

**KINERJA SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM
MENINGKATKAN BUDAYA AKADEMIK
GURU DI SMP NEGERI 1 SINIU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)
UIN Datokarama Palu*

Oleh

**WAHYU
18.1.03.0090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UIN DATOKARAMA PALU
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran penyusun yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “(Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu)” benar adalah hasil karya penyusun sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 26 September 2022 M
29 Safar 1444 H

Penulis,

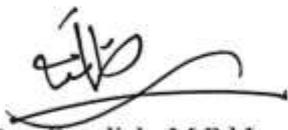
Wahyu
Nim. 18.10.3.0090

PERSETUJUAN PEMBIMBING

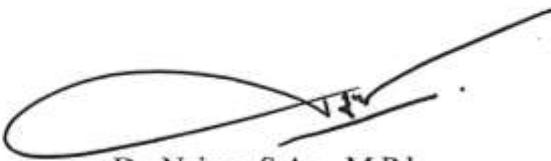
Skripsi yang berjudul "**Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru Di SMP Negeri 1 Siniu**" Oleh mahasiswa atas nama Wahyu Nim 181030090 mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Datokarama Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat syarat ilmiah dan dapat diajukan ke sidang munaqasyah.

Palu, 01 September 2022 M
4 Safar 1444 H

Pembimbing I


Dra. Retoliah, M.Pd.I
NIP. 196212311991032003

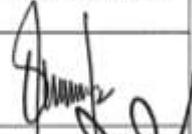
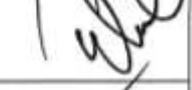
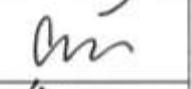
Pembimbing II


Dr. Naima, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197510212006042001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Wahyu NIM 181030090 dengan judul “**Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di Smp Negeri 1 Siniu**” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu pada tanggal 11 November 2022 M, yang bertepatan dengan tanggal 16 Rabiul Akhir 1444 H, dipandang bahwa skripsi ini memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Pendidikan Agama Islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 16 Desember 2023 M
23 Jumadil Akhir 1444 H

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.	
Penguji Utama I	Dr. Elya, M.Ag	
Penguji Utama II	Dra. Mastura Minabari., M.M	
Pembimbing Penguji I	Dra. Retoliah., M.Pd.I	
Pembimbing Penguji II	Dr. Naima., S.Ag., M.Pd	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan
Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar., M.Pd
NIP. 19670521 199303 1 005

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd
NIP. 2007046702

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ . وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ

وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ آمَنَّا

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya berkat izin dan kuasa-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Kompetensi pedagogik guru dalam unjuk kerja pembelajaran pendidikan agama Islam” dengan baik. Shalawat dan salam, senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw, beserta para sahabat, sanak keluarga dan pengikutnya.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai hambatan, namun alhamdulillah berkat usaha, kerja keras, kesabaran, do'a serta dukungan baik bersifat materi maupun bersifat moril sehingga hambatan tersebut dapat teratasi dan kemudian skripsi ini terselesaikan.

Akhirnya penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Yang tercinta Ayahanda Aman Ladjiro dan Ibunda Munifa Bantilan yang telah membesarkan, mendidik, mendo'akan, dan memberi kesempatan kepada penulis untuk belajar di Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam UIN Datokarama Palu, serta membiayai penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar hingga perguruan tinggi.
2. Bapak Prof. Dr. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor UIN Datokarama Palu beserta segenap unsur Dosen dan Pegawai UIN Datokarama Palu, yang telah

mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal yang berhubungan dengan studi di UIN Datokarama Palu.

3. Bapak Dr. H. Askar., M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, yang telah memberikan beberapa kebijakan khususnya dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung.

5. Ibu Dra. Retoliah, M.Pd.I selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Naima, S.Ag., M.Pd selaku Pembimbing II dengan ikhlas memberikan perhatian penuh kepada penulis, membimbing, mendorong serta memberi semangat dalam menyusun skripsi ini.

6. Saudara beserta ipar penulis yaitu Hasyim dan Widya astuti, yang selalu mensupport dan memberikan saran serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua rekan penulis yang telah berjasa dan ikhlas meluangkan waktu untuk membantu dan mencari kelengkapan bahan penyusunan skripsi ini. Khususnya teman teman MPI-3.

8. Sahabat-sahabat Penulis MPI-3 Angkatan 2018 yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis.

9. Semua rekan penulis yang telah berjasa dan ikhlas meluangkan waktu untuk membantu dan mencari kelengkapan bahan penyusunan skripsi ini.

Demikianlah, semoga Allah Swt senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Penulis,

Wahyu
Nim. 18.10.3.0090

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat.....	6
D. Penegasan Istilah.....	7
E. Garis Garis Besar.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kinerja Supervisor Pendidikan.....	16
C. Budaya Akademik Guru.....	22
D. Kerangka Berpikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Kehadiran Peneliti.....	32
D. Data dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	36
G. Pengecekan Pengesahan Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B. Kinerja Supervisor di SMP Negeri 1 Siniu.....	48
C. Implikasi Kinerja Supervisor Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru.....	55
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Nama Nama Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Siniu.....	42
Tabel 2 Daftar Keadaan Pendidik Di SMP Negeri 1 Siniu.....	44
Tabel 3 Daftar Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 1 Siniu.....	46
Tabel 4 Daftar Sarana dan Prasarana SMP Negeri 1 Siniu.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Daftar Informan
Lampiran 3	: Surat Izin Meneliti
Lampiran 4	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 5	: Surat Pengajuan Judul Skripsi
Lampiran 6	: Buku Konsultasi Bimbingan Skripsi
Lampiran 7	: Kartu Seminar Proposal
Lampiran 8	: Daftar Hadir Seminar Proposal
Lampiran 9	: Berita Acara
Lampiran 10	: SK Pembimbing
Lampiran 11	: Dokumentasi
Lampiran 12	: Daftar Riwayat Hidup Penulis

ABSTRAK

Nama : WAHYU

NIM : 18.1.03.0090

Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/Pendidikan Agama Islam

**Judul : KINERJA SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM
MENINGKATKAN BUDAYA AKADEMIK GURU DI SMP NEGERI 1
SINIU**

Skripsi ini berjudul Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu, Dengan permasalahan : (1). Bagaimana kinerja supervisor di SMP Negeri 1 Siniu. (2). Bagaimana implikasi kinerja supervisor dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dimana dalam proses pengumpulan datanya menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Sedangkan untuk analisisnya penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu data-data yang tertulis, pengamatan ke tempat lokasi langsung sehingga dalam hal ini penulis berupaya mengadakan penelitian yang bersifat menggambarkan secara menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya. Subjek pada penelitian ini adalah, Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru mata pelajaran. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Lokasi penelitian terletak di SMP Negeri 1 Siniu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kinerja supervisor pendidikan di SMP Negeri 1 Siniu sudah baik, melihat dari kepala sekolah sebagai supervisor yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor berfungsi untuk membimbing, membantu dan mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan. Kepala sekolah juga harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan budaya akademik guru, Supervisor pendidikan di SMP Negeri 1 Siniu memberikan implikasi yang sangat signifikan terhadap para guru dalam meningkatkan budaya akademik, guru menjadi lebih kreatif dan inovatif serta menjadi pribadi yang bermutu dan berkompeten dalam bidangnya, hal ini di sebabkan oleh kinerja dari supervisor yang mampu mengarahkan serta melaksanakan pengawasan kepada para guru sehingga guru menjadi lebih baik.

Implikasi penelitian, 1. Diharapkan kepada Kepala SMP Negeri 1 Siniu mampu mempertahankan kompetensi supervisi yang dimilikinya. Agar kedepannya menjadi lebih baik. 2. Kepada bapak/ibu guru diharapkan dapat lebih serius membangun budaya akademik di lingkungan sekolah, karena dengan adanya budaya akademik semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya guru merupakan salah satu komponen yang memiliki pengaruh penting dalam pencapaian keberhasilan tujuan pendidikan. Artinya guru dituntut untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pengajaran yang dibuat, menggunakan media sesuai dengan kebutuhan materi pelajaran yang diajarkan dan mengevaluasi hasil belajar dengan baik.

Peranan guru sebagai pendidik profesional akhir-akhir ini mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional. Hal ini antara lain disebabkan oleh munculnya serangkaian fenomena para lulusan pendidikan yang secara moral cenderung merosot dan secara intelektual akademis juga kurang siap untuk memasuki lapangan kerja.¹

Guru tidak hanya di tuntut dalam mengajar namun juga mengajar moralitas dan guru merupakan sumber penyejuk dan penjaga kondusifitas di lingkungan sekolah. Peraturan-peraturan yang dibuat juga dalam rangka membantu siswa dalam belajar, lingkungan sekolah sebaiknya selalu ditata dengan penuh perhatian dan pertimbangan, jangan sampai membuat siswa kecewa dengan lingkungan sekolah.²

¹Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. (Jakarta: Kencana. 2010), 157.

²Edi Prayitno, *Konsistensi dan Komitmen Guru dalam Mencetak Generasi Emas*, jurnal Saung Guru.(2015). 235.

Persoalan menciptakan budaya akademik dengan penerapan suasana kondusif bukanlah sesuatu yang bersifat instan, mudah dicapai dan bisa terjadi begitu saja, tetapi hal tersebut merupakan sebuah proses/usaha yang kompleks dan memerlukan adanya sosialisasi terhadap para akademika, agar menjadi kebiasaan dengan aturan-aturan tersebut sehingga terjadinya pengulangan yang dilakukan secara terus-menerus (continue).³

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang menjadi bahan ajar.

Agar pelaksanaan tugas-tugas itu dapat dikerjakan dengan baik, maka kepala sekolah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik supervisi terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin utama dan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran.

Kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas sebagai supervisor, hendaknya dilaksanakan dengan demokratis ia menghargai pendapat guru, dan memberikan kesempatan untuk melahirkan gagasan dan pendapat. Keputusan yang di ambil

³Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru*, Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Tahun 2019, 17.

dengan jalan musyawarah, karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan bersama.

Tetapi pada kenyataannya, usaha-usaha tersebut masih belum maksimal dan memuaskan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja supervisor. Supervisor yang diteliti disini adalah kepala sekolah yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai supervisor. Mutu kinerja supervisor dapat diukur dari produktifitas kerja, sedangkan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Usaha membangun budaya akademik (academic culture), tentunya terkait secara langsung dengan kinerja supervisor.⁴

Wahjosumidjo menyatakan bahwa: “Kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah dalam mencapai tujuannya. Menurutnya ada dua hal yang perlu diperhatikan, pertama, kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, dan Kedua, kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian terhadap para staf dan peserta didik”.⁵

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan

⁴ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru* (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2013), 155.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010),9.

harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis dan program supervisi kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang menjadi bahan ajar.

Agar pelaksanaan tugas-tugas itu dapat dikerjakan dengan baik, maka kepala sekolah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik supervisi terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin utama dan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran.

Kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas sebagai supervisor, hendaknya dilaksanakan dengan demokratis ia menghargai pendapat guru, dan memberikan kesempatan untuk melahirkan gagasan dan pendapat. Keputusan yang di ambil dengan jalan musyawarah, karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan bersama.

Menyikapi hal ini, kepala sekolah disamping harus bertanggung jawab sebagai supervisor dalam kelancaran proses belajar mengajar dan kegiatan administrasi sekolah sehari-hari, kepala sekolah juga bertanggung jawab memotivasi juga membina para guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk sama-sama menyiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dalam menerapkan, mengembangkan, dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta menyebarkan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan dan memperkaya kebudayaan nasional, hal ini senada dengan apa yang tertuang dalam Bab II pasal 2 ayat 1 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.232/U/2000 tentang tujuan dan arah pendidikan.⁶

Sejalan dengan pernyataan di atas, SMP Negeri 1 SINIU yang berada di Desa Silanga, Jalan Trans Sulawesi, Kecamatan Siniu, Kabupaten Parigi Moutong, menerapkan budaya akademik yang baik pada setiap aspek sekolah, khususnya sumber daya manusia.

Budaya akademik guru sangat penting dalam sekolah karena dapat memberikan gambaran bagaimana seluruh civitas akademika bergaul, bertindak, dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan dilingkungan sekolahnya, Tanpa adanya budaya akademik guru lingkungan sekolah tidak akan berkembang secara kondusif. Dalam hal inilah penulis tertarik untuk membahas permasalahan tersebut sehingga penulis mengambil judul penelitian : **“Kinerja Supervisor**

⁶Siti Nurhayati, *Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar* di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, Vol 1 (2), 2013,156.

Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja supervisor di SMP Negeri 1 Siniu ?
2. Bagaimana implikasi kinerja supervisor dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah :
 - a. Untuk mengetahui kinerja supervisor di SMP Negeri 1 Siniu
 - b. Untuk mengetahui implikasi kinerja supervisor dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap berbagai aspek, baik secara teoritis maupun praktis.

- 1) Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah ada yang berkaitan dengan kinerja supervisor, terutama masalah kinerja supervisor dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

b. Diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan peneliti sendiri sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

2) Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap budaya akademik guru yang telah diterapkan di sekolah. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

D. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan penafsiran pembaca, sehingga penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang digunakan didalam penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja supervisor

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁷

⁷ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru*,155.

Kinerja atau prestasi kerja juga diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja atau unjuk kerja supervisor berdasarkan kompetensi supervisi (merencanakan program, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil) serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik supervisor.

b. Supervisor

Supervisor adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama.⁸

Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak yang berkompeten termasuk kepala sekolah kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar peserta didik, untuk memperbaiki suasana belajar agar para peserta didik bisa belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang meningkat. Sedangkan orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

Supervisor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang melakukan pengawasan terhadap guru dan peserta didik agar dapat meningkatkan budaya akademik guru dengan baik serta mengembangkan potensi bagi pendidik.

⁸ Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. (Yogyakarta: ArRuzz Media, 2014),15

2. Budaya Akademik Guru

a. Budaya akademik

“Budaya akademik adalah budaya universal. Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik perguruan tinggi merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan dikalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut”⁹

Budaya akademik yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu keadaan dimana orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan luas

b. Guru

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”¹⁰

Jadi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang merujuk sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan performance supervisor dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, prestasi kerja dan unjuk kerja kepala sekolah yang berdasarkan kemampuan dan motivasi dalam ruang lingkup supervisi dalam membangun budaya akademik guru. Sehingga budaya akademik guru dapat diartikan kebiasaan-kebiasaan ilmiah yang dimiliki oleh guru agar mampu

⁹ Multazam, Ulil. *Kepemimpinan dan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi*. Ta'dibi: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019, 7.2: 128-147.

¹⁰ Matnuh, Harpani. *Perlindungan hukum profesionalisme guru*. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 2017, 7.2: 46-50.

mentransformasikan, mendidik, mengajar peserta didik dengan nilai-nilai yang berkarakter positif atau baik.

E. Garis Besar Isi

Gambaran awal skripsi ini, penulis mengemukakan garis-garis besar isi skripsi yang bertujuan agar menjadi informasi awal terhadap masalah yang diteliti. Berikut akan diuraikan garis besar isinya:

BAB I, sebagai bab pendahuluan menguraikan beberapa hal yakni latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, penegasan istilah dan garis garis besar isi.

BAB II Tinjauan Pustaka yang membahas tentang teori teori Kinerja Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru.

BAB III Metode Penelitian, Dalam bab metode penelitian penulis menguraikan sub bab: Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Data.

BAB IV, penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada yakni bagaimana kinerja supervisor pendidikan dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

BAB V, yang merupakan bab penutup dari isi skripsi ini, berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis yang berkaitan dengan studi tentang kinerja supervisor pendidikan dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya, dan telah diuji sebelumnya berdasarkan penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara peneliti yang sekarang dengan peneliti sebelumnya, dalam penelitian dengan judul “*Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu*”. Dalam hal ini penelitian menggunakan tiga judul penelitian yang digunakan sebagai perbandingan atau acuan untuk penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Suryadi yang berjudul “*Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionaliseme Guru MTsN di Kabupaten Aceh Barat*”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Suryadi menunjukkan bahwa kepala sekolah melalui supervisi dan pembinaannya terhadap kinerja guru akan sangat menentukan terhadap terciptanya sekolah yang memiliki hasil belajar yang baik, yaitu siswa yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dalam rangka menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.¹

¹ Agus, Suryadi, “*Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionaliseme Guru MTsN di Kabupaten Aceh Barat*”, Skripsi UIN AR-RANIRY., tahun 2019

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti yaitu sama sama mengkaji mengenai kepala sekolah sebagai supervisor, Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terletak pada tujuan penelitian, Penelitian terdahulu memiliki tujuan meningkatkan profesionalisme guru, Sedangkan penulis memiliki tujuan meningkatkan budaya akademik guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Miftahuljannah yang berjudul “*Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA 3 Banda Aceh*”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahuljannah menunjukkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru yaitu merencanakan program yang berbasis pada budaya akademik guru dan melaksanakan program yang berbasis pada budaya akademik guru. Sehingga menindaklanjuti hasil, kepala sekolah menindaklanjuti hasil penilaian supervisi dengan menyelenggarakan workshop.²

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti yaitu sama sama meningkatkan budaya akademik guru, Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terletak pada lokasi penelitian, Penelitian terdahulu meneliti di SMA Negeri 3 Banda Aceh, Penulis meneliti di SMP Negeri 1 Siniu.

² Miftahuljannah, “*Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA 3 Banda Aceh*”, Tahun 2020, Skripsi UIN AR-RANIRY.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fatya Syafirna pada tahun 2018 yang berjudul "*Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 5 Binjai*". Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fatya Syafirna menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor adalah orang yang bertanggung jawab dalam program perencanaan pendidikan disekolah, maju tidaknya suatu sekolah ditentukan bagaimana kinerja kepala sekolah itu sendiri seperti pembinaan terhadap guru-guru itu juga tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.³

Persamaan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terletak pada kinerja kepala sekolah sebagai supervisor, Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terletak pada tujuannya, Penelitian ini mengambil tujuan dalam peningkatan profesionalisme guru, Penulis mengambil tujuan dalam meningkatkan budaya akademik guru.

Dari beberapa kajian terdahulu diatas terdapat persamaan dan perbedaan dari judul penelitian, supaya tidak terjadi pengulangan, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai "***Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu***"

³ Nurul Fatya Syafirna, "*Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 5 Binjai*", Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018.

B. Kinerja Supervisor Pendidikan

1. Pengertian dan Indikator Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukan. Kata kinerja berasal dari kata kerja, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dapat diartikan adalah kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan.

“Kinerja dapat diartikan sebagai unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja yang dimaksud didasarkan atas deskripsi atau spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kinerja merupakan perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan”⁴

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

⁴ Syahril, *Kinerja Kepala Sekolah*, 4060.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Menurut Prawirosentono dalam Jasmani dan Syaiful Mustofa “Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.⁶

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut, Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

“Ada tiga hal yang harus diperhatikan tentang kinerja yaitu: prinsip dasar kinerja, standar kinerja, dan penilaian kinerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan”⁷

Defenisi ini menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah perbuatan atau prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan. Kinerja seseorang tenaga kerja adalah prestasi keterampilan atau hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

⁵ Hana Khairi Afriyanli dan Ahmad Sabandi, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol.5, No.1 (2020),51.

⁶ Asmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Tahun 2013,135.

⁷ Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Tahun 2014,155.

disepakati bersama. Kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan criteria yang telah dusetujui bersama.⁸ Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja (performance) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dibagi menjadi 4 , antara lain :

1. Mutu

Indikator yang pertama yaitu mutu. Mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh seseorang. Selain itu, indikator mutu juga sangat krusial keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu organisasi.

2. Kuantitas

Indikator yang selanjutnya yaitu kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang seseorang hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3. Ketepatan Waktu

Indikator kinerja selanjutnya yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas penggunaan sumber daya organisasi juga salah satu indikator kemampuan. Apabila seseorang dalam sebuah organisasi efektif menggunakan sumber daya organisasi, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya organisasi yang efektif bisa meningkatkan kinerjanya.⁹

⁸ Linda Matondang, Syahril , “*Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama*”, Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol.3 No.6 Tahun 2021, 4059.

⁹ Bobby, Sembiring, *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten KARO*. Diss. UNIVERSITAS QUALITY, 2020.

2. Supervisor Pendidikan

a. Pengertian Supervisor Pendidikan

Supervisor adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai kemampuan untuk menciptakan situasi belajar-mengajar sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. Tanggung jawab pembinaan guru atau supervisi banyak berada ditangan kepala sekolah disebabkan oleh suatu kenyataan bahwa kepala sekolahlah yang setiap hari bergaul dan bekerja sama dengan guru-guru. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Selain dari itu, kepala sekolah harus senantiasa mempelajari secara objektif dan terus menerus masalah-masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya.¹⁰

Pada satuan pendidikan sekolah guru berada dalam pembinaan dan pengawasan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar-mengajar di kelas atau di sekolah. Tanggung jawab ini dalam pustaka dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Secara singkat bisa dikatakan kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran. Baik kepala sekolah di satu pihak sebagai supervisor, dan guru di pihak lain sebagai yang disupervisi, keduanya diharapkan mempunyai kompetensi yang memadai dan mumpuni. Bagaimana seyogyanya kompetensi yang dimiliki kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran yang sekaligus bisa

¹⁰ Ade Lisna dan Erni Munastiwi. (2020). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Pelita PAUD. Vol 5 No 1: 7-13.

meningkatkan kompetensi guru. Sehingga krisis pendidikan, dari kinerja guru yang belum memadai karena penguasaan kompetensi guru rendah dapat ditingkatkan dengan pembinaan kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran semakin terwujud. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai kemampuan untuk menciptakan situasi belajar-mengajar sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. Tanggung jawab pembinaan guru atau supervisi banyak berada ditangan kepala sekolah disebabkan oleh suatu kenyataan bahwa kepala sekolahlah yang setiap hari bergaul dan bekerja sama dengan guru-guru.

”Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Selain dari itu, kepala sekolah harus senantiasa mempelajari secara objektif dan terus menerus masalah-masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya”¹¹

Kepala sekolah berperan sebagai supervisor maka harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya yang berhubungan dengan teknik penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pengajaran untuk menciptakan situasi belajar mengajar. Seorang kepala sekolah harus penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, agar tugas tersebut dapat berjalan dengan lancar. Jika seorang guru merasakan kepuasan maka secara otomatis guru akan bekerja dengan baik dan akan mengajar dengan sepenuh tanggung jawabnya. Jadi supervisi oleh kepala sekolah akan berlangsung dengan baik jika ada kerja sama

¹¹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 80.

yang baik pula antara kepala sekolah dan guru yang hendak di supervisi dan dilakukan secara berkesinambungan.¹²

Kepala sekolah sangat berperan penting sebagai seorang pemimpin yang mampu untuk meningkatkan peran strategis dalam meningkatkan kualitas lembaga yang di pimpinya. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran sekolah dalam secara tehnik akademisi akan tetapi juga di segala kegiatan yang menyangkut dengan sekolah, kepala sekolah juga yang mengarahkan pada perkembangan dan kemajuan sekolah.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui program supervisi pembelajaran. Supervisi pembelajaran memegang peranan penting karena berhasil tidaknya program pengajaran di sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpinnya. Kepala sekolah mengatur kebijaksanaan dan pelaksanaan program pendidikan secara keseluruhan.¹³

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah kepribadian guru, peningkatan profesi secara kontinyu, proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, keragaman kemampuan guru, keragaman daerah, dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.

¹² Bowo, B. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*, Dharma Pendidikan, Vol.5, No.1 (2020), 93.

¹³ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), 3.

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai kewajiban membimbing dan membina guru atau staf lainnya. Pembinaan dan bimbingan guru akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan dan kelancaran proses belajar-mengajar. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberi bimbingan, bantuan dan pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggara dan pengembangan pendidikan, pengajaran yang berupa perbaikan program pengajaran dan kegiatan-kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.

Jadi kepala sekolah memiliki peran yang amat besar guna mewujudkan efektivitas output sumberdaya yang menjamin kesinambungan pembangunan bangsa, lebih-lebih lagi dipengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka peran kepala sekolah jauh lebih dominan, kenyataan yang demikian mengharuskan makin perlunya penguasaan kompetensi kepemimpinan bagi seorang kepala sekolah.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah orang yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah, baik atau buruknya sekolah, maju atau mundurnya sekolah tergantung kepada kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah orang yang menjadi titik sentral suatu sekolah. Selain sebagai pemimpin yang membawahi seluruh personalia yang ada, maka kepala sekolah juga menjadi seorang supervisor yang menjalankan kegiatan supervisi. Jabatan Supervisor adalah jabatan yang otomatis melekat padanya. Supervisor yang dimaksud adalah

orang yang berfungsi member bantuan kepada guru-guru dalam menstimulasi guru-guru kearah yang lebih baik dalam pembelajaran.

Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memahami permasalahan yang dihadapi guru. Selanjutnya, memberikan bantuan dan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi itu, baik secara individu maupun kelompok. Kemudian memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong guru ke arah ide-ide yang baik bagi perbaikan tugasnya.

b. Indikator Supervisor Pendidikan

Untuk mengetahui tentang kemampuan supervisor sebagai pemimpin di sekolah, dapat dilihat kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan fungsi dan peran yang melekat pada jabatannya sebagai seorang supervisor. Supervisor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai supervisor, sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah. Pada dasarnya kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

Namun berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2017 beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial dan pengembangan kewirausahaan serta supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Supervisor mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat luas dan kompleks sehingga mereka dituntut memiliki keuletan yang cukup tinggi agar kinerjanya menjadi optimal.

Adapun indikator-indikator supervisor pendidikan , adalah :

1. Pengarahan

Pengarahan adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan

2. Membantu memecahkan masalah guru

Membantu memecahkan masalah guru merupakan pengembangan kemampuan berfikir, terutama didalam mencari sebab akibat dan tujuan suatu masalah. Metode ini melatih murid dalam cara-cara mendekati dan cara-cara mengambil langkah langkah apabila akan memecahkan suatu masalah.

3. Melaksanakan pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

4. Menciptakan hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan suatu proses sosial di mana orang-orang yang terlibat di dalamnya saling mempengaruhi. Proses saling mempengaruhi ini merupakan suatu proses bersifat psikologis dan karenanya juga merupakan permulaan dari ikatan psikologis antarmanusia yang memiliki suatu pribadi.

5. Penilaian hasil kerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan, dan melihat pertumbuhan dari pendidik. Kegiatan yang satu ini sangat perlu dilakukan oleh setiap organisasi agar bisa mengevaluasi kinerja dan meningkatkan produktivitas dari pendidik.¹⁴

C. Budaya Akademik Guru

1. Pengertian Budaya Akademik Guru

Kata akademik berasal dari bahasa Yunani yakni academos yang berarti sebuah taman umum (plasa) di sebelah barat laut kota Athena. Nama Academos adalah nama seorang pahlawan yang terbunuh pada saat perang legendaris Troya. Pada plasa inilah filosof Socrates berpidato dan membuka arena perdebatan tentang berbagai hal. Tempat ini juga menjadi tempat Plato melakukan dialog dan

¹⁴ Handayani, Lina, dan Sukirman Sukirman. "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran di SMP 3 Bae Kudus." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2.1 (2020): 297-310.

mengajarkan pikiran-pikiran filosofisnya kepada orang-orang yang datang. Sesudah itu, kata acadomos berubah menjadi akademik, yaitu semacam tempat sekolah. Para pengikut perguruan tersebut disebut academist, sedangkan sekolah semacam itu disebut akademika.

Budaya akademik guru diartikan sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik khususnya di lembaga pendidikan. Budaya akademik lebih cenderung diarahkan pada budaya sekolah yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif. Budaya akademik yang dimiliki seorang guru tentu akan dilihat dan diteladani oleh siswa-siswanya. Seorang guru yang memiliki budaya akademik yang tinggi akan berdampak positif terhadap kompetensinya sekaligus menjadi motivasi siswa-siswanya untuk belajar dan terus belajar dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Budaya akademik merupakan seperangkat tatanan pengetahuan, pengalaman, nilai, norma, aturan, sikap, konsep waktu, dan peran yang diperoleh dalam proses interaksi edukasi pada tataran pendidikan tinggi.

Budaya akademik sebagai suatu subsistem sekolah memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat (civil society) dan bangsa secara keseluruhan. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan dikalangan akademisi

untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut. Sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki budaya akademik yang baik di dalamnya, proses pembelajarannya sesuai dengan rencana pengajaran yang dibuat. Media yang digunakan juga sesuai dengan kebutuhan materi pelajaran yang diajarkan. Contoh-contoh atau analogi yang digunakan juga mendukung dalam memberikan pemahaman kepada peserta didik. Inilah bentuk kecil yang harus ada dalam pengajaran di sekolah, sehingga kinerja guru juga akan dinilai dengan kualitas budaya akademik yang dimiliki guru.¹⁵

Budaya akademik lebih cenderung diarahkan pada budaya sekolah yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif.

Berdasarkan hal ini, dapat diinterpretasikan bahwa akademik adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa. Sekolah merupakan suatu lingkungan yang eksklusif dari lingkungan lain dan terdiri dari komunitas dan masyarakat tersendiri. Oleh karena itu, kampus menjadi semacam lembaga akademik dan jalinan antar sekolah memiliki suasana yang khas, yaitu suasana akademik.

Menurut Supervisi Profesional Dadang Suhardan dalam jurnal Pipih Nurhanipah, bahwa :

¹⁵ Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik Dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru*. Vol.3 No.1(2019), 19-20.

”Budaya akademik memberi gambaran bagaimana seluruh civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya. Kebiasaan mengembangkan diri terutama bagaimana setiap anggota kelompok di sekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya, merupakan kultur yang hidup sebagai tradisi yang tidak lagi dianggap sebagai suatu beban kerja. Begitu juga halnya dengan supervisi dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran, bila telah membudaya, guru yang melaksanakannya tidak lagi menganggap bahwa pembinaan bukan merupakan suatu paksaan yang datang dari luar dirinya. Melainkan tradisi akademik yang di junjung tinggi karena berguna untuk sekolah secara keseluruhan”.¹⁶

Dapat diinterpretasikan bahwa akademik adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa. Sekolah merupakan suatu lingkungan yang eksklusif dari lingkungan lain dan terdiri dari komunitas dan masyarakat tersendiri.

Dari sinilah dapat kita lihat bahwa performance supervisor dalam peningkatan budaya akademik guru yang baik akan berdampak pada kemajuan dan peningkatan pendidikan di suatu sekolah/ lembaga pendidikan.

2. Karakteristik Budaya Akademik Guru

Budaya ialah karakteristik dari suatu organisasi, yang merupakan kumpulan dari beberapa individu untuk mencapai tujuan bersama. Walaupun budaya organisasi dianggap suatu yang abstrak, namun budaya akademik dapat didefinisikan dan diukur. Istilah budaya organisasi sering didengar atau dipakai secara silih berganti dengan istilah budaya perusahaan, budaya organisasi, budaya sekolah dan budaya akademik. Namun perlu diingat bahwa suatu definisi hanya

¹⁶Pipih Nurhanipah, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Akademik Guru*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Volume 1, Nomor 2, (Maret 2013),8

dipakai sebagai suatu pedoman yang akan memberikan ruang lingkup yang akan dibahas.

Guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas. Ini berarti budaya akademik di tuntut untuk dilaksanakan secara kompetitif dengan kualitas unggul di sekolah-sekolah.

Budaya akademik (academic culture) lebih cenderung diarahkan pada budaya sekolah (school culture) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada manusia, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif.

Menurut Miftakhul Arif menyebutkan bahwa : Ciri-ciri perkembangan budaya akademik di sekolah, dapat dilihat dari berkembangnya:

- a) Menghargai prestasi ilmiah, yaitu sejauh mana kemampuan organisasi dalam memberikan sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat dan mengakui serta menghormati keberhasilan orang lain.
- b) Berpikir rasional, yaitu sejauhmana seorang akademika di tuntut untuk bersikap dengan berdasarkan pikiran dan pertimbangan yang logis sesuai dengan masalah yang dihadapi dengan pola fikir yang jernih dan lebih menggunakan akal dari pada batin.
- c) berpikir kritis analitis, yaitu sejauhmana para akademika dapat melibatkan proses berfikir kreatif untuk memperoleh bermacam-macam pilihan solusi untuk masalah yang dihadapi dengan membuat keputusan yang baik dalam memilih alternatif solusi terbaik.
- d) Kebiasaan membaca, yaitu sejauhmana para akademika didorong untuk melakukan aktivitas rutin dalam mendapatkan pemahaman terhadap gagasan-gagasan dan informasi yang tertulis maupun tidak.
- e) Kebiasaan meneliti, yaitu sejauh mana para akademika dituntut untuk melakukan penyelidikan secara aktif, tekun, dan sistematis untuk menemukan, menginterpretasikan suatu data untuk tujuan tertentu.

- f) Diskusi ilmiah, yaitu sejauhmana para akademika dapat melaksanakan pertemuan untuk saling tukar pengalaman dan pendapat berdasarkan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan suatu keputusan bersama.
- g) Jujur, yaitu sejauhmana para akademika dapat menciptakan dengan jelas sesuai dengan fakta tanpa menyalahi apa yang terjadi.
- h) Inovatif, yaitu sejauhmana para akademika mampu memiliki dan mengembangkan gagasangagasan baru yang didasari oleh berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diaktualisasikan dalam berbagai tugas pembelajaran untuk guru.¹⁷

Membangun budaya akademik bukanlah hal yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi terhadap para akademika, sehingga terjadi pengulangan (reapeation) atau kebiasaan secara terus-menerus (continue) dikalangan akademisi untuk melakukan aturan-aturan tersebut.

Budaya sekolah secara umum terbentuk atas dasar Visi dan Misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi terhadap tuntutan lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal. Setiap sekolah harus menciptakan budaya sekolahnya sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Kerjasama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu merupakan organisasi secara formal. Pentingnya membangun budaya sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan meningkatkan budaya akademik sekolah.

¹⁷ Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik Dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru*.19-20.

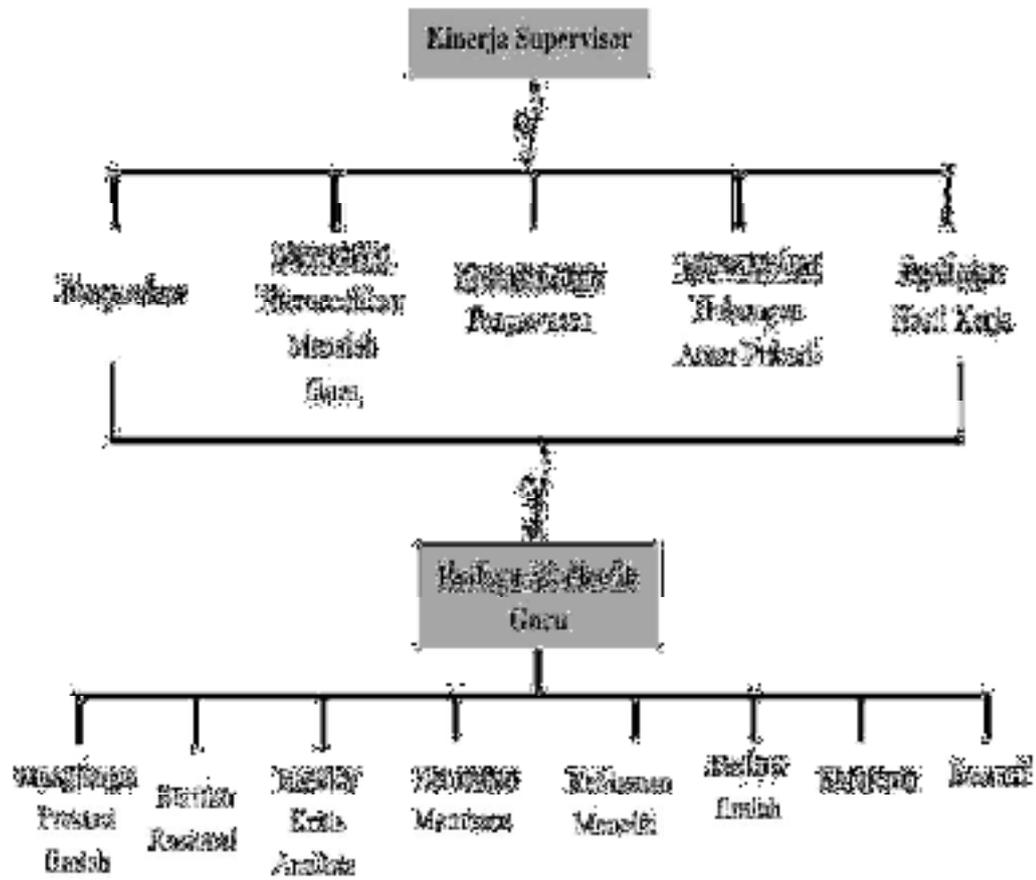
Budaya sekolah memberi gambaran bagaimana seluruh civitas akademika bergaul, bertindak, dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya. Kebiasaan mengembangkan diri terutama bagaimana setiap anggota kelompok di sekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya, merupakan kultur yang hidup sebagai suatu tradisi yang tidak lagi dianggap sebagai suatu beban kerja. Begitu halnya dengan supervisi dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran, bila telah membudaya, guru yang melaksanakannya tidak lagi menganggap bahwa pembinaan bukan merupakan suatu paksaan yang datang dari luar dirinya. Melainkan tradisi akademik yang dijunjung tinggi karena berguna buat sekolah secara keseluruhan. Budaya sekolah mengacu kepada suatu sistem kehidupan bersama yang diyakini sebagai norma atau pola-pola tingkah laku yang dipatuhi bersama. Budaya menjadi pegangan bagaimana setiap urusan di sekolah semestinya diselesaikan oleh para anggotanya. Budaya sekolah merupakan variabel yang mempengaruhi bagaimana anggota kelompok bertindak dan berperilaku.

Budaya sekolah inilah yang menumbuhkan suburkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya. Bagaimana kebiasaan bekerja memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari kehidupannya. Budaya sekolah dalam kaitannya dengan penciptaan kepuasan pihak yang dilayani sangat penting, sebab setiap personil sekolah merasakan peningkatan diri dan memperbaiki diri bukan lagi paksaan yang datang dari supervisor sebagai suatu pembinaan, melainkan dirasakan sebagai suatu bagian integral dari keharusan dirinya memecahkan masalah kerja demi kepuasan peserta didik.

Supervisi yang baik akan tumbuh dan berkembang subur dalam budaya sekolah yang kondusif. Usaha meningkatkan budaya akademik tercipta karena kesadaran yang kuat dari para anggotanya di sekolah. Toleransi saling menghormati dan saling mendorong semangat merupakan iklim kerja yang konstruktif produktif. Kultur sekolah dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan keseharian kemudian membentuk budaya sekolah yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi sekolah. Tradisi yang dijalankan oleh sekolah secara berulang-ulang, menjadi ritual kemudian muncul sebagai kultur sekolah yang terus dipertahankan anggotanya secara turun temurun, dan akan menjadi kebanggaan seluruh penghuninya. Sekolah sebagai tempat bersama dalam melakukan pengabdian kepada pemerintah dan bangsa, oleh karena itu suasananya harus dipelihara bersama supaya menyenangkan. Dalam sekolah yang iklimnya kondusif secara personal terasa sebagai suatu keluarga besar. Segala sesuatu yang menjadi permasalahan dibicarakan untuk dicari pemecahan bersama dengan sebaik-baiknya.

Kehadiran supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi mengajar belajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

D. Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian lapangan dengan jenis penelitian kualitatif. Teknisnya, penulis terjun langsung di lapangan yakni melakukan pengamatan tentang bagaimana Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu.

Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, sebagaimana yang dikatakan Imam Gunawan, bahwasanya: Pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statis atau bentuk hitungan lainnya¹.

Dikatakan deskriptif kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil pengolahan data yang berupa kata-kata, gambaran umum yang terjadi di lapangan serta diperkuat dengan hasil observasi serta hasil wawancara di lapangan. Sebagaimana yang didefinisikan oleh Bogdan dan Taylor bahwa:

“Metodologi penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.”²

¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2006), 78

² Bogdan dan Taylor, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Karya, 2009),

Penelitian ini diperuntukan untuk mengetahui Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.

Lokasi penelitian adalah merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi ini, peneliti diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna dan baru³.

Penelitian ini bertempat di SMP Negeri 1 Siniu yang beralamat di Jl. Trans Sulawesi Desa Silanga Kec. Siniu Kab. Parigi Moutong. Alasan penulis memilih lokasi ini karena berbagai alasan, diantaranya alasan yang sangat penting yaitu dilokasi tersebut terdapat masalah penelitian yang akan diteliti yaitu Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri merupakan pengumpul data yang paling utama.

Menurut Lexy J. Moeleong, “Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus perencana, pelaksana pengumpul data, analisis, penafsir data dan akhirnya menjadi pelopor hasil penelitiannya”⁴.

³ Suwarna Al Muchtar, *Dasar Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015). 45

⁴ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2017). 157

Berdasarkan pernyataan di atas, maka kehadiran peneliti menjadi faktor penting dalam seluruh kegiatan penelitian ini. Sehingga penulis berusaha sebaik-baiknya dalam mengumpulkan dan menyeleksi data-data yang relevan dan terjamin keabsahannya. Penulis harus bertindak sesuai situasi dan data tersebut diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis di SMP Negeri 1 Siniu.

D. Data dan Sumber Data

Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh penulis untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian.⁵ Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Sedangkan sumber data adalah salah satu data yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data akan meleset dari yang diharapkan, yang dimaksud dengan sumber data adalah dimana data diperoleh. Data adalah kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, dapat berupa angka, lambang atau sifat.

Menurut Lofland yang dikutip oleh Moeleong, Sumber utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data berupa kata-kata deskriptif dari obyek yang diteliti”.⁶

⁵Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), 67.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012). 326

Selebihnya adalah data observasi dan dokumentasi. Data yang digunakan adalah :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa ada perantara dengan cara menggali sumber asli secara langsung melalui instrumen dan responden. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah , guru guru serta dokumen-dokumen penting lainnya yang diperlukan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan dengan bantuan media cetak dan media internet serta catatan lapangan. Sumber data sekunder merupakan sumber data tidak langsung yang mampu memberikan data tambahan serta penguatan terhadap data penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian mendapatkan data.” Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”. Ada 3 macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan, perhatian atau pengawasan. Menurut Lexy J Moleong, “Observasi adalah pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.”⁷

Dalam proposal ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara mengobservasi secara langsung objek yang diteliti agar memperoleh gambaran tentang Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu. Adapun pemilihan observasi dipilih oleh penulis karena karakternya yang memungkinkan untuk dapat mengakrabkan penulis dengan subjek penelitian agar lebih terbuka dalam memberikan data-data yang diperlukan sehingga mampu menemukan hal-hal yang tidak terungkap dari informan dalam wawancara karena biasanya ada hal yang ditutup-tutupi.

2. Wawancara

“Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.”⁸

Adapun teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi struktur. Dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Dalam hal ini, mula-mula penulis mengajukan pertanyaan sesuai dengan daftar pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam untuk mengorek keterangan lebih lanjut. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara

⁷ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Rosda, 2017), 166

⁸ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: BPEE UII Yogyakarta, 2001), 62

lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat, ide-idenya, serta informasi-informasi yang diperlukan penulis.

Penulis melakukan beberapa langkah-langkah agar wawancara dapat berjalan dengan lancar. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain :

- a. Menentukan narasumber. Dalam hal ini narasumber yang ditentukan adalah kepala sekolah, guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, peserta didik.
- b. Meminta izin kepada subjek penelitian dan membuat kesepakatan waktu, tempat, dan alat yang digunakan dalam proses wawancara.
- c. Menyusun dan menyiapkan daftar pertanyaan untuk narasumber.

3. Dokumentasi

Penulis menggunakan dokumentasi untuk memperoleh informasi data berupa dokumen yang berhubungan dengan Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu . diantaranya perangkat pembelajaran seperti Rencana pelaksanaan pembelajaran mata pelajaran, silabus, dokumen penilaian Bahasa Indonesia. Dalam hal ini Sugiyono menyatakan :

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film, lain dari record yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari seorang peneliti.⁹

Adapun dalam penelitian ini, penulis memilih metode demonstrasi dengan tujuan untuk melengkapi metode observasi dan wawancara.

⁹ Sugiyono , *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 336

F. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan yang dikutip oleh Sugiyono, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan, analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penulisan¹⁰.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman “analisis data menempuh tiga langkah utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

Tujuan penulis melakukan reduksi data yaitu untuk memilih hal-hal yang penting Teknik Bertanya Guru Dalam Membiasakan Peserta Didik Untuk

¹⁰ *Ibid.*89

Berpartisipasi Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 18 Sigi.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu mengemukakan sekumpulan informasi tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang mudah dipahami. Data disajikan sesuai dengan apa yang diteliti.

Adapun dalam penelitian ini data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif. Dari hasil data mengenai Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru di SMP Negeri 1 Siniu.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan dengan melihat hasil reduksi data yang tetap mengacu pada rumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu data dengan data yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.¹¹

G. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas. Untuk mendapatkan data yang relevan, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data hasil penelitian dengan cara :

¹¹ Miles, M.B , Huberman. *Qualitative Data Analysis* (Jakarta : UI-Press, 2014)

1. Perpanjangan Pengamatan

Peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Perpanjangan pengamatan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.¹² Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang telah diberikan selama ini setelah dicek kembali pada sumber data asli atau sumber data lain ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan perpanjangan pengamatan, dengan kembali lagi ke lapangan untuk memastikan apakah data yang telah penulis peroleh sudah benar atau masih ada yang salah.

2. Ketekunan pengamatan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.¹³ Meningkatkan ketekunan itu ibarat kita mengecek soalsoal, atau makalah yang telah dikerjakan, apakah ada yang salah atau tidak. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka,

¹² Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002),. 248.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Cet. 6, 272.

peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi dokumentasi yang terkait dengan pelaksanaan Pendidikan Agama Islam bagi anak tunanetra.

3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk pengecekan data tentang keabsahannya, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen dengan memanfaatkan berbagai sumber data informasi sebagai bahan pertimbangan.

Dalam hal ini penulis membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan wawancara lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Umum Smp Negeri 1 Siniu

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 1 Siniu

Berbicara tentang gambaran umum suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari sejarah berdirinya, keadaan pendidik, keadaan peserta didik, dan keadaan sarana dan prasarana. Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil penelitian penulis di SMP Negeri 1 Siniu, bahwa secara historis, asal muasal berdirinya SMP Negeri 1 Siniu dijelaskan oleh kepala sekolah sebagai berikut :

SMP Negeri 1 Siniu didirikan pada tahun 1996 dan mulai beroperasi pada tahun 1997, Yang beralamat di jalan Trans Sulawesi No. 09 Silanga, Kec. Siniu, Kab. Parigi Moutong, Sulawesi Tengah, dengan kode pos 94474. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 1 Siniu dibawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan.¹

Kepala sekolah merupakan faktor penentu utama dalam meningkatkan budaya akademik guru. Kepala sekolah bertanggung jawab apakah guru dan staf sekolah dapat bekerja secara optimal. Kepala sekolah berinteraksi dengan komunitasnya(kepala sekolah,guru,dan staf tata usaha). Besarnya tanggung jawab kepala sekolah untuk jenjang dan jenis sekolah sekolah apapun,merupakan orang yang memiliki tanggung jawab utama,yaitu apakah guru dan staf tata usaha dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Tugas-tugas kepala sekolah bersifat ganda,yang satu sama lain memiliki kaitan erat,baik langsung maupun tidak langsung. Tugas yang di maksud adalah

1

mengkoordinasi, mengarahkan, dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks. Terwujudnya budaya akademik yang baik merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah untuk meningkatkan prestasi. Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan budaya akademik guru, merupakan usaha yang cukup besar bagi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam mewujudkan budaya akademik guru, sehingga sangat penting sekali khususnya kepala sekolah agar memiliki acuan untuk meningkatkan budaya akademik guru.

Tabel 1

Daftar nama – nama kepala sekolah SMP Negeri 1 Siniu

No	Kepala Sekolah	Periode	Ket
1	H. Muhammad Djafar, S.Pd	1996-2001	Sampai Sekarang
2	Drs. Bandi	2001-2007	
3	Mohammad Agit, SS	2007-2009	
4	Abdul Sahid N. Badja, S.Pd, M.si	2009-2010	
5	Mirsan, S.Pd	2010-2015	
6	Amrin H. Labatjo, S.Pd	2015-2018	
7	Moh. Rais, S.Pd	2018-2021	
8	Muh. Jamil, S.Pd	2021	

Sumber Data: *Laporan SMP Negeri 1 Siniu, Tanggal 18 Juli 2022*

2. Identitas Smp Negeri 1 Siniu

Nama : SMP Negeri 1 Siniu

NPSN : 40202967

Alamat : Jln. Trans Sulawesi, No 09 Desa Silanga, Kec. Siniu Kab. Parigi
Moutong

Kode Pos : 94474

Desa / Kelurahan : Silanga

Kecamatan / Kota : Siniu

Kab. / Kota / Negara : Parigi Moutong

Provinsi / Luar Negeri : Sulawesi Tengah

Status Sekolah : Negeri

Luas Lahan Sekolah : 15.000 m²

Waktu Penyelenggaraan : 6/Pagi Hari

Jenjang Pendidikan : SMP

3. Visi Misi Smp Negeri 1 Siniu

a. Visi SMP Negeri 1 Siniu

- 1) Terwujudnya lulusan yang unggul dalam IPTEK, berprestasi, berakhlak mulia dan berwawasan lingkungan.

b. Misi SMP Negeri 1 Siniu

- 1) Mewujudkan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan
- 2) Mewujudkan prestasi peserta didik sesuai dengan potensi yang dimiliki
- 3) Mewujudkan kedisiplinan warga sekolah dalam menerapkan tata tertib peserta didik
- 4) Membiasakan budaya senyum, sapa, salim, sopan, santun, antar sesama warga sekolah

c. Tujuan Sekolah

- 1) Lulusan SMP memiliki keterampilan berfikir dan bertindak kreatif, Produktif, Kritis, Mandiri, Kolaboratif, Komunikatif melalui

pendekatan ilmiah sesuai dengan yang dipelajari di satuan pendidikan dan sumber lain secara mandiri.

4. Keadaan pendidik SMP Negeri 1 Siniu

Dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran disuatu lembaga pendidikan, tidak terlepas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, masing-masing dari dua hal tersebut mempunyai tugas pokok yang berbeda-beda, hal ini karena kebutuhan dari satuan pendidikan juga berbeda-beda, sekolah umum misalnya memiliki tenaga pendidik yang banyak latar belakang pendidikan umum juga terdapat tenaga pendidik yang berlatar belakang agama.

Seorang pendidik haruslah bersikap dewasa, jujur, terampil, bersikap adil dan tidak memilih milih. Pendidik juga harus bersikap terbuka, penuh kasih sayang kepada peserta didiknya agar mereka merasa nyaman dalam menerima pelajaran sehingga pada proses pembelajaran akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan.

Menjadi seorang pendidik adalah tugas yang tidak mudah. Pendidik merupakan pekerjaan yang sangat mulia ketika seorang pendidik menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik. Karena tugas tersebut sangat penting dalam mengembangkan dan memperbaiki masyarakat. Dengan memberikan pendidikan dan menanamkan aqidah dan akhlak agar para peserta didik menjadi manusia yang berguna bagi agama, bangsa, dan negara. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan pendidik di SMP Negeri 1 Siniu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel II**Keadaan Pendidik di SMP Negeri 1 Siniu**

No	Pendidik/Staf TU	Jumlah Pendidik	Ket
1	Guru PNS	10 Orang	
2	Guru Non PNS	6 Orang	
3	Tendik PNS	2 Orang	
4	Tendik Non PNS	1 orang	

Sumber data : Arsip SMP Negeri 1 Siniu, Tanggal 18 Juli 2022

Berdasarkan dari hasil penelitian data yang diperoleh dari tata usaha di SMP Negeri 1 Siniu, membuktikan bahwa jumlah keseluruhan tenaga pendidik berjumlah 19 orang terdiri dari tenaga pengajar 16 orang dan staf tata usaha terdiri dari 3 orang.

5. Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 1 Siniu

Proses pembelajaran merupakan interaksi antara pendidik dan peserta didik. Pendidik sebagai penyampai materi pembelajaran dan peserta didik sebagai pencari ilmu pengetahuan sekaligus sebagai penerimanya. Dalam melakukan interaksi tersebut terdapat rambu-rambu yang perlu dihargai dan dituruti oleh kedua belah pihak, agar pembelajaran berjalan dengan baik dan menyenangkan. Demikian pula dengan peserta didik dalam proses pembelajaran mereka harus selalu aktif. Mereka dituntut tidak hanya menerima penyampaian pendidik, tetapi juga harus aktif dalam mencari dan menemukan sendiri pengetahuan yang

dicarinya. Oleh karena itu, peserta didik tidak hanya objek pendidikan tetapi juga sebagai subjek.

Keadaan peseta didik disuatu lembaga sekolah sangat mempengaruhi prestasi belajarnya, seperti halnya kuantitas peserta didik lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pendidik maupun sarana prasarana yang ada disekolah tersebut, maka besar pula kemungkinan tujuan penyelenggaraan pendidikan tidak akan berjalan secara optimal. Untuk mengetahui keadaan peserta didik di SMP Negeri 1 Siniu dapa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III

Keadaan Peserta didik di SMP Negeri 1 Siniu

No	Kelas	Jumlah Peserta Didik	Ket
1	Kelas VII	39 Orang	
2	Kelas VIII	55 Orang	
3	Kelas XI	45 Orang	

Sumber data : Arsip SMP Negeri 3 Palu, Tanggal 18 Juli 2022

Berdasarkan tabel diatas SMP Negeri 3 Palu memiliki jumlah peserta didik yang cukup besar yaitu : 139 orang, terdiri dari 39 orang kelas VII, 55 orang kelas VIII, 45 orang kelas IX.

6. Keadaan sarana dan prasarana

Salah satu penunjang dan pengembang suatu lembaga pendidikan yaitu apabila tersediannya sarana dan prasarana pendidikan. Karena salah satu daya

tarik dari masyarakat ialah tersedianya ruang belajar ataupun sarana yang dapat meningkatkan mutu pendidikan sehingga hal ini dapat menunjang proses pembelajaran, untuk mengetahui keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 3 Palu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV
Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 1 Siniu

No	Nama Sarana/Prasarana	Jumlah Ruangan
1	Ruang Kelas	7
2	Ruang Perpustakaan	1
3	Ruang laboratorium	1
4	Ruang Guru	1
5	Ruang Tata Usaha	1
6	Ruang Kepala Sekolah	1
7	Ruang UKS	1
8	WC	6

Sumber data : *Arsip SMP Negeri 1 Siniu, Tanggal 18 Juli 2022*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa keadaan sarana dan prasara di SMP Negeri 1 Siniu sudah cukup memadai.

B. Kinerja Supervisor di SMP Negeri 1 Siniu

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam hal pendidikan disekolah. Sebagai mananajer pendidikan disekolah, ia harus melaksanakan fungsinya yang pertama ialah perencanaan. Oleh karena itu, baik atau kurang baiknya perencanaan disekolah, banyak ditentukan oleh kapabilitas kepala sekolah.

Supervisor memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dalam meningkatkan budaya akademik di sekolah, terutama dalam mengarahkan, memecahkan masalah, melakukan pengawasan, menciptakan hubungan antar pribadi dan penilaian hasil kerja guru semua ada didalam indicator kinerja supervisor, dengan hal ini supervisor sangat berperan penting dalam mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap guru sesuai dengan kemampuannya. Supervisor memiliki pengaruh yang luar biasa dalam mencapai suatu lembaga sekolah dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan layanan baik bagi guru maupun siswa.

Hasil wawancara di lokasi penelitian yakni di SMP Negeri 1 Siniu serta menyesuaikan dengan pedoman wawancara penulis dengan Kepala Sekolah yaitu Bapak Muh. Jamil, Penulis bertanya mengenai, bagaimana kinerja supervisor di sekolah ini ? Beliau dengan tegas menjawab :

“Kinerja supervisor sudah baik, karena saya sebagai kepala sekolah mengusahakan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru

melalui pengarahannya dengan harapan dapat meningkatkan budaya akademik guru di sekolah, saya sebagai supervisor pendidikan mempunyai tugas untuk menggerakkan para guru untuk dapat lebih meningkatkan budaya akademik agar dapat diterapkan di lingkungan sekolah”²

Kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan budaya akademik guru, kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh supervisor dapat memberikan perubahan terhadap lingkungan sekolah, hal ini juga memberikan dampak terhadap budaya akademik guru, dengan demikian terdapat hubungan positif antara kepala sekolah dan guru. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepala sekolah dalam memimpin maka semakin baik pula budaya akademik guru.

Hal tersebut serupa dengan apa yang dikatakan oleh Wakil Kepala Sekolah yaitu Ibu Sri Wahyuni, menyatakan bahwa :

Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan budaya akademik guru dapat dikatakan baik, karena pengarahannya dari kepala sekolah sebagai supervisor dapat membuat kesadaran bagi para guru sehingga mereka dapat melakukan berbagai kebijakan yang dapat meningkatkan budaya akademik guru sehingga kinerja supervisor pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan budaya akademik guru.³

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa upaya dalam meningkatkan budaya akademik guru di sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah sebagai supervisor, karena keberhasilan/tidaknya budaya akademik guru di sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor. Kepala sekolah mengatur kebijaksanaan dan pelaksanaan program pendidikan secara keseluruhan.

² Muh. Jamil, Selaku Kepala Sekolah, “wawancara” Ruang Guru, 20 Juli 2022

³ Sri Wahyuni, Selaku Wakil Kepala Sekolah, “wawancara” Ruang Guru, 25 Juli 2022

Selanjutnya penulis mengajukan pertanyaan kepada Ibu Andi onang., S.Ag selaku guru mata pelajaran, mengenai pengarahan yang dilakukan oleh supervisor pendidikan, Beliau menyatakan bahwa :

Kepala sekolah sebagai supervisor telah melakukan pengarahan kepada para guru dengan baik, Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peran yang sangat penting dalam membantu para guru untuk meningkatkan budaya akademik disekolah .⁴

Kepala sekolah adalah seorang supervisor akademik yang sangat berperan penting dalam memimpin suatu lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan yang di pimpinnya. Supervisor juga memiliki kemampuannya tersendiri untuk dapat meningkatkan budaya akademik sehingga dapat mempengaruhi bawahannya dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah di tetapkan.

Hal serupa disampaikan oleh bapak Isno selaku guru mata pelajaran di SMP Negeri 1 Siniu menyatakan bahwa :

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai kewajiban dalam memberikan pengarahan kepada para guru, dengan hal ini dapat membantu para guru dalam meningkatkan budaya akademiknya sehingga lembaga pendidikan akan menjadi lebih baik kedepannya .⁵

Dapat dipahami bahwa kinerja kepala sekolah sebagai supervisor disini adalah merupakan prestasi kerja dari seorang pemimpin yang memiliki tugas mengarahkan para guru-guru agar budaya akademik disekolah bisa menjadi lebih baik dan mencapai tujuan pendidikan yang baik pula.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengarahkan para guru di sekolah. Kepala sekolah

⁴Andi Onang., Selaku Guru mata pelajaran., “wawancara” Ruang guru., 22 Juli 2022.

⁵Isno, Selaku guru mata pelajaran, “wawancara” Ruang Guru , 4 Agustus 2022

merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan budaya akademik guru.

Selanjutnya penulis mengajukan pertanyaan kepada Muh. Jamil, selaku kepala SMP Negeri 1 Siniu, mengenai pengawasan terhadap para guru :

Saya melaksanakan pengawasan untuk membantu bapak/ibu guru. Ketika bapak/ibu guru mengajar dikelas, Saya mendatangi kelas agar saya dapat melihat dan menilai perkembangan budaya akademik mereka, Setelah menemukan permasalahan, misalnya permasalahannya guru tidak melaksanakan budaya akademik dengan optimal , maka perlu diadakan pelatihan/workshop. Kita bantu apa yang menjadi kesulitan bapak/ibu guru. Selain kunjungan kelas kita juga wawancara, apa yang menjadi permasalahan bapak/ibu guru. Dan itu semua dilakukan tiap semester minimal satu kali. Dengan demikian dapat membantu guru dalam meningkatkan budaya akademik dikelas.⁶

Dapat dipahami bahwa kinerja supervisor dalam melaksanakan pengawasan saat berdampak bagi budaya akademik guru karena dengan melaksanakan pengawasan sangat membantu guru dalam meningkatkan budaya akademik dikelas.

Selanjutnya pernyataan yang sama diajukan kepada Ibu Andi Onang selaku guru mata pelajaran mengenai pengawasan terhadap para guru, mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah rutin melakukan pengawasan untuk menerapkan budaya disiplin, bertanggung jawab pada karakter guru. Sehari-hari melakukan pemantauan ke dalam kelas, komunikasi dengan guru bagus, baru nanti saat pelatihan-pelatihan dikembangkan lagi, ada pengembangan lanjutan”.⁷

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa Kinerja supervisor pendidikan dalam melakukan pengawasan terhadap para guru sudah berjalan

⁶ Muh. Jamil, Selaku Kepala Sekolah, “wawancara” Ruang Guru , 20 Juli 2022

⁷ Andi Onang, Selaku Guru Mata Pelajaran, “wawancara” Ruang Guru , 22 Juli 2022

dengan baik sehingga para guru menjadi lebih berpotensi untuk maju dan berkembang lebih baik, sehingga tidak terkesan pelaksanaan pengawasan hanya mencari kesalahan-kesalahan guru dalam melaksanakan tugas tetapi lebih dilakukan pembinaan agar dapat meningkatkan budaya akademik.

Selanjutnya penulis mengajukan pertanyaan kepada Ibu Sri Wahyuni, selaku wakil kepala sekolah mengenai hubungan antara kepala sekolah dan guru yaitu :

Kepala sekolah rutin melakukan pertemuan kepada bapak/ibu guru dengan mengadakan rapat dinas setiap hari Senin dan kepala sekolah juga sering bergaul dengan bapak/ibu guru, beliau selalu langsung terjun ke lapangan tidak hanya sebatas menerima laporan saja. Setiap semester kepala sekolah mengadakan supervisi, beliau masuk ke kelas melihat cara mengajar bapak/ibu guru apakah sudah sesuai dengan budaya akademik atau belum.⁸

Dapat dipahami bahwasanya kepala sekolah sebagai supervisor sangat mudah menciptakan hubungan antar individu sehingga hal tersebut membuat para guru menjadi lebih mudah berdiskusi kepada kepala sekolah. Pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, bisa kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya. Sebab dengan mempererat silaturahmi kepada guru dapat membantu meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu, sebab kinerja dari kepala sekolah sangat mempengaruhi budaya akademik guru.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan dapat disimpulkan bahwa kinerja supervisor pendidikan sudah berjalan dengan baik karena kepala sekolah sebagai supervisor sudah melaksanakan beberapa indicator

⁸ Sri Wahyuni Selaku Wakil Kepala Sekolah, "wawancara" Ruang Guru , 25 Juli 2022

yang menjadi acuan dalam kinerja supervisor seperti melakukan pengarahan, menciptakan hubungan antar individu, dan melaksanakan pengawasan. Dalam hal ini supervisor mampu dalam mengarahkan para guru serta melaksanakan pengawasan sehingga terciptanya hubungan antar individu, dengan hal ini dapat memberikan hubungan yang positif antara kepala sekolah sebagai supervisor dan para guru, Keberhasilan suatu lembaga tidak terlepas dari kerja keras seorang pemimpin sebagai supervisor di suatu lembaga pendidikan, supervisor harus mampu memperdayakan guru untuk dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin mempunyai kemampuan kepemimpinannya yang berbeda-beda dalam memimpin.

C. Implikasi Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan

Budaya Akademik Guru

Guru sebagai pendidik profesional akhir akhir ini mempertanyakan eksistensinya secara fungsional. Guru tidak hanya mengajar namun juga moralitas, guru merupakan sumber penyejuk dan penjagaan kondusifitas di lingkungan sekolah. Membangun budaya akademik merupakan suatu upaya dalam tujuan pendidikan. Sehingga guru akan dinilai dengan kualitas budaya akademik yang dimiliki oleh guru.

Supervisor pendidikan melakukan pengarahan dan pengawasan terhadap para guru sehingga dapat meningkatkan budaya akademik dengan baik, hal tersebut dikarenakan kinerja supervisor berperan penting dalam meningkatkan budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu.

Hal tersebut juga di ungkapkan oleh salah satu guru mata pelajaran yang mengajar di sekolah tersebut yakni Ibu Andi Onang S.Ag, menyatakan bahwa :

”Baik atau tidaknya kinerja supervisor sangat bergantung pada kemampuan guru dalam mempengaruhi perilaku serta dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya guru cenderung tunduk pada kepala sekolah sehingga segala sesuatu yang dilaksanakan oleh guru harus mengacu pada kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah. Selain itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan”⁹

Supervisor memberikan implikasi yang sangat signifikan terhadap para guru sehingga guru mampu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diarahkan oleh kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan.

Mengacu pada uraian di atas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengarahkan, membimbing, membantu dan memberikan pengaruh yang kuat kepada yang dipimpinnya yaitu guru. Dalam tinjauan supervise, guru merupakan bagian penting yang diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dalam kegiatan pembelajaran.

Hasil wawancara dengan Wakil kepala sekolah Ibu Sri wahyuni, menyatakan bahwa :

“Kepala sekolah melakukan pengawasan 2 kali dalam 1 semester dengan hal tersebut dapat membantu para guru dalam meningkatkan budaya akademik di sekolah sehingga para guru banyak yang menjadi kreatif dan inovatif dalam melaksanakan program dari kepala sekolah sebagai supervisor”¹⁰

Dengan melaksanakan pengawasan, supervisor pendidikan dapat menetapkan ketertiban dalam segala hal baik menyangkut ketertiban untuk para

⁹Ithard Manale, Selaku Guru Mata Pelajaran, “wawancara” Ruang Guru , 8 Agustus 2022

¹⁰ Sri Wahyuni, Selaku Wakil Kepala Sekolah, “wawancara” Ruang Guru , 25 Juli 2022

guru dan tenaga kependidikan yang dirumuskan dalam tata tertib sekolah. Menumbuhkan sikap percaya diri dan tanggung jawab setiap warga sekolah sesuai peran dan tugasnya baik sebagai pimpinan, guru dan tenaga kependidikan. Budaya lainnya yaitu membangun kekompakkan dan kerjasama untuk saling menguatkan antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dalam rangka mewujudkan sekolah dengan iklim yang dinamis dan harmonis.

Budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu sudah sangat baik karena ada faktor yang mendukung seperti banyak guru yang berlatar belakang sarjana pendidikan dan banyak pengalaman-pengalaman yang ditekuni oleh para guru sehingga dengan mendapatkan pengarahan dan dukungan dari supervisor dapat menjadikan guru guru lebih bersemangat dalam melaksanakan program-program kebijakan dari supervisor.

Hal tersebut juga di ungkapkan oleh salah satu guru mata pelajaran yang mengajar di sekolah tersebut yakni Bapak Isno, S.Sos menyatakan bahwa :

“Budaya akademik guru di SMP Negeri 1 Siniu sudah sangat baik, dengan meningkatnya budaya akademik guru, tidak terlepas dari pengawasan dan pengarahan dari kepala sekolah sebagai supervisor, beliau sangat sigap dalam memberikan arahan serta wejangan kepada para guru agar mereka lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan dari supervisor”¹¹

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa meningkatnya budaya akademik guru merupakan perwujudan dan hasil kerja sama yang kompak dan sinergi antara kepala sekolah sebagai supervisor dan para guru yang melaksanakan semua kebijakan dari supervise akademik.

¹¹ Isno, Selaku guru mata pelajaran, “wawancara” Ruang Guru , 4 Agustus 2022.

Pelaksanaan supervisi yang bersungguh-sungguh terhadap para guru dapat meningkatkan budaya akademik sehingga guru menjadi lebih baik serta dapat meningkatkan mutu dirinya menjadi lebih berkompeten dibidangnya.

1. Kemampuan Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru ini adalah kemampuan supervisi dalam membangun budaya akademik guru.

a. merencanakan program

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam merencanakan program untuk membangun budaya akademik guru tergolong baik. Berikut penjelasan mengenai kemampuan supervisor dalam merencanakan budaya akademik guru.

- 1). Kritis analitis, supervisor mampu membangun sikap berfikir kreatif guru untuk memperoleh bermacam-macam pilihan solusi untuk masalah yang dihadapi pada saat menyusun program supervisi akademik.
- 2). Menghargai prestasi ilmiah, supervisor dapat menumbuhkan sikap saling menghargai atas pencapaian yang didapatkan oleh guru dengan merencanakan pemberian penghargaan.
- 3). Kebiasaan membaca, supervisor dapat merencanakan program literasi dengan adanya partisipasi aktif dari para guru (maksimal 2 buku/minggu).
- 4). Diskusi ilmiah, supervisor mampu menyusun program tahunan supervise akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dimulai dengan diskusi antara supervisor dengan ketua MGMP, para wakil dan guru senior.

- 5). Kejujuran, supervisor dapat menumbuhkan sikap jujur kepada guru melalui pembuatan rencana proses pembelajaran dengan adanya pengembangan dan penyesuaian dengan karakter sekolah.
- 6). Inovatif, supervisor mampu merencanakan pembiasaan sikap inovatif pada guru melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya berpaku pada buku mata pelajaran melainkan dengan adanya study banding, pengunjungan ke Serambi Aceh dan lain sebagainya.
- 7). Kebiasaan meneliti, supervisor dapat mengatur guru untuk membiasakan melakukan penelitian guna untuk kepentingan guru sendiri.
- 8). Berfikir rasional, supervisor mampu mempersiapkan administrasi pembelajaran guna membantu guru untuk mudah melaksanakan PBM dengan efektif dan efisien.

Terkait dengan uraian di atas, Arfan Arsyad menyebutkan bahwa pengawasan mengacu pada layanan untuk membimbing, memfasilitasi, memotivasi, dan menilai guru dalam implementasi pengajaran dan pembelajaran dan pengembangan profesional.

Dengan demikian supervisi yang baik adalah supervisi yang dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif. Hal ini juga senada dengan pandangan Handoko mengenai pengawasan, ia berpandangan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.

Dengan adanya pengawasan atau evaluasi dapat menunjukkan berjalan atau tidaknya sebuah strategi.

b. Melaksanakan program

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru tergolong sangat baik. Berikut penjelasan mengenai kemampuan supervisor dalam melaksanakan budaya akademik guru.

- 1). Kritis analitis, supervisor mampu menerapkan sikap berfikir kreatif guru untuk memperoleh bermacam-macam pilihan solusi untuk masalah yang dihadapi pada saat menyusun program supervisi akademik.
- 2). Menghargai prestasi ilmiah, supervisor dapat menumbuhkan sikap saling menghargai atas pencapaian yang didapatkan oleh guru dengan melakukan pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik melalui ucapan, pemberian sertifikat, dan pengumuman saat upacara guna memotivasi guru lain.
- 3). Kebiasaan membaca, supervisor dapat merealisasikan program literasi dengan adanya partisipasi aktif dari para guru (maksimal 2 buku/minggu), seperti adanya perpustakaan, pojok baca diruang guru dan rangkang baca juga melalui sosial media (group Whatsapp).
- 4). Diskusi ilmiah, supervisor mampu membagi tugas pelaksanaan supervise akademik kepada wakil dan guru senior yang memenuhi syarat, seperti: membuat team pelaksana supervise akademik, menugaskan wakil dan guru senior yang sesuai mata pelajaran dengan ketua MGMP, para wakil dan guru senior.
- 5). Kejujuran, supervisor dapat menumbuhkan sikap jujur kepada guru melalui pembuatan rencana proses pembelajaran (RPP) dengan adanya pengembangan

dan penyesuaian dengan karakter sekolah dan sesuai dengan perkembangan kurikulum dari pemerintah, misalnya: ada muatan nilai-nilai karakter.

6). Inovatif, supervisor mampu mewujudkan pembiasaan sikap inovatif pada guru melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya berpaku pada buku mata pelajaran melainkan dengan adanya media pendidikan elektronik atau study banding, pengunjungan ke kantor Serambi Aceh, Meseum dan lain sebagainya.

7). Kebiasaan meneliti, supervisor dapat mengatur guru untuk membiasakan melakukan penelitian guna untuk kepentingan guru sendiri.

8). Berfikir rasional, supervisor mampu mengadakan administrasi pembelajaran guna membantu guru untuk mudah melaksanakan PBM dengan efektif dan efisien, seperti: buku KBM yang berisi lembar penilaian (kognitif, afektif dan psikomotor) siswa, absensi siswa, yang diberikan kepada guru disetiap awal semester dan di evaluasi oleh supervisor di akhir semester.

c. Menindaklanjuti Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru tergolong sangat baik. Berikut penjelasan mengenai kemampuan supervisor dalam menindaklanjuti hasil dari budaya akademik guru.

1). Budaya Kritis analitis dan inovatif. Mampu memanfaatkan supervise akademik dalam rangka evaluasi program sekolah di bidang akademik, misalnya: evaluasi pengembangan silabus yang terintegasi dengan nilai karakter, penambahan alat peraga dan multi media.

- 2). Budaya kebiasaan membaca dan berfikir rasional. Mampu menindaklanjuti hasil penilaian supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, misalnya: efektifitas metode pembelajaran, relevansi media pembelajaran, efektifitas teknik penilaian.
- 3). Budaya diskusi ilmiah dan kebiasaan meneliti. Mampu menindaklanjuti hasil penilaian supervise akademik dengan mengefektifkan dan lebih mengaktifkan MGMP Sekolah, mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan.
- 4). Budaya kejujuran dan budaya menghargai prestasi ilmiah. Mampu menindaklanjuti hasil penilaian supervise akademik dengan menyelenggarakan workshop dan mengundang nara sumber yang kompeten sesuai dengan hasil evaluasi supervise akademik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa bahwa kepala sekolah sebagai supervisor dalam kemampuan menyusun, melaksanakan program supervisi serta memanfaatkan hasilnya.

Hasil pemantauan atau yang selanjutnya disebut dengan hasil supervisi tersebut digunakan untuk menyusun program tindak lanjut supervisi berikutnya. Program tindak lanjut tersebut diberikan kepada semua guru baik yang sudah berkinerja tinggi maupun yang masih memerlukan pembinaan dan pengawasan secara intensif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisor pendidikan dalam hal ini kepala sekolah SMP Negeri 1 Siniu memiliki kompetensi supervisi yang baik dalam membangun budaya akademik guru. Kinerja supervisor di sekolah ini sudah berjalan dengan baik sehingga budaya akademik guru berjalan dengan baik pula , Adanya budaya akademik dilingkungan sekolah merupakan salah satu upaya dan usaha dari kepala sekolah dan para guru yang menjadi kebiasaan secara terus menerus yang terjadi dilingkungan sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan budaya akademik guru karena kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam membina, memantau serta mengawasi keadaan di lingkungan sekolah. Dengan melaksanakan pengawasan sangat membantu guru dalam meningkatkan budaya akademik. Jika kinerja supervisor bagus maka budaya akademik akan terbangun dengan baik.
2. Supervisor pendidikan di SMP Negeri 1 Siniu memberikan implikasi yang sangat signifikan terhadap para guru dalam meningkatkan budaya akademik, guru menjadi lebih kreatif dan inovati serta bermutu dan berkompeten dalam bidangnya, hal ini di sebabkan oleh kinerja dari supervisor yang mampu mengarahkan serta melaksanakan pengawasan kepada para guru sehingga guru menjadi lebih baik.

B. Saran

1. Diharapkan kepada Kepala SMP Negeri 1 Siniu mampu mempertahankan kompetensi supervisi yang dimilikinya. Agar kedepannya menjadi lebih baik.
2. Kepada bapak/ibu guru diharapkan dapat lebih serius membangun budaya akademik di lingkungan sekolah, karena dengan adanya budaya akademik semua kegiatan akan berjalan dengan baik.
3. Agar kiranya penelitian ini dapat menjadi masukan dan tambahan informasi bagi SMP Negeri 1 Siniu dalam memajukan SMP Negeri 1 Siniu yang mampu bersaing ditingkat Kabupaten.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti hal yang sama dalam cakupan yang berbeda.

DAFTAR PUSAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Achmaliya, Liza, Ulya. "*Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar*" , (2019).
- Arif, Miftakhul. "*Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru.*" *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3.1 (2019).
- Asf, Jasmani, dan Syaiful Mustofa. "*Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru.*" *Yogyakarta: Ar Ruzz Media* (2013).
- Arman, . The Effect Of School Supervisors Competence And School Principals Competence On Work Motivation And Performance Of Junior High School Teachers In Maros Regency, Indonesia. *International Journal Of Environment & Science Education* , (2016). 7310-7317 .
- Arsyad, A. Analysis Of Supervisor Competencies In Implementing School Based Management Towards Quality Improvement Of Secondary Schools. *Advances In Social Science. Education And Humaties Research* , (2017) 1022- 1028.
- Anggraini,Setianingrum. “ *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MIN 4 Bandar Lampung*” Diss. UIN Raden Intan Lampung, (2021).
- Arman, D. (2016). The Effect Of School Supervisors Competence And School Principals Competence On Work Motivation And Performance Of Junior High School Teachers In Maros Regency, Indonesia. *International Journal Of Environment & Science Education* , 7310-7317 .
- Arsyad, A. (2017). Analysis Of Supervisor Competencies In Implementing School Based Management Towards Quality Improvement Of Secondary Schools. *Advances In Social Science. Education And Humaties Research* , 1022-1028.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah:(Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish, 2017.
- Dunia Siagian, D. (2018). Managerial Development Model Of Head Of Sma In Padangsidempuan To Achieve Quality School. *Journal Of Education Sciences* , 91-105.

- Fitriyah, Idatul, dan Achadi Budi Santosa. "*Kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 untuk meningkatkan mutu sekolah.*" *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5.1 (2020).
- Gunawan, Imam. "*Metode penelitian kualitatif.*" Jakarta: Bumi Aksara 143 (2013).
- Husain, Syahri Nehru. "*Peranan pengawas pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru di kota Kendari.*" *Selami* 2.40 (2014).
- Lisna, Ade, dan Erni Munastiwi. "*Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru*", *Jurnal Pelita PAUD*, Vol.5, No.1, (Tahun 2020).
- Maryono, Dasar-Dasar. "*Teknik menjadi supervisor pendidikan.*" Yogyakarta: Ar Ruzz Media (2011).
- Matondang, Linda, dan Syahril Syahril. "*Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama.*" *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.6 (2021).
- Muid, F. *Standar Pelayanan Pendidikan. Badan Diklat Depdagri & Diklat Depdiknas.*
- Mustofa, J. D. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru* . Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Nurhayati, Siti. "*Hubungan kinerja supervisor dengan tingkat kompetensi guru sekolah dasar di kota Malang.*" *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan* 1.2 (2013).
- Nurfatah. (2018). *Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.* *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* , 137-148.
- Nurhanipah, Pipih. "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Budaya Akademik Guru Terhadap Prestasi Sekolah*" (Studi pada SMA Negeri Se Kota Tasikmalaya)." *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana* 1.2 (2013).
- Pandong, A. *Jabatan Fungsional Pengawas.* Badan Diklat Depdagri & Diklat Depdiknas.
- Prayitno, E. (2015). *Konsistensi dan Komitmen Guru dalam Mencetak Generasi Emas.* *Jurnal Saung Guru*, 235-242.
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional: Konsep Peran Strategis Dan Pengembangannya.* Bandung : Pustaka Setia

- Priansa, Donni Juni. "Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional." *Bandung: Pustaka Setia* 36 (2017).
- Rachmawati, Tuti. "Supervisi pendidikan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru." *Coopetition* 7.1 (2016).
- Setianingrum, Anggraini. *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MIN 4 Bandar Lampung*, Diss, UIN Raden Intan Lampung, 2021.
- Siyoto, Sandu, dan Muhammad Ali Sodik. *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing, 2015.
- Sakdiah, "Karakteristik Manajemen Organisasi Islam," *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 20 No. 29 Januari-Juni 2014.
- Santana, Septiawan, dkk. "Budaya Akademis Internasional Mahasiswa Indonesia di Australia dan Kanada," *Jurnal Mimbar*, Vol. 25 No. 2 Juli-Desember 2009.
- Surayya, Rahmi. *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Kesehatan*, *AVERROUS: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan Malikussaleh* 1.2 (2018).
- Syafirna, Nurul Fatya. *Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Peningkatan Profesionalisme Guru di SMAN 5 Binjai*. Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018.
- Usman, Husaini, dan Nuryadin Eko Raharjo. "Strategi kepemimpinan pembelajaran menyongsong implementasi kurikulum 2013." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 5.1 (2013).
- Ulil, Mutazam "Kepemimpinan dan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi." *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7.2 (2019): 128-147.
- Zarkasyi, R. M. (2017). *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren*. *Jurnal Al- Tijarah*, 65-96.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DANKANGRAMA PALU

جامعة دارالعلوم الإسلامية دangkalan پالی
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DANKANGRAMA-PALU
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp: 0851-400766 Fax: 0431-400788
Website: www.uisdangkalanpalu.ac.id Email: fkmad@uisdangkalanpalu.ac.id

Nomor : 124/1001/24/P/1/PP/001.0/1/2022
Lampiran :
Hal : 1
Isi Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Palu, 16 Juni 2022

Yth. Kepala SMP Negeri 1 Siniu

Di
Tempat

Assalamualaikum wr wb.

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Dangkalan Pali:

Nama	: Wahyu
NIM	: 181030000
Tempat Tanggal Lahir	: Slangi, 10 Oktober 1998
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Jl. Bantilan
Judul Skripsi	: Kinerja Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru Di SMP Negeri 1 Siniu
No. HP	: 081241459692

Dosen Pembimbing :
1. Dra. Retoloh, M.Pd.,
2. Dr. Naima, S.Ag., M.Ag.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Dekan

Dr. H. Asky, M.Pd.
NIP. 19670521199031005



PEMERINTAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 SINIU
Alamat : Jln. Trans Sulawesi No. 09 Silanga 94474
Email : smpn1.siniu@gmail.com



SURAT KETERANGAN

NO : 423.1/117/SMP.N.1 Sinu/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Jamil, S.Pd
NIP : 19680329 199203 1 003
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Wahyu
No. NIM : 181010990
Program/tingkat : S1
Perguruan tinggi : UIN Darulqarama Palembang

Telah melakukan penelitian untuk penyusunan Skripsi dengan judul *Kinerja Supervisor Pradikikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru Di SMP Negeri 1 Sinu Kecamatan Sinu Kabupaten Parigi Moutong* dari 15 Juli s/d 18 Agustus 2022.

Demikian Surat Keterangan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Silanga, 23 Agustus 2022.

Kepala SMP Negeri 1 Sinu

Muh Jamil, S.Pd
NIP. 19680329 199203 1 003

1. 8/10/20



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA ISLAM NEGERI PALU
الجمهورية الإسلامية الماليزية
STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS TARRBIYAH DAN ILMU KEJURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-86798 Fax. 0451-868145
Website : www.iainpalu.ac.id, email : kemang@iainpalu.ac.id

PENGALUAN JUDUL SERIPI

Nama	: <u>WALIDU</u>	NIM	: <u>181015002</u>
Tempat, tanggal lahir	: <u>Sulawesi, 16 Oktober 1998</u>	Jenis Kelamin	: <u>Laki-Laki</u>
Program Studi	: <u>Manajemen Pendidikan Islam</u>	Semester	: <u>VII (Lajim)</u>
Alamat	: <u>Jln. Pantilen</u>	IP	: <u>08110415652</u>

- Judul I
kinerja Supervisor Pendidikan dalam meningkatkan budaya akademik guru SMP³ Sm
- Judul II
Kerja Sama antara kepala Sekolah dan Komite dalam meningkatkan sarana prasarana di sekolah SDN Torotuwu
- Judul III
Penyediaan program bitas minat dalam pengembangan kompetensi Praktek didik di kelas AS I (sm)

Palu, 02 November 2021

 NIM. 10103002

Ditutupi pernyataan di tepi dengan capitan:

Pembimbing I : Dra. Retoliah, M.Pd. I
 Pembimbing II : Dr. Elysa S. Ag, M. Ag
Dr. Naima, S. Ag, M. Ag

Dr. Walid
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Pengembangan Kejuruan

 Dr. Walid, M.A
 NIP. 196304011903031004

Ketua Program Studi

 A. Makarna, S. Ag., M. Th.I
 NIP. 197112012003011001

FORMIR

KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

NAMA	Muhammad
NIM	181030020
PROGRAM STUDI	Manajemen Pendidikan Islam

No	TAHUN	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	2021	Nurfitriyus Fardus	Perbandingan hukum pidana adat dan hukum pidana nasional	1. Dra. Retowati, M.Pd. 2. Drs. Syahril, S.Pd.	
2	2021	Rosifa	Berdasarkan hasil belajar online saat ini, bagaimana peran dosen sebagai fasilitator dalam meningkatkan kualitas pembelajaran?	1. Dr. Ruzelia, M.Pd. 2. Satrio Judo, S.Pd, M.Pd	
3	2021	Muti Ayu Dwi Anggraeni	Peran keluarga dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
4	2021	Hani Nurrahma	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dr. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
5	2021	Mou. Nurrahma	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
6	2021	Fitria Nurrahma	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
7	2021	Muhammad	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
8	2021	Muhammad	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
9	2021	Charrensia Gusring	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	
10	2021	Ayu Nurrahma	Peran guru dalam meningkatkan literasi dini pada anak usia dini	1. Dra. H. Anand Suci, M.Pd. 2. Triya Teguhani, S.Pd, M.Pd.	

Formir ini disediakan perawatannya untuk keperluan seminar proposal tesis skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATARAROMA PALU
 جامعة داراروما الإسلامية الحكومية بالو
 STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATARAROMA PALU
 FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUPAN
 Jl. Datararoma No. 23 Palu Telp. 0481-460748 Fax. 0481-460746
 Website: www.uin-dararoma.ac.id Email: uin@uin-dararoma.ac.id

**DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
 TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

Nama : Wahyu
 NIM : 181030090
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-5)
 Judul Skripsi : Kinerja Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru SMP Negeri 1 Sana
 Tgl / Waktu Seminar : 27 April 2022 / Pkl 13.00 WIB s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	Fitria Anwar D	181030090	VI / TMA1		
2.	Arya	181030090	VI / TMA1		
3.	Adrian LaFite	181030090	VI / TMA1		

Palu, 27 April 2022

Pembimbing I,

 Dra. Retolih, M.Pd.
 NIP. 196212311991032003

Pembimbing II,

 Dr. Numa, S.Ag., MAg.
 NIP. 197910212006042001

Pegawai,

 Dr. Anisudin M. Anif, S.Ag., MAg.
 NIP. 197811072007011018

Menggetahui
 s.n. Dekan
 Ketua Jurusan MPI.

 Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
 NIPN. 2007046702



**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini, tanggal 27 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Walyw
NIM : 181030090
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Kinerja Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru SMP Negeri 1 Sinta.
Pembimbing : 1. Dra. Retoliah, M.Pd.I.
2. Dr. Naama, S.Ag., M.Ag.
Penguji : Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA & TEKNIK PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, 27 April 2022

Mengetahui

a.n. Dekan

Kapua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd

NIDN. 2007046702

Pembimbing I,

Dra. Retoliah, M.Pd.I.

NIP. 196212311991032003

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D



**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini, tanggal 27 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Wahyu
NIM : 1812300190
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-PI)
Judul Skripsi : Kinerja Supervisor Pendidikan dalam Merongkankan Budaya Akademik Guru SMP Negeri 1 Sima.
Pembimbing : 1. Dra. Retnah, M.Pd.
2. Dr. Naama, S.Ag., M.Ag.
Denguji : Dr. Arliudis M. Anif, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	Tambah hari tanggap lesangya kpuwian
2.	BAHASA & TEKNIK PENULISAN	90	
3.	METODOLOGI	90	perbaiki teknik penulisan
4.	PENGURSAAN	90	
5.	JUMLAH		
6.	MILAI RATA-RATA	90	

Palu, 27 April 2022

Mengetahui

s.d. Dekan

Ketua Jurusan MPI,

Dr. Sumartono, S.Sos., M.Pd
NIMN. 2007046702

Pembimbing II,

Dr. Naama, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197510212006042001

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D
- 0-49 = E (mengulang)



**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL KIRPSI**

Pada hari ini, tanggal 27 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi.

Nama : Wanyu
NIM : 1A1200010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-3)
Judul Skripsi : Kinerja Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Budaya Akademik Guru SMP Negeri 1 Siniu.
Pembimbing : 1. Dra. Rendiyah, M.Pd.
2. Dr. Nuzma, S.Ag., M.Ag.
Pengaji : Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	85	Diperhatikan indikator Kinerja Supervisor
2.	Bahasa & TEKNIK PENULISAN	85	Dalam menulis diperbaiki Bab dan Pendahuluan & Kesimpulan KTI.
3.	ABSTRAKSI	85	Sangat baik. Tidak ada yang diperbaiki. Perhatikan format judul & lokasi penelitiannya.
4.	PENGURAIAN	90	
5.	JUMLAH	345	
6.	NILAI RATA-RATA	86,25	

Palu, 27 April 2022

Mengetahui
a.n. Dekan
Kelas Jurusan MPI,

Dr. Samling, S.Sos., M.Pd
NIDN: 2007046702

Penguji,

Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197511072007011016

Catatan:
Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D
- 0 - 49 = E (gagal)

Dokumentasi Penelitian

Gambar Lokasi Penelitian SMP Negeri 1 Siniu









DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Wahyu
Tempat Tanggal Lahir : Silanga, 16 Oktober 1998
Jenis Kelamin : Laki laki
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa UIN Datokarama Palu
Status : Belum Kawin
Anak Ke : Kedua dari 3 bersaudara
Alamat : Jalan Bantilan, Palu

B. Identitas Orang Tua

Ayah
Nama : Aman Ladjiro
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA
Pekerjaan : Petani
Alamat : Jalan Trans Sulawesi, Desa Toraranga, Kec. Siniu,
Kab. Parigi Moutong

Ibu
Nama : Munifa Bantilan
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMP
Pekerjaan : URT
Alamat : Jalan Trans Sulawesi, Desa Toraranga, Kec. Siniu,
Kab. Parigi Moutong

C. Jenjang Pendidikan

1. SDN 1 Silanga, Tamat tahun 2010
2. SMP 1 Siniu, Tamat tahun 2013
3. SMA N 1 Ampibabo, Tamat tahun 2016
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Palu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.