

SUPERVISI PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT MENGAJAR PENDIDIK

Muhammad Nur Mahfudh¹

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

E-mail: muhammadnurmahfudh18275@gmail.com¹

Received:

Revised :

Accepted:

Article Info:

Keywords:

Supervision of Learning, Passion for Teaching Educators.

Kata Kunci:

Supervisi Pembelajaran, Semangat Mengajar Pendidik.

Abstract: *The professionalism of educators can be increased through supervision and the provision of service assistance in the form of providing coaching, providing encouragement and providing guidance which is continuously carried out by the school principal. Principals in supervising educators must require skills in order to be able to thoroughly understand the problems experienced by educators and find the best solutions in order to improve the quality of educational institutions. The method used in this writing is in the form of library research or library research. The sources of data used in this writing come from books, articles and journals, which are related to the supervision of learning in increasing teacher enthusiasm for teaching. The focus of this writing reviews, 1) Learning supervision, 2) Learning supervision objectives, 3) Learning supervision tasks, 4) Learning supervision functions, 5) Learning supervision principles, 6) Educational supervision techniques, 7) Implementation of learning supervision, 8) Understanding the enthusiasm for teaching teachers, 9) Motivation in increasing the enthusiasm for pursuing teachers. Learning supervision carried out by the principal in increasing the teacher's teaching enthusiasm can run well, through: (1) Fulfilling physiological needs, (2) The need for a sense of security, (3) Social needs, (4) The need for appreciation, (5) And the need for self-actualization.*

Profesionalisme pendidik dapat ditingkatkan melalui pengawasan, dan pemberian bantuan layanan berupa pemberian pembinaan, pemberian semangat dan pemberian bimbingan yang terus-menerus dilaksanakan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah dalam mensupervisi pendidik harus memerlukan keterampilan agar dapat mengetahui secara menyeluruh permasalahan-permasalahan yang dialami oleh pendidik serta mencari solusi yang terbaik dalam rangka peningkatan mutu lembaga pendidikan. Metode yang digunakan dalam penulisan ini berupa studi kepustakaan atau library research. Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini berasal dari buku, artikel dan jurnal, yang berkaitan dengan supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat mengajar pendidik. Fokus dari penulisan ini mengulas tentang, 1) Supervisi

pembelajaran, 2) Tujuan supervisi pembelajaran, 3) Tugas supervisi pembelajaran, 4) Fungsi supervisi pembelajaran, 5) Prinsip-prinsip supervisi pembelajaran, 6) Teknik supervisi pendidikan, 7) Pelaksanaan supervisi pembelajaran, 8) Semangat mengajar pendidik, 9) Motivasi dalam meningkatkan semangat mengajar pendidik. Supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat mengajar pendidik dapat berjalan dengan baik, melalui: (1) Memenuhi kebutuhan yang bersifat fisiologis, (2) Kebutuhan akan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

PENDAHULUAN

Supervisi ialah salah satu peranan administrasi pembelajaran yang bertujuan guna melindungi serta mendorong supaya penerapan aktivitas belajar mengajar di sekolah bisa berjalan dengan mudah, berhasil guna serta pas guna. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, supervisi ialah sesuatu aktivitas pengawasan profesional yang menitikberatkan pengamatan pada permasalahan-permasalahan akademik, yakni yang langsung terletak dalam lingkup aktivitas pendidikan yang dilakukan oleh pendidik dalam menunjang peserta didik pada saat tengah dalam proses pembelajaran.

Supervisor merupakan orang yang profesional dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah guna menaikkan kualitas pembelajaran. Supervisi dicoba untuk bisa memandang bagian mana dari aktivitas pendidikan yang masih kurang, supaya diupayakan menjadi baik serta mencermati mana yang telah baik supaya ditingkatkan jadi lebih baik lagi sehingga senantiasa terdapat pembinaan. Pendidik ialah sumber daya manusia bidang kependidikan yang membutuhkan pelayanan supervisi sebagai pembinaan dalam menambah kompetensinya. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pendidik membutuhkan keahlian, supaya bisa mengenali permasalahan dan mencari penyelesaian dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran. Tidak hanya itu supervisor hendaknya mempunyai kepekaan guna menguasai apa yang diamatinya berupa kepekaan batin maupun bukan hanya sekedar memandang apa yang nampak oleh mata.¹

Apabila kita perhatikan tujuan pembelajaran, yakni membentuk manusia Indonesia seutuhnya dalam makna tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang bermutu, sehingga perlu didukung fasilitas sarana prasarana yang berkualitas, kurikulum yang baik, pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional yakni yang sanggup menanggapi tantangan pembelajaran di masa globalisasi saat ini. Profesionalisme pendidik akan dapat ditingkatkan apabila didukung dengan terdapatnya pengawasan, pembinaan serta pemberian bimbingan yang baik oleh kepala sekolah yang juga selaku supervisor.²

Pendidik menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan bagi suatu lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, ketika terdapat inovasi pendidikan, khususnya dalam

¹ Moch. Yasykur, *Supervisi Akademik Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Bina Manfaat Ilmu: *Jurnal Pendidikan*, Vol. 02, No. 04, (Desember, 2019), 686.

² Ubabuddin, *Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Tugas dan Peran Guru Dalam Mengajar*, *Nidhomul Haq*, Vol 5 No 1, (2020), 105.

perubahan kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia selalu terpusat pada faktor pendidik atau pendidik. Pendidik dalam mengimplementasikan proses pembelajaran kepada peserta didik hendaknya memiliki multi peranan, tugas, kompetensi, totalitas dan tanggungjawab agar terwujudnya iklim pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM). Saat mengimplementasikan proses pembelajaran, pendidik diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didiknya dan dapat meningkatkan mutu mengajarnya secara signifikan. Pendidik yang profesional ialah seseorang yang profesinya mengajar dan mengunggulkan suatu keahlian yang tinggi dalam bidang tugasnya sebagai pendidik. Pendidik profesional mempunyai kesanggupan menjalankan tugas-tugas keprofesionalannya secara tepat guna dan berhasil guna dengan menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi kepada peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³

Pengendalian proses pembelajaran merupakan salah satu bentuk penjaminan mutu yang dilaksanakan secara internal oleh lembaga pendidikan untuk memberikan pelayanan bagi terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sebagai bentuk pengendalian eksternal oleh supervisor, supervisi juga dapat difungsikan sebagai pengendalian internal, pengendalian proses pembelajaran merupakan tanggung jawab kepala sekolah selaku supervisor di lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai supervisor berperan untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya semua kegiatan. Pengendalian metode pembelajaran menjadi kewajiban bagi kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran, pendidik berkepentingan sebagai proses mengevaluasi dan refleksi diri, serta sebagai bentuk perhatian terhadap mutu pembelajaran.⁴

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan karya tulis ini, menggunakan metode kepustakaan atau *library research* yaitu dengan menggunakan sumber perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori dan menentukan kegiatan cukup pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja, yang berkenaan dengan supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat mengajar pendidik. Studi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan karya tertulis termasuk hasil penelitian yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan.

Penulisan karya tulis ini, dirujuk berlandaskan sumber-sumber ilmiah yang selanjutnya ditulis secara sistematis dengan kadar penulisan karya penulisan ilmiah. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini tidak diperoleh dengan turun ke lapangan, namun sumber data yang dipergunakan dalam penulisan ini bersumber dari buku, artikel dan jurnal. Oleh karena itu, *library research* merupakan metode dalam pencarian mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Sementara itu, teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), dengan demikian akan didapatkan kajian yang dapat disajikan secara komprehensif dan sistematis terkait dengan supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat mengajar pendidik.⁵ Hasil penulisan kemudian diskusikan bersama audien di ruangan kelas dan langkah berikutnya dilakukan perbaikan

³ Hamid Darmadi, Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional, *Jurnal Edukasi*, Vol. 13, No. 2, (Desember, 2015), 161.

⁴ Luh Amani, Nyoman Dantes, Implementasi Supervisi Klinis Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Guru Mengelola Proses Pembelajaran, *e-Journal: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar*, Volume 3, (2013), 56.

⁵ Mestika Zed, *Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 54.

pada penulisan karya tulis ini sesuai dengan kesimpulan diskusi dan koreksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Supervisi Pembelajaran

Supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* dan merupakan panduan dari dua perkataan yaitu *super* yang berarti atas atau posisi yang lebih tinggi dan *vision* yang berarti kemampuan memandang dengan tajam. Maka supervisi bisa dimaknai secara bebas sebagai memandang atau mensupervisi dari atas. Supervisi pembelajaran ialah memandang atau memanifestasikan supervisi terhadap ikhtiar proses pendidikan di sekolah.⁶

Berdasarkan gabungan dua kata diatas, dapat disimpulkan pembentuk kata *supervission* bahwa kemampuan memandang dari orang yang lebih ahli terhadap orang yang memiliki keahlian dibawahnya. Dengan pengertian tersebut, supervisi dipandang sebagai kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin disebuah lembaga pendidikan yang berkedudukan di atas lebih tinggi dari pendidik untuk melihat dengan teliti pekerjaan secara keseluruhan atau mengawasi pekerjaan pendidik.

Beberapa pandangan ahli mengatakan, definisi supervisi diantaranya sebagai berikut:

- a Menurut Ngalim Purwanto sebagaimana yang dikutip Runtifasih, supervisi ialah suatu tindakan pemberian pembinaan yang dicanangkan untuk membantu para pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan dalam melakukan pekerjaan secara efektif.⁷
- b Manullang menyatakan supervisi sebagaimana yang dikutip Kasma dan Novebri, supervisi ialah proses untuk mempraktikan aktivitas pekerjaan yang sudah dilaksanakan, melalui penilaian, pengoreksian dengan tujuan agar penerapan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Supervisi yaitu usaha pemberian pelayanan kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan profesionalitas dalam menjalankan tugas-tugas melayani peserta didik.⁸
- c Sullivan dan Glan memberikan pengertian supervisi, yaitu memberikan bantuan pelayanan dari kepala sekolah, yang ditujukan kepada perkembangan kepemimpinan pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Dengan melalui pemberian dorongan, bimbingan dan kesempatan untuk pertumbuhan profesionalitas pendidik seperti pelayanan bimbingan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, penggunaan alat-alat pembelajaran, serta metode-metode pengajaran yang efektif dan efisien.⁹

Jadi, bisa disimpulkan bahwa supervisi berfungsi sebagai pengawasan terhadap segala kegiatan pengawasan yang ada di lembaga pendidikan, mencakup pengawasan kepada kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan agar dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Serta situasi yang menyebabkannya, kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan-pembinaan.

Secara terminologi supervisi pembelajaran didefinisikan berupa usaha-usaha

⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 75.

⁷ Runtifasih, *Sukses Supervisi Kelas*, (Sumatra Barat: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim, 2021), 9.

⁸ Kasma, Novebri, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan Islam*, (Panyabungan: Madina Publisher, 2021), 63.

⁹ Indra Prasetya, *Metode Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*, (Sumatra Utara: Umsu Press, 2022), 442.

layanan bantuan kepada pendidik, berupa pemberian bantuan layanan profesionalitas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, pengawas, dan supervisor untuk meningkatkan proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.¹⁰

Melalui definisi diatas, benarlah bahwa supervise pembelajaran ialah serangkaian bantuan layanan profesionalitas yang dilakukan seseorang yang lebih ahli, seperti kepala sekolah, penilik sekolah, pengawas, dan lainnya terhadap pendidik. Tujuan pemberian bantuan layanan profesionalitas tersebut agar dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil pembelajaran sehingga diharapkan tujuan-tujuan pendidikan dapat dicapai dengan baik.

2. Tujuan Supervisi Pembelajaran

Tujuan supervisi yaitu memberikan layanan dan bantuan, untuk mengembangkan situasi proses belajar mengajar yang dilakukan pendidik di kelas dengan baik, untuk mengembangkan kemampuan mengajar dan potensi kualitas pendidik. Pendapat ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Olive terhadap tujuan supervisi pendidikan, sebagaimana yang dikutip Muhammad Zaini Dahlan, bahwa sasaran supervisi pendidikan meliputi:

- a Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah atau madrasah.
- b Meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah atau madrasah.
- c Mengembangkan seluruh staf di sekolah atau madrasah.¹¹

Jadi, supervisi bertujuan untuk menghimpun informasi-informasi atau sumber-sumber melalui kondisi nyata pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan tujuan pokoknya sebagai dasar untuk melakukan pembinaan dan tindak lanjut perbaikan-perbaikan pembelajaran kepada peserta didik.

Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran. Sedangkan tujuan umum dari supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar personal tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan proses belajar mengajar. Seorang supervisor bekerja sama dengan pendidik-pendidik guna membantu para pendidik dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan tugas yang ada di kelas. Dengan adanya bantuan tersebut para pendidik akan berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya demi perkembangan jabatan dan karirnya masing-masing yang diharapkan akan menimbulkan perilaku belajar peserta didik yang lebih baik.¹²

Secara operasional beberapa tujuan konkrit dari supervisi pembelajaran antara lain:

- 1) Meningkatkan mutu kinerja pendidik.
- 2) Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik.
- 3) Meningkatkan keefektifan dan keefisien sarana dan prasarana yang ada, untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, sehingga dapat mengoptimalkan keberhasilan peserta didik, meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal dan selanjutnya psrta didik dapat mencapai prestasi belajar.
- 4) Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah, sehingga terwujudnya situasi

¹⁰ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran dalam Satuan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 8.

¹¹ Muhammad Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif dan Efesien*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 114.

¹² Muhammad Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 114.

yang tenang dan tentram serta kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.¹³

3. Tugas Supervisi Pembelajaran

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu tugas yang harus dilaksanakan untuk terwujudnya tujuan dari pendidikan. Kepala sekolah dalam mensupervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan semangat mengajar pendidik, membantu pendidik agar meningkatkan potensinya secara maksimal. Hal ini sejalan dengan E. Mulyasa yang mengemukakan pendapat Gwyn yang dikutip Sarifudin, yang menetapkan sepuluh tugas inti supervisor, diantaranya:

- a Membantu pendidik agar dapat mengerti dan memahami keinginan para peserta didik.
- b Membantu pendidik agar dapat mengembangkan dan memperbaiki kesalahan baik secara pribadi maupun secara kelompok.
- c Membantu pendidik agar dapat lebih efektif dalam menjalankan kegiatan proses pembelajaran di kelas.
- d Membantu pendidik agar dapat meningkatkan cara mengajar yang efektif dan benar.
- e Membantu pendidik secara individual atau pribadi.
- f Membantu pendidik agar dapat menilai para peserta didik.
- g Agar menstimulasi pendidik untuk dapat menilai diri dan pekerjaannya.
- h Membantu pendidik agar selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggungjawab.
- i Membantu pendidik agar dapat menerapkan kurikulum pendidikan di sekolah.
- j Membantu pendidik agar dapat memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang keberadaan sekolah dan prestasinya.¹⁴

4. Fungsi Supervisi Pembelajaran

Bidang supervisi, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggungjawab memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi pendidik secara terus-menerus. Kembali ke fungsi supervisi, Hendiyat mengungkapkan sebagaimana yang dikutip Binti Maunah, maka kepala sekolah memegang peran yang sangat penting, diantaranya:

- a Membimbing pendidik agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan murid, serta membantu pendidik dalam mengatasi suatu persoalan.
- b Membantu pendidik dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
- c Memberikan bimbingan yang bijaksana terhadap pendidik baru dengan orientasi.
- d Membantu pendidik memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai dengan sifat materinya.
- e Membantu pendidik memperkaya pengalaman belajar, sehingga suasana pengajaran bisa menggembirakan anak didik.
- f Membantu pendidik mengerti makna dari alat-alat pelayanan.
- g Memberikan moral kelompok menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf.
- h Memberi pelayanan kepada pendidik agar dapat menggunakan seluruh

¹³ Jerry H. Makawimbang. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 89.

¹⁴ Sarifudin, Implementasi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran, *Islamic Managemen, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 02, No: 01, (Bogor: STAI Al Hidayah, 2019), 58.

kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

i Memberikan pimpinan yang efektif dan demokrasi.¹⁵

Jadi, fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekadar kontrol atau melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu, memelihara program pembelajaran sebaik-baiknya, menilai, dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal dalam belajar, serta memperbaiki situasi belajar peserta didik.

Melalui supervisi akademik atau pembelajaran diharapkan kualitas pendidik menjadi lebih baik, demikian pula proses belajar mengajar yang senantiasa mengalami perbaikan secara berkesinambungan atau setidaknya para pendidik akan memiliki kesadaran tentang kemampuannya.¹⁶

Brings mengungkapkan fungsi supervisi sebagaimana yang dikutip Ali Imron, supervisi berfungsi untuk mengoordinasi, menstimulasi, dan mengarahkan pertumbuhan pendidik-pendidik, mengoordinasikan semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman pendidik-pendidik, menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, memberi fasilitas, dan penilaian yang terus-menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan dan keterampilan pendidik serta staf, mengintegrasikan tujuan pendidikan, serta membantu meningkatkan kemampuan pendidik.¹⁷

Jadi, fungsi supervisi pembelajaran bertujuan untuk menemukan iklim bagi perbaikan-perbaikan, proses, dan hasil belajar mengajar melalui serangkaian upaya-upaya supervisi terhadap pendidik dalam meningkatkan profesionalitas pembelajaran.

5. Prinsip-Prinsip Supervisi Pembelajaran

Pengawas atau supervisor dalam melaksanakan supervisi hendaknya senantiasa menerapkan prinsip-prinsip supervisi, sebagai berikut:

- a Prinsip ilmiah (*scientific*) dengan unsur-unsur:
 - 1) Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, berencana, dan kontinyu.
 - 2) Obyektif, artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi.
 - 3) Menggunakan alat (*instrument*) yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
 - 4) Demokratis, berarti menjunjung tinggi atas dasar musyawarah.
 - 5) Kooperatif/kemitraan, seluruh staf dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha dalam menciptakan situasi pembelajaran dan suasana kerja yang lebih baik.
 - 6) Konstruktif dan kreatif, membina inisiatif staf/pendidik serta mendorong untuk aktif menciptakan suasana agar setiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya.¹⁸

Selanjutnya, Maryono membagi prinsip-prinsip supervisi menjadi dua bagian. Sebagaimana yang dikutip Eka Fitri dan Hade Afriansyah, yaitu:

- a. Prinsip positif diantaranya:
 - 1) Supervisi harus konstruktif dan kreatif.
 - 2) Supervisi harus didasarkan pada hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
 - 3) Supervisi harus progresif, tekun, sabar, tabah, dan tawakal.

¹⁵ Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), 37.

¹⁶ Ahmad Fauzan, *Peningkatan Kinerja Guru*, (Serang: Penerbit A-Empat, 2022), 43.

¹⁷ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 12.

¹⁸ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 9.

- 4) Supervisi hendaklah dapat mengembangkan potensi, bakat, dan kesanggupan untuk mencapai kemajuan.
- b. Prinsip negatif meliputi:
 - 1) Supervisi tidak boleh bersifat mendesak/direktif kepada orang yang disupervisi.
 - 2) Supervisi tidak boleh dilakukan berdasarkan hubungan pribadi, keluarga, pertemanan dan sebagainya.
 - 3) Supervisi tidak boleh terlalu cepat mengharapkan hasil dan mendesak bawahan.¹⁹

Depdikbud mengungkapkan prinsip-prinsip supervisi pembelajaran, diantaranya:

- a. Dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pendidik.
- b. Hubungan antara pendidik dengan supervisor didasarkan atas kerabat kerja.
- c. Supervisor ditunjang sifat keteladanan dan terbuka.
- d. Dilaksanakan secara mendslsm.
- e. Dilaksanakan melalui berbagai wadah yang ada.
- f. Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi horizontal dan vertikal baik di tingkat pusat maupun daerah.

6. Teknik-Teknik Supervisi

Menurut Binti Maunah, dalam bukunya supervisi pendidikan Islam teori dan praktik. Teknik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara garis besar, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu dengan cara perseorangan maupun kelompok.

- a. Teknik yang bersifat perseorangan

Yang dimaksud teknik bersifat perseorangan ialah supervisi yang dilakukan oleh perseorang. Seperti:

- 1) Melakukan kunjungan kelas. Yakni kunjungan sewaktu-waktu yang dilaksanakan oleh seorang supervisor untuk mengamati, menilai seorang pendidik yang melakukan proses pembelajaran.
- 2) Melakukan kunjungan observasi. Yakni pendidik ditugaskan untuk mengamati seorang pendidik lainnya yang sedang melakukan proses pembelajaran uatu mata pelajaran tertentu.
- 3) Membimbing pendidik tentang cara mempelajari kepribadian peserta didik atau mengatasi problematika yang dialami oleh peserta didik.
- 4) Membimbing pendidik yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum dilembaga pendidikan.

- b. Teknik yang bersifat kelompok

- 1) Mengadakan pertemuan atau rapat. Yakni mengadakan rapat-rapat secara priodik dengan pendidik baik pelaksanaan, pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi, dll.
- 2) Mengadakan diskusi kelompok. Yakni membentuk kelompok-kelompok pendidik dalam bidang studi yang sama.
- 3) Mengadakan penataran-penataran. Yakni membimbing dan mengelola pendidik dari hasil penataran yang dilaksanakan dengan wilayah sebagaimana pola tindak lanjut sekolah.²⁰

¹⁹ Eka Fitria, Hade Afriansyah, *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan*, (Padang: Universitas Negeri Padang Indonesia, 2020), 4.

²⁰ Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), 51.

7. Semangat Mengajar Pendidik

Semangat adalah perasaan yang sangat kuat yang di terdapat pada diri seseorang, yang digunakan untuk mengembangkan minat yang menggebu-gebu dan pengorbanan untuk meraih kesuksesan serta kegigihan dalam mewujudkannya.²¹ Semangat mengajar adalah suatu iklim atau suasana kerja yang diperoleh dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara baik dan lebih produktif.²²

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perubahan.²³

Apabila tenaga kerja bergairah dalam bekerja, bisa dikatakan tenaga kerja tersebut memiliki moral yang tinggi. Sebaliknya apabila tenaga kerja tidak bergairah atau malas-malasan dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki derajat moral yang rendah. Moral kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, sering mangkir, dan berbagai aksi lainnya.²⁴

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi seseorang dalam lingkungan kerjanya yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga seseorang tersebut merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok, organisasi, atau instansi. Jika semangat kerja meningkat, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

8. Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Mengajar Pendidik

Semangat mengajar tidak timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Semangat mengajar timbul bisa dengan memberikan motivasi. Schunk mendefinisikan motivasi sebahaimana yang dikutip oleh Supaan, Agus Ramdani, dan Untung Waluyo, yaitu motivasi sebagai suatu proses bermulanya dan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik. Timbulnya motivasi intrinsik tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman.
- b. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.²⁵

²¹ Burhan Shadiq, *Rahasia Mengajar Kreatif, Inisiatif dan Cerdas*, (Jakarta: Logika Galileo, 2011), 18.

²² Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 33.

²³ Ratna Oktavia, Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, *Jurnal FIP UNP*, Volume 2 Nomor 1, (2014), 574.

²⁴ Maryono dan Supriyono, Semangat Kerja Pustakawan UGM: Analisis Presensi dan Kenaikan Pangkat Pustakawan, *Jurnal Universitas Gadjah Mada*, (2015), 4.

²⁵ Supaan, Agus Ramdani, Untung Waluyo, Hubungan Supervisi Pendidikan Dengan Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru SD-SMP, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Volume 4, Nomor 1, (2019), 22.



Gambar 1: Hirarki Kebutuhan Manusia Menurut Maslow

Menurut Maslow, terdapat beberapa kebutuhan yang paling mendasar pada diri manusia, diantaranya:

- 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*lahiriyah*). Bagi pendidik atau tenaga kependidikan, kebutuhan akan gaji menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, dimana hal ini menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi atau instansi.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa aman, tentram, dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.
- 3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan kasih sayang, bersahabat, dan kerjasama dalam kelompok kerja atau antar kelompok kerja.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan kedudukan, promosi jabatan dan kebutuhan akan simbol-simbol yang lain dalam status seseorang.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik, hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.²⁶

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa pendidik atau tenaga kependidikan akan menunjukkan semangat dalam bekerja jika adanya faktor pendorong yang menyebabkan munculnya semangat kerja seseorang seperti adanya hubungan harmonis, kepuasan kerja, suasana atau iklim kerja, jerih payah yang diberikan organisasi, ketenangan jiwa.

Manajemen kinerja memberi dasar bagi pengelolaan staf dan pendidik bergairah secara efektif dan memberi layanan mutu bagi pelanggan. Sebab semua orang bekerja dalam kapasitas penuh serta maju karena yang sama. Oleh karena itu maka benarlah apa yang dikatakan Steve Macaulay sebagaimana yang dikutip Rudi Hartono, secara khusus manajemen kinerja yang efektif terhadap para staf dan pendidik bergairah akan berhasil apabila dilalui dengan cara berikut:

- a) Pertanggung jawaban, artinya setiap orang tahu apa yang harus dilakukan.
- b) Perbaikan kualitas, target kinerja haruslah dirumuskan dengan baik dan memungkinkan adanya perbaikan terukur.
- c) Komunikasi yang baik, harus ada sarana yang teridentifikasi secara jelas melalui diskusi tentang kinerja.

²⁶ Supaan, Agus Ramdani, Untung Waluyo, *Hubungan Supervisi Pendidikan...*, 23.

d) Prestasi, tentunya yang diakui dan dihargai.²⁷

Berikut ini gambar lingkaran manajemen kinerja yang baik dan profesional:



Gambar 2: Lingkaran Manajemen Kinerja yang Baik dan Profesional
Sumber diambil dari buku *The Art of HRD Reward Management A Hand Book of Remuneration Strategy and Practice*, alih bahasa oleh Ramelan pada tanggal 19 Agustus 2013.

Adapun syarat-syarat bagi keberhasilan manajemen kinerja pendidik bergairah adalah sebagai berikut:

1. Suasana yang saling menghormati dan mendukung, sehingga komunikasi terbuka dan umpan balik dapat diberikan secara teratur.
2. Kaitan yang pasti antara kinerja dan penghargaan
3. Kepala sekolah dan pendidiknya sama-sama memiliki komitmen terhadap sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Tengku Romli, teori terpenting dalam ilmu perubahan tingkah laku manusia adalah kemampuan seseorang untuk atas apa yang akan dilakukan. Mengajar untuk kesadaran, tidak hanya dimaksudkan untuk peserta didik tetapi juga bagi para pengajarnya. Dengan mengajar maka pendidik akan memahami dan mengalami proses penyadaran dalam diri sendiri terhadap kemampuan dan ketidakmampuan.²⁸

KESIMPULAN

Supervisi pembelajaran merupakan serangkaian pemberian bantuan layanan profesionalitas kepada pendidik, yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan proses pembelajaran dan hasil pembelajaran. Tujuan supervisi yaitu memberikan bantuan teknis, dorongan dan bimbingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan peningkatan kualitas kerjanya dalam menjalankan tugas dan proses pembelajaran.

Tugas supervisor dalam mensupervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan semangat mengajar pendidik, yang pada intinya adalah membantu

²⁷ Rudi Hartono, *Mendeteksi Guru Bergairah di Era Milenial*, (Semarang: CV. Pilar Nusantara, 2019), 132.

²⁸ Amir Tengku Ramly, *Menjadi Guru Idola*, (Bekasi: Pustaka Inti, 2007), 47.

pendidik-pendidik agar dapat meningkatkan potensinya secara optimal. Fungsi supervisi memelihara program pembelajaran sebaik-baiknya, menilai, dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal dalam belajar. Prinsip-prinsip supervisi yaitu sistematis, obyektif, menggunakan instrument, demokratis, kooperatis, konstruktif, dan kreatif. Teknik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu dengan cara perseorangan maupun kelompok. Pelaksanaan supervisi sangat diperlukan karena berkaitan dengan dua hal penting, yaitu Semakin berkembangnya kurikulum dan Pengembangan personel.

Semangat mengajar yaitu sebuah iklim kerja yang diperoleh dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan untuk menjalankan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara baik dan lebih produktif. Motivasi di bagi menjadi dua jenis, yaitu Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik. Manajemen kinerja yang efektif terhadap para staf dan pendidik akan berhasil apabila pertanggung jawaban, perbaikan kualitas, komunikasi yang baik, dan prestasi. Saran bagi peneliti selanjutnya, untuk lebih memperdalam teori dan pembahasan mengenai materi “supervisi pembelajaran dalam meningkatkan semangat mengajar pendidik”.

DAFTAR REFERENSI

- Amani, L. dan Dantes, N. “Implementasi Supervisi Klinis dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Pendidik Mengelola Proses Pembelajaran. Wayan Lasmawan”. *e-Journal: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar*, Vol. 3, (2013).
- Darmadi, H. “Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Pendidik Profesional”, *Jurnal Edukasi*, Vol. 13, No. 2, (2015).
- Darmawan, D. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta. 2013.
- Fauzan, A. *Peningkatan Kinerja Pendidik*. Serang: Penerbit A-Empat. 2022.
- Fitria, E dan Afriansyah, H. *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan*. Padang: Universitas Negeri Padang Indonesia. 2020.
- Hartono, R. *Mendeteksi Pendidik Bergairah di Era Milenial*. Semarang: CV. Pilar Nusantara. 2019.
- Imron, A. *Supervisi Pembelajaran Dalam Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2011.
- Kadim Masaong, A. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Pendidik Memberdayakan Pengawas Sebagai Pendidiknya Pendidik*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Makawimbang, J H. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Maunah, B. *Supervisi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia. 2017.
- Nasution, I. *Supervisi Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya. 2021.
- Novebri, K. *Manajemen dan Supervisi Pendidikan Islam*. Panyabungan: Madina Publisher. 2021.
- Oktavia, R. “Semangat Kerja Pendidik di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai”. *Jurnal FIP UNP*, Vol. 2 Nomor 1. (2014).
- Prasetia, I. *Metode Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik. Sumatra Utara*: Umsu Press. 2022.
- Ramdani, A. Waluyo, U. & Supaan. “Hubungan Supervisi Pendidikan dengan Motivasi Mengajar dan Kinerja Pendidik SD-SMP”. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol. 4, Nomor 1, (2019).
- Runtifasih. *Sukses Supervisi Kelas*. Sumatra Barat: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim. 2021.

- Sarifudin. "Implementasi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran, Islamic Managemen". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 02, No: 01, (2019).
- Shadiq, B. *Rahasia Mengajar Kreatif, Inisiatif dan Cerdas*. Jakarta: Logika Galileo. 2011.
- Supardi. *Kinerja Pendidik*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Supriyono, M. "Semangat Kerja Pustakawan UGM: Analisis Presensi dan Kenaikan Pangkat Pustakawan". *Jurnal Universitas Gadjah Mada*. (2015).
- Susanto, A. *Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik*. Jakarta: Prenada Media. 2016.
- Tengku Ramly, A. *Menjadi Pendidik Idola*. Bekasi: Pustaka Inti. 2007.
- Ubabuddin. "Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Tugas Dan Peran Pendidik Dalam Mengajar". *Nidhomul Haq*, Vol 5 No 1. (2020).
- Yasykur, M. Supervisi Akademik Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. Bina Manfaat Ilmu: *Jurnal Pendidikan*, Vol. 02, No. 04 (2019).
- Zaini Dahlan, Muhammad. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif dan Efesien*. Malang: Literasi Nusantara. 2019.
- Zed Mestika. *Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2008.