih spesifik sebagai berikut: (1) Membantu guru mengerti dan memahami peserta didik, (2) membantu mengembangkan dan memperbaiki kinerja guru, (3) membantu seluruh staf sekolah agar melaksanakan tugas lebih efektif, baik berkaitan dengan proses belajar mengajar dan bantuan teknis lainnya, (4) membantu guru meningkatkan kemampuan menggunakan berbagai metode dalam pengajaran, (5) membantu guru secara individual untuk meningkatkan kemampuan mengatasi berbagai permasalahan mengajar, (6) menstimulir guru agar dapat menilai diri dari pekerjaannya (intropeksi), (7) membantu guru agar merasa bergairah dalam melaksanakan pekerjaan dengan rasa aman, (8) membantu guru dalam menganalisis dan melaksanakan kurikulum disekolah, (9) membantu guru agar dapat memberi informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang kemajuan sekolahnya.

Selanjutnya Anwar dan Sagala (2004:158) mengemukakan fungsi-fungsi utama supervisi pendidikan adalah: (1) menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, (2) menyelenggarakan inspeksi, (3) pengolahan data untuk informasi hasil inspeksi yang telah dihimpun tersebut sesuai dengan



prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian, (4) penelitian yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan dan evaluasi hasil pengajaran, (5) latihan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dan penelitian dilakukan apabila terdapat kekurangan kemampuan guru terhadap aspek yang berkaitan dengan pengajaran, (6) pembinaan atau pengembangan, yaitu lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru. Jadi adalah sebuah kekeliruan yang besar jika guru yang mengerti fungsi dari dilakukannya penguasaan sebagai pemberian sanksi yang diberikan jika guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Supervisor pendidikan perlu memahami fungsi-fungsi supervisi yang merupakan tugas pokok sebagai supervisi pendidikan. Fungsi-fungsi supervisi yang merupakan tugas pokok sebagai supervisi pendidikan. Fungsi-fungsi supervisi itu harus dilakukan agar tujuan dapat tercapai secara optimal.

Fokus utama dilakukannya supervisi pendidikan adalah pada pencapaian tujuan pendidikan yang menjadi tanggung jawab guru dan kepala sekolah. Maka tujuan dari supervisi pendidikan kepala sekolah meliputi: (1) membina guru untuk memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya, (2) memperbesar kesanggupan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berguna dan bermanfaat bagi masyarakat, (3) membantu guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktifitas-aktifitasnya dan kesulitan-kesulitan belajar mengajar, (4) meningkatkan kesadaran guru dan warga sekolah lainnya terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif dengan memperbesar kesediaan untuk tolong menolong, (5) memperbesar ambisi guru-guru untuk meningkatkan mutu karyanya secara maksimal dalam bidang profesinya, (6)

melindungi orang-orang yang disupervisi terhadap tuntutan yang tidak wajar dan kritik yang tidak sehat dari masyarakat, (7) membantu guru-guru untuk mengevaluasi aktivitas perkembangan peserta didik, (8) mengembangkan “*spirit the corps*” yaitu persatuan dan kesatuan antara guru-guru (Anwar dan Sagala 2004:160).

Dalam pelaksanaan supervisi (Fajar 1993:81-82) mengemukakan dua aspek yaitu: (1) aspek tradisional dan; (2) aspek modern. (Arikunto 2004: 13-14) mengemukakan fungsi supervisi secara lebih spesifik sebagai berikut: fungsi meningkatkan mutu Pembelajaran, Supervisi yang berfungsi meningkatkan mutu pembelajaran merupakan supervisi dengan ruang lingkup yang sempit, tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi diruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa. Perhatian utama supervisor adalah bagaimana dan perilaku siswa yang belajar, dengan bantuan atau tanpa bantuan dari guru secara langsung. Seberapa tinggi keberhasilan siswa dalam belajar, inilah fokusnya. Fungsi memacu unsur terkait dengan pembelajaran, supervisi yang berfungsi memacu atau penggerak terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan atau bahkan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu sifatnya melayani atau mendukung kegiatan pembelajaran, supervisi ini dikenal dengan supervisi administrasi. Fungsi membina dan Memimpin Supervisi mempunyai fungsi memimpin yang dilakukan oleh pejabat yang disertai tugas memimpin sekolah, yaitu kepala sekolah, diarahkan kepada guru dan tata usaha saja. Yang berkewajiban memimpin dan membimbing guru dan staf tata usaha sekolah adalah kepala sekolah dan guru.

Menurut Arikunto (2003:5) secara rinci kegiatan supervisi sesuai dengan konsepnya, supervisi dapat dibedakan menjadi dua yaitu: (1) supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam ruang lingkup pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika dalam proses belajar mengajar, (2) Supervisi administrasi yang menitik beratkan pada aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Kegiatan pokok supervisi kepala sekolah adalah pembinaan kepada guru agar kualitas pembelajaran meningkat. Sebagai dampak meningkatnya kualitas pembelajaran, tentu dapat pula meningkatkan prestasi belajar siswa dan dengan demikian akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas lulusan sekolah tersebut. Jika perhatian supervisi telah tertuju pada keberhasilan siswa dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan disekolah, itu berarti bahwa supervisi tersebut telah sesuai dengan tujuannya. Oleh karena itu siswalah yang menjadi pusat perhatian dari segala upaya pendidikan, itu artinya supervisi sudah mengarah pada subjeknya. Dengan berpijak pada landasan pengertian tersebut diatas, maka sedikitnya ada tiga fungsi supervisi yaitu: (1) sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran, (2) sebagai pemicu atau penggerak, (3) sebagai kegiatan membina dan membimbing. Pendekatan supervisi menekankan pada peran membantu, melayani, atau membina guru dan personal lainnya, dengan maksud untuk meningkatkan kualitas mengajar guru. Bimbingan profesional yang dilakukan supervisor dalam usaha memberikan kesempatan kepada guru berkembang secara profesional. Sehingga mereka lebih maju lagi dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan belajar anak didiknya.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa sebenarnya yang dibutuhkan guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Meningkatkan kualitas pembelajaran menjadi landasan profesional supervisi pendidikan. Karenanya diperlukan perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan, kemandirian siswa, dan paradig baru pendidikan, seperti model yang dilukiskan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.3. Interaksi Supervisi Pendidikan

Sumber: (Anwar dan Sagala, 2004:156)

Interaksi dalam kegiatan supervisi pendidikan ditampakkan pada: (1) Perilaku supervisor di dalam memberikan pelayanan kepada guru yang disebut dengan pembinaan profesional dengan member penguatan terhadap perilaku mengajar guru, (2) supervisor membantu guru untuk bisa menumbuhkan sikap profesional guru dengan meningkatkan intensitas pelayanan supervisor terhadap guru, dan (3) upaya guru membantu peserta didik mencapai harapan belajarnya dengan menggunakan teknik-teknik yang sesuai dengan tuntutan belajarnya. Hal tersebut berarti faktor kemampuan supervisor dalam memberikan pelayanan supervisi kepada guru-guru dalam mengatasi kesulitan belajar. Dalam pelaksanaan supervisi tidak sedikit masalah yang dihadapi kepala sekolah sebagai supervisor dalam melakukan tugasnya. Dalam usahanya memecahkan masalah, hendaknya

dia berpegang teguh pada Pancasila yang merupakan prinsip asasi seorang supervisor.

#### **a. Tujuan Supervisi**

Sahertian (2010:19) menyatakan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Dengan demikian bahwa tujuan supervisi ialah sehingga dapat meningkatkan kualitas mengajar guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas belajar siswa. Menurut Arikunto (2004:40) tujuan supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya terutama dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Tujuan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah: (1) membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya, (2) mengembangkan kurikulum, (3) mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas (Depdiknas, 2011:6). Dengan demikian supervisi akademik merupakan salah satu fungsi mendasar (*essential function*) dalam keseluruhan program sekolah. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalisme guru.

Sedangkan menurut Sergiovanni yang dikutip Depdiknas (2007:9) ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.3. Tiga Tujuan Supervisi Akademik  
*Sumber: Depdiknas (2007:9)*

- (1) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
- (2) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.

- (3) Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Depdiknas, 2007:10)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah membantu guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan mengembangkan situasi pembelajaran di kelas.

#### **b. Fungsi Supervisi**

Menurut Arikunto (2004:13) supervisi memiliki tiga fungsi yaitu fungsi meningkatkan mutu pembelajaran, fungsi memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran, fungsi membina dan memimpin. Sedangkan Imron (2012:12) menyatakan bahwa fungsi supervisi pembelajaran adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru dalam wujud layanan profesional. Fungsi supervisi dalam bidang evaluasi menurut Purwanto (2003:87) adalah menguasai dan memahami tujuan pendidikan, menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian untuk mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan dalam mengadakan perbaikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi adalah membantu guru memberdayakan seluruh potensinya untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme dalam memperbaiki situasi belajar mengajar di sekolah.

### c. Prinsip-Prinsip Supervisi

Prinsip-prinsip supervisi pendidikan menurut Sahertian (2010:20) adalah sebagai berikut:

- (1) Prinsip ilmiah, yaitu supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar, untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis, berencana dan kontinu.
- (2) Prinsip demokratis, yaitu servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya.
- (3) Prinsip kerjasama, yaitu mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi *'sharing of idea, sharing of experience'*, memberi support mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
- (4) Prinsip konstruktif dan kreatif, yaitu setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara yang menakutkan.

Lebih lanjut, Bafadal (1992:7) mengemukakan prinsip-prinsip supervisi adalah sebagai berikut:

- (1) Supervisi harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, dilakukan secara berkesinambungan dan demokratis,
- (2) Program supervisi harus integral dengan program pendidikan,
- (3) Supervisi harus komprehensif, konstruktif, dan objektif.



#### d. Model Supervisi

Menurut Sahertian (2010:34) model supervisi adalah suatu pola yang diterapkan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan. Ada berbagai model yang berkembang dalam supervisi pendidikan, yaitu :

##### (1) Model konvensional (tradisional)

Perilaku supervisi model konvensional ialah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan. Kadang-kadang bersifat memata-matai atau bersifat korektif. Perilaku seperti ini disebut *snoopervision* (memata-matai), sering disebut supervisi yang korektif. Mencari-cari kesalahan dalam membimbing sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan supervisi pendidikan. Akibatnya guru tidak puas, sehingga menunjukkan sikap acuh tak acuh dan menantang (agresif).

##### (2) Model ilmiah (*scientific*)

Model supervisi yang bersifat ilmiah (*scientific*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- (a) dilaksanakan secara berencana dan kontinu,
- (b) sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu,
- (c) menggunakan instrumen pengumpulan data,
- (d) ada data yang objektif diperoleh dari keadaan yang riil.

##### (3) Model klinis

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata,

serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Supervisi klinis adalah suatu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti sebagai dasar usaha mengubah perilaku mengajar guru. Langkah-langkah dalam supervisi klinis melalui tiga tahap pelaksanaan yang seharusnya dikerjakan oleh supervisor, yaitu: (a) pertemuan awal, (b) observasi, dan (c) pertemuan akhir.

#### (4) Model Artistik

Mengajar merupakan suatu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kiat (*art*). Supervisor yang mengembangkan model artistik akan menampakkan dirinya dalam relasi dengan guru-guru yang dibimbing sedemikian baiknya sehingga para guru merasa diterima. Adanya perasaan aman dan dorongan positif untuk berusaha untuk maju. Sikap seperti mau belajar mendengarkan perasaan orang lain, mengerti orang lain dengan problema-problema yang dikemukakan, menerima orang lain sebagaimana adanya, sehingga orang dapat menjadi diri sendiri.

#### e. Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Depdiknas (2007:5) menegaskan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Keberhasilan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan tergantung kepada kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab yang diembannya.

Depdiknas (2008:20) menjelaskan bahwa kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan kompetensi supervisi mencakup:

- (1) Merencanakan program supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme 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.

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah/madrasah antara lain adalah sebagai berikut:

- (1) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan pembelajaran kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis dan naluri kewirausahaan
- (2) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di sekolah/madrasah atau mata pelajaran di sekolah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- (3) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa.
- (4) Membimbing guru melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa.
- (5) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran.

(6) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran.

Mulyasa (2005:111-112) menyatakan bahwa supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor harus dapat diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

### 3. Hakikat Motivasi Kerja Guru

Di dalam bagian variabel ini akan membicarakan secara pokok tentang motivasi diantara orang-orang yang bekerja pada sebuah lingkup organisasi. Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" artinya dorongan atau yang menggerakkan (*to move*). Motivasi (*motivation*) dapat secara signifikan berhubungan dengan tingkat pencapaian profesionalisme seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Collquit (2010:206) mendefinisikan motivasi dengan: "*motivation is defined as set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work related effort, and determines it's direction, intensity, and persistence*".

Menurut Collquit bahwa motivasi merupakan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam diri sendiri dan pengaruh dari luar diri karyawan, dorongan (*motivation*) itu dapat dilihat dari memulai kerja termasuk dalam menentukan dalam bekerja, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja. Tentang motivasi Collquit (2010:209-215) telah mengembangkan teori yang mendukung pandangannya tentang motivasi tersebut adalah dengan adanya teori harapan (*expectancy theory*) A. Teori Harapan (*Expectancy Theory*). Teory harapan

(*Expectancy Theory*) menggambarkan proses kognitif karyawan untuk melakukan pilihan diantara beberapa alternative yang berbeda. Dalam hal ini karyawan diarahkan perilaku ketika upaya (*Expectancy*) diyakini menghasilkan kinerja (*performance*), dan kinerja diyakini menghasilkan sesuatu yang berharga (*volency*). Dengan adanya harapan (*expectancy*) pada diri seseorang yang akan dimiliki implikasi terhadap tingkat kesungguhan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Tentunya dengan kesungguhan yang tinggi tersebut akan menghasilkan kinerja (*Expectancy*) yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi teori harapan (*Expectancy Theory*) ini diantaranya adalah *Self-Efficacy* yaitu suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan.

Collquit (2010:180-182) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu Keberhasilan masa lalu (*past accomplishmend*), ketika karyawan mempertimbangkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukannya terlebih dahulu mereka mengingat kembali keberhasilan yang dilakukan pada tugas-tugas sebelumnya atau prestasi masa lalu. Pengalaman orang lain (*vicarious expertences*), dalam hal ini seseorang juga haus mempertimbangkan pengalaman orang lain dengan diskusi dan memperhatikan pertimbangan dari orang lain yang telah melakukan pekerjaan tersebut. Pendekatan bahasa (*verbal persuasion*), *self efficacy* juga ditentukan oleh pendekatan bahasa atau lisan terutama kepada teman-teman, rekan kerja, dan pemimpin karyawan, karena mereka dapat membujuk karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Tanda-tanda emosional (*emotional cues*), *self efficacy* ditentukan oleh isyarat emotional, dalam perasaan

ketakutan atau kecemasan dapat membuat keraguan tentang penyelesaian pekerjaan, sedangkan kebanggaan dan semangat yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri.

a. *Teori Penetapan Tujuan (goal setting theory)*

Menurut teori ini tujuan yang terperinci/spesifik dapat meningkatkan kinerja dan tujuan yang sulit, bila diterima, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang gampang. Tujuan penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini menjalankan dampak tujuan ditugaskan pada intensitas dan ketekunan usaha. Tujuan menjadi profesional yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan pelaku. Tujuan yang didasari akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi jika seseorang menerima tujuan tersebut. Sifat kognitif (proses mental) mencakup: (1) Keterincian tujuan atau tujuan spesifik berkaitan dengan tingkat presisi kuantitatif tujuan tersebut (*goal specificity*); (2) Kesukaran tujuan: tingkat keahlian yang dibutuhkan (*goal difficulty*); (3) Intensitas tujuan: tingkat keahlian yang dibutuhkan (*goal intensity*); (4) Kadar usaha untuk mencapai tujuan (*good commitment*).

Dalam banyak penelitian, tujuan spesifik dan kesukaran tujuan menjadi pertimbangan penting. Tujuan spesifik mengarah pada hasil yang lebih baik dibandingkan tujuan yang samar-samar, karena tujuan tersebut memberikan kejelasan bagi individu berkaitan dengan apa seharusnya dikerjakan. Hal tersebut akan menimbulkan perasaan berprestasi pada karyawan, pengakuan dan komitmen, karena karyawan dapat membandingkan seberapa baik dia saat ini dan seberapa baik dia bekerja pada masa lalu, dalam beberapa hal

dapat membandingkan dengan karyawan lain. Dengan demikian penetapan tujuan yang bersifat spesifik akan mendorong peningkatan prestasi. Demikian pula dengan kesukaran tujuan, semakin sulit tujuan yang hendak dicapai maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi. Namun hal tersebut terjadi ketika tujuan diterima dan disepakati (*goal acceptance*). Berkaitan dengan isu insentif itu akan efektif mempengaruhi perilaku, jika insentif tersebut mempengaruhi tujuan orang dalam pencapaian. Namun demikian, masalah tentang hasil yang kembali menurun (*diminishing returns*) merupakan masalah nyata yang disebabkan kesulitan dalam mencapai tujuan. Secara kognitif jika tujuan dianggap terlalu sulit sehingga tidak mungkin dicapai justru akan menyebabkan frustrasi dan bukan motivasi.

Hal penting yang seharusnya dikaji oleh peneliti berkaitan dengan teori penetapan tujuan adalah perbedaan-perbedaan individual. Banyak studi secara spesifik membahas pendidikan, ras, masa kerja terhadap proses penetapan tujuan. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa perbedaan-perbedaan tersebut menjelaskan variasi perilaku berkaitan dengan penetapan tujuan. Namun demikian, perbedaan-perbedaan tersebut tidak menghasilkan suatu kesimpulan sehingga berkaitan dengan teori penetapan tujuan tidak tampak dukungan yang meyakinkan mengenai perbedaan variabel pendidikan, ras, masa kerja, jenis kelamin, usia, kebutuhan akan prestasi, harga diri dan variabel lainnya. Dalam *encyclopedia of educational leadership and administration English* menyatakan motivasi sebagai berikut: “a general assumption of motivational theory is that individuals avoid task or activities that exceed their abilities and competencies. The literature reports conflicts and shortfalls associated with different perspectives theories that

*attempt to describe the assumption. Debates exist about that extend to wish mastery goals versus performance goal motivate individuals and the use of rewards to reinforces behaviors”*. Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan. Setiap manusia mempunyai dorongan dalam melakukan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hidup setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka manusia butuh dorongan, sehingga dengan adanya dorongan itu dia akan berusaha semaksimal mungkin. Dorongan ini akan menjadi perangsang sehingga menjadi perilaku dalam hidupnya. Pada dasarnya timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan merupakan syarat utama berkembangnya keinginan sehingga akan menimbulkan suatu dorongan. Kebutuhan manusia merupakan barometer untuk memperkirakan seberapa kuat motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Orang yang mempunyai motivasi ditandai dengan adanya usaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian motivasi merupakan suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri seseorang (eksternal) yang menimbulkan dorongan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh motivasi. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi maka hasil yang diperolehnya akan lebih baik. Sebab motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan. Jadi setiap orang harus mempunyai motivasi



dalam bekerja karena dengan motivasi kerja yang tinggi seseorang akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Sebab motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan.

Hoy dan Miskel (1978) mengembangkan teori diatas menjadi tiga faktor yang dikenal dengan reformulasi (*reformulated theory*), yaitu: Faktor motivator meliputi: prestasi, rekognisi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor *hygiene* meliputi: hubungan para bawahan, hubungan teman sejawat, tehnik supervisi, kebijaksanaan dan administrasi, keamanan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha untuk berprakarsa, berusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, bertanggung jawab, tekun, sabar, dan akan selalu berusaha untuk realistis.

Naylin (Timpe 2002:133) mengatakan bahwa motivasi dalam diri seseorang yang ikut terlibat didalam organisasi akan semakin tumbuh dan berkembang seiring dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan orang tersebut, kebutuhan dan keinginan yang dimaksud adalah: (1) ingin dipuji dan diakui. Dimana mereka merasa bahwa diperhatikan hanya karena kesalahan yang mereka perbuat dan bukan untuk pekerjaan baik yang telah mereka kerjakan, (2) kebutuhan akan jaminan pekerjaan. Dimana mereka ingin tahu apakah mereka dapat mengandalkan pekerjaan mereka, (3) kebutuhan akan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman baru, (4) kebutuhan akan komunikasi. Dimana mereka perlu tahu kedudukan mereka dalam mata pemberi kerja, dan apakah

mereka melakukan dengan benar atau salah, (5) kebutuhan akan perasaan ikut terlibat dalam organisasi. Dimana mereka ingin berpartisipasi dalam pembuatan keputusan sehingga mereka tahu kemana arah organisasi, (6) kebutuhan akan perlakuan yang adil. Hal ini teramat penting jika menyangkut penggajian. Selanjutnya Ambarita (2010:154) mengemukakan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk bisa memotivasi karyawan dalam bekerja, yakni: (1) mengakui perbedaan individu, (2) mencocokkan orang dengan pekerjaan, (3) gunakan tujuan, (4) pastikan bahwa tujuan-tujuan merupakan sesuatu yang dapat dicapai; (5) individualisasi imbalan, (6) kaitkan imbalan dengan kinerja, (7) periksa sistemnya untuk mencapai kesetaraan, (8) jangan mengabaikan uang.

Selanjutnya Siagian (2009:102) mengatakan bahwa motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, definisi tersebut dengan jelas telah menerangkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan kinerja.

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai sebuah kekuatan atau tenaga yang memiliki kemampuan untuk mendorong keinginan seseorang guru untuk memiliki keinginan batin yang sangat kuat dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi yang sangat tinggi. Faktor pendorong tersebut berasal dari: (1) berasal dari dalam diri guru, yaitu pembawaan individu (sifat), tingkat pendidikan, pengalaman masa

lampau, keinginan atau harapan masa depan, (2) berasal dari luar diri seorang guru diantaranya: seluruh system yang ada didalam organisasi sekolah seperti, guru tata usaha, siswa, fasilitas pendukung, sarana dan prasarana. Sehingga tujuan visi dan misi sekolah tersebut sebagai organisasi dapat tercapai.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini adalah tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru di SD Negeri Kecamatan Kabanjahe. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang akan diteliti adalah:

Penelitian Muhammad Fauzi Rahman (2015) tentang Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru.

Penelitian Rustam Efendie (2016) tentang Hubungan Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru dengan Kompetensi Profesional Guru di SD Sub Rayon 12 Kota Medan menyimpulkan ada hubungan yang positif antara perspsi guru tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kompetensi profesional.

Selanjutnya penelitian Manurung (2013) tentang Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kompetensi Profesional Guru Di SD Negeri Sekota Tanjung Balai yang menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi gaya

kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat kompetensi profesional guru.

Selanjutnya penelitian Heni Agustianingsih (2013) tentang Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru SD Negeri di Kecamatan Sintang menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama dengan kompetensi guru dimana kontribusinya mencapai 0,100 tergolong pada kategori yang sangat rendah, yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi guru walaupun masih sangat rendah yang berarti bahwa perlunya peningkatan supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru guna peningkatan kompetensi guru yang berdampak pada peningkatan proses belajar mengajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan berarti dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru. Dengan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang baik maka kompetensi profesional guru semakin meningkat.

### **C. Kerangka Berfikir**

#### **1. Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kompetensi Profesional Guru**

Supervisi akademik kepala sekolah merupakan suatu bimbingan dan bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dalam melaksanakan tugas intruksional dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara berkelanjutan dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara berkelanjutan untuk dapat meningkatkan pencapaian profesional guru baik secara individu maupun secara kelompok. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru untuk dapat memadukan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab dan layak. Kompetensi profesional guru dikelompokkan kedalam dua bagian yaitu kompetensi substantif dan substantif. Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan dalam merencanakan program belajar mengajar. Kompetensi non substantif diartikan sebagai kemampuan dalam hal landasan dan wawasan pendidikan, serta kepribadian, profesi dan pengembangan diri guru yang bersangkutan.

Dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru faktor kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya pencapaian kompetensi profesional guru yang maksimal, dimana salah satu hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam mewujudkan hal tersebut adalah dengan melakukan supervisi terhadap guru yang menjadi bawahannya.

Hal ini tentu sangat beralasan dikarenakan kepala sekolah menjadi satu-satunya individu yang paling mengetahui kondisi yang ada didalam sekolah termasuk hasil kerja dari guru yang ada disekolah tersebut. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah nantinya diharapkan akan semakin menambah pengetahuan para guru didalam menjalankan proses pembelajaran di kelas yang tentunya akan semakin menambah kemampuan guru dalam meningkatkan prrformanya dalam melaksanakan proses pembelajaran, dimana saat proses supervise kepala sekolah dilakukan tentunya akan terjadi suatu proses interaksi antara kepala sekolah dan guru. Dalam proses tersebut kepala sekolah dapat memberikan saran dan masukan yang dapat menambah pengetahuan guru dalam memaksimalkan perannya dalam menjalankan proses pembelajaran.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru dalam melaksanakan tugasnya khususnya dalam proses pembelajaran. Semakin baik supervisi yang dilakukan oleh supervisor dalam hal ini adalah kepala sekolah didalam upaya meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran maka akan semakin baik pulalah kompetensi profesional guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran, artinya terdapat hubungan yang positif antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru.

## **2. Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru**

Motivasi kerja guru bias diartikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Motivasi merupakan penentu terhadap tindakan yang dilakukan seorang guru. Ada banyak

alasan mengapa seorang guru termotivasi atau tidak dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, ada yang berasal dari dalam diri yang bersangkutan dan ada juga karena orang lain. Individu yang termotivasi adalah individu yang melaksanakan segala upaya untuk menjunjung tinggi tujuan-tujuan produktivitas kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Artinya, bahwa dengan adanya motivasi maka orang akan berusaha untuk sungguh-sungguh dan berbagai upaya dalam mencapai tujuan-tujuan individualnya atau motivasi berprestasi.

Guru yang merasa nyaman dengan pekerjaannya semakin termotivasi dalam bekerja, faktor kenyamanan dalam bekerja dapat berupa adanya perlindungan, jaminan, penghargaan yang diterima, kesesuaian upah dan kelengkapan sarana dan prasarana. Faktor-faktor tersebut akan semakin mendorong keinginan seorang guru untuk terus bekerja dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Semakin baik penghargaan, perlindungan, jaminan terhadap seorang guru akan semakin baik pencapaian profesional guru tersebut dalam bekerja. Karena dia merasa apa yang dilakukannya tidak disia-siakan oleh pihak sekolah. Selain itu motivasi kerja guru akan semakin baik dengan demikian, bahwa salah satu penentu kompetensi profesional mengajar guru adalah motivasi kerja guru tersebut.

### **3. Hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru**

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu bimbingan dan bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dalam melaksanakan tugas intruksional dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara berkelanjutan untuk dapat meningkatkan pencapaian profesional guru baik secara individu

maupun secara kelompok. Sedangkan Motivasi merupakan penentu terhadap tindakan yang dilakukan seorang guru. Ada banyak alasan mengapa seorang guru termotivasi atau tidak. Ada yang berasal dari dalam diri yang bersangkutan dan ada juga karena orang lain. Seorang yang termotivasi adalah yang melaksanakan segala upaya untuk menjunjung tinggi tujuan-tujuan produktivitas kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan sangat mempengaruhi tercapainya kompetensi profesional guru sesuai dengan yang diharapkan.

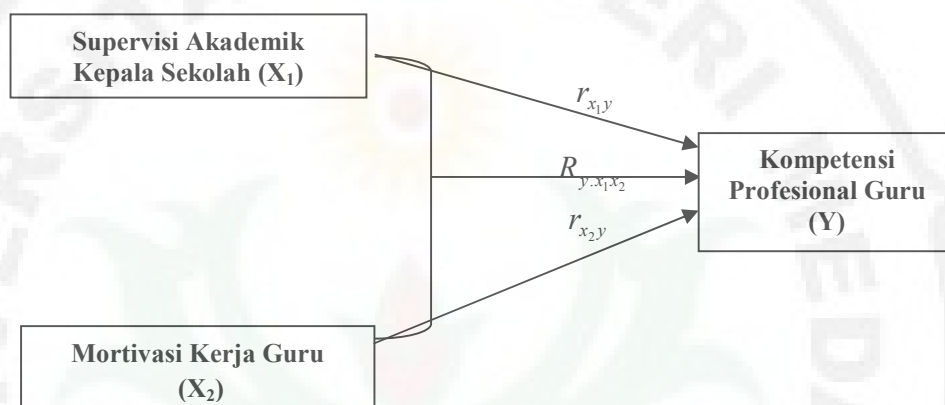
Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru untuk dapat memadukan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab dan layak. Kompetensi profesional guru dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu kompetensi substantif dan non substantif. Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan dalam merencanakan program belajar mengajar, dan melakukan evaluasi hasil proses belajar mengajar. Kompetensi non substantif diartikan sebagai kemampuan dalam hal landasan dan wawasan pendidikan, serta kepribadian, profesi dan penembangan dari guru yang bersangkutan.

Dari uraian itu dapat dikatakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan ikut berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi motivasi kerja di dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pulalah kompetensi profesional guru, artinya terdapat



hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dalam organisasi dengan kompetensi profesional guru.

Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1. Desain Penelitian Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

$r_{x_1,y}$  : Korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kompetensi profesional guru ( $Y$ )

$r_{x_2,y}$  : Korelasi antara motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dengan kompetensi profesional guru ( $Y$ )

$r_{x_1x_2}$  : Korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja guru ( $X_2$ )

$R_{y..x_1x_2}$  : Korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kompetensi profesional guru ( $Y$ )

#### D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru SD Negeri Di Kecamatan Kabanjahe.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kompetensi profesional guru SD Negeri Di Kecamatan Kabanjahe.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kompetensi profesional guru SD Negeri Di Kecamatan Kabanjahe.