

SUPERVISI PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT MENGAJAR GURU

LARAS HIDAYANTI, BINTI MAUNAH, PRIM MASROKAN MUTOHAR

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

Email: larashidayanti@gmail.com, bintimaunah@gmail.com,
primmasrokanmuthohar@gmail.com

Abstract: Learning Supervision in Improving Teachers Teaching Entirety

This journal discusses with the learning supervision in boosting the spirit of teaching teachers. As for the focus on this journal is 1) the concept of learning supervision 2) the concept of teaching teacher 3) the implementation of supervision learning in raising the teacher's spirit. The purpose of this scientific journal is to describe the learning supervision in raising the teacher's spirit. it uses literature analysis methods that make use of library resources to obtain theories and restrict activities to library items and other factual references.

Keywords: Supervision, Learning, Passion for Teaching.

Abstrak: Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Semangat Mengajar Guru

Jurnal ini membahas tentang Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Semangat Mengajar Guru. Adapun fokus pada jurnal ini adalah 1) Konsep Supervisi Pembelajaran; 2) Konsep semangat mengajar guru; 3) Implementasi supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat guru. Tujuan penulisan jurnal ilmiah ini adalah untuk mendeskripsikan tentang supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat mengajar guru. Jurnal ini menggunakan metode analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh teori-teori dan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan dan rujukan faktual lainnya

Kata Kunci: Supervisi, Pembelajaran, Semangat Mengajar.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses merubah manusia menjadi lebih baik, lebih mahir dan lebih terampil. Dalam pendidikan titik berat pembangunan pendidikan terletak pada peningkatan mutu pendidikan. Sehingga konsekuensinya yaitu perlu meningkatkan seluruh komponen dalam sistem pendidikan, baik yang bersifat human *resources* maupun yang material *resources*. Peningkatan kedua komponen pendidikan tersebut dapat dilakukan pada kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai upaya peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* digolongkan dalam tenaga kependidikan guru dan non guru. Jadi dapat diuraikan seperti tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Disadari sepenuhnya, bahwa peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *human resources*. Sehingga dapat dipahami bahwa komponen yang bersifat *material resources* membutuhkan *human resources* untuk menjadi pendukung dan penggerak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Komponen sistem pendidikan yang mendapatkan perhatian lebih banyak adalah tenaga pendidik atau guru. Mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan seseorang untuk terus belajar, terutama seorang guru yang mengemban tugas untuk mendidik dan mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar akan tertinggal dengan perkembangan, termasuk peserta didik yang diajar. Karena guru dipandang sebagai faktor kunci, yaitu komponen yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Peran strategis guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dapat dipahami melalui hakikat guru yang selama ini dijadikan asumsi programatik pendidikan guru. Asumsi programatik yaitu asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Diantara asumsi tersebut yaitu guru sebagai agen perubahan, guru berperan sebagai fasilitator dalam pendidikan yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar, guru bertanggungjawab atas hasil subjek belajar, guru dituntut untuk menjadi contoh subjek didik, guru bertanggung jawab secara profesional dalam meningkatkan kemampuannya, dan guru menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Demikian juga dengan tugas guru untuk mengajar dan mendidik, guru memainkan berbagai fungsinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan upaya meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya yaitu sebagai pembimbing, pembaharu, model dan contoh, penyelidik, konselor, pencipta, pembangkit, dan aktor. Oleh karena itu, kualitas guru harus senantiasa ditingkatkan antara lain dapat melalui pembinaan-pembinaan guru.

Pembinaan guru dilakukan di lembaga pendidikan sebagai upaya peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya guru dalam melakukan pengelolaan lembaga pendidikannya. Pembinaan guru merupakan bentuk strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar baik di kelas maupun di luar kelas.

Produktivitas dan prestasi lembaga pendidikan ditentukan salah satunya oleh semangat kerja guru. Seorang guru yang memiliki semangat kerja menggambarkan hubungan antara perasaan dengan sikap bahagia yang ada dalam jiwa personalnya maupun kebahagiaan dalam kelompok sebuah aktivitas kegiatan yang

dilakukan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, pembinaan terhadap semangat kerja guru merupakan hal yang perlu dilakukan lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang tinggi agar guru dapat melaksanakan tugas yang dengan baik serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan profesionalitasnya. Mengingat posisi guru yang memegang peran penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Maka dalam makalah ini akan dibahas tentang konsep pembinaan guru, tujuan, fungsi, dan prinsip pembinaan guru, serta pembinaan semangat guru (D. L. N. A. dan B. Maunah, 2022).

METODE PENELITIAN

Penyusunan karya tulis ini, penulis menggunakan metode analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh teori-teori dan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja yang berkenaan dengan supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat mengajar guru. Penyusunan karya tulis ini didasarkan pada sumber-sumber ilmiah yang kemudian ditulis secara sistematis sesuai kaidah penulisan karya tulis ilmiah, yang dalam hal ini adalah artikel atau jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Supervisi Pembelajaran

Setiap pelaksanaan dari pada program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi. Pengawasan bertanggung jawab tentang efektifitas dari program yang direncanakan. Oleh karena itu, supervisi haruslah meneliti ada atau tidaknya kondisi-kondisi yang akan memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan Pendidikan. Supervisi menjadi salah satu kebutuhan guru dalam menjalankan prosesbelajar mengajar dalam kelas. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan supervisi pembelajaran dalam pendidikan sangat penting guna membantu guru dalam menjalankan tugasnya, memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Supervisi dipandang sebagai suatu bagian dari alat untuk cara kerja sepenuhnya dalam rangka memproduksi hasil tertentu yang diinginkan (Haris, 1975). Oleh karena itu, supervisi merupakan alat bantu bagi personil atau guru dalam meningkatkan kemampuannya (B. Maunah, 2017).

Supervisi pendidikan adalah prosedur memberikan pengarahan dan evaluasi kritis terhadap proses intruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada semua siswa (Kerney, 1951). Berdasarkan pengertian tersebut, nyatalah bahwa supervisi pembelajaran adalah serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional. Layanan profesional tersebut diberikan oleh orang yang lebih ahli kepada guru. Maksud layanan professional tersebut adalah agar dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sehingga tujuan rencana pendidikan akan tercapai.

Batasan supervisi pembelajaran yang demikian ini sekaligus mereduksikan supervisi pembelajaran model lama. Supervisi pembelajaran model lama, sebenarnya lebih mencerminkan dari segi etimologis, yang nama praktik-praktik supervisi lebih banyak mengarah ke inspeksi, pemilik dan pengawas.

Menurut Danim dan Khairil (2012) supervisi pembelajaran mempunyai beberapa tipe, diantaranya adalah:

1. Supervisi sebagai inspeksi

Tipe supervise pembelajaran seperti inilah ingin mencari kesalahan gurunya, tanpa dimaksudkan untuk melakukan pembinaan. Bahkan ia bukan membina, malah membinasakan. Tipe supervisor pembelajaran seperti ini biasanya dilakukan oleh pengawas atau administrator sekolah yang otokratis, mengutamakan pada upaya mencari kesalahan orang lain, bertindak sebagai inspektur yang bertugas mengawasi guru.

2. Supervisi yang *Laisses faire*

Tipe supervisi pembelajaran seperti ini dijalankan oleh pengawas atau supervisor secara tanpa pendirian alias sebab boleh. Dengan tipe supervisi ini, guru guru boleh mengajar tanpa diberi petunjuk yang benar.

3. Supervisi yang *coersive*

Tipe supervisi seperti ini, sifatnya memaksa kehendaknya. Apa yang diperkirakannya sebagai sesuatu yang baik, meskipun tidak cocok dengan kondisi ataupun kemampuan pihak yang disupervisi tetap saja dipaksakan berlakunya. Guru sama sekali tidak diberi kesempatan untuk bertanya mengapaharus demikian.

4. Supervisi yang bertipe *training dan guidance*

Tipe supervisi pembelajaran seperti ini diartikan sebagai memberikan latihan dan bimbingan kepada guru dalam rangka peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalnya. Hal yang positif dari supervisi pembelajaran ini adalah guru dan staf tata usaha selalu mendapatkan latihan dan bimbingan dari administrator sekolah atau pengawas.

5. Supervisi demokratis

Tipe supervisi yang demokratis memerlukan kondisi dan situasi yang khusus untuk menjalankan tugasnya. Pemampilan berbeda dengan beberapa tipe yang dikemukakan sebelumnya. Bagi supervisor pembelajaran yang demokratis, dialog, diskusi, kesepakatan bersama, menjadi sangat penting, tanggung jawab bukan hanya seorang administrator sebagai pemimpin saja yang memegangnya, tetapi didistribusikan kepada guru sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing.

Dalam pelaksanaan supervisi, karakteristik guru yang dihadapi oleh supervisor berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari sisi usia dan kematangannya, pengalaman kerja, motivasi maupun kemauan guru. Karena itu supervisor harus menerapkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik guru yang akan dihadapinya, beberapa teknik yang dimaksud dibahas di bawah ini:

- 1) Supervisi ilmiah kegiatan supervisi bersifat akademik karena itu harus dilakukan secara ilmiah. John D. Mc Neil, menyatakan bahwa terdapat tiga pandangan mengenai supervisi ilmiah, yaitu:
 - a) Supervisi ilmiah dipandang sebagai *supervise* yang dipengaruhi oleh perkembangannya manajemen ilmiah dalam dunia industri.
 - b) Supervisi ilmiah dipandang sebagai penerapan penelitian ilmiah dan metode pemecahan masalah secara ilmiah bagi penyelesaian permasalahan yang dihadapi guru dalam mengajar.
 - c) Supervisi ilmiah dipandang sebagai ideologi demokratis. Maksudnya setiap penilaian dan pertimbangan terhadap baik buruknya seorang guru dalam mengajar, harus didasarkan pada penelitian dan nalisi statistic yang ditemukan dalam pemelitan terhadap problem pembelajaran yang dihadapi oleh guru.
- 2) Supervisi klinis
- 3) Supervisi artistik
 - a) Integrasi antara ketiga pendekatan tersebut.

Tujuan supervisi pembelajaran adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkat proses belajar melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru. Menurut Asmani (2012) jika proses belajar meningkat maka hasil belajar diharapkan meningkat. Adapun tujuan supervisi sebagai berikut: 1) Mempebaiki proses belajar mengajar; 2) Perbaikan tersebut dilaksanakan oleh supervise; 3) Supervisi dilakukan oleh supervisor; 4) Sasaran supervisi adalah guru dan orang lain yang ada kaitannya atau dalam rangka memberikan layanan supervisi kepada guru; 5) Secara jangka panjang, maksud supervisi adalah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan pendidikan; 6) Memperbaiki materi dan kegiatan belajar mengajar; 7) Memperbaiki media belajar mengajar; 8) Memperbaiki sikap guru atas tugasnya; 9) Memperbaiki metode belajar mengajar. Supervisi mempunyai fungsi agar dapat setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu hasil kerja yang sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan.

Ada fungsi utama supervisi menurut Pidarta dapat dibedakan menjadi dua golongan besar, yaitu: 1) Fungsi utama yaitu membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan; 2) Fungsi tambahan yaitu membantu sekolah dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam mengadakan kontak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta sekaligus memelopori kemajuan masyarakat.

Ada banyak hal yang bisa diungkap dalam supervisi. Beberapa hal tersebut merupakan fungsi dari supervisi, diantaranya adalah sebagai berikut; 1) Dari pihak guru, dapat diketahui berbagai kekurangan, misalnya kurang semangat bekerja; 2) Dari pihak siswa/ peserta didik, dapat diketahui kurang adanya kerajinan dan ketekunan siswa/paserta didik, menaati peratiran, dan lain sebagainya; 3) Dari pihak prasarana, dapat diketahui kurang terpenuhinya syarat-syarat gedung, halaman, kesehatan,

keamanan, dan lain sebagainya; 4) Dari pihak kepala sekolah, dapat diketahui kurangnya tanggung jawab pengabdian, kewibawaan, pengetahuan, dan lain sebagainya.

Supervisi juga berfungsi mengordinasi, mentimulasi, dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru, mengordinasi semua usaha sekolah, melengkapi kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman guru-guru. Nyatalah bahwa fungsi supervisi pembelajaran adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru dalam wujud profesional.

Supervisor pengajaran lebih berperan sebagai “gurunya guru”. Mereka adalah orang-orang yang siap membantu kesulitan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Supervisor pengajaran bukanlah seorang pengawas yang terkesan angker, bahkan mungkin mencari-cari kesalahan guru.

Menurut Oliva, peran supervisor pembelajaran ada empat: pertama, koordinator. kedua, konsultan. Ketiga, pemimpin kelompok. Keempat, evaluator. Senada dengan itu, Wiles dan Bondi, mengemukakan peranan supervisor mencakup delapan bidang kompetensi, yaitu: 1) *Developers of people*; 2) *Curriculum developers*; 3) *Instructional*; 4) *Human relation worker*; 5) *Staff developers*; 6) *Administrators*; 7) *Manager of change*; 8) *Evaluator*.

Salah satu tugas pokok administrator sekolah, selain administrator profesional adalah juga sebagai supervisor. Tugas ini termasuk sebagai administrator sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Dalam kenyataannya, pelaksanaan supervisi oleh administrator sekolah, sebagai penawas, juga masih terfokus pada pengawasan administrasi. Pada umumnya administrator sekolah akan melakukan supervisi pengajaran pada guru melalui kunjungan kelas, apabila ia mendapat laporan mengenai kinerja guru yang kurang baik, atau berbeda dengan temantemannya yang lain.

Semangat Mengajar Guru

Guru yang memiliki semangat mengajar tinggi adalah guru yang memiliki profesionalitas kerja yang tinggi pada dirinya. Namun Kita tidak pernah tau apakah guru yang sudah PNS atau sudah mendapat sertifikasi tersebut dapat di katakan profesional atau tidak. Karena profesional atau tidaknya tidak harus dilihat dari apakah dia sudah PNS atau sudah mendapat sertifikasi, namun profesional hanya bisa di lihat dari bagaimana guru tersebut melakukan pembelajaran di dalam kelas.

Tinggi rendahnya semangat mengajar seseorang guru dapat tercermin dalam beberapa indikator. Menurut Anisa dan Maunah (2022) terdapat indikator-indikator semangat kerja menurut, diantaranya yaitu:

1. Presensi

Presensi adalah istilah kehadiran seseorang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya, suatu lembaga mengharapkan ketepatan waktu karyawan dalam kehadirannya saat jam kerja agar tidak mempengaruhi kinerja yang

dapat mengarah pada pencapaian tujuan yang tidak optimal. Presensi ini dapat diukur pada kehadiran pada tempat kerja, ketepatan waktu pada saat tiba dan pulang kerja, dan kehadiran saat mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap seseorang untuk saling mengulurkan tangan dan menjalin komunikasi agar dapat mencurahkan kemampuan secara maksimal. Adanya kerjasama dapat memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi dengan ringan karena dikerjakan secara bersama dan untuk kepentingan bersama. Semangat kerja seseorang dapat diukur melalui kemampuan bekerja sama melalui kesediaannya dalam bekerja sama mencapai tujuan tanpa paksaan, kemampuan dalam membantu teman, kemampuan memberi dan menerima kritik serta saran dari siapapun untuk ke arah yang lebih baik, dan cara mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kegairahan kerja

Setiap individu yang dalam pekerjaannya memiliki minat, pada umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini karena rasa senang dan gairah yang mendalam terhadap suatu pekerjaan dapat meringankan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban sebab tidak ada rasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang harmonis

Komunikasi dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja seseorang. Komunikasi dalam hal ini yaitu hubungan atau pergaulan antara pimpinan dan karyawan bagaimana perlakuan terhadap karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap saling menghormati, menghargai, menerima, dan memahami satu sama lain dalam urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dengan mengetahui indikator semangat kerja tersebut maka kita dapat menilai seberapa besar loyalitas dan semangat dalam mengajar dari seorang guru. Selain itu dapat menentukan hal-hal apa saja yang perlu dilaksanakan untuk meminimalisir penurunan semangat mengajar serta bagaimana meningkatkannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru, diantaranya yaitu :

1. Isi Pekerjaan

Suatu pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika dilakukan oleh ahlinya. Sebaliknya jika seseorang mengerjakan sesuatu yang bukan keahliannya maka hal ini dapat berpengaruh terhadap semangat kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan tempatnya mengabdikan. Karena melakukan pekerjaan yang bukan keahliannya cenderung memiliki semangat kerja yang rendah dan membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari sesuatu yang baru dilakukan.

2. Supervisi

Tujuan supervisi adalah untuk melakukan penilaian dan pembinaan terhadap kinerja guru. Sehingga supervisi diperlukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di lembaga pendidikan untuk memperoleh hasil yang maksimal, karena pada kegiatan

supervisi tidak hanya dilakukan penilaian tetapi juga melakukan pembinaan dan pemberian bantuan -bantuan terhadap kebutuhan atas permasalahan yang dialami guru.

3. Manajemen dan organisasi

Pengelolaan sistem manajemen yang baik dan sesuai dengan kondisi lembaga pendidikan akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja guru maupun karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Lembaga pendidikan perlu adanya sikap terbuka seorang pemimpin untuk mendorong guru dalam meningkatkan karirnya melalui bimbingan, pengayoman, dan stimulus. Salah satu contohnya adalah memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk mengikuti promosi jabatan dan meningkatkan karirnya. Hal ini dapat memberikan dampak positif bagi guru karena guru merasa diberikan peluang untuk maju, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru untuk mencapai titik karir yang diinginkan. Dengan ini, maka akan berpengaruh pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan itu sendiri melalui peningkatan kinerja guru.

5. Gaji

Setiap pekerja akan memperhitungkan kompensasi yang didapatkan dalam tempatnya bekerja. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan haruslah sesuai dengan gaji yang diterima, sehingga hal ini berdampak pada semangatnya dalam bekerja. Meskipun dalam kenyataannya, tidak sedikit guru yang mendapatkan upah/gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya tetapi semangatnya dalam mengajar tidak menyurut. Jika begini maka gaji bukan satu-satunya titik ukur semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang yang menjadi *partner* dalam melangkah bersama untuk memajukan lembaga pendidikan. Perbedaan setiap individu menjadi seni dalam melakukan komunikasi agar tetap dapat saling menghormati, mengasihi, menerapkan sopan dan santun terhadap sesama rekan kerja.

7. Kondisi dan situasi kerja

Keadaan suatu lembaga pendidikan dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang karena kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang harus dipenuhi. Dengan menciptakan lingkungan lembaga pendidikan yang aman dan nyaman maka semangat kerja guru juga akan meningkat. Adanya perlakuan adil, apresiasi, dan kebiasaan musyawarah menurut juga menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru.

Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Mengajar Guru

Konsep dan tujuan supervisi pembelajaran, sebagaimana dikemukakan oleh teoritis supervisi pembelajaran di muka, memang tampak idealis bagi para praktisi supervisi pembelajaran. Namun memang demikianlah seharusnya kenyataan *normating*

konsep dasar. Untuk itu, pelaksanaan supervisi pembelajaran ini dilaksanakan agar mampu meningkatkan semangat mengajar guru maka harus melaksanakannya sesuai dengan prinsip yang ada. Berikut ini ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi pembelajaran, yaitu sebagai berikut :

1. Supervisi pembelajaran harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan dan informal. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihaklain yang terkait dengan program supervisi pembelajaran. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan harus memiliki sifat-sifat, seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, sabar, antusias dan penuh humor.
2. Supervisi pembelajaran harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi pembelajaran bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipakami, bahwa supervisi pembelajaran merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Demikian ini logis, mengingat problema proses belajar mengajarselalu muncul dan berkembang.
3. Supervisi pembelajaran harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi dalam pelaksanaan supervisi pembelajarannya, tetapi penekanan supervisi pembelajaran yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang ditanya. Tanggung jawab perbaikan program pembelajaran bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru. Oleh sebab itu program supervisi pembelajaran sebaiknya direncanakan, dikembangkan dan dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan guru, kepalasekolah dan pihak lain yang terkait di bawah koordinasi supervisor.
4. Program supervisi pembelajaran harus integral dengan program pendidikan. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama yaitu tujuan pendidikan. Sistem perilaku tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku pembelajaran, sistem perilaku supervisi sistem konseling, sistem perilaku supervisi pembelajaran. Antara satu sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. Dengan demikian, maka program supervisi pembelajaran integral dengan program pendidikan secara keseluruhan. Upaya perwujudan prinsip ini diperlukan hubungan yang baik dan harmonis antara supervisor dengan semua pihak pelaksanaan program pendidikan.
5. Supervisi pembelajaran harus komprehensif. Program supervisi pembelajaran harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan pembelajaran, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis

kebutuhan pengembangan pembelajaran sebelumnya. Prinsip ini tiada lain hanyalah untuk memenuhi tuntutan multi tujuan supervisi pembelajaran, berupa pengawasan kualitas, pengembangan profesional, dan memotivasi guru sebagaimana telah dijelaskan di muka.

6. Supervisi pembelajaran harus konstruktif. Supervisi pembelajaran bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan guru. Memang dalam proses pelaksanaan supervisi pembelajaran itu terdapat kegiatan penilaian performansi guru, tetapi tujuannya bukan untuk mencari kesalahan kesalahannya. Supervisi pembelajaran akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problema problema pembelajaran yang dihadapi.
7. Supervisi pembelajaran harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi keberhasilan program supervisi pembelajaran harus obyektif. Obyektifitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi pembelajaran itu harus disusun berdasarkan nyata pengembangan profesional guru. Begitu pula dalam mengevaluasi keberhasilan program supervisi pembelajaran. Di sinilah letak pentingnya instrumen pengukuran yang memilikivaliditas dari reliabilitas yang tinggi untuk mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses belajarmengajar.

Dalam pelaksanaan supervisi ada beberapa teknik supervisi yang dapat dipilih dan digunakan supervisor meliputi; 1) Kunjungan kelas; 2) Kunjungan sekolah; 3) Ujian dadakan; 4) Konfrensi kasus; 5) Observasi Dokumen; 6) Wawancara; 7) Angket; 8) Laporan.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru meliputi: 1) Masalah wawasan dan kemampuan profesional guru; 2) Masalah kehadiran dan aktiviti guru; 3) Masalah persiapan mengajar guru, mulai dari analisa bahan mata pelajaran pelajaran, program tahunan, program semester, program satuan pelajaran, pembuatan mata pelajaran sampai dengan persiapan mengajar harian atau rencana pelaksanaan pembelajaran; 4) Masalah pencapaian tujuan intrakurikuler dan pelaksanaan ekstrakurikuler; 5) Penggunaan metode pembelajaran; 6) Penggunaan alat peraga/praktek; 6) Pengaruh timbal balik pembelajaran; 7) Penilaian hasil belajar pelajar; 8) Tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran mata pelajaran; 9) Masalah kerjasama guru dengan pelajar, dengan sesama guru, tata usaha dan dengan kepala madrasah.

Dari penerapan prinsip-prinsip supervisi pembelajaran ini akan menghasilkan suasana yang profesional dalam sekolah. Yang mana, profesionalitas tersebut sebagai kunci yang harus dimiliki guru agar terus semangat dalam mengajar. Adapun beberapa bentuk profesionalitas guru diantaranya: 1) Guru mempunyai komitmen pada peserat didik dan proses belajarnya; 2) Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa; 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar; 4) Guru mampu

berpikir secara sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; 5) Guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

PENUTUP

Supervisi pendidikan adalah prosedur memberikan pengarahan dan evaluasi kritis terhadap proses intruksional. Sasaran akhir dari supervisi adalah menyediakan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada semua siswa. Berdasarkan pengertian tersebut, nyatalah bahwa supervisi pembelajaran adalah serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional. Tinggi rendahnya semangat mengajar seseorang guru dapat tercermin dalam beberapa indikator. Terdapat indikator – indikator semangat kerja menurut, diantaranya yaitu Presensi, Kerjasama, Kegairahan Kerja, Hubungan yang Harmonis.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu isi pekerjaan, *supervise*, manajemen dan organisasi, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi dan situasi kerja. Adapun beberapa prinsip yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi pembelajaran, yaitu sebagai Supervisi pembelajaran harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Supervisi pembelajaran harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi pembelajaran harus demokratis. Program supervisi pembelajaran harus integral dengan program pendidikan. Supervisi pembelajaran harus komprehensif. Supervisi pembelajaran harus konstruktif. Supervisi pembelajaran harus obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, D. L. N., & Maunah, B. (2022). Pembinaan Terhadap Semangat Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(1), 70–71. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.1.62-77>
- Asmani, J. M. (2012). *Tips Efektif Supervisi Sekolah*. Diva Press.
- Danim, S., & Khairil. (2012). *Profesi Pendidikan*. Alfabeta.
- Haris, B. M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. Prentice Hallenglewood. New Jersey.
- Kerney, C. T. M. (1951). *Educational Supervision*. McGraw-Hill Book. New York.
- Maunah, B. (2017). *Supervisi Pendidikan Islam, Teori dan Praktik*. Kalimedia. Yogyakarta.
- Maunah, D. L. N. A. dan B. (2022). Pembinaan Terhadap Semangat Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(1), 62–64. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.1.62-77>