

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

Peneliti ingin mengemukakan tentang teori-teori yang digunakan dalam performance supervisor dalam meningkatkan kualitas pendidik di SMK Nurul Jadid.

#### A. Performance Supervisor

##### 1. Pengertian Performance Supervisor

Performance adalah untuk kerja sebagai hasil dari suatu proses berdasarkan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab. Kinerja merupakan wujud dari hasil penggabungan kompetensi dan motivasi dalam pekerjaan. Bentuk kinerja akan terlihat dari segi produktif dalam melaksanakan tugas-tugas. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an Surah Al- An'am ayat 132, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمَلُوا وَمَا رَّبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” ( Surah Al- An'am ayat 132 ).

Penjelasan dari ayat tersebut adalah setiap orang yang taat kepada Allah atau maksiat kepadaNya mendapatkan kedudukan sesuai dengan perbuatannya. Allah akan menempatkannya dalam kedudukan itu dan memberi balasan sesuai dengan apa yang diperbuat. Dan Allah SWT. Tidak akan lengah dari apa yang telah dilakukan oleh hamba-hambaNya.

Kata kinerja dalam bahasa Inggris berarti Work Performance atau Job Performance (*performance*).<sup>9</sup> Menurut KBBI, Kinerja berarti prestasi kerja. Prestasi kerja yaitu sebagai bentuk kompetensi yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Prawirosentono dalam jurnal yang dipaparkan oleh Jasmani dan Syaiful Mustofa, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan yang berkaitan dengan peraturan-peraturan. Kinerja atau prestasi kerja juga diartikan sebagai kompetensi berdasarkan ilmu pengetahuan, perilaku, keterampilan, dan motivasi.<sup>10</sup>

Davis dalam jurnal yang dipaparkan oleh Jasmani dan Syaiful Mustofa juga mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>11</sup> Adapun kemampuan (*ability*) merupakan gambaran tentang apa yang seyogianya dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Sedangkan motivasi (*motivation*) merupakan dorongan khusus dan hasrat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu berupa keterampilan interpersonal, kekuatan

---

<sup>9</sup> Anggota IKAPI, Kamus Saku Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013) cet. Ke 7 hal 709

<sup>10</sup> Urip Supriadi, 2011 digilib.unila.ac.id

<sup>11</sup> Jasmani dan Syaiful Mustofa, Supervisi Pendidikan hal. 156

menghadapi kesuksesan, berani berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, serta mampu merencanakan dan mengorganisasikan suatu kegiatan.

## 2. Performance Supervisor

Supervisor yang dimaksud pada penelitian ini merupakan kepala sekolah yang menjalankan kiprah dan kegunaannya menjadi supervisor, sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam latar belakang masalah. Pada dasarnya kepala sekolah merupakan pengajar yang mempunyai tugas tambahan berupa edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (*Emaslim*). Tetapi dari peraturan pemerintah, No. 19 tahun 2017 beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas utama manajerial dan pengembangan kewirausahaan dan pengawasan pada pengajar dan energi kependidikan. supervisor memiliki tugas dan kewajiban yang sangat luas dan kompleks sebagai akibatnya mereka dituntut mempunyai keuletan yang relatif tinggi supaya kinerjanya sebagai optimal.

## 3. Perencanaan Performance Supervisor

Perencanaan Performance Supervisor di sekolah sangat penting sebagai acuan supervisor menjalankan tugasnya, adanya rambu rambu yang mendampinginya sehingga tidak bias. Perencanaan program supervisi akademik dibuat untuk sepanjang tahun pelajaran sejak awal tahun sampai akhir tahun pelajaran.

## 4. Pengorganisasian Performance Supervisor

Perorganisasian dalam Performance supervisi tentunya berkisar sebuah lembaga yang berjalan dengan personal yang ada di dalam dan dan tiap personal mempunyai pembagian tugasnya masing masing.

#### 5. Pelaksanaan Performance Supervisor

Tahap berikut dalam menjalani program supervisor akademik adalah proses pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah beserta tim supervisor. Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisor dapat menggunakan pendekatan dan teknik supervisor yang tepat. Beragam teknik supervisor dapat dipakai oleh kepala sekolah uuntuk mendampingi guru dalam menjalani tugas guru yang berdampak pada peningkatan kerja guru. Proses pendekatan teknik supervisor dapat menggunakan bersifat Individu dan kelompok diantaranya: Kunjungan dan Observasi kelas, Percakapan Pribadi, Diskusi Kelompok, Demonstrasi mengajar, Perpustakaan Profesional.

#### 6. Evaluasi Performance Supervisor

Evaluasi merupakan tahapan dalam rangka mengambil penilaian yang berdasarkan kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan, sehingga terpetakan kondisi terbaru dari hasil supervisi akademik yang kemudian akan dapat digunakan untuk tindak lanjut. Evaluasi supervisi akademik ini meliputi : a) Keterbacaan dan keterlaksanaan program supervise; b) Keterbacaan dan kemandapan instrument; c) Hasil supervisi; d) Kendala yang dihadapi dan upaya pemecahannya.

## 7. Masalah dalam Performance Supervisor

Dalam proses performance supervisor di sekolah tidak selalu lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sering terjadi dilapangan tidak sinkronnya antara supervisor dengan guru yang di supervisor seperti hasil belajar siswa yang tidak memuaskan, masih banyak guru yang malas dan lain sebagainya. Atau kreatifitas mengajar yang rendah. Berberapa kendala yang muncul saat supervisor diantaranya:

- a. Kurangnya gairah keilmuan guru
- b. Pemimpin yang kurang berwibawa
- c. Lemahnya kreativitas
- d. Mengedepankan formalitas, mengabaikan esensi
- e. Kurangnya fasilitas.

Dari kendala menunjukan kurang kemampuan guru dibidang keilmuannya dan kurnag tertarik untuk terus belajar, menyebabkan potensi tidak muncul dan akhirnya proses belajar menjadi monoton. Dampak selanjutnya kepemimpinan yang lemah, tidak konsekwen dalam supervisi dan kesibukan kepemimpinan menyebabkan fungsi supervisor tidak berjalan semestinya

### **B. Kualitas Pendidik**

Menurut Hosaini,<sup>12</sup> Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran organisasi dan pedagogik, peran strategis ini

---

<sup>12</sup> Hosaini, S. P. I. (2021). *Etika dan profesi keguruan*. CV Literasi Nusantara Abadi.

sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Guru, dimana memposisikan guru sebagai spesialis sekaligus wakil pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan seorang guru hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan sertifikat pedagogik sesuai dengan kebutuhan masing-masing jenis dan jenjang pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa seorang guru adalah seseorang yang mengajar atau mendidik orang lain, baik di lembaga pendidikan formal maupun nonformal, bahkan di lingkungan keluarga, di mana orang tua adalah pendidik utama anak.<sup>13</sup>

Pada hakekatnya kinerja guru merupakan aktor yang dihasilkan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar selama ia berdiri di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu, situasi dan kondisi kehidupan sehari-hari, pekerjaan. Efisiensi dinyatakan dalam kinerja dalam melakukan suatu tugas dan kualitas dalam melakukan tugas itu<sup>14</sup>.

Kriteria penilaian kemampuan guru untuk mencapai prestasi profesional lebih menitikberatkan pada kompetensi guru, seperti yang dikemukakan dalam penjelasan (Pemerintah, 2005) tentang standar nasional pendidikan, bahwa kompetensi guru dalam hal ini kompetensi guru mencakup empat kompetensi, yaitu: profesional guru, kedisiplinan, loyalitas dan nilai-nilai kepesantrenan.

---

<sup>13</sup> Hosaini, H. (2019). Behavioristik Basid Learning Dalam Bingkai Pendidikan Islam Perspektif Al-Ghazali: (Pembelajaran Berbasis Prilaku Dalam Pandangan Pendidikan Islam). *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 3(1), 23-45.

<sup>14</sup> Handoyo, M. U. R., Suratman, H. S. S., Hadiat, H. Y. R., Kom, S., & Kom, M. (2023). *PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia KC Pamanukan)* (Doctoral dissertation, Unuversitas Pasundan).

### 1. Profesional

Profesional memiliki reliabilitas yang baik, yang berbentuk integritas, tanggungjawab atau tugas, serta kebajikan. Jadi para pendidik dan tenaga pendidikan harus memiliki karakter tanggung jawab agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, berusaha sebaik mungkin untuk mengayomi dan telaten dalam melayani peserta didik yang telah dititipkan oleh orang tuanya di sekolah. Suatu lembaga sekolah harus menanamkan sifat tanggung jawab yang di pegang teguh adalah menjaga para peserta didik dengan sebenar-benarnya, dilakukan karena ketika orang tua menyerahkan anaknya untuk berada di sekolah maka tanggung jawab ini penuh berada di tangan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di sekolah.

### 2. Kedisiplinan

Salah satu kedisiplinan yang paling tinggi yang diterapkan di SMK Nurul Jadid adalah menghadiri sekolah tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan, dan berdoa bersama sebelum masuk.

### 3. Loyalitas

Loyalitas merupakan konsep yang berkaitan dengan komitmen dalam bekerjasama dengan suatu lembaga. Bentuk dari komitmen yang diterapkan di SMK Nurul Jadid adalah: Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan ketika sudah bergabung atau sudah melakukan kontrak kerja dengan SMK Nurul Jadid, maka tidak diizinkan untuk mengambil pekerjaan diluar SMK Nurul Jadid. Jadi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan

diminta untuk secara all out berada di sekolah mulai jam 07.00-13.00 WIB. Jika tidak sanggup dengan ketentuan tersebut maka pendidik diberi pilihan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri”

#### 4. Nilai-nilai Kepesantrenan

Nilai –nilai agama yang diterapkan di SMK Nurul Jadid merupakan bentuk dari nilai-nilai kepesantrenan yang diimplementasikan di pondok pesantren Nurul Jadid. secara menyeluruh seluruh warga sekolah mulai dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta karyawan yang ada di SMK Nurul Jadid menerapkan nilai-nilai kepesantrenan dengan melaksanakan kegiatan –kegiatan yang dilaksanakan oleh peserta didik. Nilai –nilai kepesantrenan ini direalisasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang biasanya dilaksanakan di pondok pesantren Nurul Jadid yang mana juga dilaksanakan juga di SMK Nurul Jadid.

### **C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Performance Supervisor**

Berdasarkan pengamatan peneliti dari SMK Nurul Jadid menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru cukup baik tetapi kurang optimal karena masih ada guru yang belum bisa melakukan kegiatan pembelajaran, perangkat pembelajaran, dan sumber belajar. pengelolaan, organisasi pembelajaran, pengelolaan kelas, pengujian dan evaluasi belum optimal. Jadi seorang guru dalam pendidikan harus memiliki persiapan sebelum menjalankan fungsinya sebagai pendidik kelas, guru sebagai pendidik di sekolah harus memiliki kemajuan sesuai kemajuan pengawasan dan koordinasi kepala sekolah, semua tindakan atau perbuatan tersebut ditunjukkan untuk

mencapai tujuan pendidikan. Guru berprestasi adalah mereka yang memiliki kompetensi akademik, pemahaman ilmiah yang mendalam, pemahaman sosial yang mendalam, dan sikap positif terhadap pekerjaannya.

