

SKRIPSI
***PERFORMANCE* SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM**
MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU
DI SDN 62 PAREPARE



OLEH:

MEYLANI WITANINGRUM
NIM: 19.1900.020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2026

***PERFORMANCE* SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM
MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU
DI SDN 62 PAREPARE**



OLEH:

**MEYLANI WITANINGRUM
NIM: 19.1900.020**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan(S.Pd.)
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : *Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare.*

Nama Mahasiswa : Meylani Witaningrum

Nomor Induk Mahasiswa : 19.1900.020

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah Nomor: 2321 Tahun 2022.

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Abd. Halik, M.Pd.I.

NIP : 19791005 200604 1 003

Pembimbing Pendamping : Muhammad Alwi, M.Pd.

NIDN : 2025099302

(.....)

(.....)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.

NIP. 19830420 200801 2 010

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : *Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare.*

Nama Mahasiswa : Meylani Witaningrum

NIM : 19.1900.020

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Penguji : B.4121/In.39/FTAR.01/PP.00.9/12/2025

Tanggal Kelulusan : Senin, 22 Desember 2025

Disetujui Oleh:

Dr. Abd Halik, M.Pd.I.	(Ketua)	(.....)
Muhammad Alwi, M.Pd.	(Sekretaris)	(.....)
Drs. Anwar, M.Pd.	(Anggota)	(.....)
Hasmiah Herawaty, M. Pd	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-nya kepada segenap hamba-hambanya yang beriman. Penulis dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghanturkan terimah kasih yang setulus-tulusnya kepada ibunda Mariani dan Ayahanda Suroso yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya dari lahir sampai saat ini. Pengorbanan dan dukungan sehingga saya sampai pada tahap menyelesaikan pendidikan, doa nya tak henti mengiringi setiap langkah saya. Semoga ini menjadi langkah awal membuat ibu dan bapak bahagia aamiin. Selanjutnya, penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terimah kasih kepada:

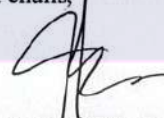
1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa mengembangkan jurusan sekaligus pembimbing utama yang membantu menyempurnakan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Alwi, M.Pd. selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan banyak bimbingan dan bantuan untuk menyusun skripsi ini.
5. Bapak Drs. Anwar, M.Pd. Selaku penguji I dan Ibu Hasmiah Herawaty, M.Pd selaku penguji II yang telah memberikan kritik dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

6. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh jajaran staf dan karyawan yang telah mengelola dan loyalitas dalam memberikan pelayanan fasilitas referensi penulis dalam menyelesaikan proses pendidikan di IAIN Parepare.
7. Bapak dan Ibu Dosen prodi manajemen pendidikan Islam dan seluruh dosen IAIN Parepare telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh staf Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan informasi dalam melaksanakan penelitian di IAIN Parepare.
9. Kepala sekolah, wakasek sarana dan prasarana, serta guru SDN 62 PAREPARE yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.
10. Teristimewa untuk almarhum suamiku EDY yang telah menjadi bagian penting dalam hidup penulis. Terima kasih menemani selama proses pengerjaan skripsi walaupun tidak menemani sampai penulis meraih gelarnya. Walau kini raganya tiada, semangat, doa dan kenangan bersamanya tetap hidup dan menjadi kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud cinta dan penghormatan, semoga Allah SWT melapangkan jalan dan menempatkan beliau di tempat terindah di sisi-Nya.

Semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas jasa-jasa semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, Oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Parepare, 12 Juli 2024 M
1 Dzulkaidah 1445 H

Penulis,



Meylani Witaningrum
NIM. 19.1900.009

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Meylani Witaningrum

NIM : 19.1900.020

Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 4 Mei 2001

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

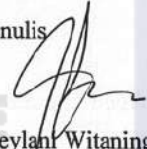
Fakultas : Tarbiyah

Judul Skripsi : *Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare.*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 12 Juli 2024
Penyusun

Penulis


Meylani Witaningrum
NIM. 19.1900.020

ABSTRAK

Meylani Witaningrum, 19.1900.020 dengan judul skripsi *Performance Supervisi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare*. (dibimbing oleh Abd. Halik dan bapak Muhammad Alwi).

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui etos kerja guru di SDN 62 Parepare, (2) Untuk mengetahui performance supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare.

Dalam penyusunan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang melibatkan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang mencakup reduksi data, display data (penyajian data), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

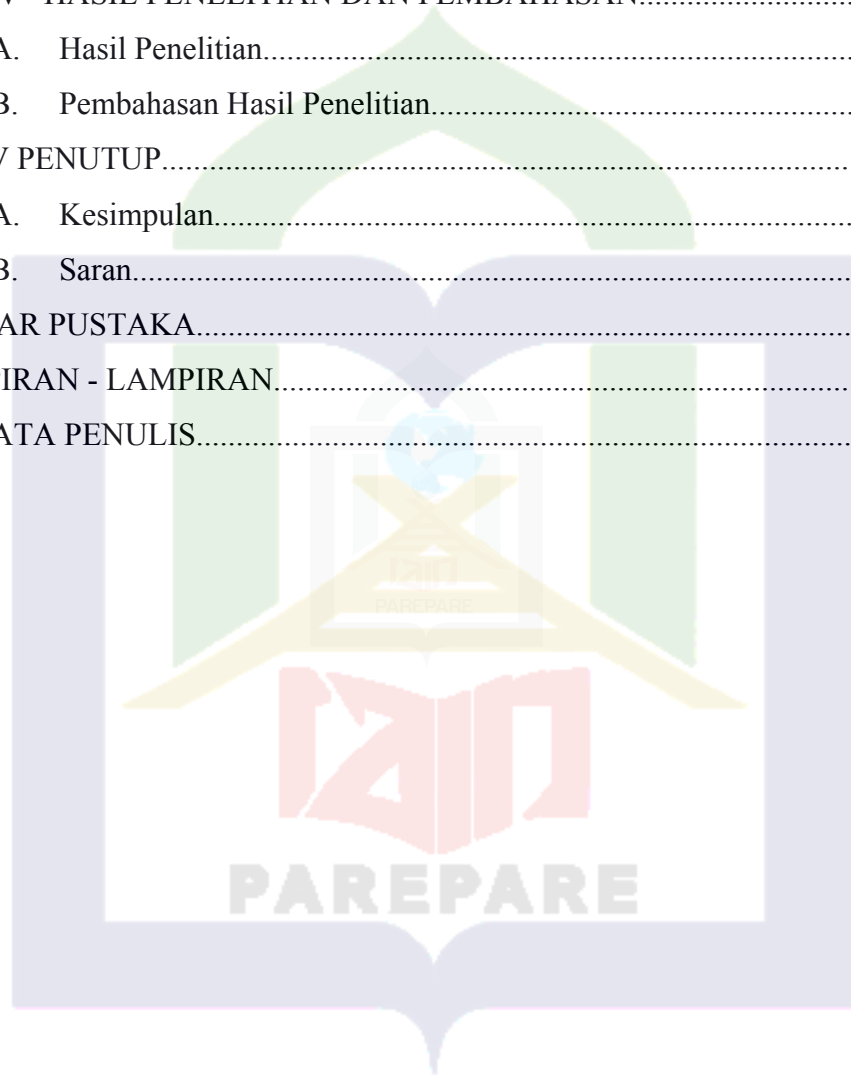
Hasil penelitian mengindikasikan hal-hal berikut (1) Etos kerja guru SDN 62 Parepare tercermin dalam komitmen tinggi mereka terhadap siswa dan rekan kerja. Para guru menunjukkan dedikasi yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Melalui Komunitas Belajar (KOMBEL), guru-guru berkolaborasi secara efektif dan memanfaatkan komunikasi yang baik dengan rekan guru dan siswa untuk meningkatkan strategi mengajar dan membangun lingkungan belajar yang inklusif. Namun, terdapat tantangan seperti terkadang ada keterbatasan dalam sumber daya seperti waktu, dana, dan fasilitas, serta kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman terhadap kebutuhan individual siswa. Guru juga biasa kesulitan mengidentifikasi kekurangan serta kelebihan dalam pengembangan profesionalnya. (2) Kepala sekolah terlibat aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut hasil supervisi dengan mengadakan rapat atau pertemuan terstruktur dengan para guru. Pendekatan ini memberikan kebebasan kepada guru untuk mengatur program supervisi mereka sendiri sesuai kebutuhan, dengan penerapan dua pendekatan utama: supervisi klinis dan supervisi akademik berbasis coaching. Namun ada tantangan dalam konsistensi pelaksanaan supervisi dan ketersediaan sumber daya dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut supervisi perlu ditingkatkan agar program supervisi lebih efektif dalam mendukung pengembangan etos kerja guru.

Kata Kunci : Etos Kerja Guru, Kepala Sekolah, Performance Supervisi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	10
B. Tinjauan Teori.....	14
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Kerangka Berpikir.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
D. Fokus penelitian.....	40

E. Jenis dan Sumber Data.....	41
F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	42
G. Uji keabsahan Data.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	114
BAB V PENUTUP.....	129
A. Kesimpulan.....	129
B. Saran.....	130
DAFTAR PUSTAKA.....	I
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	V
BIODATA PENULIS.....	LIII



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Identitas Kepala Sekolah	40
4.2	Jumlah Sarana dan Prasarana	42
4.3	Keadaan Pendidik	98

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	29



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	VI
1.	Pedoman wawancara	XI
2.	Transkrip Wawancara	XIX
4.	Surat Permohonan Izin Penelitian	XLIV
5.	Surat Izin Penelitian	XLV
6.	Surat Keterangan Izin Penelitian	XLVI
7.	Surat Keterangan Telah Wawancara	XLVII
8.	Dokumentasi	LI

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huru f	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak ditimbangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
اَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ:kaifa

حَوْلَ:haulā

- c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نَا / نَيَّ	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis di atas

يَ	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
وُ	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

مَاتَ: māta

رَمَى: ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ: yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].

2) *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Jika pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ: *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ: *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ: *al-hikmah*

e. Syaddah)Tasydid(

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا: Rabbanā

نَجَّيْنَا: Najjainā

الْحَقُّ: al-haqq

الْحَجُّ: al-hajj

نُعَمَ: ‘ima

عُدُّوْ: aduwwun

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ: Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ: Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ: al-syamsu (bukan *asy- syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ: al-zalزالah (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلَسَفَةُ: al-falsafah

: الْبِلَادُ al-biladu

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

:تَأْمُرُونَ *ta'murūna*

:الْتَّوْءُ *al-nau*

:شَيْءٌ *syai'un*

:أَمْرٌ *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī ṣilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

Lafẓ al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau kedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللّٰهِ : *billah*.
دِيْنُ اللّٰهِ : *Dīnullah*.

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ Hum fī rahmatillāh

i. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi

Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur’an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu).

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū).

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta‘āla</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam</i>
a.s.	= <i>‘alaihi al- sallām</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun
w.	= Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor).

Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj.: Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol.: Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa bisa diketahui melalui sejauh mana komitmen masyarakat, bangsa ataupun Negara dalam menyelenggarakan pendidikan nasional. Oleh Karena itu, pendidikan menjadi faktor utama atau penentu bagi masa depan bangsa, dalam rangka perwujudan fungsi idealnya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, sistem pendidikan di Indonesia haruslah senantiasa mengorientasikan diri menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat Indonesia sebagai konsekuensi logis dari perubahan.¹

Peningkatan mutu pendidikan tidak akan terlaksana tanpa campur tangan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki berbagai peran yang menjadi penentu mutu pendidikan di sekolah.² Kepala sekolah memiliki peran strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi supervisor, tetapi lebih dari itu ia merupakan pemimpin keseluruhan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam suatu sekolah mulai dari perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi.

¹Firdianti, Arinda. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. (Yogyakarta: Gre Publishing, 2018).

²Umsiyah, Umsiyah. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Akademik di Sekolah Dasar Negeri 02 Kabunan Kabupaten Pematang." *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.1 (2023): 487-493.

Pada era desentralisasi ini, kepemimpinan lembaga pendidikan dijalankan secara otonom yang memberikan keleluasaan kepada kepala sekolah untuk mengelola lembaga yang dipimpinnya sesuai dengan visi kepemimpinannya. Visi kepemimpinan mencakup komitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, memajukan inovasi dalam metode pengajaran, dan mengembangkan potensi setiap individu. Kepala sekolah sebagai supervisor yang bijaksana harus mampu merencanakan apa yang akan dilakukan sebagai alternatif pemecahan permasalahan yang muncul dikalangan guru secara kooperatif dan saling bekerja sama dalam menyesuaikan rencana dan situasi baru yang muncul.³

Peran kepala sekolah sebagai supervisor mengawasi aktivitas program sekolah menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan signifikan. Pelaksanaan supervisi perlu dilakukan secara terstruktur untuk melihat dan memberikan penilaian pada aktivitas yang dilakukan guru dalam pembelajaran di kelas maupun di luar kelas. Kebanyakan supervisor akan menjalankan supervisi secara spontan dengan kaidah tersendiri sehingga akan menimbulkan beberapa masalah berkaitan dengan kepuasan hati guru yang disupervisi karena prosedur mungkin berbeda-beda diantara guru yang disupervisi.⁴

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu guru dalam mempelajari tugas-tugasnya sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan untuk memberikan

³Sumarto. "Tugas Profesional Kepala Madrasah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 1.02 (2016): 168-187.

⁴Multazam, Ulil. "Teknik Supervisi Individu Dan Kinerja Guru." *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11.1 (2022): 117-145.

layanan yang lebih baik dari pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.⁵

Pelaksanaan supervisi yang diasumsikan merupakan pelayanan pembinaan guru diharapkan dapat memajukan dan mengembangkan pengajaran agar guru dapat mengajar dengan baik dan berdampak pada belajar siswa.⁶ Hartanto dan Purwanto mengemukakan bahwa fungsi supervisi menyangkut dalam bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personil, dan bidang evaluasi.⁷ Supervisi kepala sekolah membantu guru dalam mempersiapkan pelajaran dengan mengkoordinasi teori dengan praktik. Fungsi utama supervisi adalah perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran serta pembinaan pembelajaran sehingga terus dilakukan perbaikan pembelajaran. jaran yang lebih baik ditujukan pada pencapaian tujuan pendidikan sekolah, membimbing pengalaman mengajar guru, menggunakan alat pembelajaran yang modern, dan membantu guru dalam menilai kemajuan peserta didik.⁸

Dalam usaha meningkatkan kualitasnya, kepala sekolah harus membina dan mengembangkan guru secara berkelanjutan. Allah Swt berfirman pada QS. Al-Qashas/28:26.

(قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦)

Terjemahnya:

⁵Sugiono, *Supervisi Sekolah* Cet 3. (Jakarta : Rajawali, 2016), h.23.

⁶Wesnedi, Candra, Lias Hasibuan, dan Kasful Anwar US. "Supervisi Pendidikan dalam Lingkup Pendidikan Islam Era Kontemporer." *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan* 13.2 (2021): 243-262.

⁷Hartanto, Setyo, and Sodi Purwanto. *Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019).

⁸Wahyudin, Undang Ruslan. *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

*“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*⁹

Ayat ini menjadi pemantik bagi kepala sekolah untuk bekerja secara profesional. M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa salah seorang dari kedua putri Nabi Syu’aib berkata: “Wahai Ayah, pekerjakanlah pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji! Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjakan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya.”¹⁰ Dalam ayat ini “kuat dan dapat dipercaya” menjadi indikator profesionalitas. Profesionalitas kepala sekolah mencakup komitmen terhadap standar etika yang tinggi, pengembangan keterampilan dan kualifikasi yang relevan, serta dedikasi terhadap peningkatan pendidikan. Di sisi lain, kepala sekolah yang kuat mendorong guru untuk menunjukkan integritas dalam praktik mengajar, membangun hubungan interpersonal yang baik dengan siswa dan rekan kerja, serta menunjukkan konsistensi dan dedikasi dalam upaya mereka untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Performance supervisi kepala sekolah adalah kemampuan dan efektivitas kepala sekolah dalam melakukan tugas-tugas supervisi terhadap staf pengajar di sekolah.¹¹ Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai pengalaman yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah.¹² Hal ini merupakan tindak lanjut sesuai dengan Permendiknas

⁹Kementerian Agama. Al-Qur’an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan. (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, (Jakarta : Lentera Hati, 2015).

¹¹ Abidin, Madarina, Nurdyansyah Nurdyansyah, dan Hidayatulloh Hidayatulloh. "The Principal's Performance as a Supervisor in Improving Teacher Professionalism." *Proceedings of The ICECRS 5* (2020).

¹²Sholeh, Muhamad. "Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 1.1 (2016): 41-54.

Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah dan Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang standar Pengawas Sekolah/Madrasah, dijelaskan bahwa tugas supervisi kepala sekolah meliputi tugas merencanakan program supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

Oleh karena itu kepala sekolah harus melaksanakan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru dapat mengembangkan etos kerja guru dan dedikasi guru dalam dunia pendidikan. Guru terbantu untuk selalu melakukan inovasi pembelajaran kepada peserta didik sehingga nilai-nilai pembelajaran dapat secara maksimal terserap dan membentuk kepribadian terbaik peserta didik. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja atau semangat dalam bekerja.¹³

Pentingnya etos kerja dapat dilihat dengan kebutuhan dunia pendidikan saat ini, dan ini juga di ungkapkan oleh Erniwati memandang bahwa Etos kerja sebagai suatu unsur pendorong atau motivator keberhasilan untuk mampu bekerja keras dan giat. Kemampuan seorang guru dalam mengekspresikan diri dalam bentuk kerja tidak terlepas dari sistem nilai – nilai yang berkembang dalam masyarakat, keseimbangan

¹³Saifullah. “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar.” *Jurnal Universitas Syah Kuala*, Vol 4, No 3 Agustus 2016.

dalam penciptaan nilai baru yang dapat membuka peluang sehingga dalam kegiatan yang berlangsung dalam nuansa pendidikan dapat berjalan lancar.¹⁴

Performance supervisi kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan etos kerja guru karena supervisi yang efektif dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan sikap guru terhadap pekerjaan. Ketika kepala sekolah melakukan supervisi dengan baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan dukungan, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan dedikasi guru terhadap tugas mereka. Guru yang merasa didukung dan dihargai oleh kepala sekolah cenderung memiliki etos kerja yang lebih positif, termotivasi untuk bekerja keras, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah. Sebaliknya, supervisi yang tidak efektif atau tidak adanya dukungan dari kepala sekolah dapat menyebabkan frustrasi, ketidakpuasan, dan bahkan menurunkan semangat kerja guru. Oleh karena itu, *performance* supervisi kepala sekolah dapat berperan penting dalam membentuk dan memelihara etos kerja guru di sekolah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 3 April 2023, dari hasil wawancara dengan Ibu Rasdiani selaku guru mata pelajaran di SDN 62 Parepare, beliau mengemukakan bahwa:

Kepala sekolah sering melakukan observasi kelas dan memberikan umpan balik yang sangat berguna. Beliau tidak hanya fokus pada hal-hal yang perlu diperbaiki, tetapi juga mengakui dan menghargai prestasi kami. Ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Namun kepala sekolah terkadang kurang konsisten dalam memberikan umpan balik setelah observasi di kelas. Ada beberapa kali saya dan rekan guru lainnya merasa tidak mendapatkan umpan balik yang memadai, baik itu penguatan atau saran untuk perbaikan. Akibatnya, beberapa guru yang masih

¹⁴ La Abute, Erniwati. "Etos Kerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa." *Damhil Education Journal* 1.1 (2021).

kurang etos kerjanya, apalagi dengan guru yang memiliki karakteristik dan latar belakang tertentu belum menyadari perlunya etos kerja.¹⁵

Pernyataan tersebut menggambarkan pengalaman seseorang dengan kepala sekolah dalam memberikan umpan balik setelah melakukan observasi kelas. Secara positif, kepala sekolah terbukti sebagai sumber umpan balik yang berguna dan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Hal ini memberikan rasa dihargai kepada guru serta memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Namun demikian, ada ketidak konsistenan dalam memberikan umpan balik setelah observasi kelas. Terdapat beberapa kali ketika guru merasa umpan balik yang diberikan tidak memadai. Kekurangan ini dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara guru, terutama bagi mereka yang membutuhkan arahan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka. Akibatnya, ada potensi bahwa beberapa guru mungkin tidak menyadari pentingnya etos kerja atau mungkin tidak mendapatkan bimbingan yang mereka perlukan untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka. Intinya, meskipun kepala sekolah memberikan umpan balik yang bermanfaat dan memberi penghargaan atas prestasi, konsistensi dalam memberikan umpan balik sangat penting untuk memastikan bahwa semua staf merasa didukung dan memiliki arahan yang jelas untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dari latar belakang diatas peneliti tertarik meneliti lebih mendalam mengenai “Peformance Supervisi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare”.

¹⁵Rasdiani. Operator/Staf Tata Usaha SDN 62 Parepare. Wawancara di SDN 62 Parepare pada bulan September 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas persoalan yang membutuhkan pikiran serta analisa yang secara faktual dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah berdasarkan kondisi di SDN 62 Parepare. Maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja yang dimiliki oleh guru di SDN 62 Parepare?
2. Bagaimana performace supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui etos kerja guru di SDN 62 Parepare.
2. Untuk mengetahui performance supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini berupaya untuk memberikan manfaat, berikut penjelasannya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai tugas kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah, sehingga kepala sekolah dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

a. Sekolah

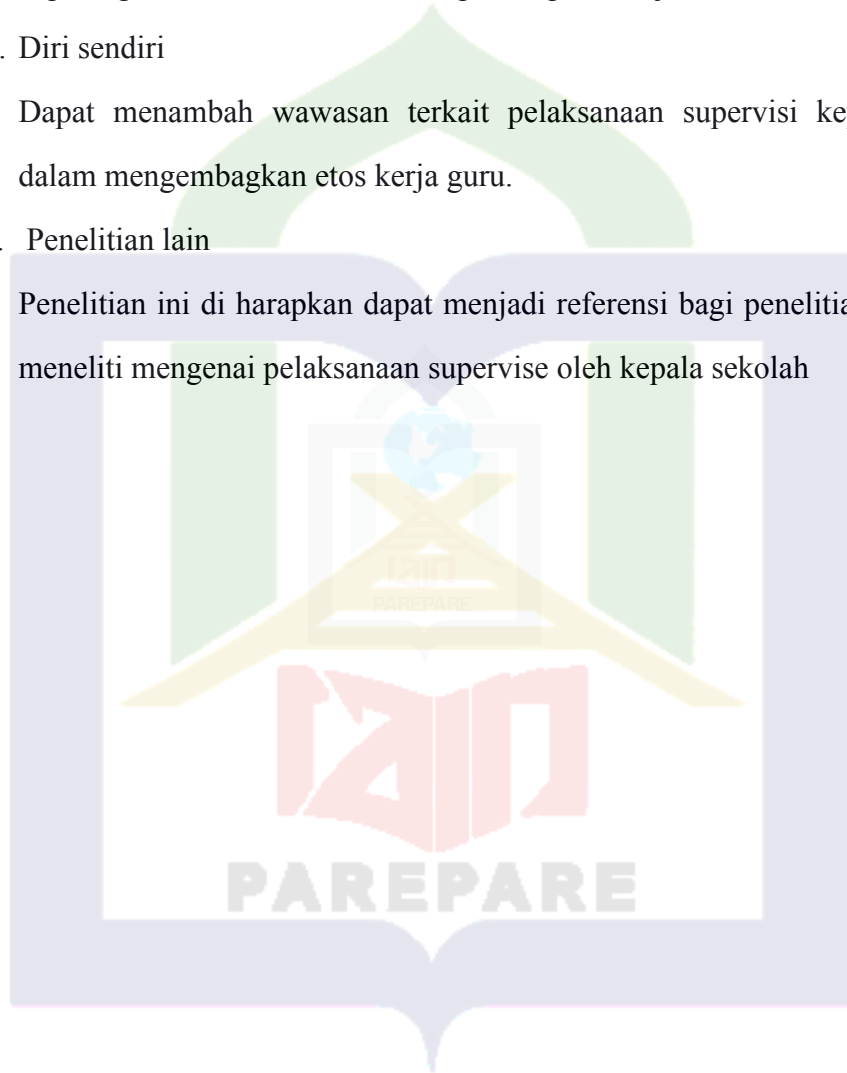
Sebagai gambaran pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

b. Diri sendiri

Dapat menambah wawasan terkait pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru.

c. Penelitian lain

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain dalam meneliti mengenai pelaksanaan supervise oleh kepala sekolah



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Tinjauan penelitian terdahulu atau sering disebut dengan tinjauan pustaka merupakan telaah terhadap hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian yang sedang dikaji. Kemudian, bagaimana hasilnya jika dikaitkan dengan tema penelitian yang akan dilaksanakan dan melakukan penelitian mengenai apa saja yang belum diteliti. Oleh karena itu, sebelum merencanakan penelitian ini maka penulis mengkaji beberapa referensi penelitian yang relevan. Hal ini dimaksudkan agar peneliti memiliki acuan dalam melaksanakan penelitian sehingga dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, bukanlah skripsi yang pertama, sebelumnya terdapat banyak penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan performance supervisor kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru.

Pertama, penelitian oleh Miftahul Jannah yang berjudul “Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh” Pada tahun 2020.¹⁶ Peneliti mengemukakan bahwa (1) kompetensi supervisi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru, sebagai berikut: Pertama. Merencanakan program yang berbasis pada budaya akademik guru. Kedua. Melaksanakan program yang berbasis pada budaya akademik guru. Ketiga. Menindaklanjuti hasil, kepala sekolah menindaklanjuti hasil penilaian supervisi

¹⁶Miftahul Jannah. Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh. Skripsi Sarjana; Program Studi Manajemen Pendidikan Islam: Banda Aceh, 2020.

dengan menyelenggarakan workshop. (2) motivasi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru berasal dari intrinsik dan ekstrinsik. Adapun motivasi intrinsik, kepala sekolah memiliki harapan pada dirinya untuk bisa menjadi manager sekolah yang lebih baik dan membangun etos kerja yang baik, sedangkan motivasi ekstrinsik, kepala sekolah membangun hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan memiliki kondisi kerja yang bagus. (3) faktor penghambat dalam membangun budaya akademik guru, di antaranya: budaya disiplin siswa saat kedatangan pagi hari karena sangat heterogen, sehingga berefek kepada guru. Kemudian, merekrut guru yang sudah pensiun terbatas. Jika performance supervisor bagus, maka budaya akademik akan terbangun dengan baik.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Siti Imraatunnafiah yang berjudul “Supervisi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru DI MTs Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo” pada tahun 2022.¹⁷ Penelitian ini menunjukkan bahwa implikasi yang didapat dari pelaksanaan supervisi dilihat dari segi kepribadian guru tercipta dengan baik. Rasa tanggung jawab, kreatifitas timbul dari kepribadian guru-guru. Dari segi kompetensi atau kemampuan berkembang dengan baik serta prestasi-prestasi yang siswa dapat baik dari akademik maupun non akademik dapat tercapai dengan tuntas. Namun terdapat kendala yang dihadapi dari pelaksanaan supervisi mulai dari kepala sekolah sendiri yang mempunyai tugas ganda, adanya guru yang kurang persiapan, dan sarana dan prasarana yang masih terbatas.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Suyitno yang berjudul “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos

¹⁷Siti Imraatunnafiah. Supervisi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru DI MTs Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Skripsi Sarjana; Program Studi Manajemen Pendidikan Islam: Ponogoro, 2022.

Kerja” pada tahun 2021.¹⁸ Peneliti mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara (1) kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap etos kerja guru (Y) $r = 0,532$; $p = .000$; (2) penerapan disiplin (X2) terhadap etos kerja guru (Y) $r = 0,301$; $p = 0,013$; (3) supervisi (X3) terhadap etos kerja guru (Y) $r = 0,344$; $p = 0,005$; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah (X 1), penerapan disiplin (X2), dan supervisi (X3) terhadap etos kerja guru secara simultan pada $Rsquare = 0,605$; $p = .000$. Kepemimpinan kepala sekolah, pelaksanaan disiplin dan supervisi sangat berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru. Diantara ketiga variabel bebas tersebut, variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dominan terhadap etos kerja guru.

Berdasarkan penelitian di atas, hubungan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang kepala sekolah atau kepala madrasah. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian saudara Dwi Marita Puspitaningrum peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepercayaan diri siswa. Sedangkan penulis membahas tentang performance supervisor kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru, dan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Table 1.1

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh	Menggunakan metode penelitian yang serupa, yaitu penelitian kualitatif. Pada penelitian ini sama-sama mengkaji tentang supervise	Penelitian terdahulu mengkaitkan tentang performance supervise kepala sekolah dengan budaya akademik. Sedangkan peneliti ini mengkaji tentang performance supervisi kepala

¹⁸Suyitno, Suyitno. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.3 (2021): 728-737.

		kepala sekolah.	sekolah dikaitkan dengan pengembangan etos kerja guru.
2	Supervisi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru DI MTs Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo	Menggunakan metode penelitian kualitatif yang serupa, yaitu studi kasus. Pada penelitian ini sama-sama mengkaji tentang supervisi kepala sekolah dikaitkan dengan etos kerja guru	Objek penelitiannya pada tingkat pendidikan SMP/MTs sedangkan penelitian ini pada tingkat pendidikan SD. Variable supervisi kepala sekolah pada penelitian ini lebih menekankan model supervisi konvensional.
3	Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja	Penelitian ini sama-sama berfokus pada pengawasan kepala sekolah dan etos kerja guru.	Menggunakan metode yang berbeda yaitu kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi sedangkan peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

Berdasarkan beberapa penelitian relevan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak perbedaan pada penelitian ini termasuk pada fokus penelitian, objek penelitian maupun metode penelitian. Maka dari itu, hasil penelitian ini nantinya akan memberikan wawasan baru tentang performance supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru, dimana menjadi hasil pengembangan dari penelitian relevan sebelumnya.

B. Tinjauan Teori

1. Performance Supervisor Kepala Sekolah

a. Pengertian performance

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *work performance* atau *job performance*, akan tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja.¹⁹ *Performance* (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.²⁰

Menurut Agustin, kinerja atau prestasi kerja juga di artikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam melakukan sesuatu.²¹ Sedangkan menurut Menurut Mulyasa “Kinerja adalah sebuah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan kedalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari hasil pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”.²² Kinerja atau performance adalah “*the act of performing*” yaitu tindakan menampilkan, penampilan kerja, melaksanakan suatu pekerjaan dengan perilaku kerja. Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap

¹⁹Puspitasari, Yeni, Tobari Tobari, and Nila Kesumawati. "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6.1 (2021): 88-99.

²⁰Gultom, Dedek Kurniawan. "Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2 (2014).

²¹Agustin, R. “Pengaruh Supervisi dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.” (Palembang: Tesis Universitas PGRI, 2015).

²²Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015).

organisasi atau lembaga terdiri dari pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan secara sendiri dengan tujuan yang akan dicapai.²³

Jadi, *performance* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja atau daya kerja secara keseluruhan yang dibuktikan oleh seseorang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal melalui tindakan menampilkan, penampilan kerja, melaksanakan suatu pekerjaan dengan perilaku kerja. Dengan demikian kata *performance* mempunyai maksud gaya hidup seseorang yang ditampilkan seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Kinerja seseorang akan terlihat dalam situasi pekerjaan sehari-hari. Kegiatan yang dilakukan seseorang mendeskripsikan bagaimana dia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

b. Supervisi

Supervisi berasal dari kata “super” dan “vision” yang masing-masing kata itu berarti atas dan penglihatan. Jadi secara etimologis supervisi berarti penglihatan dari atas. Pengertian semacam itu merupakan arti kiasan yang menggambarkan suatu posisi yang melihat berkedudukan lebih tinggi daripada yang dilihat.

Secara etimologi, istilah *supervisi* diambil dari perkataan bahasa Inggris *supervision* artinya pengawasan di bidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi tersebut disebut supervisor. Ditinjau dari sisi morfologisnya, supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk kata. Supervisi terdiri dari dua kata, yakni *super* berarti atas, lebih, *visi* berarti lihat, litik, awasi.

Supervisi merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam

²³Oloan Situmorang, M. M. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. (Senggigi: Seval Literindo Kreasi, 2022).

rangka menjaga kualitas produk yang dihasilkan lembaga. Supervisi terjadi di semua level pendidikan, di tingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen input, proses, dan output.²⁴

Seorang supervisor memang mempunyai posisi diatas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang di supervisinya. Sementara dari sisi semantiknya, hakikatnya isi yang terkandung dalam definisi yang rumusannya tentang sesuatu tergantung dari orang yang mendefinisikan. Secara singkat Depdiknas merumuskan supervisi sebagai pembinaan yang sdiberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan situasi belajar mengajar yang lebih baik.²⁵ E Mulyasa berpendapat bahwa “supervisi akademik adalah bantuan profrsional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya”.²⁶

Dari berbagi pengertian diatas yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah bantuan secara profesional terhadap guru dalam mengembangkan proses pembelajaran, melalui pengamatan.

c. Kepala Sekolah

Jabatan kepala sekolah/madrasah pada dasarnya adalah tugas tambahan, dikatakan demikian karena kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diangkat oleh satuan atasan karena memiliki krebilitas yang tinggi dengan guru-guru yang lain di

²⁴Maryono, *Dasar-Dasar & Tekhnik Menjadi Supervisor Pendidikan*. (Yogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal.15.

²⁵Ma'sum, Toha, Niken Ristianah, and Asichul In'am. "Supervisi Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan Islam* 12.1 (2022): 100-114.

²⁶Mulyasa, E., *Tujuan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2019).

lingkungan persekolahan/madrasah. Krebilitas utama yang dimilikinya adalah krebilitas kepemimpinan dan keilmuan yang diatas rata-rata guru lainnya.

Menurut Suparno dalam Sri Azyanti kepemimpinan kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siswa, dan orang tua siswa, demi tercapainya tujuan sekolah. Segala cara diatas mengharuskan seseorang kepala sekolah menguasai:

- 1) Tujuan pendidikan disekolah yang dipimpinnya,
- 2) Pengetahuan yang cukup mengenai bidang tugasnya dan medan tugas yang berada di bawah kepemimpinannya,
- 3) Keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual.²⁷

Keseharusan kepala sekolah/madrasah untuk menguasai hal-hal tersebut, dianggap relevan dengan fungsi kepemimpinan di persekolahan/madrasah. Fungsi kepemimpinan yaitu mengetahui misi organisasi, memahami apa yang harus di kerjakannya, memiliki kapasitas untuk merealisasikan tujuan organisasi secara menyeluruh, dan yang terpenting memiliki visi, mempersiapkan dan menyediakan diri untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang bersifat kompleks yang bukan hanya merealisasikan nuraninya sebagai pendidik, tetapi juga adalah memberi dorongan kepada seluruh personil sekolah/madrasah untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya serta melakukan pengawasan. Kepala sekolah menjadi tempat bertanya oleh guru dan staf sekolah, murid-murid dan orang tua siswa.

²⁷Azyanti, Sri. *Motivasi kepala sekolah*. (Pontianak: Yudha English Gallery, 2018).

Peran kepala sekolah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru, dan dukungan profesionalitas lainnya menjadi suatu kekuatan tersendiri bagi guru melaksanakan tugas profesionalnya.²⁸ Kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, sesuai peran dan tugas kepala sekolah yaitu sebagai supervisor.²⁹

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha mempengaruhi dan terus memotivasi para personil lembaga sekolah untuk menciptakan sekolah yang produktif dan inovatif secara terus menerus melalui dukungan dari pihak guru, dan staf lainnya dengan perkembangan zaman agar tujuan visi misi sekolah dapat terlaksana dengan efektif dan efesien.

d. Indikator *Performance* Supervisi

Menurut KBBI indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk (menjadi) atau keterangan, indikator juga dapat diartikan sebagai setiap ciri, karakteristik atau ukuran yang bisa menunjukkan perubahan yang bisa terjadi pada suatu bidang. Sedangkan supervisor adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama.

Indikator dari suatu aktivitas supervisor yang harus dinilai adalah aktivitas yang mendukung pencapaian supervisor, di mana supervisor tersebut berada. Setiap supervisor harus mengetahui target/goals dari lembaga yang dipimpin, sehingga bisa

²⁸Sutisna, Syarip Hidayat, Abdul Rozak, and Wahyu Renanda Saputra. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah." *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.9 (2023): 6895-6902.

²⁹Jelantik, AA Ketut. *Menjadi kepala sekolah yang profesional: Panduan menuju PKKS*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015).

mengetahui aktivitas-aktivitas apa saja yang harus mereka lakukan untuk mendukung pencapaian target kinerja supervisor.

Senada dengan pendapat Davis dalam Jasmani dan Syaiful Mustafa mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “*performance = ability + motivation*”. Berikut penjelasan mengenai kemampuan dan motivasi supervisor.³⁰

a. Kemampuan (*Ability*)

Supervisor Istilah kemampuan, kecakapan dan wewenang merupakan terjemahan dari kata *competency* yang berasal dari bahasa Inggris. Supervisor dalam mengelola satuan pendidikan diisyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Adapun standar kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh supervisor sebagaimana tertulis dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Terdapat 4 sub indikator kemampuan supervisor yaitu:

1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

³⁰ Berliani, Teti, Rina Wahyuni, and Rika Lenny. "Implementasi Supervisi Akademik dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Guru Masa Pandemi Covid 19 di SDN 5 Langkai Kota Palangka Raya." *Equity in Education Journal* 3.1 (2021): 1-10.

3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

b. Motivasi (*Motivation*) Supervisor

Sedangkan motivasi secara harfiah berasal dari bahasa Inggris, *motivation* yang berarti daya batin, dorongan, motivasi. Dalam pengertian yang umum digunakan, motivasi adalah dorongan atau niat yang kuat dan kesungguhan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Motivasi ini dilakukan didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang dapat di motivasi atau dipengaruhi, di samping karena adanya motivasi yang dibawa dari sejak lahir yang selanjutnya dikenal sebagai motivasi intrinsik. Adapun motivasi yang berasal dari dalam dikenal dengan istilah motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik sebagai motivasi bawaan atau yang ada sejak lahir, maka ia tidak perlu dibina atau ditumbuhkan. Selanjutnya karena motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar dan amat bergantung pada usaha dari lingkungan yang mempengaruhinya, seperti: jenis dan sifat, kelompok kerja, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan, dan hubungan interpersonal. Maka motivasi ekstrinsik ini harus menjadi salah satu program yang strategis dalam mewujudkan perilaku yang unggul. Jadi, kinerja supervisor adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang supervisor di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan kecakapan,

pengalaman dan kesungguhannya atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.³¹

2. Konsep Etos Kerja Guru

a. Pengertian Etos Kerja Guru

Secara etimologi, kata Etos merupakan akar dari kata “Etika” berasal dari Bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu *Ethos* dan *Ethikos*. *Ethos* berarti sifat, watak kebiasaan, tempat yang biasa. *Ethikos* berarti susila, keadaban, kelakuan dan perbuatan yang baik.³² Etos mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap, serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.³³

Sebenarnya, kata etos bersumber dan pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk pada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku pekerja ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal, menurut Adi Mudlofir dalam Amir Hamzah bahwa

³¹ Berliani, Teti, Rina Wahyuni, and Rika Lenny. "Implementasi Supervisi Akademik dalam Rangka Peningkatan Profesionalisme Guru Masa Pandemi Covid 19 di SDN 5 Langkai Kota Palangka Raya." *Equity in Education Journal* 3.1 (2021): 1-10.

³² Jamil, Jumrah. *Etika Profesi Guru*. (Pasaman: CV. Azka Pustaka, 2022).

³³ Indonesia, Tim Redaksi Kamus Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional 725, 2018).

etos kerja mengandung beberapa unsur yaitu disiplin kerja, sikap terhadap kerja dan kebiasaan-kebiasaan kerja antara lain:³⁴

- 1) Disiplin yang dimaksud yaitu bukan disiplin yang mati dan pasif, tetapi disiplin yang hidup dan aktif yang disadari oleh penuh pemahaman, pengertian, dan keikhlasan. Disiplin merupakan salah satu unsur semangat kerja. Beberapa ukuran untuk melihat disiplin kerja yang baik menurut Alferd R. Lateiner yaitu:
 - a. Kepatuhan pada jam-jam kerja
 - b. Kepatuhan pada perintah dari atasan serta tata tertib yang berlaku.
 - c. Merasa senang dalam bekerja,
 - d. Bekerja sesuai dengan cara-cara yang disepakati bersama.
- 2) Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang pasif dan wajar terhadap pekerjaannya.
- 3) Kebiasaan kerja, merupakan pola-pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Beberapa unsur kebiasaan kerja antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan-kebiasaan hubungan antar manusia, kebiasaan bekerj keras, dan sebagainya.³⁵

Etos kerja menurut Max Weber dalam Cherniss adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan

³⁴Hamzah, Amir. "Etos Kerja Guru Era Industri 4.0." (Malang: Literasi Nusantara, 2020).

³⁵Wahyudi, Amin. "Pembinaan Etos Kerja Guru dan Karyawan Sekolah Di Bawah Yayasan Li Ulil Albab Karanganyar." *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2.2 (2018): 99-107.

produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.³⁶

Etos kerja menurut Mochtar Buchori dalam Setyo dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.³⁷ Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*value system*). Etos kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai individualnya. Demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa itu. etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.

Etos Kerja dalam Islam berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam sebagai sesuatu sistem keimanan mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Toto Tasmara dalam Nanda Hidayan Sono *et al.*, menjelaskan bahwa bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.³⁸

³⁶Cherniss, Joshua L. "An ethos of Politics between Realism and Idealism: Max Weber's enigmatic political ethics." *The Journal of Politics* 78.3 (2016): 705-718.

³⁷Setyo, Tri. "Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul." *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial* 3.2 (2016): 137-149.

³⁸Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." *UNEJ e-Proceeding* (2018): 411-420.

Seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu setengah hati. Etos kerja yang bersumber dari keyakinan qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi, apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah berbuat semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*ihsan*) mengapa aku tidak? Sebagaimana firman Allah swt. Dalam Q.S. Al-Qashash/28 :77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Terjemahnya:

*“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.*³⁹

Berdasarkan tafsir Ibnu katsir yang menjelaskan bahwa sesungguhnya Qarun adalah termasuk kaum Musa, maka ia berlaku aniaya terhadap mereka, dan kami telah menganugerahkan kepadanya perbendaharaan harta yang kunci-kuncinya sungguh berat dipikul oleh sejumlah orang yang kuat-kuat. (Ingatlah) ketika kaumnya berkata kepadanya, “Janganlah kamu terlalu bangga; sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang terlalu membanggakan diri. Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan (kepada orang

³⁹Kementerian Agama. Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan. (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.⁴⁰

Secara umum sebuah aktifitas dapat disebut etos kerja apabila mengandung aspek, yaitu:

- 1) Aktifitas tersebut dilakukan dengan kesengajaan, direncanakan, karena terkandung didalamnya sesuatu gabungan antara rasa dan rasio.
- 2) Aktifitas tersebut dilakukan karena dorongan tanggung jawab (motivasi).
- 3) Aktifitas tersebut dilakukan karena adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur secara dinamis memberikan makna bagi dirinya.⁴¹

Oleh karena itu, bekerja merupakan sesuatu kewajiban dan mungkin juga keinginan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya dimasa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa etos kerja guru dapat diartikan sebagai cara kerja, sifat atau kebiasaan guru terhadap kerja, pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang guru maupun staf.

Etos berkaitan dengan nilai kewajiban seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menunjukkan atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Cara dirinya mengekspresikan sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negatif. Etos menunjukkan pula sikap dan

⁴⁰ Abdullah. *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 3 (10th ed.). (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2017).

⁴¹ Yahya, Ari Nur. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti." *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 17.1 (2022): 29-44.

harapan seseorang (*raja'*). Imam al-Qusairi mengartikan harapan berbagai keterpautan hati kepada yang diinginkan terjadi di masa yang akan datang.

Sejumlah definisi dan penjelasan diatas, meski beragam, namun dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Lalu selanjutnya dimengerti bahwa timbulnya kerja dalam konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu. Etos kerja dapat berada pada individu dan masyarakat.

b. Indikator Etos Kerja Guru

Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa adalah:⁴²

1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan guru untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana guru berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun guru yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi guru agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihbungkan dengan iklim

⁴² Priansa, Donni Juni. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta, 2018.

kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja guru dan merupakan suatu perjanjian implisit guru untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Guru diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

c. Langkah-Langkah Pengembangan Etos Kerja Guru

Pengembangan etos kerja pada dasarnya merupakan suatu upaya yang bersifat wajib dilakukan oleh setiap guru, kepala sekolah maupun staf administrasi. Usaha untuk mengembangkan etos kerja guru terfokus pada peningkatan produktivitas mengajar yang dilakukan oleh guru di sekolah. Secara umum menurut Triguno dalam Darmawaty upaya yang harus ditempuh dalam pengembangan etos kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan produktivitas melalui penumbuhan etos kerja. Tumbuhnya etos kerja akan memberikan suatu formulasi baru dalam meningkatkan potensi pribadi yang dimiliki oleh setiap guru di jenjang pendidikan formal.

- 2) Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan ketrampilan yang dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja.
- 3) Dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan khususnya dalam bidang pendidikan sebaiknya nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan nilai pendidikan sangat dibutuhkan dalam mengedepankan etos kerja para guru yang ada di lembaga pendidikan.
- 4) Disiplin nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh sikap mental manusia yang produktif.
- 5) Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat. Dampak dari etos kerja para guru yang ada dalam suatu lembaga pendidikan formal tidak lain adalah sebagaimana paparan tersebut diatas. Contoh yang positif terhadap masyarakat tentang cara dalam meningkatkan etos kerja yang diharapkan.
- 6) Menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan, baik itu pengorbanan waktu senggang atau kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dari segala pengorbanannya itu. Bagi guru, dimensi seperti yang diharapkan diatas sangat memberi peluang yang besar dalam meningkatkan etos kerjanya.⁴³

⁴³ Darmawaty. "Etos Kerja Guru PAI Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik SD Negeri Di Kecamatan Wajo Makassar." Tesis Pascasarjana; Program Studi Pendidikan dan Keguruan: Makassar, 2016.

Upaya-upaya pengembangan etos kerja diatas paling tidak harus terus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Tanpa dilakukan secara teratur, mustahil suatu jenis pekerjaan dapat memberikan suatu peningkatan hasil dan kondusifitas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Upaya seperti ini perlu direalisasikan apabila tujuan-tujuan yang telah disepakati tercapai dalam suatu tatanan pekerjaan dalam rangka membentuk sikap mental dan etos kerja lebih bersifat produktif. Relefansi peningkatan etos kerja guru ini karena sekolah sebagai organisasi yang melibatkan tenaga kerja manusia, khususnya dalam meningkatkan produktifitas kerja sesuai dengan target waktu dan usaha yang ditetapkan oleh setiap sekolah sebagai sebuah organisasi.

Suatu hal yang menarik jika dicermati secara serius, bahwa lembaga pendidikan sekarang ini sangat antusias untuk mengubah tatanan kerja yang kurang kondusif, menjadikan sekolah sebagai lembaga yang benar-benar kondusif dengan etos kerja anggota organisasinya yang ideal sebagaimana batasan yang dikemukakan diatas. Langkah-langkah seperti itu merupakan suatu upaya untuk meningkatkan etos kerja seorang guru sebagai pekerja pendidikan. Bagi guru, etos kerja bukan hal yang baru, sebab etos kerja sudah merupakan tuntutan profesionalisme seorang guru. Etos kerja yang tinggi sudah harus menjadi komitmen guru ketika dia harus mengabdikan dirinya dalam suatu kegiatan mengajar, mendidik dan memimpin, serta mengelola anak didik di sekolah. Artinya bahwa etos kerja telah ada pada guru ketika dia telah diperhadapkan dengan jenis pekerjaan tersebut, hanya saja tingkat pengembangan etos kerja yang ada perlu dikembangkan sesuai dengan yang diharapkan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya etos kerja seseorang. kegiatan administrasi dan kepemimpinan pendidikan, etos kerja yang tinggi dari setiap personel yang terlibat didalamnya, merupakan faktor yang menentukan bagi tercapainya tujuan pendidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah:

- 1) Kepemimpinan/manajemen yang efektif. Pendidik dan karyawan pendidikan akan bekerja dengan etos kerja yang tinggi bila mereka merasakan bahwa pemimpinnya merupakan orang yang penuh tanggung jawab.
- 2) Disiplin dan pengawasan yang positif. Etos kerja dan disiplin mempunyai hubungan yang erat.
- 3) Human relationship. Dalam hubungan ini segi-segi praktis, seperti memberi pujian, penghargaan, kesempatan mengemukakan pendapat, perlakuan yang tidak pilih kasih dan sebagainya, harus dikembangkan karena merupakan kegiatan yang dapat mempengaruhi dan mempertinggi etos kerja.

Dua aspek esensial dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru, yaitu (1) faktor pertimbangan internal, yang menyangkut ajaran yang diyakini atau system budaya, agama, dan kepercayaan, serta semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi; dan (2) faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut latar belakang pendidikan, sistem sosial dimana seseorang itu hidup, dan lingkungan alam yang lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.⁴⁴

⁴⁴ Murni, Mesra. *Manajemen kelas dan etos kerja guru dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 3 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal*. Tesis Pascasarjana; Program Studi Pendidikan Agama Islam: Padangsidimpuan, 2018.

3. Performance Supervisi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru

a. Performance Supervisi Kepala Sekolah

Penilaian terhadap kinerja supervisor merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh pengawas berkenan dengan hasil pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan/kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari.⁴⁵ Supervisor merupakan seorang penyedia yang bertugas memimpin sekelompok orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab menuju sasaran yang akhirnya akan dicapai. Kepala sekolah menjalankan kompetensi supervisi yakni :

- 1) Merencanakan program supervisi dalam rangka meningkatkan profesionalisme.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik kepada guru dengan menggunakan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindak lanjuti hasil supervisi.
- 4) Kompetensi supervisi akademik terhadap guru dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru.⁴⁶

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi.⁴⁷ Indikator supervisi kepala sekolah adalah:

⁴⁵ Imelda, Cut. "Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 254-267.

⁴⁶ Muspawi, Mohamad. "Strategi menjadi kepala sekolah profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20.2 (2020): 402-409.

⁴⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 115.

- 4) Pengarahan
- 5) Membantu memecahkan permasalahan guru
- 6) Melaksanakan pengawasan
- 7) Menciptakan hubungan antarpribadi
- 8) Penilaian hasil kerja

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun. Disini penulis lebih khusus melihat pada aspek kompetensi supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru.

Misi utama dari kegiatan supervisi kepala sekolah adalah mengoptimalkan pencapaian kinerja guru, yang berupa penguasaan mata pelajaran yang diajarkan.⁴⁸ Dalam konteks kurikulum, upaya tersebut terutama untuk menciptakan proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakrsa, kreatifitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis siswa.

⁴⁸Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 220.

C. Kerangka Konseptual

Judul penelitian ini adalah “Peformance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare”. Judul mengandung unsur-unsur pokok yang pemahamannya perlu dibatasi pembahasan dalam penelitian ini terarah dan spesifik. Dengan model konseptual, peneliti dapat menunjukkan bagaimana melihat fenomena yang disajikan dalam penelitiannya. Oleh karena itu, berikut akan dijelaskan judul pembahasannya:

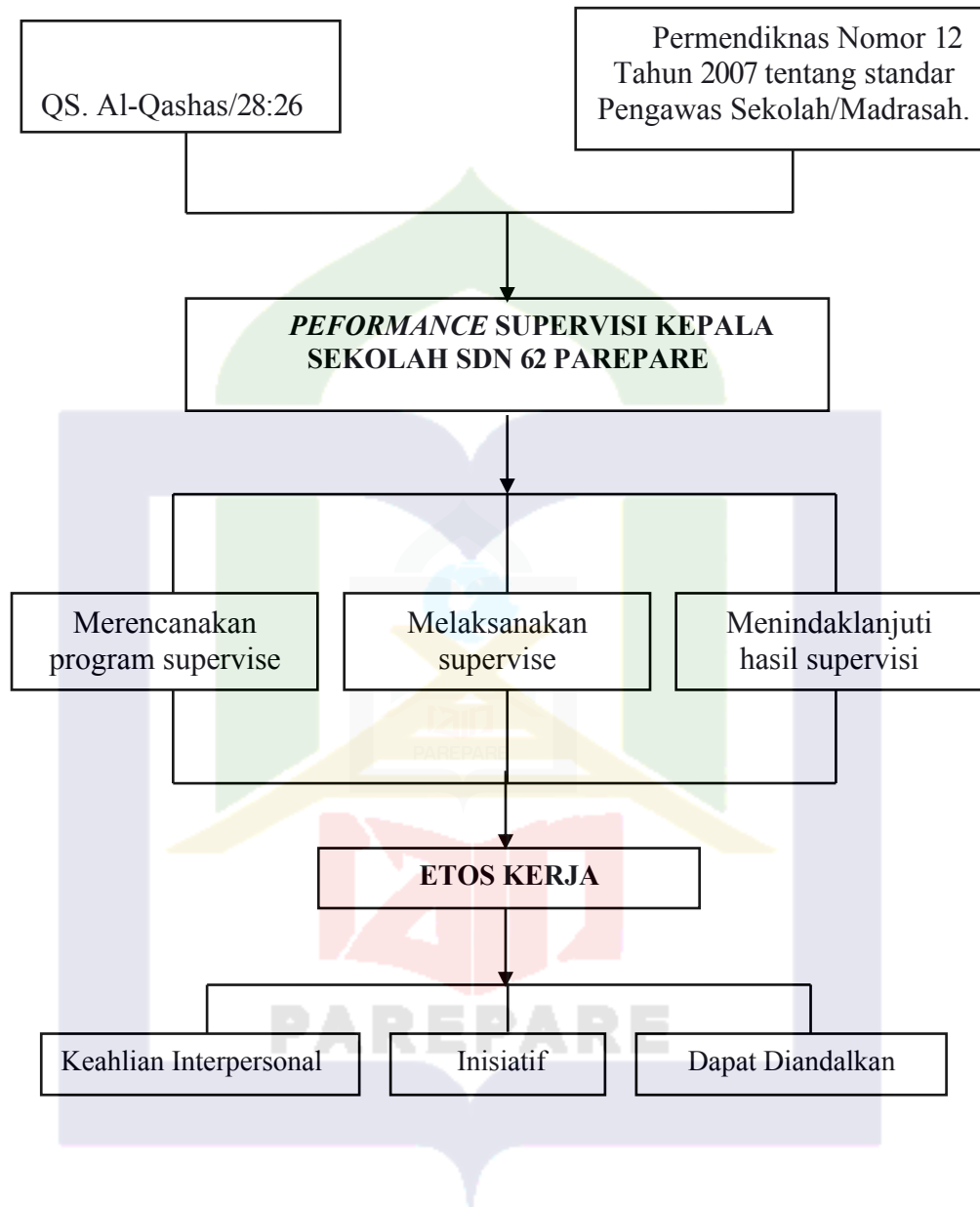
1. *Performance* Supervisor Kepala Sekolah adalah proses di mana kepala sekolah secara sistematis memantau, merencanakan program, melaksanakan supervise dan menindak lanjuti hasil supervisi terhadap kinerja guru-guru di sekolahnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran serta efektivitas sekolah secara keseluruhan.
2. Etos kerja guru adalah guru mencerminkan sikap, perilaku, dan komitmen guru terhadap pekerjaannya. Etos kerja yang kuat melibatkan keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Guru dengan etos kerja yang tinggi cenderung bekerja keras, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan siswa dan sekolah.
3. *Performance* Supervisi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru mengacu pada upaya kepala sekolah untuk menggunakan proses supervisi kinerja sebagai alat untuk membentuk, memperkuat, dan meningkatkan etos kerja guru di sekolah. Ini mencakup memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, mengidentifikasi area-area di mana guru dapat meningkatkan kinerja mereka, memberikan bimbingan dan

dukungan yang diperlukan, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru untuk memperkuat etos kerja mereka.

Berikut ini adalah kerangka konseptual *Performance Supervisor* Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare yang disajikan dalam bentuk bagan:

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penulis akan menguraikan kerangka pikir yang dijadikan sebagai pedoman landasan berfikir dalam melaksanakan penelitian. Guna memecahkan permasalahan penelitian secara ilmiah, maka kerangka pikir ini perlu dikembangkan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penulisan proposal skripsi.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas beberapa hal yakni pendekatan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Dengan uraian sebagai berikut.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pemilihan metode ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah aktivitas guru, etos kerja, performance supervisor kepala sekolah. Menurut Bogdan dan Biklen, S bahwa penelitian kualitatif ialah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilakunya yang diamati. Penelitian kualitatif merupakan satu kegiatan untuk melakukan eksplorasi atas teori dari fakta dunia nyata, bukan untuk menguji teori atau hipotesis.⁴⁹

Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran

⁴⁹Ajat Rukajat, Pendekatan Penelitian Kualitatif (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 6.

mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.⁵⁰

Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat kepermukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi.⁵¹ Selama pelaksanaan penelitian kualitatif ini maka aktivitas yang dilakukan adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.⁵²

Adapun pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan sebuah uraian serta penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek yang dimiliki seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi, atau suatu program, maupun suatu situasi sosial.⁵³ Studi kasus digunakan untuk memberikan suatu pemahaman terhadap suatu yang menarik perhatian, suatu peristiwa konkret, proses sosial. Lebih jelasnya Yin mengatakan bahwa studi kasus sebagai proses penelitian akan fenomena yang terjadi dengan fokus pada pengalaman hidup

⁵⁰Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif." (Solo: Cakra Books 1.1, 2014): 3-4.

⁵¹Hasnunidah, Neni. "Metodologi penelitian pendidikan." (*Yogyakarta: media akademi*, 2017).

⁵² Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif." *Solo: Cakra Books* 1.1 (2014): 3-4.

⁵³Dedi Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 247.

seseorang, jika terdapat gap antara sebuah fenomena dengan konteks yang ada, atau menggunakan multiple source evidences.⁵⁴

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, hal ini untuk mendeskripsikan dan menganalisa “Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare”.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pemilihan metode ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah aktivitas guru, etos kerja, performance supervisor kepala sekolah. Menurut Bogdan dan Biklen, S bahwa penelitian kualitatif ialah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilakunya yang diamati. Penelitian kualitatif merupakan satu kegiatan untuk melakukan eksplorasi atas teori dari fakta dunia nyata, bukan untuk menguji teori atau hipotesis.⁵⁵

Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.⁵⁶

⁵⁴Unika Prihatsanti, dkk, “Menggunakan Studi Kasus Sebagai Metode Ilmiah Dalam Psikologi”, *Jurnal Buletin Psikologi*, Vol. 26, No. 2, (2018), hlm 128.

⁵⁵Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 6.

⁵⁶Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif." (Solo: Cakra Books 1.1, 2014): 3-4.

Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat kepermukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi.⁵⁷ Selama pelaksanaan penelitian kualitatif ini maka aktivitas yang dilakukan adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.⁵⁸

Adapun pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan sebuah uraian serta penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek yang dimiliki seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi, atau suatu program, maupun suatu situasi sosial.⁵⁹ Studi kasus digunakan untuk memberikan suatu pemahaman terhadap suatu yang menarik perhatian, suatu peristiwa konkret, proses sosial. Lebih jelasnya Yin mengatakan bahwa studi kasus sebagai proses penelitian akan fenomena yang terjadi dengan fokus pada pengalaman hidup seseorang, jika terdapat gap antara sebuah fenomena dengan konteks yang ada, atau menggunakan multiple source evidences.⁶⁰

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, hal ini untuk mendeskripsikan dan menganalisa

⁵⁷Hasnunidah, Neni. "Metodologi penelitian pendidikan." (Yogyakarta: media akademi, 2017).

⁵⁸ Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif." *Solo: Cakra Books* 1.1 (2014): 3-4.

⁵⁹Dedi Mulyana, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 247.

⁶⁰Unika Prihatsanti, dkk, "Menggunakan Studi Kasus Sebagai Metode Ilmiah Dalam Psikologi", *Jurnal Buletin Psikologi*, Vol. 26, No. 2, (2018), hlm 128.

“Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare”.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 62 Parepare. Adapun alasan penelitian di sekolah tersebut karena lokasi tersebut dekat dengan domisili peneliti sehingga memudahkan akses peneliti untuk mengetahui atau meneliti permasalahan lenih dalam lagi yang akan diteliti. Adapun alasan lain karena di SDN 62 Parepare belum pernah dilakukan penelitian serupa.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah proposal penelitian ini disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dan setelah mendapat izin dari pihak-pihak yang berwenang. Penelitian ini direncanakan mulai penyusunan proposal pada bulan April 2023, pelaksanaan penelitian pada ajaran 2022/2023, hingga penulisan laporan penelitian.

D. Fokus penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka perlu adanya fokus penelitian. Adapun fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Performance supervisi kepala sekolah
- 2) Etos kerja guru

Penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja supervisi kepala sekolah dalam mempromosikan dan meningkatkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare. Tujuan utama adalah untuk memahami bagaimana supervisi yang efektif dapat memengaruhi

motivasi dan kinerja guru, serta bagaimana kepala sekolah dapat mendukung pengembangan etos kerja yang positif di antara guru.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Dengan kata lain, berupa data tertulis atau lisan dan informan dan pelaku yang akan diamati. Data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan skunder.

Jenis data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, seperti informan, situs sosial atau peristiwa-peristiwa yang diamati dan sejenisnya, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari sumber yang diperoleh seperti segala macam bentuk dokumen.⁶¹

Adapun penjelasan secara jelas mengenai sumber data tersebut, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari sumber pertama. Sumber primer juga disebut sebagai sumber pokok. Sumber primer merupakan sumber yang didapatkan dari orang atau subjek terdekat dengan sesuatu yang akan diteliti oleh peneliti sebagai data atau bahan pokok dalam sebuah penelitian.⁶² Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh

⁶¹Wijaya, Hengki. *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan*. (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020).

⁶²Wijaya, Hengki. *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan*. (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020).

oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan kepala sekolah dan staf tata usaha di SDN 62 Parepare.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber penunjang dan perbandingan yang berkaitan dengan masalah. Jadi sumber penunjang dalam penelitian ini adalah data hasil observasi dengan kepala sekolah maupun staf yang digunakan sebagai menambah data dan referensi dalam penelitian yang akan diteliti.

F. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan “observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi”.⁶³ Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi adalah suatu pengamatan yang memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.⁶⁴

Observasi digunakan untuk melengkapi dan menguji hasil wawancara yang diberikan oleh informan, yang kemungkinan belum holistik atau belum mampu menggambarkan segala macam situasi. Dalam penelitian ini observasi digunakan peneliti untuk mendapatkan data tentang Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare.

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), hal.401.

⁶⁴Lexy J. Meolong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019) h. 147.

2. Wawancara

Selain menggunakan teknik observasi berperan serta dalam penelitian kualitatif, teknik wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Wawancara merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih dimana pertanyaan diajukan oleh seseorang yang berperan sebagai pewawancara. Teknik wawancara dapat digunakan sebagai strategi penunjang teknik lain untuk mengumpulkan data, seperti observasi berperan serta, analisa dokumen dan sebagainya.⁶⁵

Ditinjau dari pelaksanaannya, wawancara dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu:

- a. Wawancara bebas, dimana wawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi tetap mengacu pada data yang dikumpulkan.
- b. Wawancara terpimpin, yaitu interview yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci yang dimaksud dalam interview tersebut.
- c. Wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin.⁶⁶

Dari ketiga jenis wawancara tersebut, peneliti menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin, dengan alasan sebagai berikut:

- a. Dengan menggunakan wawancara bebas terpimpin diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang valid karena terciptanya suasana yang ringan sehingga peneliti dapat bertanya sesuai dengan topic bahasan penelitian namun tetap dengan bahasa yang santai dan santun.

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁶⁶Lexy J. Meolong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019) h. 147.

- b. Dengan menggunakan wawancara bebas terpimpin diharapkan peneliti tetap dapat bertanya terhadap narasumber tentang inti permasalahan dengan berfokus pada daftar pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti.

Alasan dipilihnya metode ini adalah karena dengan teknik pengumpulan data ini, peneliti akan dapat memperoleh dan mengetahui performance supervisor dalam meningkatkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare, serta data dari informan yang lebih banyak dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Adapun informan penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Untuk menjamin kelengkapan dan kebenaran data yang diperoleh melalui metode ini, maka peneliti menggunakan alat perekam dan pencatat.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam sekolah. Pengumpulan data mengenai hal-hal tertentu berupa catatan, buku transkrip, surat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data dari sumber data seperti catatan-catatan dan dokumen hasil dari Performance Supervisor Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare.

G. Uji keabsahan Data

Keabsahan data adalah standar kebenaran suatu data hasil penelitian yang lebih menekankan pada data/informasi dari pada sikap dan jumlah orang. Pada dasarnya uji keabsahan data dalam sebuah penelitian, hanya ditekankan pada uji validitas dan realibilitas. Data yang sudah terkumpul merupakan model awal yang sangat berharga dalam sebuah penelitian dari data yang terkumpul akan dilakukan

analisis yang selanjutnya dipakai sebagai bahan masukan untuk penarikan kesimpulan. Melihat begitu besarnya posisi data maka keabsahan data yang terkumpul menjadi sangat vital.⁶⁷ Adapun teknik keabsahan data yang digunakan peneliti adalah triangulasi. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.

Setelah data yang penulis perlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Menganalisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya oleh orang yang meneliti, tetapi juga oleh orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan data. Data yang diperoleh dalam wawancara, kebenarannya belum terbukti. Untuk mengecek kebenaran data maka penulis menggunakan teknik pengecekan triangulasi.

Menurut Rubin dan Meolong, Triangulasi adalah teknik pengecekan data dan dilakukan dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut. Triangulasi ini digunakan untuk mengecek kebenaran suatu data, karena data yang didapat secara langsung belum terjamin kebenarannya. Tujuannya ialah membandingkan informasi tentang hal-hal yang sama yang diperoleh dari berbagai pihak agar ada jaminan tingkat kepercayaan data.⁶⁸

Dari penguraian diatas maka dapat dikatakan bahwa dalam peneltian ini butuh dilakukannya pengecekan kebenaran suatu data dengan triangulasi data. Dengan menggunakan triangulasi ini diharapkan dapat memberikan kebenaran data yang dilakukan melalui wawancara dan tidak ada rekayasa didalamnya. Untuk

⁶⁷Elma Sutriani and Rika Octaviani, "Keabsahan Data". (*INA-Rxiv*, 2019).

⁶⁸ Lexy J. Meolong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019) h. 147.

menganalisis data dalam penelitian ini, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber data

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

b. Triangulasi Teknik atau Metode

Triangulasi teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas terhadap data yakni dilakukan melalui pengecekan data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda.⁶⁹ Triangulasi Teknik menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Penelitian ini mengecek data yang diperoleh wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi. Bila data yang diperoleh menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang dianggap benar, informan dalam penelitian ini adalah warga SDN 62 Parepare.

c. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan pada waktu dan saat yang tepat akan menghasilkan data yang lebih valid sehingga tercapai kredibilitas yang syaratkan. Karena waktu maupun momen seringkali mempengaruhi kredibilitas data.⁷⁰ Untuk itu peneliti akan melakukan pengecekan triangulasi waktu ini pada pagi hari.

⁶⁹Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 127.

⁷⁰Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2019).

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah sebuah proses mengatur suatu urutan data kemudian mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukannya tema dan rumusnya. Adapun teknik analisis data penelitian ini sebagai berikut:

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari data dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yang digunakan adalah dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Tujuan utama dari analisis data adalah meringkaskan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan dites.

Jadi menganalisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara dalam bentuk yang dapat dipahami oleh orang lain. Peneliti dalam hal ini harus paham dan menyadari bahwa peneliti bekerja dengan data, kemudian mengorganisasikan data, memecah data menjadi unit-unit data, mensistensikan data satu dengan yang lain, kemudian disesuaikan dengan fokus penelitian yang ditetapkan.

Langkah-langkah proses analisis data dapat dilakukan dengan melalui proses reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Sesuai yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang memanjakan, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data berlangsung selama terus menerus sampai laporan akhir tersusun.⁷¹ Reduksi data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil catatan observasi, hasil catatan wawancara mendalam atau hasil klarifikasi data dan ditambah dengan hasil pencatatan dokumentasi. Data yang terkumpul dipilih ke dalam fokus penelitian.

Oleh karena data yang diperoleh jumlahnya banyak, maka dalam tahap reduksi data ini perlu dicatat secara teliti dan rinci, kemudian segera dilakukan analisis melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal pokok dengan memfokuskan pada hal-hal penting. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data berdasarkan fokus penelitian.

2. Display Data

⁷¹Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2019).

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya, sehingga memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Tahap ini berupa kegiatan menyajikan data, peneliti melakukan pengorganisasian data dalam bentuk penyajian informasi dalam bentuk teks naratif. Lebih lanjut teks naratif tersebut diringkas ke dalam bentuk beberapa bagan yang menggambarkan interpretasi atau pemahaman tentang performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁷² Peneliti disini melakukan penelitian karena ingin menemukan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum pernah ada diteliti oleh peneliti lainnya.

Dalam pembuatan simpulan proses analisis data ini dilanjutkan dengan mencari hubungan antara apa yang dilakukan (*what*), bagaimana melakukan (*how*), mengapa dilakukan seperti itu (*why*) dan bagaimana hasilnya (*how is the effect*). Dalam analisis

⁷²Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2019).

data, Miles dan Huberman memperkenalkan dua model. Model yang dimaksud adalah:

1. Model alir
2. Model interaktif

Pada model alir, yang menjadi perhatian peneliti adalah pengaturan waktu, penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data dan analisis data, dan paska pengumpulan data. Pada model alir ini, peneliti melakukan ketiga kegiatan analisis secara bersamaan antara reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.⁷³

Proses penelitian studi kasus menurut Yin adalah:

- a. Mendefinisikan dan merancang penelitian. Peneliti melakukan kajian pengembangan teori atau konsep untuk menentukan kasus dan merancang protokol pengumpulan data.
- b. Menyiapkan, mengumpulkan, dan menganalisis data. Peneliti melakukan persiapan, pengumpulan, dan analisis data berdasarkan protokol penelitian yang telah dirancang sebelumnya.

Menganalisis dan menyimpulkan. Pada kasus tunggal, hasil penelitian digunakan untuk mengecek kembali kepada konsep atau teori yang telah dibangun pada tahap pertama penelitian.⁷⁴

⁷³Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. "Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook (Fourth)." (*Arizona State University*, 2019).

⁷⁴Yin, Robert K. *Applications of case study research*. (Sage, 2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berkenaan dengan *profermance* supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parpare. Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Hj. Mursida selaku kepala sekolah, dan 3 guru yakni Ibu Rasdiani, selaku guru mapel. Ibu Hasrianti selaku guru, Ibu Aunu Ihwan selaku guru SDN 62 Parepare. Penyajian data dimaksud untuk menyajikan data yang diperoleh dari penelitian di SDN 62 Parepare sebagai berikut:

1. Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah kemampuan guru untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan berkolaborasi dengan orang lain secara efektif dan positif. Adapun penilaian kepala sekolah terkait pentingnya keahlian interpersonal dalam pekerjaan guru dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Jadi, masing-masing guru itu mempunyai keahlian dan keunikan tersendiri misalnya ada yang ahli matematika atau ahli dalam bidang seni, disinalh pentingnya kegiatan KOMBEL (Komunitas Belajar) guru yang bisa saling berbagi ilmu. Masalah interpersonal guru terkadang tidak memahami apa kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dan disitulah pendekatan *coach* yang paling efektif untuk lebih memahami hal tersebut. Kepala sekolah itu harus selalu menuntun guru bagaimana bisa meningkatkan kualitas dirinya.⁷⁵

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa pentingnya kolaborasi antar guru melalui Komunitas Belajar (KOMBEL), di mana setiap guru dapat

⁷⁵Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

berbagi keahlian dan pengalaman unik mereka seperti keahlian dalam matematika atau seni. Tantangan interpersonal yang biasa terjadi antara para guru adalah kurangnya pemahaman tentang kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga pendekatan *coaching* menjadi kunci untuk memperdalam pemahaman ini. Sebagai pemimpin, kepala sekolah SDN 62 Parepare memiliki peran penting dalam membimbing guru-guru untuk terus meningkatkan kualitas pribadi mereka dalam pengajaran dan manajemen kelas.

Ibu Rasdiani selaku guru mapel mengemukakan pendapat tentang menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan guru dan murid-muridnya bahwa:

Komunikasi dengan guru sangat penting dengan cara berdiskusi tentang metode pembelajaran. Sedangkan untuk siswa, diupayakan untuk mengajak bercerita tentang perasaannya selama berada di sekolah.⁷⁶

Wawancara tersebut menjelaskan bahwa komunikasi dengan guru adalah hal yang sangat penting, terutama melalui diskusi yang berfokus pada metode pembelajaran yang efektif. Hal ini memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman dan strategi mengajar yang berhasil, sehingga memperkaya praktik pengajaran di sekolah. Sementara itu, dalam berinteraksi dengan siswa, pendekatan yang dilakukan adalah dengan mengajak mereka untuk berbicara tentang pengalaman dan perasaan mereka selama berada di sekolah. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antara siswa dan guru, tetapi juga membantu dalam memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi siswa sehingga pendidikan dapat lebih dipersonalisasi dan mendukung.

⁷⁶Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Sejalan dengan pandangan guru di atas, Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 61 Parepare juga berpendapat bahwa:

Saya percaya bahwa komunikasi yang baik adalah kunci untuk membangun hubungan yang solid dengan rekan guru dan murid-murid saya. Dengan murid-murid, saya selalu menciptakan suasana kelas yang terbuka dan ramah, memperhatikan kebutuhan individu mereka, dan mengajukan pertanyaan untuk memahami perspektif mereka.⁷⁷

Berdasarkan wawancara di atas menjelaskan bahwa pentingnya komunikasi yang baik sebagai kunci untuk membangun hubungan yang kokoh dengan rekan guru dan murid-murid sangat ditekankan. Bagi guru, komunikasi yang efektif dengan murid-murid tidak hanya tentang menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan suasana kelas yang terbuka dan ramah. Guru aktif memperhatikan kebutuhan individu siswa, mendengarkan dengan seksama, dan mengajukan pertanyaan yang relevan untuk lebih memahami perspektif mereka. Dengan pendekatan ini, guru berharap dapat membangun kepercayaan dan koneksi yang mendalam dengan setiap siswa, sehingga mereka merasa didukung dan termotivasi untuk belajar dengan lebih baik.

Selain guru menganggap komunikasi dan hubungan interpersonal itu penting, guru juga menganggap bahwa keduanya dapat menjadi fondasi utama dalam pekerjaan saya sebagai seorang guru. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Aunu Ihwan selaku guru SDN 62 Parepare bahwa:

Saya menganggap komunikasi dan hubungan interpersonal sebagai fondasi utama dalam pekerjaan saya sebagai seorang guru. Dengan rekan guru, saya aktif berkolaborasi dalam mengembangkan kurikulum, mengadakan pertemuan tim pengajaran, dan menyelenggarakan workshop atau pelatihan bersama. Saya juga senang berbagi ide dan pengalaman dengan mereka untuk saling mendukung dalam pengembangan profesional. Dengan murid-murid, saya selalu berusaha untuk menjadi pendengar yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan iklim kelas

⁷⁷Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

yang aman dan inklusif. Saya percaya bahwa membangun hubungan yang kuat dengan murid-murid membantu mereka merasa didukung dan termotivasi untuk belajar.⁷⁸

Berdasarkan wawancara tersebut, guru tersebut menekankan bahwa komunikasi dan hubungan interpersonal memegang peran sentral dalam pekerjaannya sebagai pendidik. Dengan rekan guru, dia mengutamakan kolaborasi aktif dalam pengembangan kurikulum, mengadakan pertemuan tim pengajaran, dan menyelenggarakan workshop atau pelatihan bersama. Dia juga berbagi ide dan pengalaman dengan rekan-rekan guru untuk saling mendukung dalam pengembangan profesional mereka. Terhadap murid-muridnya, dia menekankan pentingnya menjadi pendengar yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kelas yang aman dan inklusif. Dia meyakini bahwa membangun hubungan yang kuat dengan murid-murid membantu mereka merasa didukung dan termotivasi untuk belajar secara lebih efektif. Dengan fokus pada komunikasi yang baik dan hubungan yang positif, guru ini berusaha menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pengembangan pribadi dan akademis siswanya.

Adapun tanggapan Ibu Hj. Musrida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare tentang bagaimana dia mengamati dan mengevaluasi kemampuan guru dalam menjalin hubungan kerja dengan staf lain, termasuk guru-guru yang bekerja diluar organisasi.

Kompetensi kepala sekolah itu salah satunya adalah kompetensi sosial, dan guru itu harus memiliki kompetensi sosial jadi disitu bagaimana kesehariannya, kerja samanya, itu juga ketentuan penilaiannya ada penilaian etos kerjanya, kerja samanya. Dan semua itu ada format penilaiannya masing-masing.⁷⁹

⁷⁸Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

⁷⁹Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menegaskan bahwa salah satu kompetensi utamanya adalah kompetensi sosial, yang dianggap krusial dalam kepemimpinan di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah mengartikan kompetensi sosial sebagai kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan staf pengajar, siswa, serta pihak-pihak terkait lainnya dalam sekolah. Hal ini mencakup bagaimana kepala sekolah berhubungan secara sehari-hari dengan semua anggota komunitas sekolah, membangun kerja sama yang kuat, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. Penilaian terhadap kepala sekolah melibatkan evaluasi terhadap etos kerja dan kemampuannya dalam berkolaborasi dengan staf dan pihak terkait lainnya. Setiap penilaian ini memiliki format dan kriteria yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa standar kualitas kepemimpinan sosial dan profesionalisme terpenuhi sesuai dengan tuntutan sekolah dan kebutuhan pendidikan.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi semua murid bahwa:

Saya percaya bahwa menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif dimulai dengan membangun kepercayaan dan menghormati setiap murid di dalam kelas. Saya melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Saya secara aktif mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara siswa, dengan memfasilitasi diskusi kelompok dan proyek kolaboratif.⁸⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menekankan pentingnya menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif di dalam kelasnya. Baginya, fondasi utama dalam menciptakan lingkungan tersebut adalah membangun kepercayaan dan menghormati setiap murid. Guru ini menyadari

⁸⁰Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

bahwa setiap siswa memiliki kebutuhan dan karakteristik unik, sehingga dia berkomitmen untuk menyelaraskan metode pembelajaran dengan kebutuhan individu siswa. Selain itu, dia aktif mempromosikan kolaborasi dan kerjasama di antara siswa dengan memfasilitasi diskusi kelompok dan proyek kolaboratif. Pendekatannya bertujuan untuk membangun keterampilan sosial siswa, meningkatkan partisipasi mereka dalam proses pembelajaran, dan menciptakan atmosfer di mana setiap siswa merasa dihargai dan didukung untuk tumbuh dan belajar secara optimal.

Sejalan dengan pendapat Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare yang menjelaskan bahwa:

Untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif, saya memulai dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan setiap murid. Saya menghargai keunikan masing-masing individu dan menciptakan suasana kelas yang ramah dan terbuka. Saya memastikan bahwa setiap murid merasa didengar dan dihargai dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berbicara dan berkontribusi dalam diskusi kelas. Selain itu, saya menyediakan berbagai macam bahan bacaan dan sumber daya yang mengakomodasi berbagai gaya belajar dan kebutuhan belajar.⁸¹

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif di kelasnya. Bagi guru ini, langkah pertama adalah membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan setiap murid. Dia menganggap penting untuk menghargai keunikan masing-masing individu dan menciptakan suasana kelas yang ramah dan terbuka, di mana setiap siswa merasa didengar dan dihargai. Guru aktif memberikan kesempatan kepada siswa untuk berbicara dan berkontribusi dalam diskusi kelas, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan partisipasi mereka dalam pembelajaran. Selain itu, dia berusaha

⁸¹Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

untuk memenuhi berbagai gaya belajar dan kebutuhan belajar siswa dengan menyediakan berbagai macam bahan bacaan dan sumber daya yang relevan. Pendekatan guru ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan hasil akademis siswa, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Hal ini juga ditanggapi oleh Ibu Aunu Ihwan selaku guru SDN 62 Parepare yang menjelaskan bahwa:

Saya berusaha keras untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan positif di kelas saya. Saya mengawali dengan membangun hubungan yang positif dan menghargai keragaman di antara siswa. Saya mengadopsi pendekatan berbasis kekuatan, di mana saya aktif mencari dan mengakui kekuatan dan minat unik dari setiap murid. Saya juga secara teratur mengevaluasi dan menyesuaikan strategi pengajaran saya untuk memastikan bahwa semua siswa merasa termotivasi dan memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang.⁸²

Berdasarkan wawancara tersebut, guru memulai dengan membangun hubungan yang positif dan menghargai keragaman di antara siswa, sehingga setiap individu merasa diterima dan dihargai. Pendekatan berbasis kekuatan menjadi fokusnya, di mana guru aktif mencari serta mengakui kekuatan dan minat unik dari setiap murid. Hal ini tidak hanya membangun kepercayaan diri siswa tetapi juga memperkuat motivasi mereka dalam proses belajar. Guru ini juga menegaskan pentingnya evaluasi terus-menerus terhadap strategi pengajaran yang diterapkan, untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang sesuai dengan potensi masing-masing. Dengan pendekatan ini, guru ini berusaha menciptakan lingkungan di mana siswa merasa didukung dan termotivasi untuk meraih kesuksesan akademis dan pribadi.

⁸²Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana dia menangani situasi yang sulit dengan murid bahwa:

Menangani situasi yang sulit dengan murid memerlukan pendekatan yang sensitif dan berbasis pada pembelajaran. Pertama-tama, saya berusaha untuk memahami akar masalah dengan mendengarkan dengan penuh perhatian dan membangun hubungan yang empatik dengan murid tersebut. Saya berbicara dengan mereka secara pribadi untuk mencari solusi bersama dan mengidentifikasi strategi yang tepat untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi. Selain itu, saya bekerja sama dengan orang tua atau wali murid untuk memastikan bahwa kita memiliki pendekatan yang konsisten di sekolah dan di rumah.⁸³

Berdasarkan wawancara di atas, guru memerlukan pendekatan sensitif dan berbasis pembelajaran dalam menangani situasi sulit dengan murid. Guru tersebut mengakui bahwa menangani masalah dengan murid memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap akar permasalahan. Pendekatannya dimulai dengan mendengarkan dengan penuh perhatian dan membangun hubungan empatik dengan murid tersebut. Melalui percakapan pribadi, dia berupaya untuk mencari solusi bersama dengan murid dan mengidentifikasi strategi yang sesuai untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi. Selain itu, guru ini juga menekankan pentingnya kolaborasi dengan orang tua atau wali murid. Dengan bekerja sama secara aktif dengan orang tua, mereka dapat mengimplementasikan pendekatan yang konsisten baik di sekolah maupun di rumah, untuk memberikan dukungan yang terpadu dan efektif bagi perkembangan murid secara holistik.

Setiap guru memiliki caranya masing-masing dalam menghadapi situasi sulit dengan siswanya. Ibu Hasrianti selaku guru SDN 62 Parepare juga memberikan pendapat bahwa:

Saya percaya bahwa menangani situasi yang sulit dengan murid memerlukan kesabaran, pemahaman, dan komunikasi yang efektif. Ketika

⁸³Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

saya menghadapi situasi sulit, saya mulai dengan menciptakan ruang aman di mana murid merasa didengar dan dihargai. Saya bekerja sama dengan konselor sekolah atau tim pendukung lainnya untuk mendapatkan perspektif tambahan dan mengembangkan rencana tindakan yang sesuai.⁸⁴

Berdasarkan wawancara di atas, guru menekankan pentingnya kesabaran, pemahaman, dan komunikasi efektif dalam menangani situasi sulit dengan murid. Guru ini percaya bahwa pendekatan awal yang krusial adalah menciptakan ruang yang aman bagi murid, di mana mereka merasa didengar dan dihargai. Melalui pembangunan hubungan yang terbuka dan empatik, guru ini berusaha untuk memahami perspektif murid dan akar permasalahan yang mungkin ada. Selain itu, dia aktif bekerja sama dengan konselor sekolah atau tim pendukung lainnya untuk mendapatkan sudut pandang tambahan dan mengembangkan rencana tindakan yang tepat. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya memperluas pemahaman terhadap situasi yang dihadapi murid tetapi juga memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu mereka adalah yang paling efektif dan mendukung bagi perkembangan mereka secara keseluruhan.

Sedangkan pendapat Ibu Anunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare telah menjelaskan bahwa:

Menangani situasi yang sulit dengan murid sering kali melibatkan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Saya memulai dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan murid, sehingga mereka merasa nyaman untuk berbicara dengan saya tentang masalah yang mereka hadapi. Saya mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis kekuatan, di mana saya mencari dan mengakui kelebihan dan minat unik dari murid tersebut. Selain itu, saya berusaha untuk tetap tenang dan mengontrol emosi saya sendiri, karena situasi sulit seringkali membutuhkan kehadiran yang stabil dan terkontrol.⁸⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, guru melibatkan pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam menangani situasi sulit dengan murid. Guru ini mengawali

⁸⁴Nasrianti, Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

⁸⁵Aunu Ihwan, Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan murid, menciptakan lingkungan di mana murid merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi. Pendekatan guru ini didasarkan pada prinsip pembelajaran berbasis kekuatan, di mana dia aktif mencari serta mengakui kelebihan dan minat unik dari setiap murid. Selain itu, guru ini menekankan pentingnya untuk tetap tenang dan mengontrol emosi pribadi, karena situasi sulit seringkali memerlukan kehadiran yang stabil dan terkendali.

Adapun tanggapan kepala sekolah SDN 62 Parepare terkait strategi kepala sekolah dalam membantu guru untuk meningkatkan keahlian interpersonal mereka agar dapat berinteraksi dengan lebih efektif dengan semua pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Salah satunya itu yang telah dikatakan bahwa ada yang dinamakan KOMBEL (Komunitas Belajar) dan sebagai kepala sekolah saya harus memastikan kegiatan itu harus berjalan secara efektif, karena ini bisa dikatakan sebagai introspeksi antar guru, jadi guru yang memiliki kelebihan bisa berbagi pengalamannya kepada guru lain, karena tidak menutup kemungkinan ada persoalan di kelas 3 tetapi di kelas lain itu sudah mampu dipecahkan. Jadi, para guru itu saling berbagi. Dan kepala sekolah harus pastikan kegiatan tersebut. Karena disetiap kegiatan itu ada tahapannya siapa-siapa guru yang jarang mengikuti. Dan kemudian diamati bagaimana perkembangannya, siapa yang paling rajin dan bagaimana perkembangannya dalam kelas.⁸⁶

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menekankan pentingnya KOMBEL (Komunitas Belajar) sebagai alat untuk memperkuat introspeksi dan kolaborasi antar guru di sekolahnya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kegiatan KOMBEL berjalan secara efektif, karena ini memungkinkan guru-guru yang memiliki kelebihan atau keahlian tertentu untuk berbagi pengalaman dan strategi mengajar mereka kepada rekan-rekan yang lain.

⁸⁶Hj. Mursida, Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Kegiatan ini tidak hanya memfasilitasi pembelajaran dan pertukaran ide antar guru, tetapi juga memungkinkan pemecahan masalah yang mungkin terjadi di berbagai kelas. Kepala sekolah berperan dalam memonitor dan mengevaluasi partisipasi setiap guru dalam KOMBEL, serta mengamati perkembangan dan kontribusi mereka dalam mengembangkan kualitas pengajaran dan hasil belajar di kelas masing-masing. Dengan memastikan bahwa setiap tahapan kegiatan KOMBEL diikuti dengan baik dan hasilnya diamati dengan cermat, kepala sekolah dapat memastikan bahwa semua guru terlibat secara aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah mereka.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana dia bekerja sama dengan rekan guru untuk mencapai tujuan bersama bahwa:

Saya sangat menghargai kerjasama dan kolaborasi dengan rekan guru dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Kami biasa mengadakan pertemuan tim pengajaran di mana kami berdiskusi tentang rencana pembelajaran, mengevaluasi hasil siswa, dan membagi strategi pengajaran yang berhasil di waktu-waktu senggang.⁸⁷

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menekankan pentingnya kerjasama dan kolaborasi dengan rekan guru sebagai kunci untuk mencapai tujuan bersama di sekolah. Guru menggambarkan bagaimana mereka secara rutin mengadakan pertemuan tim pengajaran, di mana berbagai aspek pendidikan dibahas secara kolektif. Dalam pertemuan ini, mereka berdiskusi tentang rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan berbagi strategi pengajaran yang terbukti efektif. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas

⁸⁷Rasdiani, Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

pengajaran secara keseluruhan tetapi juga memperkuat kohesi tim di antara staf pengajar.

Sejalan dengan pendapat guru di atas, Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa:

Saya percaya bahwa kerjasama antar rekan guru adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Kami aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim pengajaran untuk merencanakan kurikulum, mengidentifikasi kebutuhan siswa, dan membagi strategi mengajar yang efektif. Saya senang berbagi sumber daya dan pengalaman dengan rekan-rekan saya, dan sering kali kami saling mendukung dalam mengatasi tantangan dalam pengajaran dan pembelajaran.⁸⁸

Berdasarkan wawancara di atas, guru menegaskan keyakinannya bahwa kerjasama antar rekan guru adalah kunci utama untuk mencapai tujuan bersama di sekolah. Guru ini aktif terlibat dalam pertemuan tim pengajaran, di mana mereka bersama-sama merencanakan kurikulum, mengidentifikasi kebutuhan siswa, dan berbagi strategi mengajar yang efektif. Mereka menekankan pentingnya kolaborasi dalam membagi sumber daya dan pengalaman dengan rekan-rekan sesama guru. Secara rutin, mereka saling mendukung dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam konteks pengajaran dan pembelajaran. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya praktik pengajaran secara individu tetapi juga membangun kohesi tim yang kuat di antara staf pengajar.

Hal ini juga dijelaskan oleh Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa:

Kami mendukung satu sama lain dalam pengembangan profesional, baik melalui pelatihan bersama maupun berbagi praktik baik. Ini semua membantu kami untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan merangsang bagi siswa kami.⁸⁹

⁸⁸Nasrianti, Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

⁸⁹Aunu Ihwan, Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Berdasarkan wawancara tersebut, menjelaskan bahwa guru aktif mendukung satu sama lain melalui berbagai inisiatif, seperti pelatihan bersama dan berbagi praktik terbaik dalam pengajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pribadi masing-masing guru tetapi juga memperkuat keseluruhan lingkungan belajar di sekolah. Dengan berkolaborasi dan saling mendukung dalam pengembangan profesional, guru-guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya mendukung tetapi juga merangsang bagi siswa-siswa mereka. Pendekatan ini mencerminkan komitmen mereka terhadap peningkatan terus-menerus dalam praktik pengajaran dan pengalaman pendidikan siswa di sekolah tersebut.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana dia bekerja sama dengan rekan guru untuk mencapai tujuan bersama bahwa:

Biasanya dengan orang tua siswa yang tidak mau mengakui tulisan anaknya di rumah dan di sekolah. Solusinya, mengajak orang tua siswa untuk mengamati dan mewawancarai anak tersebut.⁹⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menjelaskan tantangan yang mereka hadapi terkait dengan orang tua siswa yang enggan mengakui tulisan atau karya yang dibuat anaknya, baik di rumah maupun di sekolah. Guru ini mengusulkan solusi dengan mengajak orang tua untuk lebih terlibat secara langsung dengan mengamati dan mewawancarai anak mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran orang tua terhadap potensi dan kemampuan anak mereka, serta membangun pemahaman yang lebih baik tentang kemajuan pendidikan dan perkembangan anak. Dengan melibatkan orang tua dalam proses evaluasi dan

⁹⁰Rasdiani, Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

pengamatan ini, guru berharap dapat menciptakan kolaborasi yang lebih baik antara rumah dan sekolah, yang pada akhirnya akan mendukung perkembangan holistik siswa secara keseluruhan.

Setiap guru memiliki tantangannya sendiri dalam berinteraksi di lingkungan kerjanya. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare.

Bagi saya, tantangan utama adalah dalam mengelola dinamika tim dan perbedaan pendapat dalam pertemuan tim pengajaran. Saya mengatasi ini dengan membangun suasana yang inklusif dan terbuka di dalam tim. Saya mendorong kolaborasi dan diskusi yang konstruktif, di mana setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai. Dengan cara ini, kami bisa mencapai kesepakatan bersama dan menyatukan langkah untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁹¹

Berdasarkan wawancara tersebut, guru memiliki tantangan dalam mengelola dinamika tim dan perbedaan pendapat dalam pertemuan tim pengajaran. Untuk mengatasi tantangan ini, guru tersebut mengadopsi pendekatan yang berfokus pada membangun suasana kerja yang inklusif dan terbuka di dalam tim. Mereka aktif mendorong kolaborasi antara anggota tim dan memfasilitasi diskusi yang konstruktif, di mana setiap pandangan dan pendapat dihargai dan dipertimbangkan. Dengan mengedepankan komunikasi yang efektif dan penerimaan terhadap keragaman pendapat, guru ini menciptakan lingkungan di mana kesepakatan bersama bisa dicapai untuk menyatukan langkah dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 26 Parepare terkait tantangan yang dihadapi dan solusinya dalam berinteraksi di lingkungan kerjanya.

Saya sering menghadapi tantangan dalam berinteraksi dengan orang tua siswa yang memiliki harapan yang tinggi atau memiliki masalah pribadi

⁹¹Nasrianti, Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

yang mempengaruhi keterlibatan mereka di sekolah. Untuk mengatasinya, saya membangun hubungan empati dengan mereka. Saya menyediakan waktu untuk mendengarkan dan memahami kekhawatiran mereka, serta menawarkan solusi yang sesuai dengan kebutuhan anak mereka. Melalui komunikasi terbuka dan konsisten, saya dapat membangun kepercayaan dan kolaborasi yang lebih baik dengan orang tua siswa.⁹²

Berdasarkan wawancara tersebut, guru mengungkapkan bahwa mereka sering menghadapi tantangan dalam berinteraksi dengan orang tua siswa yang memiliki harapan tinggi atau mengalami masalah pribadi yang mempengaruhi keterlibatan mereka di sekolah. Untuk mengatasi tantangan ini, guru tersebut mengambil pendekatan yang berpusat pada membangun hubungan empati dengan orang tua. Mereka menginvestasikan waktu untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan memahami kekhawatiran yang dihadapi orang tua tersebut, serta menawarkan solusi yang sesuai dengan kebutuhan khusus anak mereka. Dengan menjaga komunikasi terbuka dan konsisten, guru ini bertujuan untuk membangun kepercayaan dan kolaborasi yang lebih baik dengan orang tua siswa. Pendekatan ini tidak hanya membantu dalam mengatasi tantangan yang muncul tetapi juga memperkuat kerjasama antara rumah dan sekolah, sehingga mendukung perkembangan pendidikan dan kesejahteraan siswa secara menyeluruh.

Adapun tanggapan Ibu Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare terkait penilaiannya tentang kendala guru di SDN 62 Parepare dalam menyelesaikan tugas, apakah tepat waktu dan sesuai standar.

Selama ini yang namanya dalam penyelesaian tugas itu tentu ada kendala, karena dalam pelaksanaan tugas banyak pertimbangan yang dipenuhi. Termasuk kesehatan guru, jadi semisal guru dalam keadaan tidak kurang sehat tentu tugas-tugasnya itu akan terkendala, tetapi jika tidak ada kendala atau faktor x yang mempengaruhi itu bisa dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah dilakukan, jadi sebelum libur sudah disampaikan pada saat rapat sudah ada pembagian tugas guru disitulah disampaikan, misalnya kelas 5 bahwa 2 minggu setelah sekolah itu ada rumusan administrasi. Jadi,

⁹²Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

semua terkendala dari faktor x. jadi, disini juga itu saling berbagi dan saling bertukar sehingga lebih memudahkan untuk menyelesaikannya.⁹³

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menjelaskan tentang tantangan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas di sekolah, di mana berbagai pertimbangan harus dipertimbangkan. Salah satu faktor kunci adalah kesehatan para guru, karena kondisi kesehatan yang buruk dapat menghambat kinerja mereka. Namun, jika tidak ada kendala atau faktor tak terduga yang mempengaruhi, tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai contoh, kepala sekolah telah mengkoordinasikan pembagian tugas dalam rapat sebelum libur, seperti pembagian tugas administratif untuk kelas 5 yang direncanakan dua minggu setelah sekolah dimulai kembali. Di sini, kolaborasi antar guru sangat penting, di mana mereka saling berbagi informasi dan mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa setiap tanggung jawab dikelola dengan baik meskipun ada kendala yang mungkin timbul dalam prosesnya.

b. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dan keinginan guru untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam meningkatkan pengajaran, pembelajaran, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Adapun pendapat Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare terkait bagaimana kepala sekolah mengukur dan menilai tingkat inisiatif yang dimiliki oleh para guru di sekolah sebagai berikut.

Di SDN 62 Parepare, kami mengukur inisiatif para guru melalui beberapa pendekatan. Melihat pada partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, kerjasama antar guru, atau komite sekolah. Hal ini menunjukkan sejauh mana aktif mencari peluang untuk berkontribusi di luar tugas-tugas rutin.

⁹³Hj. Mursida, Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Namun dari kemampuan mengkomunikasikan hal-hal yang dianggap kurang dalam PBM.⁹⁴

Berdasarkan wawancara tersebut, seorang kepala sekolah dari SDN 62 Parepare menjelaskan pendekatan mereka dalam mengukur inisiatif para guru di sekolah. Mereka menyoroti beberapa indikator, seperti partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, kerjasama antar guru, dan komite sekolah sebagai penilaian inisiatif. Partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler menunjukkan sejauh mana para guru aktif mencari peluang untuk berkontribusi di luar tanggung jawab rutin mereka. Selain itu, kemampuan guru untuk mengkomunikasikan hal-hal yang dianggap kurang dalam proses pembelajaran juga menjadi pertimbangan penting. Pendekatan ini membantu kepala sekolah untuk mengevaluasi seberapa proaktif dan berdedikasi guru dalam memperbaiki kualitas pengajaran dan kontribusi mereka terhadap sekolah secara keseluruhan.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang arti dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah bahwa:

Bagi saya, inisiatif sangat penting dalam pekerjaan seorang guru karena itu mencerminkan komitmen kita untuk terus berinovasi demi meningkatkan pembelajaran siswa.⁹⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, seorang guru menegaskan pentingnya inisiatif dalam pekerjaan mereka sebagai guru. Baginya, inisiatif bukan sekadar tindakan, tetapi juga merupakan cerminan dari komitmen yang mendalam untuk terus berinovasi dalam upaya meningkatkan pembelajaran siswa. Dengan mengambil inisiatif, guru tersebut tidak hanya memenuhi tugas-tugas rutinnya, tetapi juga mencari peluang baru untuk menciptakan pengalaman belajar yang

⁹⁴Hj. Mursida, Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

⁹⁵Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

lebih baik dan lebih efektif bagi siswa. Inisiatif dalam konteks ini mencakup kemampuan untuk menciptakan strategi pembelajaran yang kreatif, mengadopsi teknologi baru, atau bahkan mengembangkan program ekstrakurikuler yang dapat memperkaya pengalaman pendidikan siswa.

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare tentang arti dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah menjelaskan bahwa:

Inisiatif membuat guru merasa memiliki tanggung jawab lebih besar dalam mencari solusi yang kreatif dan efektif untuk tantangan yang dihadapi di kelas.⁹⁶

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menjelaskan bahwa inisiatif adalah kunci utama dalam memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam menemukan solusi yang kreatif dan efektif untuk mengatasi tantangan di kelas. Baginya, inisiatif bukan hanya tentang mengikuti aturan atau tugas yang telah ditetapkan, tetapi juga tentang kemampuan untuk melihat masalah sebagai peluang untuk berinovasi dan memperbaiki proses pembelajaran. Dengan mengambil inisiatif, seorang guru mampu menciptakan metode pengajaran yang lebih menarik, mengatasi masalah pembelajaran yang kompleks, dan meningkatkan keterlibatan serta pencapaian siswa. Selain itu, inisiatif juga mencerminkan komitmen untuk terus belajar dan berkembang secara profesional, sehingga mampu memberikan dampak positif yang signifikan dalam ruang kelas dan di luar itu.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare tentang arti dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah.

Inisiatif adalah hal yang sangat penting dalam pekerjaan seorang guru di sekolah. Ketika seorang guru memiliki inisiatif, mereka mampu melihat

⁹⁶Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

dan mengejar peluang untuk memperbaiki proses pembelajaran, menciptakan lingkungan yang inklusif, dan meningkatkan kualitas pengajaran.⁹⁷

Berdasarkan wawancara tersebut, guru mengungkapkan pandangannya bahwa inisiatif merupakan aspek yang sangat vital dalam pekerjaan seorang guru di sekolah. Menurutnya, memiliki inisiatif berarti tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga aktif mencari dan menerapkan perbaikan dalam proses pembelajaran. Guru yang berinisiatif cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, metodologi pengajaran yang inovatif, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kelas yang inklusif dan mendukung bagi semua siswa. Dengan mengambil inisiatif ini, guru dapat menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan individu siswa dan mengembangkan praktik pengajaran yang lebih efektif. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga pada motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar-mengajar.

Adapun langkah-langkah yang telah kepala sekolah ambil untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan inisiatif di antara staf dan guru. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Mengambil beberapa langkah untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan inisiatif di antara staf dan guru. Pertama, kami mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar guru melalui workshop, seminar, dan pelatihan internal yang menekankan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan inovasi. Kami juga memberikan ruang bagi guru untuk mengusulkan dan mewujudkan ide-ide baru melalui program insentif inovasi dan penghargaan untuk inisiatif yang berhasil diimplementasikan.⁹⁸

⁹⁷Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

⁹⁸Hj. Mursida, Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Berdasarkan wawancara di atas, guru menjelaskan upaya yang dilakukan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan inisiatif di antara staf dan guru. Langkah-langkah yang diambil termasuk mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar guru melalui berbagai kegiatan seperti workshop, seminar, dan pelatihan internal. Ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan mempromosikan inovasi dalam pengajaran. Selain itu, guru-guru diberi ruang untuk mengusulkan ide-ide baru yang dapat diimplementasikan melalui program insentif inovasi dan penghargaan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kreativitas guru, tetapi juga membangun budaya kerja di mana setiap anggota tim merasa didukung untuk menciptakan perubahan positif dalam proses belajar-mengajar. Evaluasi efektivitas dari langkah-langkah ini dapat dilihat dari seberapa banyak inisiatif baru yang berhasil diimplementasikan dan berdampak positif pada pembelajaran siswa serta kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana beliau menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja guru atau meningkatkan proses pembelajaran di kelas bahwa:

Bagi saya, inisiatif dalam pekerjaan seorang guru adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan bagi siswa. Inisiatif memungkinkan kita untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan dan minat siswa, serta untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.⁹⁹

Berdasarkan wawancara tersebut, guru mengungkapkan pandangannya bahwa inisiatif dalam pekerjaan seorang guru adalah kunci utama untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan bagi siswa. Baginya,

⁹⁹Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

memiliki inisiatif berarti tidak hanya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga proaktif dalam menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan dan minat individu siswa. Dengan mengambil inisiatif ini, guru dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermakna, yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan mempercepat proses pemahaman mereka terhadap materi pelajaran. Selain itu, inisiatif juga memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, dengan memperkenalkan pendekatan baru, teknologi, atau strategi pengajaran yang lebih efektif.

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare tentang bagaimana beliau menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja guru atau meningkatkan proses pembelajaran di kelas menjelaskan bahwa:

Sebagai contoh, saya memperkenalkan proyek tahunan 'Green School' di sekolah kami yang mendorong siswa untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan dan berkelanjutan. Saya juga aktif mengembangkan materi pembelajaran interaktif yang menarik untuk mendukung pemahaman konsep-konsep sulit dalam pelajaran IPA.¹⁰⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, salah satunya adalah memperkenalkan proyek tahunan 'Green School' yang bertujuan untuk mendorong siswa terlibat aktif dalam kegiatan lingkungan dan berkelanjutan. Proyek ini tidak hanya memberikan pengalaman langsung kepada siswa dalam merawat lingkungan, tetapi juga mengajarkan nilai-nilai keberlanjutan yang penting. Selain itu, guru tersebut juga aktif mengembangkan materi pembelajaran interaktif yang menarik untuk mendukung pemahaman siswa terhadap konsep-konsep sulit dalam pelajaran IPA (Ilmu Pengetahuan Alam). Dengan mengambil inisiatif ini, guru tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran di kelas, tetapi juga

¹⁰⁰Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare. Tanggal, 13 Juni 2024.

memberikan dampak positif dalam pembentukan karakter siswa dan kesadaran lingkungan.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Ada beberapa cara memberikan penghargaan dan dukungan kepada guru yang menunjukkan inisiatif. Penghargaan dan apresiasi diberikan dalam bentuk pengakuan publik di hadapan guru dan siswa, serta pemberian sertifikat penghargaan, kalau dukungan itu seperti sarana dan prasarana untuk mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁰¹

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menjelaskan tentang pendekatan yang mereka terapkan untuk memberikan penghargaan dan dukungan kepada guru yang menunjukkan inisiatif. Kepala sekolah tersebut menyatakan bahwa penghargaan diberikan dengan cara memberikan pengakuan publik di hadapan guru dan siswa sebagai bentuk apresiasi terhadap inisiatif yang telah ditunjukkan. Selain itu, pemberian sertifikat penghargaan juga menjadi salah satu cara untuk menghargai kontribusi guru. Di samping penghargaan, kepala sekolah juga memberikan dukungan dalam bentuk sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mendukung guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Dukungan ini termasuk peningkatan fasilitas atau pendukung teknologi yang dapat membantu guru dalam mengimplementasikan ide-ide baru atau meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang apakah guru merasa bahwa ada dukungan yang memadai dari kepala

¹⁰¹Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

sekolah dan rekan guru untuk mengembangkan dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya bahwa:

Saya mendukung langkah kepala sekolah dalam memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Inisiatif adalah kunci untuk terus berkembang di profesi ini, dan pengakuan dari atasan bisa menjadi dorongan besar bagi kami. Ketika kita merasa diapresiasi, semangat untuk berinovasi dan meningkatkan pembelajaran di kelas jauh lebih tinggi.¹⁰²

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menegaskan dukungannya terhadap kebijakan kepala sekolah yang memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut guru tersebut, inisiatif merupakan kunci utama untuk terus berkembang dalam profesi mengajar, karena dorongan dan pengakuan dari atasan bisa menjadi motivasi besar bagi para pendidik. Ketika guru merasa diapresiasi atas usaha dan kontribusi mereka, semangat untuk berinovasi dalam metode pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik di kelas menjadi jauh lebih tinggi. Penghargaan tidak hanya mengangkat moral dan motivasi personal guru tetapi juga mendorong mereka untuk terus mengembangkan diri dan mencari cara-cara baru yang efektif dalam mendidik siswa. Dampaknya terlihat dalam peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang secara langsung bermanfaat bagi perkembangan akademik dan sosial siswa.

Sejalan dengan pendapat Ibu Hasranti, selaku guru SDN 62 Parepare yang menjelaskan bahwa:

Saya menganggapnya sangat penting. Ketika kepala sekolah mendukung dan mengakui inisiatif yang kami lakukan, kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi. Ini bukan hanya tentang penghargaan materi, tetapi juga tentang pengakuan atas upaya keras yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dukungan seperti itu tidak hanya

¹⁰²Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

memperkuat hubungan antar staf tetapi juga membangun atmosfer positif di sekolah.¹⁰³

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menekankan betapa pentingnya dukungan dari kepala sekolah terhadap inisiatif yang mereka lakukan. Bagi guru, dukungan dan pengakuan dari atasan tidak hanya memberikan rasa dihargai, tetapi juga menjadi motivasi yang besar untuk terus berinovasi dalam pekerjaan mereka. Guru menyadari bahwa penghargaan tidak selalu harus berbentuk materi; pengakuan atas upaya keras dalam meningkatkan kualitas pengajaran juga memiliki nilai yang besar. Selain itu, dukungan ini dianggap dapat memperkuat hubungan antar staf dan menciptakan atmosfer positif di sekolah. Dengan merasa didukung oleh kepala sekolah, guru cenderung lebih termotivasi untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan bekerja sama dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa serta produktif bagi staf dan guru.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare yang menjelaskan bahwa:

Saya merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya. Kepala sekolah kami selalu memberikan dukungan yang kuat kepada staf yang aktif berinovasi, dan ini memberikan energi tambahan bagi saya untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan pembelajaran di kelas. Ini juga mendorong kolaborasi antar guru karena kami saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰⁴

Berdasarkan wawancara di atas, guru mengungkapkan perasaan dihargai dan termotivasi atas dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap inisiatif inovatif mereka. Baginya, dukungan yang kuat dari kepala sekolah tidak hanya memberikan dorongan energi tambahan, tetapi juga mendorongnya untuk terus meningkatkan kinerja dalam pembelajaran di kelas. Guru menyoroti bahwa

¹⁰³Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

¹⁰⁴Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

pengakuan atas upaya-inisiatif tersebut tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga berdampak pada kolaborasi antar guru di sekolah. Keterlibatan aktif dalam berinovasi mengilhami mereka untuk saling mendukung dan bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif di sekolah, di mana setiap guru merasa didukung untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan siswa dan komunitas sekolah secara keseluruhan.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah kemampuan seseorang atau sesuatu untuk dipercaya atau bergantung padanya dalam situasi tertentu. Dalam konteks manusia, seseorang yang dapat diandalkan adalah orang yang dapat dipercaya untuk melakukan tugas atau tanggung jawab dengan baik, konsisten, dan tepat waktu. Adapun tanggapan para guru terkait bagaimana guru menunjukkan bahwa dia dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain sebagai berikut:

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana dia menunjukkan dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain bahwa:

Saya memastikan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang tinggi dengan melakukan perencanaan yang matang dan mengatur waktu secara efektif. Saya biasanya membuat deadline internal untuk diri saya sendiri yang lebih awal dari tenggat yang sebenarnya, sehingga saya memiliki waktu untuk revisi dan penyesuaian jika diperlukan.¹⁰⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, pendekatan yang matang terhadap perencanaan dan manajemen waktu merupakan kunci dalam menjaga kualitas kerja saya sebagai seorang guru. Guru percaya bahwa menyelesaikan tugas tepat

¹⁰⁵Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

waktu dengan standar yang tinggi adalah bagian integral dari tanggung jawab saya terhadap siswa dan sekolah. Oleh karena itu, biasanya mengatur deadline internal yang lebih awal daripada tenggat waktu yang sebenarnya. Hal ini memberi guru keuntungan tambahan untuk melakukan revisi atau penyesuaian yang diperlukan sebelum mengirimkan atau mempresentasikan hasil kerja. Dengan pendekatan ini, saya dapat memastikan bahwa setiap aspek dari pekerjaan guru telah diperiksa secara menyeluruh dan memenuhi harapan yang ditetapkan, sehingga mendukung pengalaman belajar yang maksimal bagi siswa.

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan sebagai berikut:

Saya menunjukkan bahwa saya dapat dipercaya dengan konsistensi dalam kinerja saya dan dengan membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja dan siswa. Saya selalu menghormati janji dan komitmen saya, serta selalu bersedia untuk membantu dan mendukung sesama di tim.¹⁰⁶

Berdasarkan wawancara tersebut, pentingnya kepercayaan dan konsistensi dalam kinerja sebagai seorang guru tidak dapat diabaikan. Guru yakin bahwa membangun reputasi sebagai individu yang dapat dipercaya adalah landasan yang kuat untuk hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja dan siswa. Guru selalu berusaha untuk memenuhi janji-janji yang dibuat dan menjaga konsistensi dalam kualitas kerjanya. Selain itu, aktif dalam membantu dan mendukung anggota timnya, baik dalam hal pendidikan maupun dalam hal lainnya. Dengan sikap ini, diharapkan guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung di sekolah, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan dapat bertumbuh bersama.

¹⁰⁶Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan hal sebagai berikut:

Untuk menunjukkan bahwa saya dapat dipercaya, saya berusaha untuk selalu konsisten dalam tindakan dan kata-kata saya. Saya percaya bahwa konsistensi adalah kunci untuk membangun kepercayaan, baik itu dengan siswa, rekan-rekan kerja, atau orang tua. Saya selalu berusaha untuk menghormati komitmen saya dan memberikan yang terbaik dalam setiap situasi.¹⁰⁷

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menganggap penting untuk menunjukkan bahwa dapat dipercaya dengan konsistensi dalam tindakan dan kata-kata. Guru percaya bahwa kepercayaan adalah fondasi yang penting dalam hubungan dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Oleh karena itu, guru berkomitmen untuk selalu menghormati janji-janji yang saya buat dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap kesempatan. Dengan menjaga konsistensi ini, diharapkan guru dapat membangun hubungan yang kuat dan saling menguntungkan dengan semua pihak di lingkungan sekolah, serta memberikan contoh yang baik bagi siswa dalam hal integritas dan tanggung jawab.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait apakah guru menunjukkan kendala dan dedikasi dalam pekerjaannya. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Secara disekolah ini yang namanya dedikasi untuk melaksanakan tugasnya ada yang baik dan adapula yang amat baik. Dan disekolah ini tidak ada yang dibawah dari baik. Jadi, hanya baik maupun amat baik.¹⁰⁸

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menegaskan pentingnya dedikasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas di sekolah. Dengan mengatakan bahwa ada yang baik dan ada yang amat baik, serta tidak ada yang di

¹⁰⁷Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

¹⁰⁸Hj. Mursida, Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

bawah standar baik, kepala sekolah mengindikasikan bahwa di lingkungan sekolah tersebut, setiap individu diharapkan untuk menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi. Standar yang tinggi ini diterapkan untuk mendorong semua anggota sekolah, termasuk staf pengajar dan pegawai, agar berusaha mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, budaya sekolah ini menekankan bahwa tidak hanya mencukupkan, tetapi juga mencari cara untuk menjadi lebih baik dalam segala hal yang dilakukan sebagai bagian dari misi bersama untuk keunggulan pendidikan.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana dia menunjukkan dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain bahwa:

Untuk menjaga komitmen saya terhadap murid dan kolega, saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mengambil peran aktif dalam kehidupan sekolah. Saya selalu siap mendengarkan dan memberikan bantuan kepada siswa yang memerlukan, serta bekerja sama dengan rekan-rekan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan bermakna.¹⁰⁹

Berdasarkan wawancara tersebut, menggambarkan komitmen seorang guru terhadap murid dan kolega di lingkungan sekolah. Dengan aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mengambil peran aktif dalam kehidupan sekolah, guru ini menunjukkan bahwa ia tidak hanya mengajar di dalam kelas tetapi juga terlibat dalam aspek-aspek lain dari kehidupan sekolah yang mempengaruhi pengalaman belajar siswa secara keseluruhan. Keterlibatannya yang selalu siap mendengarkan dan memberikan bantuan kepada siswa yang memerlukan menunjukkan perhatian yang dalam terhadap kebutuhan individual siswa di luar jam pelajaran. Selain itu, kerjasamanya dengan rekan-rekan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan bermakna menekankan

¹⁰⁹Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

pentingnya kolaborasi dalam menciptakan atmosfer yang mendukung bagi semua siswa, di mana mereka dapat tumbuh dan belajar secara optimal. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya membangun hubungan yang kuat dengan siswa tetapi juga memperkuat komunitas guru untuk mencapai tujuan bersama dalam pendidikan.

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan sebagai berikut:

Bagi saya, menjaga komitmen terhadap murid dan kolega adalah tentang konsistensi dan kejujuran dalam setiap interaksi dan tindakan. Saya selalu siap mendengarkan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi murid-murid saya, serta memberikan bantuan seoptimal mungkin. Dalam hubungan dengan kolega, saya aktif dalam berbagi ide dan pengalaman, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya.¹¹⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menegaskan bahwa menjaga komitmen terhadap murid dan kolega merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaannya. Konsistensi dalam tindakan dan kejujuran dalam setiap interaksi dipandang sebagai fondasi utama untuk membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. Guru menunjukkan kesiapannya untuk mendengarkan dan memahami kebutuhan serta permasalahan yang dihadapi murid-muridnya, dengan tujuan memberikan bantuan seoptimal mungkin. Selain itu, dalam hubungan dengan kolega, guru aktif berpartisipasi dalam berbagi ide dan pengalaman, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan hal sebagai berikut:

¹¹⁰Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare. Tanggal, 13 Juni 2024.

Saya menjaga komitmen saya terhadap murid dan kolega dengan memberikan umpan balik yang membangun, dan selalu bersedia untuk bekerja sama dalam tim. Saya juga aktif mencari peluang untuk meningkatkan diri saya sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi sekolah dan komunitas pendidikan.¹¹¹

Berdasarkan wawancara tersebut, mencerminkan komitmen seorang guru untuk memberikan dampak positif dalam lingkungan sekolah dan terhadap rekan-rekannya. Dengan memberikan umpan balik yang membangun, guru tersebut tidak hanya berfokus pada pengajaran tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional siswa dan rekan-rekannya. Sikapnya yang selalu siap bekerja sama dalam tim menunjukkan kolaborasi yang baik dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Selain itu, dengan aktif mencari peluang untuk meningkatkan diri, guru ini menunjukkan dedikasinya untuk terus berkembang dan berinovasi dalam praktik mengajar dan kegiatan sekolah. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya mengukuhkan komitmen pribadi guru terhadap pendidikan tetapi juga kontribusinya dalam membangun lingkungan belajar yang dinamis dan berkesinambungan bagi siswa dan komunitas sekolah secara keseluruhan.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang apakah guru merasa bahwa ada dukungan yang memadai dari kepala sekolah dan rekan guru untuk mengembangkan dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya bahwa:

Saya mendukung langkah kepala sekolah dalam memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Inisiatif adalah kunci untuk terus berkembang di profesi ini, dan pengakuan dari atasan bisa menjadi dorongan besar bagi kami. Ketika kita merasa diapresiasi, semangat untuk berinovasi dan meningkatkan pembelajaran di kelas jauh lebih tinggi.¹¹²

¹¹¹Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

¹¹²Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menegaskan dukungannya terhadap kebijakan kepala sekolah yang memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut guru tersebut, inisiatif merupakan kunci utama untuk terus berkembang dalam profesi mengajar, karena dorongan dan pengakuan dari atasan bisa menjadi motivasi besar bagi para pendidik. Ketika guru merasa diapresiasi atas usaha dan kontribusi mereka, semangat untuk berinovasi dalam metode pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik di kelas menjadi jauh lebih tinggi. Penghargaan tidak hanya mengangkat moral dan motivasi personal guru tetapi juga mendorong mereka untuk terus mengembangkan diri dan mencari cara-cara baru yang efektif dalam mendidik siswa. Dampaknya terlihat dalam peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang secara langsung bermanfaat bagi perkembangan akademik dan sosial siswa.

Sejalan dengan pendapat Ibu Hasranti, selaku guru SDN 62 Parepare yang menjelaskan bahwa:

Saya menganggapnya sangat penting. Ketika kepala sekolah mendukung dan mengakui inisiatif yang kami lakukan, kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi. Ini bukan hanya tentang penghargaan materi, tetapi juga tentang pengakuan atas upaya keras yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dukungan seperti itu tidak hanya memperkuat hubungan antar staf tetapi juga membangun atmosfer positif di sekolah.¹¹³

Berdasarkan wawancara tersebut, guru menekankan betapa pentingnya dukungan dari kepala sekolah terhadap inisiatif yang mereka lakukan. Bagi guru, dukungan dan pengakuan dari atasan tidak hanya memberikan rasa dihargai, tetapi juga menjadi motivasi yang besar untuk terus berinovasi dalam pekerjaan mereka.

¹¹³Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Guru menyadari bahwa penghargaan tidak selalu harus berbentuk materi; pengakuan atas upaya keras dalam meningkatkan kualitas pengajaran juga memiliki nilai yang besar. Selain itu, dukungan ini dianggap dapat memperkuat hubungan antar staf dan menciptakan atmosfer positif di sekolah. Dengan merasa didukung oleh kepala sekolah, guru cenderung lebih termotivasi untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan bekerja sama dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa serta produktif bagi staf dan guru

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare yang menjelaskan bahwa:

Saya merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya. Kepala sekolah kami selalu memberikan dukungan yang kuat kepada staf yang aktif berinovasi, dan ini memberikan energi tambahan bagi saya untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan pembelajaran di kelas. Ini juga mendorong kolaborasi antar guru karena kami saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.¹¹⁴

Berdasarkan wawancara di atas, guru mengungkapkan perasaan dihargai dan termotivasi atas dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap inisiatif inovatif mereka. Baginya, dukungan yang kuat dari kepala sekolah tidak hanya memberikan dorongan energi tambahan, tetapi juga mendorongnya untuk terus meningkatkan kinerja dalam pembelajaran di kelas. Guru menyoroti bahwa pengakuan atas upaya-inisiatif tersebut tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga berdampak pada kolaborasi antar guru di sekolah. Keterlibatan aktif dalam berinovasi mengilhami mereka untuk saling mendukung dan bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif di sekolah, di mana setiap guru merasa didukung untuk

¹¹⁴Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

mengembangkan diri dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan siswa dan komunitas sekolah secara keseluruhan.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana komitmen guru terhadap murid dan koleganya. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Untuk koleganya atau orang tua siswa maupun masyarakat disini yang menunjukkan baik dan amat baik seperti tadi. Terhadap perhatiannya dan hubungannya dengan orang tua maupun masyarakat setempat.¹¹⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menekankan pentingnya hubungan yang baik antara sekolah dengan kolega, orang tua siswa, dan masyarakat secara umum. Kepala sekolah menilai bahwa interaksi yang baik dan positif ini menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan sekolah. Kepala sekolah berkomitmen untuk memberikan perhatian yang tepat dan membangun hubungan yang solid dengan orang tua siswa, sehingga dapat memperkuat kerjasama antara rumah dan sekolah dalam mendidik siswa. Selain itu, hubungan yang baik dengan masyarakat setempat juga dianggap penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Dengan demikian, kepala sekolah menegaskan komitmennya untuk membangun dan memelihara kemitraan yang saling menguntungkan antara sekolah dan stakeholder utama di lingkungan pendidikan.

2. *Performance* Supervisi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru

Performance supervisi Kepala Sekolah adalah proses pengawasan dan evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah. Performance supervisi ini

¹¹⁵Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

mencakup 3 tahapan yaitu merencana program supervisi, melaksanakan supervisi, menindaklanjuti hasil supervisi.

a. Merencanakan Program Supervisi

Merencanakan program supervisi adalah proses penting dalam memastikan bahwa kegiatan pengawasan dan evaluasi kinerja di sekolah dilakukan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah SDN 52 Parepare telah melakukan perencanaan program supervisi, hal ini sebagaimana dijelaskan tentang merencanakan untuk mengimplementasikan program supervisi yang sesuai dengan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 52 Parepare.

Jadi, untuk merencanakan dengan melalui rapat dengan guru, kemudian untuk penyusunan program atau jadwal di tentukan sendiri oleh guru, pada saat ada yang berhalangan maka jadwal akan di tunda dan membuat jadwal baru atau atau ulang untuk supervisi.¹¹⁶

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pendekatan kolaboratif dalam merencanakan kegiatan supervisi antara kepala sekolah atau pengawas dengan para guru. Proses perencanaan dimulai dengan mengadakan rapat atau pertemuan dengan para guru, di mana mereka diberi kebebasan untuk menentukan sendiri program atau jadwal supervisi mereka sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan waktu masing-masing. Fleksibilitas ini memungkinkan para guru untuk mengatur jadwal supervisi yang paling sesuai dengan rutinitas dan tanggung jawab mereka di sekolah. Ketika terjadi kendala atau kehalangan, seperti salah satu guru tidak dapat hadir sesuai jadwal yang sudah ditetapkan, maka supervisi dapat ditunda untuk waktu yang lebih tepat.

¹¹⁶Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana supervisi kepala sekolah dalam membantu anda meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru sebagai seorang guru bahwa:

Kepala sekolah memberikan masukan dalam memperbaiki proses pembelajaran dengan metode dan ide-ide baru terutama yang berkaitan dengan peserta didik.¹¹⁷

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam memberikan masukan untuk meningkatkan proses pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya mengawasi atau memantau, tetapi juga terlibat secara proaktif dalam memberikan ide-ide baru dan metode yang inovatif untuk mendukung perkembangan peserta didik. Masukan ini dapat mencakup saran tentang cara-cara baru untuk mengajar, strategi pembelajaran yang lebih efektif, atau pendekatan yang lebih terfokus pada kebutuhan individual siswa.

Kepala sekolah SDN 62 Parepare dianggap cukup aktif dalam memberikan dukungan langsung kepada guru. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Kepala sekolah kami cukup aktif dalam memberikan dukungan langsung kepada kami. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik langsung setelah observasi, tetapi juga membantu merancang rencana pengembangan profesional individu untuk kami. Saya merasa bahwa dengan adanya supervisi ini, saya dapat lebih fokus pada aspek-aspek tertentu dari pembelajaran yang memerlukan perhatian lebih.¹¹⁸

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah di sekolah tersebut memiliki peran yang aktif dalam memberikan dukungan kepada para guru. Selain memberikan umpan balik langsung setelah observasi

¹¹⁷Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹¹⁸Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

kelas, kepala sekolah juga terlibat dalam merancang rencana pengembangan profesional individu untuk setiap guru. Pendekatan ini membantu para guru untuk berkembang dalam profesi mereka dengan cara yang terstruktur dan mendalam. Dengan adanya supervisi yang menyeluruh ini, guru-guru merasa didukung secara personal dan profesional, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada aspek-aspek khusus dari pembelajaran yang membutuhkan perhatian tambahan.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, S.Pd. selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Supervisi dari kepala sekolah saya tidak hanya tentang evaluasi, tetapi lebih kepada pembinaan dan pengembangan diri. Kepala sekolah kami cukup memperhatikan kebutuhan individu dan menyediakan sumber daya serta dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Namun ada berapa juga sarana dan prasarana masih kurang memadai dalam setiap kelas.¹¹⁹

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa pendekatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di sekolah tersebut tidak sekadar sebatas evaluasi kinerja, tetapi lebih mengarah kepada pembinaan dan pengembangan pribadi. Kepala sekolah diakui memperhatikan dengan baik kebutuhan individu para guru dan aktif menyediakan sumber daya serta dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran mereka. Pendekatan ini mencerminkan komitmen kepala sekolah untuk mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi staf pengajar. Namun demikian, dalam wawancara tersebut juga disoroti bahwa masih ada kekurangan dalam sarana dan prasarana yang tersedia di setiap kelas.

¹¹⁹Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana merencanakan untuk memastikan bahwa program supervisi yang anda rencanakan memenuhi prinsip-prinsip supervisi seperti perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd. selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Dalam pelaksanaan supervisi, sudah ada indikator-indikator yang mencakup disitu, apakah sudah maksimal atau belum dan itupun ada point yang sudah di tentukan, jika sudah maksimal dinilai dengan 4, jika sebagian besar terpenuhi dinilai dengan 3, sebagian kecil dinilai dengan 2, dan jika tidak terpenuhi dinilai dengan 1.¹²⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, ini menggambarkan bahwa dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, telah ada indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja atau pencapaian tertentu. Indikator tersebut mengacu pada standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepala sekolah menggunakan skala penilaian yang jelas, di mana kriteria keberhasilan dinilai dengan angka: 4 untuk pencapaian maksimal, 3 untuk sebagian besar terpenuhi, 2 untuk sebagian kecil terpenuhi, dan 1 untuk tidak terpenuhi sama sekali. Pendekatan ini membantu dalam mengevaluasi secara objektif dan sistematis, serta memberikan pemahaman yang jelas kepada staf pengajar mengenai sejauh mana mereka telah mencapai standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan.

Ibu Rasdiani S.Pd. selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana harapan dan kebutuhan guru dalam hal penerimaan umpan balik dari program supervisi yang akan diimplementasikan bahwa:

¹²⁰Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Harapan saya, saya mampu menerapkan masukan yang diberikan oleh kepala sekolah. Kebutuhan yang diperlukan adalah dukungan secara moril dan saran dan prasarana pembelajaran di kelas.¹²¹

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan harapan seorang guru untuk dapat mengimplementasikan masukan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam konteks supervisi. Guru tersebut mengakui bahwa untuk dapat berhasil dalam menerapkan masukan tersebut, ia membutuhkan dukungan tidak hanya secara moril atau dukungan moral, tetapi juga dalam bentuk saran dan peningkatan prasarana pembelajaran di kelas. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya mendapatkan dukungan dan fasilitas yang memadai untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif bagi para siswa.

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, S.Pd. selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan sebagai berikut.

Saya berharap umpan balik dari supervisi ini dapat membantu saya untuk lebih memahami bagaimana cara meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kebutuhan saya adalah adanya kesempatan untuk melakukan refleksi mendalam tentang pengalaman mengajar saya dan bagaimana saya dapat terus mengembangkan keterampilan saya sebagai pendidik.¹²²

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan harapan seorang guru terhadap manfaat dari proses supervisi yang mereka jalani. Guru tersebut mengungkapkan harapannya bahwa umpan balik yang diberikan dalam supervisi dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang cara meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Mereka mengakui bahwa kebutuhan mereka adalah untuk memiliki kesempatan yang cukup untuk melakukan refleksi yang mendalam terhadap pengalaman mengajar mereka. Ini termasuk mempertimbangkan strategi pengajaran yang telah mereka terapkan,

¹²¹Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹²²Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

mengevaluasi hasilnya, dan mengidentifikasi area-area di mana mereka dapat terus mengembangkan keterampilan mereka sebagai pendidik.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, S.Pd. selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Adanya waktu yang cukup untuk berdiskusi dengan supervisor tentang perencanaan pengajaran yang lebih baik, serta dukungan untuk mengakses sumber daya yang mendukung pengembangan kemampuan saya sebagai seorang pendidik.¹²³

Berdasarkan wawancara tersebut menggarisbawahi pentingnya waktu yang memadai untuk berdiskusi dengan supervisor tentang perencanaan pengajaran yang lebih baik bagi seorang guru. Dalam konteks ini, waktu yang cukup memungkinkan guru untuk berkolaborasi dengan supervisor atau kepala sekolah dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam pengajaran mereka. Diskusi ini tidak hanya tentang pemecahan masalah yang mungkin muncul tetapi juga tentang merencanakan strategi pengajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Selain itu, dukungan dalam mengakses sumber daya yang mendukung pengembangan kemampuan profesional guru juga dianggap krusial. Sumber daya ini dapat mencakup pelatihan tambahan, materi pendidikan terbaru, atau teknologi pembelajaran yang inovatif.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana anda memastikan program supervisi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd. selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

¹²³Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Dalam program supervisi ada dikatakan supervisi klinis dan supervisi akademik dan itu dengan pendekatan *coaching*. Jadi jika supervisi klinis dengan menggunakan pendekatan *coaching* kepala sekolah menuntun guru dan guru lah yang mengungkapkan permasalahannya dan kepala sekolah yang menuntun dengan pertanyaan-pertanyaan pemantik untuk guru itu sendiri untuk menemukan solusi dari permasalahan dilakukan. Dan jika supervisi akademik itu sudah ada format yang di pedomani, jadi tinggal diamati kemudian dinilai dan guru juga tentunya harus memahaminya. Jadi ada yang dikatakan pra observasi, yang dimana jika ada ada sesuatu yang belum di pahami bisa di tanyakan, jika sudah terpahami lalu akan di *checklist* dan itu juga dinilai dari 4-1.¹²⁴

Setelah melakukan pra observasi ada yang dikatakan pasca observasi atau pasca pemeriksaan jadi disitu ada diskusi, dan jika guru telah memahami bahwa ada kekurangan bisa langsung tanda tangan dan itu juga bisa dikatakan nilai dari guru tersebut. Jadi untuk kepastian ini sudah terlaksana dengan baik itu sudah dipastikan karena memang sudah ada kesepakatan jika sudah di nilai ada lagi kesepakatan mencocokkan antara pengamatan dari kepala sekolah dengan apa yang terjadi.¹²⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, menjelaskan dua jenis pendekatan supervisi yang diterapkan dalam program supervisi di sekolah tersebut, yaitu supervisi klinis dan supervisi akademik, yang keduanya menggunakan pendekatan *coaching*. Supervisi klinis melibatkan kepala sekolah sebagai pembimbing yang menuntun guru untuk mengungkapkan dan memecahkan masalah mereka sendiri dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan pemicu. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk aktif terlibat dalam proses identifikasi dan penyelesaian masalah mereka sendiri, sementara kepala sekolah berperan sebagai fasilitator. Di sisi lain, supervisi akademik melibatkan penggunaan format yang sudah ditentukan dan dipedomani, di mana pengamatan dan penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Sebelum pengamatan, biasanya terjadi tahap pra-observasi di mana guru dapat mengajukan pertanyaan terkait hal-hal yang belum dipahami untuk memastikan

¹²⁴Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

¹²⁵Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

pemahaman yang komprehensif sebelum penilaian dilakukan. Penilaian dalam kedua jenis supervisi ini dilakukan dengan menggunakan skala dari 4 hingga 1, di mana angka yang lebih tinggi menunjukkan pencapaian yang lebih baik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Ibu Rasdiani S.Pd. selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang apakah program supervisi yang dibuat oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja guru bahwa:

Ya sudah sesuai. Program supervisi yang kami ikuti mendukung dalam pengembangan etos kerja saya. Kepala sekolah kami merancang program ini dengan mempertimbangkan kebutuhan kami sebagai guru, bukan hanya dalam hal teknis pengajaran, tetapi juga dalam hal membangun semangat kerja.¹²⁶

Berdasarkan wawancara tersebut, guru mengungkapkan kepuasan bahwa program supervisi tersebut sesuai dengan harapan mereka. Mereka mencatat bahwa program ini tidak hanya mendukung pengembangan keterampilan teknis pengajaran mereka tetapi juga memperkuat etos kerja mereka secara keseluruhan. Kepala sekolah diakui telah merancang program supervisi dengan mempertimbangkan secara mendalam kebutuhan para guru. Ini mencakup aspek-aspek seperti membangun semangat kerja dan motivasi dalam lingkungan belajar mereka.

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan sebagai berikut.

Program supervisi belum benar-benar mengakar dalam pengembangan etos kerja kami sebagai guru karna supervisi cukup jarang dilakukan, apalagi kepala sekolah juga orangnya sibuk. Kepala sekolah kami tidak hanya memberikan evaluasi, tetapi juga bertindak sebagai mentor. Kami

¹²⁶Rasdianid. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

diajak untuk merumuskan tujuan pengajaran yang spesifik dan berusaha untuk mencapainya dengan dukungan dari kepala sekolah.¹²⁷

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan pengalaman seorang guru dalam mengikuti program supervisi di sekolahnya. Guru tersebut menyatakan bahwa meskipun ada upaya untuk melaksanakan program supervisi, namun program ini belum sepenuhnya terintegrasi dalam pengembangan etos kerja mereka sebagai pendidik. Mereka mencatat bahwa supervisi dilakukan dengan jarang, mungkin karena kepala sekolah yang memiliki jadwal yang padat. Meskipun demikian, guru tersebut mengapresiasi peran kepala sekolah sebagai seorang mentor dalam proses ini. Kepala sekolah tidak hanya memberikan evaluasi tetapi juga mengambil peran yang lebih aktif dalam membimbing dan mengarahkan guru-guru untuk merumuskan tujuan pengajaran yang spesifik dan berusaha untuk mencapainya.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Saya mengapresiasi program supervisi yang dirancang dengan baik oleh kepala sekolah kami. Program ini tidak hanya fokus pada peningkatan teknik pengajaran, tetapi juga pada pengembangan karakteristik kepribadian dan etos kerja kami sebagai guru. Kepala sekolah kami memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan individual kami, memberikan umpan balik yang membangun, dan mendorong kami untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran kami.¹²⁸

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pengalaman positif seorang guru terhadap program supervisi yang diselenggarakan oleh kepala sekolah di sekolah mereka. Guru tersebut mengungkapkan penghargaan terhadap desain program supervisi yang baik, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan teknik pengajaran tetapi juga pada pengembangan karakteristik

¹²⁷Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

¹²⁸Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

kepribadian dan etos kerja mereka sebagai pendidik. Mereka menyoroti bahwa kepala sekolah memberikan perhatian yang memadai terhadap kebutuhan individual para guru, memberikan umpan balik yang membangun dan mendukung, serta mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran mereka.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait strategi kepala sekolah dalam mengembangkan siklus perencanaan supervisi yang efektif untuk memberikan bantuan profesional kepada guru-guru disekolah. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd. selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Jadi kinerja kepala sekolah sebagai manajerial dan juga sebagai supervisor, dan karena yang diteliti ini adalah supervisor yang akan menilai guru. Jadi, untuk penilaian guru itu bisa dikategorikan dengan sangat baik, baik, kurang baik, dan cukup, dan itu telah diukur untuk 81-100 adalah nilai sangat baik, untuk 61-80 baik, dan 40-59 cukup.¹²⁹

Berdasarkan wawancara tersebut, peran ganda kepala sekolah sebagai manajer dan supervisor di sekolah. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para guru. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan menggunakan kategori yang terstruktur, yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan cukup. Setiap kategori memiliki rentang nilai tertentu untuk mengukur kualitas kinerja guru. Misalnya, nilai antara 81 hingga 100 dianggap sebagai sangat baik, nilai antara 61 hingga 80 sebagai baik, dan nilai antara 40 hingga 59 sebagai cukup. Pendekatan ini membantu dalam memberikan penilaian yang jelas dan obyektif terhadap kinerja setiap guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

¹²⁹Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Adapun tanggapan para guru terkait bagaimana berencana untuk menggunakan umpan balik dari program supervisi untuk memperbaiki kinerja dan pengajaran guru di kelas sebagai berikut:

Ibu Rasdiani S.Pd. selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang berencana untuk menggunakan umpan balik dari program supervisi untuk memperbaiki kinerja dan pengajaran bahwa:

Saya merevisi kembali modul ajar dengan media pembelajaran yang sesuai kebutuhan dan karakteristik peserta didik.¹³⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, mencerminkan komitmen seorang guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan cara merevisi modul ajar menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik mereka. Proses revisi ini menunjukkan upaya guru untuk menyesuaikan materi pembelajaran agar lebih relevan dan efektif dalam memfasilitasi pemahaman dan pembelajaran siswa. Dengan mempertimbangkan kebutuhan individual serta gaya belajar peserta didik, guru berusaha untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermanfaat..

Sedangkan menurut Ibu Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan sebagai berikut.

Setelah menerima umpan balik dari supervisi, saya berencana untuk melakukan refleksi tentang praktik mengajar saya. Saya akan melihat setiap area yang perlu diperbaiki dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk mengatasi kelemahan tersebut. Selain itu, saya juga akan melibatkan siswa dalam proses ini dengan mengajukan pertanyaan tentang pengalaman mereka dalam pembelajaran.¹³¹

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan sikap profesionalisme seorang guru dalam merespons umpan balik dari proses supervisi. Guru tersebut

¹³⁰Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹³¹Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

menyatakan niatnya untuk melakukan refleksi mendalam terhadap praktik mengajar mereka setelah menerima umpan balik dari supervisor. Mereka berencana untuk mengevaluasi setiap aspek yang perlu diperbaiki dan mengidentifikasi langkah-langkah konkret untuk mengatasi kelemahan yang diidentifikasi. Selain melakukan refleksi sendiri, guru juga memiliki niat untuk melibatkan siswa dalam proses ini.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Saya melihat umpan balik dari program supervisi sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja saya sebagai seorang guru. Saya akan merencanakan tindakan perbaikan yang konkret, seperti mengadopsi strategi baru yang disarankan atau memperbaiki implementasi metode pengajaran tertentu.¹³²

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan sikap positif seorang guru terhadap umpan balik dari program supervisi yang mereka terima. Guru tersebut menganggap umpan balik tersebut sebagai kesempatan berharga untuk pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja mereka sebagai pendidik. Mereka menyatakan komitmennya untuk merespons umpan balik tersebut dengan merencanakan tindakan perbaikan yang konkret. Misalnya, guru berencana untuk mengadopsi strategi baru yang disarankan oleh supervisor atau untuk melakukan perbaikan dalam implementasi metode pengajaran tertentu yang telah dievaluasi dalam supervisi.

b. Melaksanakan Supervisi

Melaksanakan supervisi adalah proses sistematis dan terencana yang dilakukan oleh seorang atasan atau supervisor untuk memantau, mengevaluasi,

¹³²Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

dan memberikan umpan balik terhadap kinerja atau praktik kerja bawahan atau anggota tim. Kepala sekolah SDN 52 Parepare mendefinisikan kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terhadap etos kerja guru disekolah menurut Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 52 Parepare.

Jika itu supervisi klinis kepala sekolah melakukan dengan pendekatan *coaching* tetapi jika supervisi akademik yang diasah untuk pemeriksaan kepala sekolah melakukan secara berkelompok dan terkadang juga dilakukan per orang untuk melakukan perbaikan misalnya supervisi klinis harus antara kepala sekolah dengan guru yang bersangkutan itu sendiri.¹³³

Berdasarkan wawancara tersebut menjelaskan dua jenis supervisi yang berbeda yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam konteks pengawasan terhadap kinerja guru. Supervisi klinis dijelaskan sebagai pendekatan *coaching*, di mana kepala sekolah bekerja secara langsung dengan guru untuk mendukung dan memandu mereka dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka. Pendekatan ini sering kali berfokus pada pengembangan individu dan pemecahan masalah yang spesifik yang dihadapi guru. Di sisi lain, supervisi akademik dicatat sebagai proses yang dilakukan dalam kelompok atau secara individu, yang bertujuan untuk menilai dan memeriksa pelaksanaan kurikulum atau metodologi pengajaran yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah dapat menggunakan supervisi akademik untuk memastikan konsistensi dalam penerapan standar pembelajaran di seluruh sekolah. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pendekatan supervisi dapat disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan spesifik, baik untuk pengembangan pribadi guru maupun untuk mencapai tujuan akademik yang lebih luas dalam konteks institusi pendidikan.

¹³³Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang kualitas dan efektivitas supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap etos kerja guru bahwa:

Saya sangat menghargai kualitas dan pendekatan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam supervisi kami. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik, tetapi juga berfokus pada pengembangan profesional dan penguatan etos kerja kami sebagai guru. Saya mengalami peningkatan yang signifikan sesuai harapan.¹³⁴

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa guru merasa sangat menghargai kualitas dan pendekatan yang diberikan oleh kepala sekolah selama proses supervisi. Selain memberikan umpan balik, kepala sekolah juga terfokus pada pengembangan profesional dan penguatan etos kerja para guru. Ini menunjukkan bahwa supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat kemampuan dan kompetensi para pendidik di sekolah. Guru tersebut menegaskan bahwa mereka telah mengalami peningkatan yang signifikan sesuai dengan harapan mereka dalam hal pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pengajaran.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah SDN 62 Parepare dianggap cukup efektif dalam membangun etos kerja guru. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Supervisi yang kami terima dari kepala sekolah sangat efektif dalam membangun etos kerja kami sebagai guru. Kepala sekolah tidak hanya memantau kinerja kami secara teratur, tetapi juga memberikan arahan yang jelas tentang harapan dan standar yang harus dipenuhi.¹³⁵

Berdasarkan wawancara tersebut guru tersebut mengungkapkan bahwa supervisi tersebut sangat efektif dalam membangun etos kerja mereka sebagai

¹³⁴Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹³⁵Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

pendidik. Kepala sekolah tidak hanya melakukan pemantauan kinerja secara teratur tetapi juga memberikan arahan yang jelas tentang harapan dan standar yang harus dipenuhi oleh para guru. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung, di mana setiap guru memiliki pemahaman yang jelas tentang ekspektasi yang harus mereka capai dalam tugas mereka.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Supervisi yang kami alami dari kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru. Kepala sekolah menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam hal integritas, dedikasi, dan komitmen terhadap pembelajaran. Hal ini semua membangun rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi di antara kami sebagai tim pendidik.¹³⁶

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa supervisi yang mereka alami telah berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja mereka sebagai tim pendidik. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai evaluator atau pemantau, tetapi juga sebagai contoh yang baik bagi siswa dan staf lainnya dalam hal integritas, dedikasi, dan komitmen terhadap proses pembelajaran. Sikap ini membangun budaya kerja yang positif di sekolah, di mana semua anggota tim terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengembangkan potensi siswa dan memajukan tujuan pendidikan sekolah.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang seberapa sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru bahwa:

¹³⁶Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Kepala sekolah kami melakukan supervisi terhadap kami secara berkala, sekitar dua kali dalam setahun. Beliau merancang jadwal supervisi yang dapat diakses oleh semua guru, dan kami mengetahui kapan beliau akan mengunjungi kelas-kelas kami.¹³⁷

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan proses supervisi yang dijalani oleh guru-guru di sekolah, di mana kepala sekolah melakukan pengawasan secara berkala, yakni sekitar dua kali dalam setahun. Kepala sekolah disebutkan merancang jadwal supervisi yang terstruktur dan dapat diakses oleh semua guru, sehingga setiap guru mengetahui dengan jelas kapan kepala sekolah akan mengunjungi kelas mereka. Pendekatan ini menunjukkan transparansi dan perencanaan yang baik dalam pelaksanaan supervisi, memungkinkan guru untuk mempersiapkan diri dan memfokuskan upaya mereka dalam mempersiapkan pembelajaran sebelum kunjungan tersebut.

Kepala sekolah SDN 62 Parepare tidak melakukan supervisi secara rutin karena memiliki banyak tanggung jawab. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Nasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Kepala sekolah tidak melakukan supervisi secara rutin karna kepala sekolah juga memiliki banyak tanggung jawab. Beliau menganggap supervisi sebagai bagian integral dari dukungan yang diberikan kepada kami sebagai guru. Jadwal supervisi ini dijadwalkan sejak awal tahun ajaran, dan kami sangat menghargai konsistensi dan perhatian beliau terhadap pengembangan pengajaran kami.¹³⁸

Berdasarkan wawancara tersebut guru tersebut kepala sekolah tidak dapat melakukan supervisi secara rutin karena memiliki banyak tanggung jawab lainnya di sekolah. Meskipun demikian, mereka menyoroti bahwa kepala sekolah menganggap supervisi sebagai bagian penting dari dukungan yang diberikan kepada guru-guru. Kepala sekolah telah merencanakan jadwal

¹³⁷Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹³⁸Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

supervisi sejak awal tahun ajaran, yang memberikan kejelasan dan prediktabilitas bagi guru-guru tentang kapan mereka akan dinilai dan diberikan umpan balik terkait pengajaran mereka. Guru-guru sangat menghargai konsistensi dan perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap pengembangan kemampuan mengajar mereka. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dianggap sebagai alat yang tidak hanya untuk evaluasi tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan praktik pengajaran secara terus-menerus.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Kepala sekolah kami melakukan supervisi setiap semester. Ketika kepala sekolah tidak dapat melakukan supervisi secara rutin, kami sebagai guru merasa penting untuk mengambil inisiatif dalam mengelola dan meningkatkan praktik pengajaran kami sendiri.¹³⁹

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi setiap semester, yang menunjukkan komitmen untuk memantau dan mendukung pengembangan pengajaran di sekolah secara teratur. Namun, ketika kepala sekolah tidak dapat melakukan supervisi secara rutin karena berbagai tanggung jawab lainnya, guru-guru merasa perlu untuk mengambil inisiatif sendiri dalam mengelola dan meningkatkan praktik pengajaran mereka.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana memastikan bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang anda gunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru-guru yang berbeda di sekolah. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

¹³⁹Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Untuk menyangkut karakteristik para guru itu berbeda jadi lebih bagusnya guru yang memiliki permasalahan yang sama mereka melakukan secara berkelompok tetapi jika berbeda maka kepala sekolah melakukannya dengan pendekatan *coaching*. Jadi, kepala sekolah hanya memberikan pertanyaan-pertanyaan pemantik yang menuntun guru menemukan solusi permasalahannya.¹⁴⁰

Berdasarkan wawancara tersebut, menggambarkan pendekatan supervisi yang beragam yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru di sekolah. Guru-guru memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda-beda dalam pengajaran mereka. Ketika masalah yang dihadapi oleh beberapa guru serupa, supervisi dilakukan secara berkelompok. Pendekatan ini memungkinkan para guru untuk berkolaborasi, berbagi pengalaman, dan mencari solusi bersama untuk permasalahan yang mereka hadapi, menciptakan lingkungan yang mendukung dalam pengembangan profesional kolektif. Di sisi lain, jika permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru berbeda satu sama lain, kepala sekolah menerapkan pendekatan *coaching* dalam supervisinya. Dalam pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya memberikan solusi atau jawaban langsung, tetapi lebih fokus untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang memicu pemikiran kritis dan refleksi bagi guru-guru. Tujuan dari pendekatan *coaching* ini adalah untuk membantu guru-guru menemukan solusi sendiri terhadap tantangan yang mereka hadapi, sehingga mereka dapat tumbuh dan mengembangkan kemampuan mereka secara mandiri.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang pendekatan dan teknik supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah telah membantu guru dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme bahwa:

¹⁴⁰Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Ya ada saya merasa bahwa pendekatan supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah sangat efektif dalam membantu saya meningkatkan kinerja dan profesionalisme saya sebagai seorang guru.¹⁴¹

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan pengalaman positif seorang guru terhadap pendekatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di sekolah mereka. Guru tersebut menyatakan bahwa mereka merasa bahwa pendekatan supervisi yang diterapkan sangat efektif dalam membantu mereka meningkatkan kinerja dan profesionalisme sebagai seorang pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru-guru. Melalui supervisi, kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif, saran, dan dukungan yang dibutuhkan untuk membantu guru mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam pengajaran mereka. Guru-guru dapat memanfaatkan umpan balik ini untuk melakukan refleksi mendalam terhadap praktik mengajar mereka, mengadopsi strategi baru, dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

Performance supervisi kepala sekolah SDN 62 Parepare dianggap dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme saya sebagai seorang guru. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Nasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Ya, saya sungguh merasa bahwa pendekatan supervisi yang dipraktikkan oleh kepala sekolah telah memberi kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme saya sebagai seorang guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan umpan balik yang detail dan terfokus setelah setiap pengamatan kelas, tetapi juga bekerja sama dengan guru untuk merancang rencana pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu kami.¹⁴²

¹⁴¹Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹⁴²Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pengalaman seorang guru terhadap pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolahnya. Guru tersebut menyatakan bahwa mereka sungguh merasa bahwa pendekatan supervisi yang dipraktikkan oleh kepala sekolah telah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka sebagai seorang pendidik. Salah satu hal yang disoroti adalah bahwa kepala sekolah memberikan umpan balik yang detail dan terfokus setelah setiap pengamatan kelas. Umpan balik ini tidak hanya memberikan evaluasi tentang kinerja pengajaran, tetapi juga memberikan panduan konkret tentang area mana yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, pendekatan supervisi ini juga mencakup kolaborasi antara kepala sekolah dan guru-guru untuk merancang rencana pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu mereka.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh bagi perkembangan profesional saya. Kepala sekolah juga mendukung saya dalam menghadiri pelatihan dan seminar yang relevan, yang membantu saya untuk tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Secara keseluruhan, saya sangat menghargai pendekatan ini karena telah membantu saya menjadi pendidik yang lebih baik.¹⁴³

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan pengalaman positif seorang guru terhadap pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolahnya. Guru tersebut menyatakan bahwa pendekatan supervisi yang ada sangat berpengaruh bagi perkembangan profesional mereka. Selain

¹⁴³Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

memberikan umpan balik yang membangun setelah pengamatan kelas, kepala sekolah juga mendukung guru dalam menghadiri pelatihan dan seminar yang relevan dengan pendidikan. Partisipasi dalam acara-acara ini membantu guru tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan, memungkinkan mereka untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Secara keseluruhan, guru tersebut sangat menghargai pendekatan supervisi ini karena telah berperan signifikan dalam membantu mereka menjadi pendidik yang lebih baik.

c. Menindaklanjuti Hasil Supervisi

Menindaklanjuti hasil supervisi adalah tahapan krusial dalam siklus supervisi di lingkungan pendidikan. Setelah proses evaluasi dan umpan balik dari kepala sekolah atau supervisor dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan tindakan konkret untuk meningkatkan atau memperbaiki praktik pengajaran dan kinerja pendidikan. Kepala sekolah SDN 62 Parepare telah menjelaskan bagaimana menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru menurut Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Jadi, hasil supervisi itu ada yang disebut pasca supervisi jadi jika telah selesai supervisi itu ada lagi percakapan antara guru dan kepala sekolah, jadi tidak langsung diberitahukan apa kesalahan yang dimiliki oleh guru tersebut, jadi apa yang telah diamati apakah sudah maksimal atau belum, dan ketika ada kekurangan tetapi guru tidak mengungkapkannya itu bisa di perlihatkan dari format pengamatan tadi.¹⁴⁴

Berdasarkan wawancara tersebut menjelaskan proses pasca supervisi dalam konteks pendidikan, di mana setelah sesi supervisi selesai, terjadi percakapan antara guru dan kepala sekolah untuk membahas hasil pengamatan

¹⁴⁴Hj. Mursida. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

dan evaluasi yang dilakukan selama supervisi. Pendekatan ini menekankan pentingnya dialog dan refleksi bersama setelah evaluasi dilakukan, bukan hanya memberikan umpan balik secara langsung terhadap kesalahan atau kekurangan yang diamati selama pengamatan kelas. Dengan pendekatan ini, guru memiliki kesempatan untuk memahami dengan lebih dalam apa yang telah diamati selama supervisi, baik aspek yang telah dilakukan dengan baik maupun yang perlu diperbaiki. Format pengamatan yang dipergunakan juga berperan penting dalam memberikan gambaran objektif terhadap kinerja guru, yang bisa digunakan sebagai landasan untuk merancang langkah-langkah perbaikan atau pengembangan ke depannya.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang bagaimana kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru bahwa:

Dalam pengalaman saya, kepala sekolah kami menindaklanjuti hasil supervisi dengan pendekatan yang sangat terstruktur dan berorientasi pada pengembangan profesional. Setelah sesi supervisi, beliau biasanya mengadakan pertemuan individu dengan setiap guru untuk membahas secara mendalam hasil evaluasi serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, beliau juga mengarahkan kami untuk merumuskan rencana tindak lanjut yang spesifik berdasarkan temuan dan rekomendasi dari supervisi.¹⁴⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, guru tersebut menyatakan bahwa kepala sekolah mereka menerapkan pendekatan yang sangat terstruktur dan berorientasi pada pengembangan profesional. Setelah sesi supervisi, kepala sekolah biasanya mengadakan pertemuan individu dengan setiap guru untuk membahas hasil evaluasi secara mendalam. Di dalam pertemuan ini, guru mendapatkan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja mereka, termasuk

¹⁴⁵Rasdiani. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

poin-poin yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan berdasarkan pengamatan selama supervisi. Selain memberikan umpan balik, kepala sekolah juga mengarahkan guru untuk merumuskan rencana tindak lanjut yang spesifik. Rencana ini berdasarkan temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dari sesi supervisi tersebut, sehingga memungkinkan guru untuk fokus pada perbaikan konkret dalam praktik mengajar mereka..

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah SDN 62 Parepare melakukan pendekatan yang inklusif dalam menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Kepala sekolah kami melakukan pendekatan yang inklusif dalam menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru. Setelah sesi supervisi, beliau tidak hanya memberikan umpan balik secara langsung kepada individu, tetapi juga mengatur pertemuan kelompok untuk berbagi temuan dan pembelajaran bersama. Namun kepala sekolah tidak selalu konsisten dalam menetapkan jadwal supervisi atau memberikan umpan balik secara tepat waktu setelah sesi supervisi.¹⁴⁶

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pendekatan kepala sekolah dalam menindaklanjuti hasil supervisi dengan para guru di sekolahnya. Guru tersebut mencatat bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan yang inklusif dengan melakukan beberapa langkah setelah sesi supervisi. Pertama, kepala sekolah memberikan umpan balik langsung kepada setiap individu guru setelah sesi supervisi, yang membantu guru memahami area mana yang perlu diperbaiki atau dikembangkan dalam pengajaran mereka. Selanjutnya, beliau juga mengatur pertemuan kelompok untuk memfasilitasi berbagi temuan dan pembelajaran bersama antara guru-guru. Namun, ada catatan bahwa kepala

¹⁴⁶Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

sekolah tidak selalu konsisten dalam menetapkan jadwal supervisi atau memberikan umpan balik secara tepat waktu setelah sesi supervisi. Ini mengakibatkan beberapa guru merasa kurang teratur dalam mendapatkan dukungan dan arahan langsung dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa:

Kepala sekolah kami menunjukkan komitmen yang besar terhadap pengembangan profesional guru melalui tindak lanjut supervisi yang efektif. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik yang terstruktur setelah sesi supervisi, tetapi juga mengikuti perkembangan implementasi rencana tindak lanjut secara teratur. Ini biasanya melibatkan evaluasi bersama untuk memastikan bahwa perbaikan yang direkomendasikan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang diharapkan. Namun monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi tidak dilakukan secara rutin.¹⁴⁷

Berdasarkan wawancara tersebut, kepala sekolah menunjukkan komitmen yang besar dengan cara tidak hanya memberikan umpan balik yang terstruktur setelah sesi supervisi, tetapi juga mengikuti perkembangan implementasi rencana tindak lanjut secara teratur. Kepala sekolah terlibat dalam evaluasi bersama dengan guru untuk memastikan bahwa perbaikan yang direkomendasikan benar-benar diterapkan dengan baik sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan. Namun demikian, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi tidak dilakukan secara rutin. Hal ini dapat menimbulkan tantangan dalam memastikan konsistensi dan keberlanjutan dari perbaikan yang telah direncanakan.

¹⁴⁷Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

Yaitu dengan kegiatan tindak lanjut yang dimana kegiatan tindak lanjut ini adalah upaya untuk memperbaiki diri guru untuk meningkatkan kinerja terkait dengan hasil supervisinya. Jika dari metodenya yang kurang dari guru itu maka itu akan di programkan dengan cara pelatihan. Di sekolah ini juga sudah ada KOMBEL (Komunitas Belajar) yang dilakukan guru dan dilaksanakan 1x seminggu, disitulah dibahas jika ada permasalahan yang sama, contoh ada permasalahan dari kelas 5 dan pernah dialami di kelas 4 maka disitulah di tindak lanjuti dan guru kelas 4 pun memberikan solusi terbaik untuk permasalahan yang dilalui oleh kelas 5.¹⁴⁸

Berdasarkan wawancara tersebut, menggambarkan strategi sekolah dalam melakukan tindak lanjut setelah sesi supervisi untuk membantu guru meningkatkan kinerja mereka berdasarkan hasil supervisi. Guru tersebut menjelaskan bahwa kegiatan tindak lanjut ini merupakan bagian dari upaya untuk memperbaiki diri mereka sendiri dalam konteks hasil supervisi yang mereka terima. Jika ditemukan bahwa ada kelemahan dalam metode pengajaran seorang guru, mereka akan direncanakan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai agar dapat meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, di sekolah ini, terdapat Komunitas Belajar (KOMBEL) yang diadakan seminggu sekali oleh para guru. KOMBEL berfungsi sebagai forum dimana para guru dapat berkumpul dan membahas masalah-masalah yang mereka hadapi di kelas mereka. Misalnya, jika masalah yang dihadapi oleh kelas 5 pernah dialami oleh kelas 4 di masa lalu, guru-guru kelas 4 dapat berbagi pengalaman dan

¹⁴⁸Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

memberikan solusi yang terbaik untuk membantu kelas 5 mengatasi masalah tersebut.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang kepala sekolah memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi bahwa:

Kepala sekolah kami responsif dalam memberikan dukungan saat ada permasalahan yang muncul dari hasil supervisi. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik yang jelas, tetapi juga siap membimbing dan memberikan solusi konkret untuk mengatasi tantangan tersebut.¹⁴⁹

Berdasarkan wawancara tersebut kepala sekolah mereka responsif ketika ada permasalahan yang muncul berdasarkan hasil supervisi. Selain memberikan umpan balik yang jelas, kepala sekolah juga siap untuk membimbing dan menawarkan solusi konkret untuk mengatasi tantangan yang dihadapi guru. Responsifnya kepala sekolah dalam memberikan dukungan ini mencerminkan komitmen beliau untuk mendukung pengembangan profesional guru dan memastikan bahwa masalah-masalah yang muncul dapat diatasi dengan efektif.

Kepala sekolah SDN 62 Parepare tidak melakukan supervisi secara rutin karena memiliki banyak tanggung jawab. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Nasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Dalam pengalaman saya, kepala sekolah kami tidak hanya memberikan dukungan moral tetapi juga praktis dalam menyelesaikan permasalahan dari hasil supervisi. Beliau menyediakan waktu untuk diskusi mendalam tentang cara-cara untuk mengatasi hambatan yang saya temui.¹⁵⁰

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pengalaman seorang guru dengan kepala sekolah mereka dalam menanggapi hasil supervisi. Guru tersebut menyatakan bahwa kepala sekolah mereka tidak hanya memberikan

¹⁴⁹Rasdiani, S.Pd. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

¹⁵⁰Nasrianti, S.Pd. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

dukungan moral, tetapi juga dukungan praktis dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul berdasarkan hasil supervisi. Kepala sekolah disebutkan menyediakan waktu untuk melakukan diskusi mendalam dengan guru, fokus pada mencari cara-cara untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam proses mengajar.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa:

Kepala sekolah kami sangat peduli terhadap perkembangan profesional kami. Ketika ada masalah yang muncul dari supervisi, beliau tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memastikan bahwa ada dukungan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut.¹⁵¹

Berdasarkan wawancara tersebut kepala sekolah mereka sangat peduli terhadap perkembangan profesional mereka. Ketika terjadi masalah yang muncul dari hasil supervisi, kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan atau petunjuk, tetapi juga memastikan bahwa guru mendapatkan dukungan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Tindakan kepala sekolah untuk memberikan arahan dan dukungan yang sesuai menunjukkan perhatian yang mendalam terhadap kebutuhan dan kesejahteraan staf pengajar. Dengan cara ini, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai mentor yang aktif dalam membimbing dan membantu guru mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam mengajar.

Adapun tanggapan kepala sekolah terkait bagaimana melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Hj. Mursida, selaku kepala sekolah SDN 62 Parepare.

¹⁵¹Aunu Ihwan, S.Pd. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

Ketika selesai supervisi ada yang dikatakan pembicaraan pasca supervisi kepala sekolah, di samping itu untuk mengungkapkan yang ada dalam supervisi juga menyusun jadwal tindak lanjut, seperti tindak lanjut untuk meningkatkan kemampuannya untuk mengelola kelas atau kemampuannya untuk mengajar. Jadi, yang dibutuhkan adalah pelatihan, dan yang memprogramkan itu adalah guru yang bersangkutan juga. Jadi, jika ada guru yang mempunyai permasalahan yang sama akan dikelompokkan tindak lanjutnya dan kepala sekolah harus tau jadwal dan nanti pelaksanaan jadwalnya disitulah kepala sekolah memantau. Setelah tindak lanjut tentunya ada pemeriksaan yang telah di pantau tadi apakah betul itu sudah ada peningkatan setelah kegiatan tindak lanjut.¹⁵²

Berdasarkan wawancara tersebut, menggambarkan proses tindak lanjut pasca supervisi di sekolah, berdasarkan pengalaman seorang guru. Setelah sesi supervisi selesai, terjadi pembicaraan pasca supervisi antara kepala sekolah dan guru yang bersangkutan. Dalam pembicaraan ini, selain membahas temuan dari supervisi, kepala sekolah juga menyusun jadwal tindak lanjut yang spesifik. Tujuan dari tindak lanjut ini adalah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kelas atau kemampuan mengajar mereka. Guru yang memiliki kebutuhan atau permasalahan yang serupa diprogramkan untuk menjalani tindak lanjut bersama, sering kali dalam bentuk pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional lainnya. Guru yang bersangkutan juga terlibat aktif dalam memprogramkan jadwal tindak lanjut mereka sendiri. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa jadwal ini dijalankan sesuai rencana dan memantau pelaksanaannya. Setelah tindak lanjut selesai, dilakukan pemeriksaan untuk mengevaluasi apakah terjadi peningkatan dalam kinerja atau kemampuan yang telah diperbaiki melalui kegiatan tindak lanjut tersebut.

¹⁵²Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd. Kepala Sekolah. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

Ibu Rasdiani selaku guru SDN 62 Parepare mengemukakan pendapat tentang apakah kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi bahwa:

Kepala sekolah kami sistematis dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tindak lanjut hasil supervisi. Namun beliau tidak secara rutin mengadakan pertemuan follow-up untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai setelah supervisi.¹⁵³

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pendekatan kepala sekolah dalam mengelola proses monitoring dan evaluasi terhadap tindak lanjut hasil supervisi di sekolah. Kepala sekolah tersebut dijelaskan sebagai sosok yang sistematis, yang berarti mereka memiliki pendekatan yang terstruktur dan terorganisir dalam memantau dan mengevaluasi implementasi tindak lanjut yang disarankan dari sesi supervisi. Meskipun begitu, disebutkan juga bahwa kepala sekolah tidak secara rutin mengadakan pertemuan follow-up untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai setelah supervisi. Ini bisa mengindikasikan bahwa sementara ada sistem untuk memantau tindak lanjut, namun ada kebutuhan untuk meningkatkan konsistensi dalam menyelenggarakan pertemuan evaluasi untuk memastikan bahwa rencana tindak lanjut terlaksana dengan efektif dan mencapai hasil yang diharapkan. Komitmen untuk meningkatkan kualitas proses supervisi dengan adanya monitoring yang lebih teratur dan evaluasi yang rutin dapat membantu memastikan bahwa upaya pengembangan profesional guru di sekolah berjalan optimal.

Performance supervisi kepala sekolah SDN 62 Parepare dianggap dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme

¹⁵³Rasdiani, S.Pd. Guru Mapel. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal 13 Juni 2024.

saya sebagai seorang guru. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Hasrianti, selaku guru SDN 62 Parepare sebagai berikut.

Ya, saya sungguh merasa bahwa pendekatan supervisi yang dipraktikkan oleh kepala sekolah telah memberi kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme saya sebagai seorang guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan umpan balik yang detail dan terfokus setelah setiap pengamatan kelas, tetapi juga bekerja sama dengan guru untuk merancang rencana pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu kami.¹⁵⁴

Berdasarkan wawancara tersebut menggambarkan pengalaman seorang guru terhadap pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolahnya. Guru tersebut menyatakan bahwa mereka sungguh merasa bahwa pendekatan supervisi yang dipraktikkan oleh kepala sekolah telah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka sebagai seorang pendidik. Salah satu hal yang disoroti adalah bahwa kepala sekolah memberikan umpan balik yang detail dan terfokus setelah setiap pengamatan kelas. Umpan balik ini tidak hanya memberikan evaluasi tentang kinerja pengajaran, tetapi juga memberikan panduan konkret tentang area mana yang perlu ditingkatkan atau dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, pendekatan supervisi ini juga mencakup kolaborasi antara kepala sekolah dan guru-guru untuk merancang rencana pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu mereka.

Tanggapan Ibu Aunu Ihwan, selaku guru SDN 62 Parepare menjelaskan bahwa

Pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh bagi perkembangan profesional saya. Kepala sekolah juga mendukung saya dalam menghadiri pelatihan dan seminar yang relevan, yang membantu saya untuk tetap terhubung dengan perkembangan

¹⁵⁴Nasrianti. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

terbaru dalam pendidikan. Secara keseluruhan, saya sangat menghargai pendekatan ini karena telah membantu saya menjadi pendidik yang lebih baik.¹⁵⁵

Berdasarkan wawancara tersebut mencerminkan pengalaman positif seorang guru terhadap pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolahnya. Guru tersebut menyatakan bahwa pendekatan supervisi yang ada sangat berpengaruh bagi perkembangan profesional mereka. Selain memberikan umpan balik yang membangun setelah pengamatan kelas, kepala sekolah juga mendukung guru dalam menghadiri pelatihan dan seminar yang relevan dengan pendidikan. Partisipasi dalam acara-acara ini membantu guru tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan, memungkinkan mereka untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Secara keseluruhan, guru tersebut sangat menghargai pendekatan supervisi ini karena telah berperan signifikan dalam membantu mereka menjadi pendidik yang lebih baik.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terkait performance supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare, maka ditemukan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare

Etos kerja guru merupakan manifestasi dari nilai-nilai, sikap, dan komitmen profesional dalam menjalankan tugas kependidikan. Di SDN 62 Parepare, etos kerja ini diupayakan melalui optimalisasi fungsi supervisi yang mendorong kolaborasi berkelanjutan.

¹⁵⁵Aunu Ihwan. Guru. *Wawancara* di SDN 62 Parepare, tanggal, 13 Juni 2024.

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan guru untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana guru berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun guru yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.¹⁵⁶

Elemen lain dalam keahlian interpersonal atau interpersonal skill adalah kemampuan menjelaskan sesuatu, persuasi, dan mendengarkan secara aktif. Dalam dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan masyarakat hal ini sangat penting dimana hasil akhirnya berujung pada kepuasan masyarakat. Suatu lingkungan/kelompok akan mudah menerima seorang yang memiliki kemampuan sosial yang baik seperti mudah bergaul, menghargai, dan ceria dibandingkan dengan pendiam. Kemampuan interpersonal pada tidak dapat muncul dengan begitu saja. Untuk mengembangkan kemampuan sosial memerlukan latihan.¹⁵⁷

Keahlian interpersonal mencakup kemampuan guru dalam menjalin hubungan kerja, baik secara internal maupun eksternal, yang meliputi sikap, perilaku, dan kemampuan komunikasi aktif. Berdasarkan temuan di lapangan, implementasi keahlian ini diwadahi secara formal melalui Komunitas Belajar (KOMBEL) di mana mereka saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan di kelas dengan berkolaborasi dan memanfaatkan keahlian individu masing-masing. Melalui KOMBEL, guru-guru di SDN 62 Parepare

¹⁵⁶Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta, 2018).

¹⁵⁷ Yudhaputri, Egabetha Amirah. "Interpersonal skill: Upaya peningkatan SDM unggul dunia Pendidikan." *Jurnal Administrasi Profesional* 1.02 (2020): 1-7.

melakukan transfer pengetahuan (*knowledge sharing*) untuk mengatasi tantangan di kelas. Namun, penelitian menemukan bahwa efektivitas KOMBEL masih perlu ditingkatkan. Meski kolaborasi sudah berjalan, tantangan utama terletak pada kemampuan personal guru dalam mengidentifikasi kebutuhan individu siswa serta mengenali kelemahan diri sendiri. Mereka menggunakan diskusi dan pertemuan untuk menyempurnakan strategi mengajar dan membangun lingkungan belajar yang inklusif. Guru secara aktif terlibat dalam pertemuan guru SDN Parepare untuk merencanakan kurikulum, mengevaluasi hasil siswa, dan berbagi strategi mengajar. Hal ini menunjukkan komitmen mereka terhadap kerjasama tim untuk mencapai tujuan pendidikan bersama. Kepala sekolah perlu merevitalisasi KOMBEL bukan sekadar sebagai forum diskusi rutin, melainkan sebagai wadah *peer-coaching*. Fokus KOMBEL harus diarahkan pada pelatihan empati dan teknik komunikasi persuasif agar guru mampu memahami heterogenitas siswa secara mendalam.

Meskipun guru SDN 62 Parepare telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan keahlian interpersonal dan kolaborasi dalam lingkungan sekolah, masih ada ruang yang perlu ditingkatkan. Tantangannya adalah bahwa meskipun ada penekanan pada komunikasi, masih ada guru yang perlu meningkatkan kemampuan mereka dalam memahami kebutuhan individual siswa dan rekan-rekan mereka. Masalah interpersonal guru terkadang tidak memahami apa kekurangan dan kelebihan yang dimiliki.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi guru agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam

lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdik; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.¹⁵⁸

Seseorang yang dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila ia juga memiliki strategi atau inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Nitisemito dalam Hagi mengemukakan bahwa “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.”¹⁵⁹

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja guru di SDN 62 Parepare tercermin dalam kemampuan mereka untuk mengambil inisiatif dalam memperbaiki proses pembelajaran, berkolaborasi dengan sesama guru, dan mendukung visi sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan inklusif. Kepala sekolah telah mendukung inisiatif ini melalui pemberian ruang ide dan penghargaan (sertifikat serta pengakuan publik). Namun, terdapat hambatan dalam aspek komunikasi, di mana sebagian guru masih merasa kesulitan mengomunikasikan hambatan teknis dalam Proses Belajar Mengajar (PBM). Oleh karena itu, inisiatif harus didorong melalui iklim kerja yang lebih terbuka, di mana setiap ide inovatif mendapatkan apresiasi yang sepadan dengan risiko yang diambil.

¹⁵⁸Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta, 2018).

¹⁵⁹Gusman, Hagi Eka. "Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2.1 (2020): 293-301.

Kepala sekolah SDN 62 Parepare mengambil langkah-langkah seperti mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi antar guru melalui pelatihan dan workshop, serta memberikan ruang bagi guru untuk mengusulkan ide-ide inovatif. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun budaya kerja yang mendukung inisiatif guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, kepala sekolah memberikan penghargaan dalam bentuk pengakuan publik, sertifikat penghargaan, dan dukungan dalam bentuk sarana/prasarana. Hal ini bertujuan untuk memotivasi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Para guru merespon positif terhadap dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah. Mereka menganggapnya sebagai dorongan besar untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran. Penghargaan ini tidak hanya membangun moral guru tetapi juga memperkuat kolaborasi antar guru dan staf. Meskipun inisiatif dihargai dan didukung, masih ada tantangan dari kemampuan mengkomunikasikan hal-hal yang dianggap kurang dalam PBM

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja guru dan merupakan suatu perjanjian implisit guru untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Guru diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.¹⁶⁰

Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, sebagai seorang guru haruslah menjunjung tinggi moral dan profesionalisme. Dengan menjunjung tinggi nilai

¹⁶⁰Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta, 2018).

tersebut diharapkan seorang guru mampu menghasilkan pembelajaran yang bermutu. Selain dituntut mampu menguasai materi serta memiliki eknik kemampuan mengajar, seorang guru dalam melaksanakan tugasnya juga memiliki integritas dan kepribadian yang dapat diandalkan, serta mampu menjadi role model bagi siswa, keluarga dan masyarakat.¹⁶¹

Sifat dapat diandalkan berkaitan dengan konsistensi guru dalam memenuhi standar profesional organisasi. Guru di SDN 62 Parepare menunjukkan integritas tinggi dengan hadir tepat waktu dan berkomitmen pada tugas-tugas sekolah. Guru-guru tersebut menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dengan aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, berbagi ide dengan rekan-rekan, dan mencari cara untuk terus berkembang dalam profesi mereka. Mereka menghargai dukungan dan pengakuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap upaya mereka dalam meningkatkan kinerja dan inovasi di sekolah. Pengakuan ini dianggap sebagai motivasi yang besar untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran dan memberikan kontribusi positif bagi sekolah.

Meskipun demikian, kendala utama yang ditemukan adalah keterbatasan sumber daya (waktu, dana, dan fasilitas) yang sering kali berbenturan dengan standar kualitas tinggi yang ditetapkan sekolah. Hal ini menciptakan tekanan psikologis bagi guru. Untuk itu, supervisi kepala sekolah harus lebih bersifat suportif memastikan bahwa tuntutan profesionalitas dibarengi dengan penyediaan sarana yang memadai agar sifat "dapat diandalkan" ini tidak berujung pada *burnout*.

Sebagai inti dari pengembangan etos kerja, pengembangan KOMBEL harus ditingkatkan secara strategis. KOMBEL tidak boleh hanya menjadi formalitas

¹⁶¹Syam, Asri Ashari, and Rustan Santaria. "Moralitas dan profesionalisme guru sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 3.2 (2020): 296-302.

administratif, melainkan harus bertransformasi menjadi *Professional Learning Community* (PLC). Peningkatan KOMBEL dapat dilakukan melalui strukturisasi jadwal Memberikan waktu khusus yang tidak mengganggu jam mengajar agar diskusi lebih fokus. Fokus tematik seperti diskusi dalam KOMBEL harus berbasis data hasil belajar siswa (evaluasi berkala). Kepemimpinan kolektif dimana guru senior berperan sebagai mentor bagi guru muda untuk memperkecil celah dalam keahlian interpersonal.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, guru di SDN 62 Parepare memiliki komitmen dan etos kerja yang kuat. Peran kepala sekolah melalui supervisi telah berhasil menciptakan budaya kolaborasi melalui KOMBEL dan pemberian insentif psikologis. Namun, peningkatan kapasitas interpersonal dalam memahami kebutuhan siswa serta optimalisasi sumber daya tetap menjadi agenda penting. Pengembangan KOMBEL yang lebih terstruktur dan substansial adalah kunci untuk memastikan inisiatif dan profesionalisme guru tetap berkelanjutan di tengah keterbatasan fasilitas.

2. *Performance* Supervisi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare

Persyaratan kepala sekolah diatur pada Permendiknas R.I. Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa “Kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi : (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi social (Yunandra, 2019). Salah satu kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah adalah kompetensi supervisi yaitu : (1) Merencanakan program supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) Melaksanakan supervisi terhadap guru dengan

menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan (3) Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (reward) dan persepsi.

a. Merencanakan Program Supervisi

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Salah satu kompetensi yang harus dijalankan oleh Kepala Sekolah dalam hal kompetensi supervisi adalah membina para guru dalam pengelolaan dan administrasi kelas berdasarkan manajemen peningkatan-peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah selaku supervisor pendidikan memiliki fungsi mengarahkan, membimbing dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan dan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru.

Supervisi, perlu disusun oleh kepala sekolah dan disosialisasikan kepada guru melalui rapat sekolah, sehingga guru-guru mengetahui dan memahami maksud dan tujuan dari program supervisi itu. Dalam menyusun program supervisi, kepala sekolah juga dapat melibatkan guru-guru terutama sekali dalam menentukan jadwal supervisi. Dengan demikian, mereka ikut berpartisipasi dalam kegiatan itu dan turut bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Kemudian pada sisi lain mereka dapat mengetahui dan memahami supervisi yang dilakukan sejak dini, sehingga sudah dapat mempersiapkan diri untuk melengkapi administrasi kelas maupun administrasi pembelajaran dan perangkatperangkat lainnya. Dengan adanya kebersamaan dalam menyusun suatu program, maka semua pihak akan merasa dihargai dan dapat menghilangkan kesalahpahaman antara kepala sekolah dengan guru. Untuk itu sangat

perlu disusun dan disosialisasikan program supervisi sebagai pembinaan awal terhadap guru-guru yaitu menyampaikan atau menjelaskan tentang pengertian, tujuan dan manfaat dari supervisi.¹⁶²

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SDN 62 Parepare terlibat aktif dalam merencanakan supervisi dengan mengadakan rapat atau pertemuan dengan para guru. Pendekatan ini memberikan kebebasan kepada guru untuk menentukan program atau jadwal supervisi mereka sendiri, sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan waktu masing-masing. Kepala sekolah tidak hanya memberikan umpan balik langsung setelah observasi kelas, tetapi juga terlibat dalam merancang rencana pengembangan profesional individu untuk setiap guru. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga pembinaan dan pengembangan pribadi guru.

Terdapat dua pendekatan utama dalam program supervisi, yaitu supervisi klinis dan supervisi akademik, yang menggunakan pendekatan *coaching*. Supervisi klinis memungkinkan guru untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah mereka sendiri dengan bimbingan kepala sekolah, sementara supervisi akademik mengacu pada format yang telah ditetapkan untuk pengamatan dan penilaian. Kepala sekolah menggunakan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk menilai kinerja guru secara objektif. Ini mencakup penggunaan skala penilaian dengan angka yang menggambarkan sejauh mana guru mencapai target atau standar yang telah ditetapkan. Guru-guru merespons umpan balik dari supervisi dengan sikap yang positif, menganggapnya sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perbaikan. Mereka

¹⁶²Anissyahmai, Anissyahmai, Rohiat Rohiat, and Osa Juarsa. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11.1 (2017).

merencanakan tindakan perbaikan berdasarkan umpan balik yang mereka terima, seperti merevisi modul ajar, melakukan refleksi mendalam, dan mengadopsi strategi baru.

Namun, ada beberapa kekurangan yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini yaitu beberapa guru mencatat bahwa program supervisi dilakukan dengan jarang karena kesibukan kepala sekolah. Konsistensi dalam pelaksanaan supervisi dapat menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas dan efisiensi program. Ada pernyataan bahwa sarana dan prasarana di kelas masih kurang memadai, yang dapat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Selain itu, partisipasi aktif guru dalam program supervisi bisa menjadi variabel penting untuk keberhasilan program tersebut. Dengan memperbaiki konsistensi pelaksanaan, meningkatkan ketersediaan sumber daya, dan terus mengakui serta mengatasi kelemahan yang mungkin ada dalam program supervisi, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam mengembangkan etos kerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka.

b. Melaksanakan Supervisi

Setelah menyusun perencanaan program supervisi, maka selanjutnya memasuki tahap pelaksanaannya. Pelaksanaan akan berjalan baik bila segala rencana yang telah disusun sudah dipersiapkan dengan baik. Sasaran kegiatan supervisi intinya adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan proses pembelajaran yang didalamnya terdiri dari sistem pembelajaran, metode pembelajaran, media/alat pembelajaran, penyusunan perangkat pembelajaran berupa silabus dan RPP, dan evaluasi hasil pembelajaran. Dengan demikian berarti esensi supervisi itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan

membantu guru mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pedagogik serta profesionalismenya dalam proses belajar mengajar didalam dunia pendidikan.¹⁶³

Berdasarkan hasil penelitian di SDN 62 Parepare, kepala sekolah SDN 62 Parepare mengimplementasikan dua jenis supervisi yang berbeda, yaitu supervisi klinis dan supervisi akademik. Supervisi klinis dilakukan dengan pendekatan *coaching*, di mana kepala sekolah bekerja langsung dengan guru untuk memberikan dukungan dan panduan dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka. Di sisi lain, supervisi akademik dilakukan dalam kelompok atau secara individu, dengan tujuan menilai dan memeriksa penerapan kurikulum dan metodologi pengajaran. Tanggapan dari para guru menunjukkan bahwa mereka menghargai pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah. Mereka merasa supervisi tidak hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk pengembangan profesional mereka. Guru-guru menyatakan bahwa supervisi telah membantu mereka meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan etos kerja sebagai pendidik.

Frekuensi supervisi bervariasi di antara guru-guru. Sebagian besar guru menerima supervisi sekitar dua kali dalam setahun, meskipun ada juga yang merasa supervisi dilakukan setiap semester. Beberapa guru menyadari bahwa kepala sekolah tidak dapat melakukan supervisi secara rutin karena banyaknya tanggung jawab lainnya. Kepala sekolah menyesuaikan pendekatan supervisi sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru-guru yang berbeda. Jika masalah yang dihadapi serupa, supervisi dilakukan secara berkelompok untuk memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran solusi antar guru. Namun, jika masalahnya berbeda-beda, kepala sekolah menggunakan pendekatan *coaching* dengan mengajukan pertanyaan yang memicu

¹⁶³Iskandar, Azis. "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5.1 (2020): 69-82.

refleksi guru untuk menemukan solusi sendiri. Selain memberikan umpan balik yang terfokus, kepala sekolah juga mendukung guru dengan menghadiri pelatihan dan seminar yang relevan. Hal ini membantu guru tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Meskipun ada penekanan pada pengembangan profesional secara individual, masih diperlukan lebih banyak strategi yang difokuskan untuk mengidentifikasi dan mengatasi kebutuhan unik dari setiap guru secara lebih mendalam. Dengan mengatasi kekurangan-kekurangan ini, kepala sekolah dapat lebih memaksimalkan potensi supervisi untuk meningkatkan tidak hanya kinerja akademik, tetapi juga etos kerja dan profesionalisme guru secara menyeluruh.

c. Menindaklanjuti Hasil Supervisi

Tindak lanjut hasil supervisi dilakukan dengan cara mengevaluasi secara umum kepada seluruh guru-guru dalam setiap rapat tahunan, bulanan dan mingguan. Setelah kepala madrasah memperoleh hasil dari apa yang menjadi penilaian supervisi dengan melakukan penilaian terhadap bahan ajar dan kunjungan kelas, dalam program mingguan ada evaluasi berupa *briefing* yang dilakukan setiap hari Senin. Didalam forum tersebut dijelaskan hasil dari tim supervisor tetapi tidak secara personal melainkan disebutkan kesalahan-kesalahan sehingga semua guru mampu mengevaluasi dirinya masing-masing. Evaluasi supervisi kelompok biasanya dilakukan kepala sekolah pada rapat rutin bulanan, semester dan tahun baik di awal maupun di akhir tahun ajaran baru. Evaluasi melalui rapat rutin guru ini seperti yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan memberikan motivasi, bimbingan dan arahan kepada guru dan karyawan. Dan pertemuan rutin guru ini adalah sebagai bentuk evaluasi dan supervisi kepala sekolah dalam menilai dan meningkatkan kompetensi

pedagogik dan kinerja agar lebih profesional sehingga mutu pembelajaran meningkat sesuai harapan.¹⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara di SDN 62 Parepare, kepala sekolah menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesional dengan cara memberikan umpan balik yang terstruktur dan berorientasi pada perbaikan. Ini termasuk pengaturan pertemuan individu dan kelompok untuk membahas hasil supervisi dan merumuskan rencana tindak lanjut. Tidak adanya konsistensi dalam menetapkan jadwal supervisi atau memberikan umpan balik tepat waktu bisa menjadi hambatan. Hal ini bisa mempengaruhi efektivitas proses pengembangan profesional karena guru memerlukan arahan dan umpan balik yang konsisten.

Kepala sekolah menerapkan pendekatan inklusif dengan melibatkan guru dalam pembuatan rencana tindak lanjut dan mengorganisir pertemuan kelompok untuk berbagi temuan dan pembelajaran bersama. Kepala sekolah menunjukkan responsifitas dan komitmen dalam memberikan dukungan moral dan praktis kepada guru untuk mengatasi masalah yang muncul dari supervisi. Terdapat upaya untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut supervisi melalui jadwal yang disusun setelah supervisi selesai. Namun, evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut tidak dilakukan secara rutin. Kepala sekolah tidak selalu mengadakan pertemuan *follow-up* untuk mengevaluasi hasil dan memastikan bahwa rencana tindak lanjut terlaksana dengan baik. Oleh karena itu kepala sekolah perlu meningkatkan konsistensi dalam menetapkan jadwal supervisi dan memberikan umpan balik tepat waktu kepada guru setelah sesi supervisi. Penting bagi kepala sekolah untuk

¹⁶⁴Iskandar, Azis. "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5.1 (2020): 69-82.

mengimplementasikan sistem evaluasi yang lebih rutin terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa performance supervisi kepala sekolah SDN 62 Parepare dimana dilakukan melalui tahap perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi. Kepala sekolah terlibat secara aktif dalam merencanakan supervisi dengan mengadakan rapat atau pertemuan dengan para guru. Pendekatan ini memberikan kebebasan kepada guru untuk menentukan program supervisi mereka sendiri, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Kepala sekolah menerapkan dua pendekatan utama dalam program supervisi, yaitu supervisi klinis dan supervisi akademik dengan pendekatan coaching. Hal ini membantu guru dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah mereka sendiri, serta menilai penerapan kurikulum dan metodologi pengajaran. Umpan balik yang diberikan tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga pembinaan dan pengembangan profesional guru. Guru-guru merespons umpan balik dengan baik, menganggapnya sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perbaikan. Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti konsistensi dalam pelaksanaan supervisi dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Kepala sekolah perlu meningkatkan konsistensi pelaksanaan supervisi dan memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai untuk mendukung pengembangan profesional guru. Kepala sekolah terlibat dalam merancang rencana pengembangan profesional individu untuk setiap guru dan mengorganisir pertemuan kelompok untuk berbagi temuan dan pembelajaran bersama. Namun, evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut supervisi tidak dilakukan secara rutin, yang menjadi area perbaikan. Untuk meningkatkan efektivitas pengembangan etos kerja guru, kepala sekolah perlu meningkatkan konsistensi dalam pelaksanaan

supervisi, menetapkan jadwal supervisi yang lebih terstruktur, memberikan umpan balik tepat waktu, dan mengimplementasikan sistem evaluasi yang rutin terhadap pelaksanaan tindak lanjut supervisi. Hal ini akan membantu dalam memastikan bahwa program supervisi tidak hanya berjalan secara terencana, tetapi juga efektif dalam mendukung pengembangan profesional dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan peneliti mengenai *performance* supervisi kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Etos kerja guru SDN 62 Parepare tercermin dalam komitmen tinggi mereka terhadap siswa dan rekan kerja. Para guru menunjukkan dedikasi yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, baik dalam tindakan, kata-kata, maupun waktu. Mereka aktif mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses pembelajaran, terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan berbagi ide dengan sesama guru untuk terus berkembang dalam profesinya. Melalui Komunitas Belajar (KOMBEL), guru-guru berkolaborasi secara efektif dan memanfaatkan komunikasi yang baik dengan rekan guru dan siswa untuk meningkatkan strategi mengajar dan membangun lingkungan belajar yang inklusif. Peran kepala sekolah sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan etos kerja serta kompetensi interpersonal para guru. Namun, terdapat tantangan seperti terkadang ada keterbatasan dalam sumber daya seperti waktu, dana, dan fasilitas, serta kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman terhadap kebutuhan individual siswa. Guru juga biasa kesulitan mengidentifikasi kekurangan serta kelebihan dalam pengembangan profesionalnya.
2. Kepala sekolah terlibat aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut hasil supervisi dengan mengadakan rapat atau pertemuan terstruktur dengan para guru. Pendekatan ini memberikan kebebasan kepada guru untuk mengatur

program supervisi mereka sendiri sesuai kebutuhan, dengan penerapan dua pendekatan utama: supervisi klinis dan supervisi akademik berbasis coaching. Kepala sekolah memberikan umpan balik yang tidak hanya mengevaluasi kinerja, tetapi juga memberi pembinaan dan pengembangan profesional kepada guru. Meskipun terdapat tantangan dalam konsistensi pelaksanaan supervisi dan ketersediaan sumber daya, kepala sekolah aktif dalam merancang rencana pengembangan profesional individu dan mengorganisir pertemuan kelompok. Namun, evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut supervisi perlu ditingkatkan agar program supervisi lebih efektif dalam mendukung pengembangan etos kerja guru.

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi kepala sekolah SDN 62 Parepare, diharapkan memprioritaskan konsistensi dalam jadwal dan pelaksanaan supervisi. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun jadwal supervisi yang lebih terstruktur dan memastikan setiap guru mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapat supervisi secara rutin. Untuk meningkatkan efektivitas supervisi, penting untuk mengimplementasikan sistem evaluasi yang rutin terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi. Mengingat adanya tantangan dalam ketersediaan sumber daya seperti waktu, dana, dan fasilitas, SDN 62 Parepare dapat mempertimbangkan strategi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.
2. Bagi guru SDN 62 Parepare, diharapkan untuk teruslah mengambil inisiatif dalam pengembangan diri, baik melalui partisipasi aktif dalam program

supervisi maupun kegiatan kolaboratif seperti Komunitas Belajar (KOMBEL). Tingkatkan kemampuan dalam memahami kebutuhan individual siswa. Selalu berupaya untuk mengidentifikasi kebutuhan dan preferensi belajar setiap siswa secara lebih mendalam, serta mengadaptasi strategi mengajar sesuai dengan karakteristik masing-masing siswa.

3. Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mengkaji faktor lain yang berkontribusi pada pengembangan mutu sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Abdullah. *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 3 (10th ed.). Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2017.
- Abidin, Madarina, Nurdyansyah Nurdyansyah, dan Hidayatulloh Hidayatulloh. "The Principal's Performance as a Supervisor in Improving Teacher Professionalism." *Proceedings of The ICECRS 5*, 2020.
- Agustin, R. "Pengaruh Supervisi dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." Palembang: Tesis Universitas PGRI, 2015.
- Azyanti, Sri. *Motivasi kepala sekolah*. Pontianak: Yudha English Gallery, 2018.
- Cherniss, Joshua L. "An ethos of politics between realism and idealism: Max Weber's enigmatic political ethics." *The Journal of Politics* 78.3, 2016.
- Darmawaty. "Etos Kerja Guru PAI Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik SD Negeri Di Kecamatan Wajo Makassar." Tesis Pascasarjana; Program Studi Pendidikan dan Keguruan: Makassar, 2016.
- Dirjen Pendidikan. *Dasar dan Menengah, Panduan Supervisi Akademik*, Jakarta: Kemendikbud, 2017.
- Fikri dkk. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah IAIN Parepare* (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023)
- Firdianti, Arinda. *Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa*. Yogyakarta: Gre Publishing, 2018.
- Gultom, Dedek Kurniawan. "Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2, 2014.
- Hamimih, Adna, and Erry R. Pangestu. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel California Bandung*. Skripsi Sarjana; Program Studi Manajemen: Bandung, 2019.
- Hamzah, Amir. "Etos Kerja Guru Era Industri 4.0." Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Hartanto, Setyo, and Sodik Purwanto. *Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019.
- Hasnunidah, Neni. "Metodologi penelitian pendidikan." *Yogyakarta: media akademi*, 2017.

- Imelda, Cut. "Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2, 2019.
- Imraatunnafiah, Siti. Supervisi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru DI MTs Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Skripsi Sarjana; Program Studi Manajemen Pendidikan Islam: Ponogoro, 2022.
- Indonesia, Tim Redaksi Kamus Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional 725, 2018.
- Jamil, Jumrah. *Etika Profesi Guru*. Pasaman: CV. Azka Pustaka, 2022.
- Jannah, Miftahul. Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh. Skripsi Sarjana; Program Studi Manajemen Pendidikan Islam: Banda Aceh, 2020.
- Jelantik, AA Ketut. *Menjadi kepala sekolah yang profesional: Panduan menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, 2017.
- La Abute, Erniwati. "Etos Kerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa." *Damhil Education Journal* 1.1, 2021.
- Lexy J. Meolong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Ma'sum, Toha, Niken Ristianah, and Asichul In'am. "Supervisi Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan Islam* 12.1, 2022.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. "Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook (Fourth)." *Arizona State University*, 2019.
- Multazam, Ulil. "Teknik Supervisi Individu Dan Kinerja Guru." *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11.1, 2022.
- Mulyana, Dedi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksekan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.

- Mulyasa, E., *Tujuan Supervisi Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta, 2019.
- Murni, Mesra. *Manajemen kelas dan etos kerja guru dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 3 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal*. Tesis Pascasarjana; Program Studi Pendidikan Agama Islam: Padangsidempuan, 2018.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi menjadi kepala sekolah profesional." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20.2, 2020.
- Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif." *Solo: Cakra Books* 1.1, 2014.
- Nugrahani, Farida, and Muhammad Hum. "Metode penelitian kualitatif.", Solo: Cakra Books 1.1, 2014.
- Oloan Situmorang, M. M. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Senggigi: Seval Literindo Kreasi, 2022.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta, 2018.
- Prihatsanti, Unika, dkk, "Menggunakan Studi Kasus Sebagai Metode Ilmiah Dalam Psikologi", *Jurnal Buletin Psikologi*, Vol. 26, No. 2, 2018.
- Puspitasari, Yeni, Tobari Tobari, and Nila Kesumawati. "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 6.1, 2021.
- Republik Indonesia. "Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah". Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional.
- Rukajat, Ajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Safitri, Dewi. *Menjadi guru profesional*. PT. Indragiri Dot Com, 2019.
- Saifullah. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar." *Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No 3 Agustus 2016*.
- Setyo, Tri. "Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul." *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial* 3.2, 2016.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir al-Misbah*, Jakarta : Lentera Hati, 2015.
- Sholeh, Muhamad. "Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 1.1, 2016.

- Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." *UNEJ e-Proceeding*, 2018.
- Sugiono, *Supervisi Sekolah* Cet 3. Jakarta : Rajawali, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sumarto. "Tugas profesional kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 1.02, 2016.
- Sutisna, Syarip Hidayat, Abdul Rozak, and Wahyu Renanda Saputra. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.9, 2023.
- Suyitno. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.3, 2021.
- Wahyudi, Amin. "Pembinaan Etos Kerja Guru dan Karyawan Sekolah Di Bawah Yayasan Li Ulil Albab Karanganyar." *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2.2 2018.
- Wahyudin, Undang Ruslan. *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Wesnedi, Candra, Lias Hasibuan, dan Kasful Anwar US. "Supervisi Pendidikan dalam Lingkup Pendidikan Islam Era Kontemporer." *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan* 13.2, 2021.
- Wijaya, Hengki. *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray*, 2020.
- Yahya, Ari Nur. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti." *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 17.1, 2022.
- Yin, Robert K. *Applications of case study research*. Sage, 2015.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Profil Sekolah

UPTD SD Negeri 62 Parepare adalah sebuah lembaga sekolah SD negeri yang berlokasi di Jl. Jend. Ahmad Yani Km.5, Kota Parepare. SD negeri ini pertama kali berdiri pada tahun 1976. Pada waktu ini UPTD SD Negeri 62 Parepare mengimplementasikan panduan kurikulum belajar SD 2013. UPTD SD Negeri 62 Parepare memiliki kepala sekolah dengan nama Hj. Mursida dan operator sekolah Rasdiani R. . UPTD SD Negeri 62 Parepare mendapat status akreditasi grade A dengan nilai 91 (akreditasi tahun 2017) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Sekolah ini masih menerapkan kurikulum K-13.

Berdasarkan informasi di atas judul skripsi peneliti mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana *performance* supervise kepala sekolah dalam mengembangkan etos kerja guru di SDN 62 Parepare, serta yang menjadi sasaran objek adalah kepala sekolah dan guru.

2. Visi, Misi SDN 62 Parepare

a. Visi SDN 62 Parepare.

Lembaga pendidikan ialah sebuah wadah yang ada untuk mengimplementasikan Pendidikan secara menyeluruh dan sebaiknya dijalankan dengan sebaik mungkin. Adanya peran Lembaga Pendidikan di sekolah ini sebaiknya di proses sehingga dapat menciptakan pendidikan yang lebih optimal dan berkualitas. Tujuan madrasah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Ada juga yang berpandangan bahwa visi adalah suatu pandangan tertentu mengenai arah manajemen lembaga. Ini sangat menentukan akan dibawa kemana lembaga yang bersangkutan di masa depan. Adanya visi ini dipengaruhi oleh suatu pandangan bahwa untuk mencapai suatu kesuksesan, sebuah organisasi atau lembaga harus memiliki arah yang jelas. Visi memiliki pengertian suatu gagasan yang tertuang dalam bentuk tulisan tentang tujuan khusus atau utama dari suatu organisasi atau instansi.

Visi juga diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut mengenai semua hal yang diharapkan dan bersumber dari sekolah dan pemerintah sebagai pihak yang memiliki kepentingan dan tanggung jawab terhadap lembaga pendidikan itu sendiri. Pandangan untuk masa yang akan datang yang menjadi harapan bagi SDN 62 Parepare yang dijabarkan sebagai berikut:” Terwujudnya Siswa yang Kompeten Berdasarkan Imtak dan Iptek serta peduli terhadap lingkungan”.

b. Misi SDN 62 Parepare

Sekolah berkualitas mencakup berbagai elemen, seperti kurikulum yang unggul, fasilitas modern, tenaga pengajar yang kompeten, lingkungan yang aman, dan beragam kegiatan ekstrakurikuler. Semua faktor-faktor ini harus dipertimbangkan oleh orang tua saat mereka memilih sekolah untuk anak-anak mereka. Rencana strategis adalah wadah untuk merinci misi, visi, nilai-nilai, tujuan jangka panjang, dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapainya. Semua perencanaan ini difokuskan pada masa depan.

Dengan demikian misi ialah beberapa pernyataan yang memiliki keterkaitan dengan visi. Jika visi memberikan pernyataan dengan tujuan dari sekolah maka misi

ialah oprasionalisasi dari visi itu sendiri, yang akan berlangsung dalam jangka panjang. Adapun misi dari SDN 62 Parepare dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan kompetitif.
- 2) Menumbuhkan semangat belajar yang inofatif dan intensif.
- 3) Menyiapkan generasi yang berkompeten di bidang imptak dan iptek.
- 4) Membentuk sumber daya manusia yang terampil dalam menggunakan teknologi informatika.
- 5) Menumbuhkan keimanan dan ketakwaan melalui pembelajaran berkarakter.
- 6) Menumbuhkembangkan sikap ramah lingkungan melalui pembiasaan.

3. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

SDN 62 Parepare berada dinaungan Kementrian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang menjabat adalah Ibu Hj. Mursida.

Tabel 4.1 Indetitas Kepala Sekolah

Nama	Ibu Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd
Jenis Kelamin	Perempuan
Status Pernikahan	Menikah
Status Kepegawaian	PNS
Agama	Islam
Alamat	Jl. Jend. A. Yani KM 5

Berdasarkan hasil data kemenag tahun 2023, jumlah personel atau tenaga pendidik dan kependidikan adalah 13 orang, diantaranya 10 perempuan dan 3 laki-laki. Terdapat 9 guru berstatus PNS dan 4 guru berstatus Non-PNS.

Gambar 4.2 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SDN 62 Parepare

No	Nama Guru/ Pegawai NIP	J. Kel	A. M. A.	K/T. D/ J. Kel	Tempat Tgl. Lahir	Jabatan	Ijazah Tertinggi Tahun	Status	Gol. Gaji/Masa Berlaku	Masa Kerja				Mula Kerja	
										Gol	th	bln	thn	bln	Di Sekolah Ini
1.	RAHMATIAN, S. Pd. MM. Pd 1970031 198004 2 001	P	Islam	K.	Parepare 31-08-1970	Kepala Sekolah	B2 2014	PNS	IVa 01-10-2015	3.091.300	18	02	27	05	12-04-2013
2.	HLANDI, NURAHMILA, Pd 1963112 196206 2 002	P	Islam	K.	T. Jekong 27-11-1963	Guru	S1 2007	PNS	IVa 01-07-2014	3.811.800	21	04	38	04	01-01-2012
3.	HL. SYAFIKA SAMSIA, S. Pd 1963121 196206 2 118	P	Islam	K.	Sakong 11-12-1962	Guru Kelas IVA	S1 2005	PNS	IVa 01-10-2013	4.321.500	26	11	55	04	19-07-2002
4.	LA. HATIA, S. Pd 1964123 198311 1 045	L	Islam	K.	Anggara, 1964	Guru Pengas.	S1 2005	PNS	IVa 01-10-2013	3.343.300	17	09	14	09	02-06-2005
5.	ARDUL RAHMAN 1967110 200001 1 010	L	Islam	K.	Pakpa, 08-11-1967	Guru Kelas III	S1 1987	PNS	III a 07-11-2006	3.350.600	11	09	14	09	23-01-2005
6.	MASHURA IMBAHM, S. Pd 1973060 200701 2 021	P	Islam	K.	Pakpa, 01-06-1973	Guru Bina Bangsa	S1 2004	PNS	III a 01-10-2020	3.172.300	09	08	11	11	21-09-2013
7.	HADIAH, S. Pd. SD 1970001 200002 2 004	P	Islam	K.	Ujung 01-06-1970	Guru Kelas V	S1 2012	PNS	III a 01-10-2020	3.075.300	09	08	07	08	14-04-2014
8.	KURNIAH P. S. Pd. SD 1973111 201402 2 001	P	Islam	K.	Soppeng 13-12-1978	Guru Kelas IVA	S1 2012	PNS	III a 01-06-2021	3.075.500	07	02	07	08	14-04-2014
9.	ILLY SYAM, S. Pd. SD 19821112 201402 2 001	P	Islam	K.	Soppeng 12-11-1982	Guru Kelas IVA	S1 2012	PNS	III a 01-06-2020	3.075.500	07	09	13	08	01-12-2018
10.	MARTAL, S. Pd 19801300 191012 006	P	Islam	K.	Sakong 20-03-1980	Guru Kelas II	S1 1980	PNS	IVa 01-06-2014	4.322.500	06	06	32	00	18-06-2019
11.	Drs. H. M. BASRI 1952121 198003 1 188	L	Islam	K.	Pangajene 11-12-1952	Guru Kelas VIII	B2 2018	PNS	III a 01-04-2018	3.021.300	08	00	11	11	01-01-2021
12.	ANGELI A. PATRIOT, S. Pd. M. Pd 19831104 200002 2 006	P	Islam	TK	Pakpa 17-09-1986	Guru Kelas IB	S1 2018	CPNS	III a 01-12-2020	2.063.520	00	00	00	11	15-03-2021
13.	AUNZUWATI, S. Pd 1990091 2020122003	P	Islam	TK	Luwu 21-11-1991	Guru Agama Islam	S1 2013	CPNS	III a 01-12-2020	2.063.520	00	00	00	11	15-03-2021
14.	IRAWATI, S. Pd. I 19931121 200012 2 009	P	Islam	TK	Parepare, 21-05-1971	Bupati Sekolah	SMP 1989	PNS	III a 01-04-2018	2.898.000	18	11	30	02	05-01-2005
15.	S. A. B. A. R. 1971021 198011 1 001	L	Islam	K.	Bangka Tengah, 18-06-1982	Guru Agama Islam	S1 2009	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
16.	HARMA HAYYONG, S. Pd 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
17.	SYAMSUL ALAM, S. Pd 1970011 198011 1 001	L	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
18.	SYAMSURIYATNY, S. 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
19.	HASRIANTI, BAHARULAH, A. Ma 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
20.	SULVIANITY, S. Pd. SD 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
21.	HIDAYAH, S. Pd 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
22.	RASDIANI, S. Pd 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
23.	BAHAR, S. Pd 1970011 198011 1 001	P	Islam	K.	Parepare, 08-11-1974	Guru Agama Islam	S1 2013	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2005
24.	ARIFA, NITAMI, S. Pd 1970011 198011 1 001	P	Islam	TK	Parepare 30-04-1996	Pastakawan	S1 2018	SOS	-	-	-	-	-	-	01-01-2019

Sumber Data : SDN 62 Parepare

4. Keadaan Peserta Didik

SDN 62 Parepare memiliki jumlah siswa MA YMPI Rappang sebanyak 215 diantaranya 108 laki-laki serta 107 perempuan dan terdiri 10 rombel.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SDN 62 Parepare ialah terdiri dari :

- 1) Ruang Kelas
- 2) Ruang Perpustakaan
- 3) Ruang Laboratorium

- 
- 4) Ruang Praktik
- 5) Ruang Pimpinan
- 6) Ruang Guru
- 7) Ruang Ibadah
- 8) Ruang UKS
- 9) Ruang Toilet
- 10) Ruang Gudang
- 11) Ruang Sirkulasi
- 12) Tempat Bermain / Olahraga
- 13) Ruang TU
- 14) Ruang Konseling
- 15) Ruang OSIS
- 16) Ruang Bangunan
- 17) Sanitasi Sekolah **(5)**
- a) Kecukupan air
 - b) Sekolah memproses air sendiri
 - c) Air minum untuk siswa
 - d) Mayoritas membawa air minum
 - e) Jumlah toilet berkebutuhan khusus
 - f) Sumber air sanitasi
 - g) Ketersediaan air di lingkungan sekolah
 - h) Tipe jamban
 - i) Apakah sabun dan air mengalir pada tempat cuci tangan
 - j) Jamban dapat digunakan
 - k) Jamban tidak dapat digunakan

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Peneliti : Meylani Witaningrum

Judul Penelitian : Performance Supervisi Kepala Sekolah Dalam
Mengembangkan Etos Kerja Guru DI SDN 62 Parepare

Instrumen Penelitian

a. Identitas Informan

Nama :
Usia :
Profesi :
Jenis Kelamin :

b. Petunjuk Pengisian Pedoman Wawancara

1. Pedoman wawancara penelitian dijawab oleh informan berdasarkan fakta/pengalaman yang terjadi di lokasi penelitian
2. Kejujuran dalam menjawab wawancara penelitian akan membantu keorisinilan hasil penelitian
3. Kerahasiaan dalam wawancara hasil penelitian menjadi hal penting yang perlu dijunjung tinggi

No	Definisi Operasional	Aspek yang diukur	Indikator	Pertanyaan Wawancara
1	Performan Kepala Sekolah	Merencanakan Program Supervisi	Merencanakan program supervisi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. E Mulyasa berpendapat bahwa “supervisi akademik adalah bantuan profrsional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan	Kepala Sekolah 1. Bagaimana Anda merencanakan untuk mengimplementasikan program supervisi yang sesuai dengan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru? 2. Bagaimana Anda berencana untuk memastikan bahwa program supervisi yang

			segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya”	anda rencanakan memenuhi prinsip-prinsip supervisi seperti perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera? 3. bagaimana anda memastikan program supervisi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja guru? 4. Apa strategi Anda dalam mengembangkan siklus perencanaan supervisi yang efektif untuk memberikan bantuan profesional kepada guru-guru di sekolah?
				Guru 1. Bagaimana supervise kepala sekolah dalam membantu anda meningkatkan profesionalisme dan kinerja Anda sebagai seorang guru? 2. Apa harapan dan kebutuhan Anda dalam hal penerimaan umpan balik dari program supervisi yang akan diimplementasikan? 3. Apakah program supervisi yang dibuat oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja guru? 4. Bagaimana Anda berencana untuk

				menggunakan umpan balik dari program supervisi untuk memperbaiki kinerja dan pengajaran Anda di kelas?
		Melaksana kan Supervisi	Kinerja atau performance adalah “<i>the act of performing</i>” yaitu tindakan menampilkan, penampilan kerja, melaksanakan suatu pekerjaan dengan perilaku kerja. Melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.	Kepala Sekolah 1. Bagaimana Anda mendefinisikan kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terhadap etos kerja guru di sekolah? 2. Jelaskan pendekatan dan teknik apa yang anda gunakan dalam melaksanakan supervisi terhadap etos kerja guru? 3. Bagaimana Anda memastikan bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang Anda gunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru-guru yang berbeda di sekolah? Guru 1. Bagaimana kualitas dan efektivitas supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap etos kerja guru? 2. Seberapa sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru?

				3. Apakah Anda merasa bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah telah membantu Anda dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme Anda? 4. Apakah Anda memiliki saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi di masa depan?
		Menindaklanjuti hasil supervisi	Menindaklanjuti hasil supervise terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.	Kepala Sekolah 1. Jelaskan bagaimana Anda menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru? 2. Bagaimana Anda memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi? 3. Bagaimana Anda melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi?
				Guru 1. Bagaimana kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru? 2. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang

				ditemukan dalam supervisi? 3. Apakah kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi?
2	Etos Kerja Guru	Keahlian Interpersonal	Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan guru untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana guru berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun guru yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.	Guru 1. Bagaimana Anda menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan guru dan murid-murid anda? 2. Bagaimana Anda menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi semua murid? 3. Bagaimana Anda menangani situasi yang sulit dengan murid? 4. Jelaskan bagaimana Anda bekerja sama dengan rekan guru untuk mencapai tujuan bersama? 5. Apakah ada tantangan khusus yang Anda hadapi dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

				Kepala Sekolah 1. Bagaimana Anda menilai pentingnya keahlian interpersonal dalam pekerjaan seorang guru di sekolah? 2. Bagaimana Anda mengamati dan mengevaluasi kemampuan guru dalam menjalin hubungan kerja dengan staf lain, termasuk guru-guru yang bekerja di luar organisasi? 3. Apa strategi Anda dalam membantu guru untuk meningkatkan keahlian interpersonal mereka agar dapat berinteraksi dengan lebih efektif dengan semua pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran?
		Inisiatif	Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi guru agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif;	Kepala Sekolah 1. Bagaimana Anda mengukur dan menilai tingkat inisiatif yang dimiliki oleh para guru di sekolah? 2. Apa langkah-langkah yang telah Anda ambil untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan inisiatif di antara staf dan guru? 3. Bagaimana Anda memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja

			banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.	mereka?
				Guru 1. Bagaimana Anda mengartikan dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah? 2. Bisakah Anda memberikan contoh konkret tentang bagaimana Anda telah menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja Anda atau meningkatkan proses pembelajaran di kelas? 3. Apakah Anda merasa bahwa ada dukungan yang memadai dari kepala sekolah dan rekan guru untuk mengembangkan dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan Anda?
		Dapat Diandalkan	Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja guru dan merupakan suatu perjanjian implisit guru untuk melakukan beberapa fungsi	Guru 1. Bagaimana Anda memastikan bahwa Anda selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang tinggi? 2. Bagaimana Anda

1.			pekerjaan. Guru diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati hati; jujur dan tepat waktu.	menunjukkan bahwa Anda dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain? 3. Bagaimana Anda menjaga komitmen Anda terhadap murid dan kolega Anda? 4. Bagaimana Anda belajar dari kesalahan dan meningkatkan kinerja Anda? Kepala Sekolah 1. Bagaimana penilaian anda tentang keandalan guru di SDN 62 Parepare dalam menyelesaikan tugas? apakah tepat waktu dan sesuai standar? 2. Apakah guru menunjukkan keandalan dan dedikasi dalam pekerjaannya? 3. Bagaimana komitmen guru terhadap murid dan koleganya?
----	--	--	--	--

Parepare, 15 April 2023

Mengetahui:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Abdul Halik, M. Pd. I
NIP. 2005107902

Muhammad Alwi, M. Pd.
NIP. 2025099302

TRANSKRIP WAWANCARA

A. Kepala Madrasah

Nama : Hj. Mursida, S.Pd., M.Pd

Waktu : Kamis/ 13 Juni 2024/ Pukul 09.00 WITA

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

Tanggapan Wawancara

1. Bagaimana anda merencanakan untuk mengimplementasikan program supervisi yang sesuai dengan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Jawab :

Jadi, untuk merencanakan dengan melalui rapat dengan guru, kemudian untuk penyusunan program atau jadwal di tentukan sendiri oleh guru, pada saat ada yang berhalangan maka jadwal akan di tunda dan membuat jadwal baru atau atau ulang untuk supervisi.

2. Bagaimana anda merencanakan untuk memastikan bahwa program supervisi yang anda rencanakan memenuhi prinsip-prinsip supervisi seperti perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera?

Jawab :

Dalam pelaksanaan supervisi, sudah ada indikator-indikator yang mencakup disitu, apakah sudah maksimal atau belum dan itupun ada point yang sudah di tentukan, jika sudah maksimal dinilai dengan 4, jika sebagian besar terpenuhi dinilai dengan 3, sebagian kecil dinilai dengan 2, dan jika tidak terpenuhi dinilai dengan 1.

3. Bagaimana anda memastikan program supervisi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja?

Jawab :

Dalam program supervisi ada dikatakan supervisi klinis dan supervisi akademik dan itu dengan pendekatan *coaching*. Jadi jika supervisi klinis dengan menggunakan pendekatan *coaching* kepala sekolah menuntun guru dan guru lah yang mengungkapkan permasalahannya dan kepala sekolah yang menuntun dengan pertanyaan-pertanyaan pemantik untuk guru itu sendiri untuk menemukan solusi dari permasalahan dilakukan. Dan jika supervisi akademik itu sudah ada format yang di pedomani, jadi tinggal diamati kemudian dinilai dan guru juga tentunya harus memahaminya. Jadi ada yang dikatakan pra observasi, yang dimana jika ada ada sesuatu yang belum di pahami bisa di tanyakan, jika sudah terpahami lalu akan di *checklist* dan itu juga dinilai dari 4-1. Setelah melakukan pra observasi ada yang dikatakan pasca observasi atau pasca pemeriksaan jadi disitu ada diskusi, dan jika guru telah memahami bahwa ada kekurangan bisa langsung tanda tangan dan itu juga bisa dikatakan nilai dari guru tersebut. Jadi untuk kepastian ini sudah terlaksana dengan baik itu sudah dipastikan karena memang sudah ada kesepakatan jika sudah di nilai ada lagi kesepakatan mencocokkan antara pengamatan dari kepala sekolah dengan apa yang terjadi.

4. Apa strategi anda dalam mengembangkan siklus perencanaan supervisi yang efektif untuk memberikan bantuan profesional kepada guru-guru disekolah?

Jawab :

Jadi kinerja kepala sekolah sebagai manajerial dan juga sebagai supervisor, dan karena yang diteliti ini adalah supervisor yang akan menilai guru. Jadi, untuk penilaian guru itu bisa dikategorikan dengan sangat baik, baik, kurang baik, dan cukup, dan itu telah diukur untuk 81-100 adalah nilai sangat baik, untuk 61-80 baik, dan 40-59 cukup.

5. Bagaimana anda mendefinisikan kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terhadap etos kerja guru disekolah?

Jawab :

Jika itu supervisi klinis kepala sekolah melakukan dengan pendekatan *coaching* tetapi jika supervisi akademik yang diasah untuk pemeriksaan kepala sekolah melakukan secara berkelompok dan terkadang juga dilakukan per orang untuk melakukan perbaikan misalnya supervisi klinis harus antara kepala sekolah dengan guru yang bersangkutan itu sendiri.

6. Bagaimana anda mastikan bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang anda gunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru-guru yang berbeda di sekolah?

Jawab :

Untuk menyangkut karakteristik para guru itu berbeda jadi lebih bagusnya guru yang memiliki permasalahan yang sama mereka melakukan secara berkelompok tetapi jika berbeda maka kepala sekolah melakukannya dengan pendekatan *coaching*. Jadi, kepala sekolah hanya memberikan pertanyaan-pertanyaan pemantik yang menuntun guru menemukan solusi permasalahannya.

7. Jelaskan bagaimana anda menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru?

Jawab :

Jadi, hasil supervisi itu ada yang disebut pasca supervisi jadi jika telah selesai supervisi itu ada lagi percakapan antara guru dan kepala sekolah, jadi tidak langsung diberitahukan apa kesalahan yang dimiliki oleh guru tersebut, jadi apa yang telah diamati apakah sudah maksimal atau belum, dan ketika ada kekurangan tetapi guru tidak mengungkapkannya itu bisa di perlihatkan dari format pengamatan tadi.

8. Bagaimana anda memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi?

Jawab :

Yaitu dengan kegiatan tindak lanjut yang dimana kegiatan tindak lanjut ini adalah upaya untuk memperbaiki diri guru untuk meningkatkan kinerja terkait dengan hasil supervisinya. Jika dari metodenya yang kurang dari guru itu maka

itu akan di programkan dengan cara pelatihan. Di sekolah ini juga sudah ada KOMBEL (Komunitas Belajar) yang dilakukan guru dan dilaksanakan 1x seminggu, disitulah dibahas jika ada permasalahan yang sama, contoh ada permasalahan dari kelas 5 dan pernah dialami di kelas 4 maka disitulah di tindak lanjuti dan guru kelas 4 pun memberikan solusi terbaik untuk permasalahan yang dilalui oleh kelas 5.

9. Bagaimana anda melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi?

Jawab :

Ketika selesai supervisi ada yang dikatakan pembicaraan pasca supervisi kepala sekolah, di samping itu untuk mengungkapkan yang da dalam supervisi juga menyusun jadwal tindak lanjut, seperti tindak lanjut untuk meningkatkan kemampuannya untuk mengelola kelas atau kemampuannya untuk mengajar. Jadi, yang dibutuhkan adalah pelatihan, dan yang memprogramkan itu adalah guru yang bersangkutan juga. Jadi, jika ada guru yang mempunyai permasalahan yang sama akan dikelompokkan tindak lanjutnya dan kepala sekolah harus tau jadwal dan nanti pelaksanaan jadwalnya disitulah kepala sekolah memantau. Setelah tindak lanjut tentunya ada pemeriksaan yang telah di pantau tadi apakah betul itu sudah ada peningkatan setelah kegiatan tindak lanjut.

10. Bagaimana anda menilai pentingnya keahlian interpersonal dalam pekerjaan seorang guru disekolah?

Jawab :

Jadi, masing-masing guru itu mempunyai keahlian dan keunikan tersendiri misalnya ada yang ahli matematika atau ahli dalam bidang seni, disinalh pentingnya kegiatan KOMBEL (Komunitas Belajar) guru yang bisa saling berbagi ilmu. Masalah interpersonal guru terkadang tidak memahami apa kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dan disitulah pendekatan *coach* yang

paling efektif untuk lebih memahami hal tersebut. Kepala sekolah itu harus selalu menuntun guru bagaimana bisa meningkatkan kualitas dirinya.

11. Bagaimana anda mengamati dan mengevaluasi kemampuan guru dalam menjalin hubungan kerja dengan staf lain, termasuk guru-guru yang bekerja diluar organisasi?

Jawab :

Kompetensi kepala sekolah itu salah satunya adalah kompetensi sosial, dan guru itu harus memiliki kompetensi sosial jadi disitu bagaimana kesehariannya, kerja samanya, itu juga ketentuan penilaiannya ada penilaian etos kerjanya, kerja samanya. Dan semua itu ada format penilaiannya masing-masing.

12. Apa strategi anda dalam membantu guru untuk meningkatkan keahlian interpersonal mereka agar dapat berinteraksi dengan lebih efektif dengan semua pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran?

Jawab :

Salah satunya itu yang telah dikatakan bahwa ada yang dinamakan KOMBEL (Komunitas Belajar) dan sebagai kepala sekolah saya harus memastikan kegiatan itu harus berjalan secara efektif, karena ini bisa dikatakan sebagai intropeksi antar guru, jadi guru yang memiliki kelebihan bisa berbagi pengalamannya kepada guru lain, karena tidak menutup kemungkinan ada persoalan di kelas 3 tetapi di kelas lain itu sudah mampu dipecahkan. Jadi, para guru itu saling berbagi. Dan kepala sekolah harus pastikan kegiatan tersebut. Karena disetiap kegiatan itu ada tahapannya siapa-siapa guru yang jarang mengikuti. Dan kemudian diamati bagaimana perkembangannya, siapa yang paling rajin dan bagaimana perkembangannya dalam kelas.

13. Bagaimana penilaian anda tentang kendala guru di SDN 62 Parepare dalam menyelesaikan tugas? Apakah tepat waktu dan sesuai standar?

Jawab :

Selama ini yang namanya dalam penyelesaian tugas itu tentu ada kendala, karena dalam pelaksanaan tugas banyak pertimbangan yang dipenuhi.

Termasuk kesehatan guru, jadi semisal guru dalam keadaan tidak kurang sehat tentu tugas-tugasnya itu akan terkendala, tetapi jika tidak ada kendala atau faktor x yang mempengaruhi itu bisa dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah dilakukan, jadi sebelum libur sudah disampaikan pada saat rapat sudah ada pembagian tugas guru disitulah disampaikan, misalnya kelas 5 bahwa 2 minggu setelah sekolah itu ada rumusan administrasi. Jadi, semua terkendala dari faktor x. jadi, disini juga itu saling berbagi dan saling bertukar sehingga lebih memudahkan untuk menyelesaikannya.

14. Bagaimana Anda mengukur dan menilai tingkat inisiatif yang dimiliki oleh para guru di sekolah?

Jawab :

Pengelolaan sumber daya (finansial, tenaga kerja, waktu) dalam pelaksanaan perbaikan sarana dan prasarana pembelajaran dilakukan secara hati-hati. Kami menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan dan memastikan alokasi waktu dan tenaga kerja yang efisien untuk memaksimalkan hasil perbaikan yang dilakukan.

15. Apakah terdapat pemantauan dan evaluasi berkala selama proses pelaksanaan perbaikan sarana dan prasarana dalam pembelajaran?

Jawab :

Di SDN 62 Parepare, kami mengukur inisiatif para guru melalui beberapa pendekatan. Melihat pada partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, kerjasama antar guru, atau komite sekolah. Hal ini menunjukkan sejauh mana aktif mencari peluang untuk berkontribusi di luar tugas-tugas rutin. Namun dari kemampuan mengkomunikasikan hal-hal yang dianggap kurang dalam PBM.

16. Apa langkah-langkah yang telah Anda ambil untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan inisiatif di antara staf dan guru?

Jawab :

Mengambil beberapa langkah untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan inisiatif di antara staf dan guru. Pertama, kami mendorong

komunikasi terbuka dan kolaborasi antar guru melalui workshop, seminar, dan pelatihan internal yang menekankan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan inovasi. Kami juga memberikan ruang bagi guru untuk mengusulkan dan mewujudkan ide-ide baru melalui program insentif inovasi dan penghargaan untuk inisiatif yang berhasil diimplementasikan.

17. Bagaimana Anda memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja mereka?

Jawab :

Ada beberapa cara memberikan penghargaan dan dukungan kepada guru yang menunjukkan inisiatif. Penghargaan dan apresiasi diberikan dalam bentuk pengakuan publik di hadapan guru dan siswa, serta pemberian sertifikat penghargaan, kalau dukungan itu seperti sarana dan prasarana untuk mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya.

18. Apakah guru menunjukkan kendala dan dedikasi dalam pekerjaannya?

Jawab :

Secara disekolah ini yang namanya dedikasi untuk melaksanakan tugasnya ada yang baik dan adapula yang amat baik. Dan disekolah ini tidak ada yang dibawah dari baik. Jadi, hanya baik maupun amat baik.

19. Bagaimana komitmen guru terhadap murid dan koleganya?

Jawab :

Untuk koleganya atau orang tua siswa maupun masyarakat disini yang menunjukkan baik dan amat baik seperti tadi. Terhadap perhatiannya dan hubungannya dengan orang tua maupun masyarakat setempat.

B. Guru SDN 62 Parepare

Nama : Rasdiani, S.Pd.

Waktu : Kamis/ 13 Juni 2024/ Pukul 10.50 WITA

Tempat : Ruang Guru

Tanggapan Wawancara

1. Bagaimana supervise kepala sekolah dalam membantu anda meningkatkan profesionalisme dan kinerja Anda sebagai seorang guru?

Jawab :

Kepala sekolah memberikan masukan dalam memperbaiki proses pembelajaran dengan metode dan ide-ide baru terutama yang berkaitan dengan peserta didik.

2. Apa harapan dan kebutuhan Anda dalam hal penerimaan umpan balik dari program supervisi yang akan diimplementasikan?

Jawab :

Harapan saya, saya mampu menerapkan masukan yang diberikan oleh kepala sekolah. Kebutuhan yang diperlukan adalah dukungan secara moril dan saran dan prasarana pembelajaran di kelas.

3. Apakah program supervisi yang dibuat oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja guru?

Jawab :

Ya sudah sesuai. Program supervisi yang kami ikuti mendukung dalam pengembangan etos kerja saya. Kepala sekolah kami merancang program ini dengan mempertimbangkan kebutuhan kami sebagai guru, bukan hanya dalam hal teknis pengajaran, tetapi juga dalam hal membangun semangat kerja.

4. Bagaimana Anda berencana untuk menggunakan umpan balik dari program supervisi untuk memperbaiki kinerja dan pengajaran Anda di kelas?

Jawab :

Saya merevisi kembali modul ajar dengan media pembelajaran yang sesuai kebutuhan dan karakteristik peserta didik.

5. Bagaimana kualitas dan efektivitas supervisi yang diberikan oleh kepala

sekolah terhadap etos kerja guru?

Jawab :

Saya sangat menghargai kualitas dan pendekatan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam supervisi kami. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik, tetapi juga berfokus pada pengembangan profesional dan penguatan etos kerja kami sebagai guru. Saya mengalami peningkatan yang signifikan sesuai harapan.

6. Seberapa sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru?

Jawab :

Kepala sekolah kami melakukan supervisi terhadap kami secara berkala, sekitar dua kali dalam setahun. Beliau merancang jadwal supervisi yang dapat diakses oleh semua guru, dan kami mengetahui kapan beliau akan mengunjungi kelas-kelas kami.

7. Apakah Anda merasa bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah telah membantu Anda dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme Anda?

Jawab :

Ya ada saya merasa bahwa pendekatan supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah sangat efektif dalam membantu saya meningkatkan kinerja dan profesionalisme saya sebagai seorang guru.

8. Bagaimana kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru?

Jawab :

Dalam pengalaman saya, kepala sekolah kami menindaklanjuti hasil supervisi dengan pendekatan yang sangat terstruktur dan berorientasi pada pengembangan profesional. Setelah sesi supervisi, beliau biasanya mengadakan pertemuan individu dengan setiap guru untuk membahas secara mendalam hasil evaluasi serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, beliau juga mengarahkan kami untuk merumuskan rencana tindak lanjut yang spesifik berdasarkan temuan dan rekomendasi dari supervisi.

9. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi?

Jawab :

Kepala sekolah kami responsif dalam memberikan dukungan saat ada permasalahan yang muncul dari hasil supervisi. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik yang jelas, tetapi juga siap membimbing dan memberikan solusi konkret untuk mengatasi tantangan tersebut.

10. Apakah kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi?

Jawab :

Kepala sekolah kami sistematis dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tindak lanjut hasil supervisi. Namun beliau tidak secara rutin mengadakan pertemuan follow-up untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai setelah supervisi.

11. Bagaimana Anda menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan guru dan murid-murid anda?

Jawab :

Komunikasi dengan guru sangat penting dengan cara berdiskusi tentang metode pembelajaran. Sedangkan untuk siswa, diupayakan untuk mengajak bercerita tentang perasaannya selama berada di sekolah.

12. Bagaimana Anda menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi semua murid?

Jawab :

Saya percaya bahwa menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif dimulai dengan membangun kepercayaan dan menghormati setiap murid di dalam kelas. Saya melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Saya secara aktif mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara siswa, dengan memfasilitasi diskusi kelompok dan proyek kolaboratif.

13. Bagaimana Anda menangani situasi yang sulit dengan murid?

Jawab :

Menangani situasi yang sulit dengan murid memerlukan pendekatan yang sensitif dan berbasis pada pembelajaran. Pertama-tama, saya berusaha untuk memahami akar masalah dengan mendengarkan dengan penuh perhatian dan membangun hubungan yang empatik dengan murid tersebut. Saya berbicara dengan mereka secara pribadi untuk mencari solusi bersama dan mengidentifikasi strategi yang tepat untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi. Selain itu, saya bekerja sama dengan orang tua atau wali murid untuk memastikan bahwa kita memiliki pendekatan yang konsisten di sekolah dan di rumah.

14. Jelaskan bagaimana Anda bekerja sama dengan rekan guru untuk mencapai tujuan bersama?

Jawab :

Saya sangat menghargai kerjasama dan kolaborasi dengan rekan guru dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Kami biasa mengadakan pertemuan tim pengajaran di mana kami berdiskusi tentang rencana pembelajaran, mengevaluasi hasil siswa, dan membagi strategi pengajaran yang berhasil di waktu-waktu senggang.

15. Apakah ada tantangan khusus yang Anda hadapi dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

Jawab :

Biasanya dengan orang tua siswa yang tidak mau mengakui tulisan anaknya di rumah dan di sekolah. Solusinya, mengajak orang tua siswa untuk mengamati dan mewawancarai anak tersebut.

16. Bagaimana Anda mengartikan dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah?

Jawab :

Bagi saya, inisiatif sangat penting dalam pekerjaan seorang guru karena itu mencerminkan komitmen kita untuk terus berinovasi demi meningkatkan pembelajaran siswa.

17. Bagaimana Anda telah menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja Anda atau meningkatkan proses pembelajaran di kelas?

Jawab :

Bagi saya, inisiatif dalam pekerjaan seorang guru adalah kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan bagi siswa. Inisiatif memungkinkan kita untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan dan minat siswa, serta untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

18. Apakah Anda merasa bahwa ada dukungan yang memadai dari kepala sekolah dan rekan guru untuk mengembangkan dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan Anda?

Jawab :

Saya sangat mendukung langkah kepala sekolah dalam memberikan penghargaan atau dukungan kepada guru yang aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Inisiatif adalah kunci untuk terus berkembang di profesi ini, dan pengakuan dari atasan bisa menjadi dorongan besar bagi kami. Ketika kita merasa diapresiasi, semangat untuk berinovasi dan meningkatkan pembelajaran di kelas jauh lebih tinggi.

19. Bagaimana Anda menunjukkan bahwa Anda dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain?

Jawab :

Saya memastikan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang tinggi dengan melakukan perencanaan yang matang dan mengatur waktu secara efektif. Saya biasanya membuat deadline internal untuk diri saya sendiri yang lebih awal dari tenggat yang sebenarnya, sehingga saya memiliki waktu untuk revisi dan penyesuaian jika diperlukan.

20. Bagaimana Anda menjaga komitmen Anda terhadap murid dan kolega Anda?

Jawab :

Untuk menjaga komitmen saya terhadap murid dan kolega, saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mengambil peran aktif dalam kehidupan sekolah. Saya selalu siap mendengarkan dan memberikan bantuan kepada siswa yang memerlukan, serta bekerja sama dengan rekan-rekan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan bermakna.

C. Guru SDN 62 Parepare

Nama : Hasrianti, S.Pd.

Waktu : Kamis/ 13 Juni 2024/ Pukul 11.40 WITA

Tempat : Ruang Guru

Tanggapan Wawancara

1. Bagaimana supervise kepala sekolah dalam membantu anda meningkatkan profesionalisme dan kinerja Anda sebagai seorang guru?

Jawab :

Kepala sekolah kami cukup aktif dalam memberikan dukungan langsung kepada kami. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik langsung setelah observasi, tetapi juga membantu merancang rencana pengembangan profesional individu untuk kami. Saya merasa bahwa dengan adanya supervisi ini, saya dapat lebih fokus pada aspek-aspek tertentu dari pembelajaran yang memerlukan perhatian lebih.

2. Apa harapan dan kebutuhan Anda dalam hal penerimaan umpan balik dari program supervisi yang akan diimplementasikan?

Jawab :

Saya berharap umpan balik dari supervisi ini dapat membantu saya untuk lebih memahami bagaimana cara meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kebutuhan saya adalah adanya kesempatan untuk melakukan refleksi mendalam tentang pengalaman mengajar saya dan bagaimana saya dapat terus mengembangkan keterampilan saya sebagai pendidik.

3. Apakah program supervisi yang dibuat oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan etos kerja guru?

Jawab :

Program supervisi belum benar-benar mengakar dalam pengembangan etos kerja kami sebagai guru karna supervisi cukup jarang dilakukan, apalagi kepala sekolah juga orangnya sibuk. Kepala sekolah kami tidak hanya memberikan evaluasi, tetapi juga bertindak sebagai mentor. Kami diajak untuk merumuskan tujuan pengajaran yang spesifik dan berusaha untuk mencapainya dengan dukungan dari kepala sekolah.

4. Bagaimana Anda berencana untuk menggunakan umpan balik dari program supervisi untuk memperbaiki kinerja dan pengajaran Anda di kelas?

Jawab :

Setelah menerima umpan balik dari supervisi, saya berencana untuk melakukan refleksi tentang praktik mengajar saya. Saya akan melihat setiap area yang perlu diperbaiki dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk mengatasi kelemahan tersebut. Selain itu, saya juga akan melibatkan siswa dalam proses ini dengan mengajukan pertanyaan tentang pengalaman mereka dalam pembelajaran.

5. Bagaimana kualitas dan efektivitas supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap etos kerja guru?

Jawab :

Supervisi yang kami terima dari kepala sekolah sangat efektif dalam membangun etos kerja kami sebagai guru. Kepala sekolah tidak hanya memantau kinerja kami secara teratur, tetapi juga memberikan arahan yang jelas tentang harapan dan standar yang harus dipenuhi.

6. Seberapa sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru?

Jawab :

Kepala sekolah tidak melakukan supervisi secara rutin karna kepala sekolah juga memiliki banyak tanggung jawab. Beliau menganggap supervisi sebagai bagian integral dari dukungan yang diberikan kepada kami sebagai guru.

Jadwal supervisi ini dijadwalkan sejak awal tahun ajaran, dan kami sangat menghargai konsistensi dan perhatian beliau terhadap pengembangan pengajaran kami.

7. Apakah Anda merasa bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah telah membantu Anda dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme Anda?

Jawab :

Ya, saya sungguh merasa bahwa pendekatan supervisi yang dipraktikkan oleh kepala sekolah telah memberi kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme saya sebagai seorang guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan umpan balik yang detail dan terfokus setelah setiap pengamatan kelas, tetapi juga bekerja sama dengan guru untuk merancang rencana pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu kami.

8. Bagaimana kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru?

Jawab :

Kepala sekolah kami melakukan pendekatan yang inklusif dalam menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru. Setelah sesi supervisi, beliau tidak hanya memberikan umpan balik secara langsung kepada individu, tetapi juga mengatur pertemuan kelompok untuk berbagi temuan dan pembelajaran bersama. Namun kepala sekolah tidak selalu konsisten dalam menetapkan jadwal supervisi atau memberikan umpan balik secara tepat waktu setelah sesi supervisi.

9. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi?

Jawab :

Dalam pengalaman saya, kepala sekolah kami tidak hanya memberikan dukungan moral tetapi juga praktis dalam menyelesaikan permasalahan dari hasil supervisi. Beliau menyediakan waktu untuk diskusi mendalam tentang cara-cara untuk mengatasi hambatan yang saya temui.

10. Apakah kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi?

Jawab :

Saya menghargai dedikasi kepala sekolah kami dalam melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi. Beliau tidak hanya memberikan arahan saat awal, tetapi juga melakukan kunjungan ke kelas untuk melihat langsung bagaimana implementasi rekomendasi supervisi dilakukan.

11. Bagaimana Anda menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan guru dan murid-murid anda?

Jawab :

Saya percaya bahwa komunikasi yang baik adalah kunci untuk membangun hubungan yang solid dengan rekan guru dan murid-murid saya. Dengan murid-murid, saya selalu menciptakan suasana kelas yang terbuka dan ramah, memperhatikan kebutuhan individu mereka, dan mengajukan pertanyaan untuk memahami perspektif mereka.

12. Bagaimana Anda menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi semua murid?

Jawab :

Untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif, saya memulai dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan setiap murid. Saya menghargai keunikan masing-masing individu dan menciptakan suasana kelas yang ramah dan terbuka. Saya memastikan bahwa setiap murid merasa didengar dan dihargai dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berbicara dan berkontribusi dalam diskusi kelas. Selain itu, saya menyediakan berbagai macam bahan bacaan dan sumber daya yang mengakomodasi berbagai gaya belajar dan kebutuhan belajar.

13. Bagaimana Anda menangani situasi yang sulit dengan murid?

Jawab :

Saya percaya bahwa menangani situasi yang sulit dengan murid memerlukan kesabaran, pemahaman, dan komunikasi yang efektif. Ketika saya menghadapi situasi sulit, saya mulai dengan menciptakan ruang aman di mana murid merasa didengar dan dihargai. Saya bekerja sama dengan konselor sekolah atau tim pendukung lainnya untuk mendapatkan perspektif tambahan dan mengembangkan rencana tindakan yang sesuai.

14. Jelaskan bagaimana Anda bekerja sama dengan rekan guru untuk mencapai tujuan bersama?

Jawab :

Saya percaya bahwa kerjasama antar rekan guru adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama di sekolah. Kami aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim pengajaran untuk merencanakan kurikulum, mengidentifikasi kebutuhan siswa, dan membagi strategi mengajar yang efektif. Saya senang berbagi sumber daya dan pengalaman dengan rekan-rekan saya, dan sering kali kami saling mendukung dalam mengatasi tantangan dalam pengajaran dan pembelajaran.

15. Apakah ada tantangan khusus yang Anda hadapi dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

Jawab :

Salah satu tantangan yang saya hadapi adalah berinteraksi dengan rekan kerja yang memiliki gaya mengajar dan pendekatan yang berbeda-beda. Awalnya, hal ini bisa menjadi sedikit menantang karena kami memiliki preferensi dan pendekatan yang berbeda dalam mengajar. Namun, saya mengatasi tantangan ini dengan mendekati diri lebih baik dengan rekan kerja. Saya juga belajar untuk menghargai keunikan setiap pendekatan pengajaran dan mencari titik-titik persamaan untuk bekerja sama secara efektif.

16. Bagaimana Anda mengartikan dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah?

Jawab :

Inisiatif membuat guru merasa memiliki tanggung jawab lebih besar dalam mencari solusi yang kreatif dan efektif untuk tantangan yang dihadapi di kelas.

17. Bagaimana Anda telah menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kinerja Anda atau meningkatkan proses pembelajaran di kelas?

Jawab :

Sebagai contoh, saya memperkenalkan proyek tahunan 'Green School' di sekolah kami yang mendorong siswa untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan dan berkelanjutan. Saya juga aktif mengembangkan materi pembelajaran interaktif yang menarik untuk mendukung pemahaman konsep-konsep sulit dalam pelajaran IPA.

18. Apakah Anda merasa bahwa ada dukungan yang memadai dari kepala sekolah dan rekan guru untuk mengembangkan dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan Anda?

Jawab :

Saya menganggapnya sangat penting. Ketika kepala sekolah mendukung dan mengakui inisiatif yang kami lakukan, kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi. Ini bukan hanya tentang penghargaan materi, tetapi juga tentang pengakuan atas upaya keras yang kami lakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dukungan seperti itu tidak hanya memperkuat hubungan antar staf tetapi juga membangun atmosfer positif di sekolah.

19. Bagaimana Anda menunjukkan bahwa Anda dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain?

Jawab :

Saya menunjukkan bahwa saya dapat dipercaya dengan konsistensi dalam kinerja saya dan dengan membangun hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja dan siswa. Saya selalu menghormati janji dan komitmen saya, serta selalu bersedia untuk membantu dan mendukung sesama di tim.

20. Bagaimana Anda menjaga komitmen Anda terhadap murid dan kolega Anda?

Jawab :

Bagi saya, menjaga komitmen terhadap murid dan kolega adalah tentang konsistensi dan kejujuran dalam setiap interaksi dan tindakan. Saya selalu siap mendengarkan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi murid-murid saya, serta memberikan bantuan seoptimal mungkin. Dalam hubungan dengan kolega, saya aktif dalam berbagi ide dan pengalaman, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya.

D. Guru SDN 62 Parepare

Nama : Aunu Ihwan, S.Pd.

Waktu : Selasa/04 Juni 2024/Pukul 12.00 WITA

Tempat : Ruang Guru SDN 62 Parepare

Tanggapan Wawancara

1. Bagaimana supervise kepala sekolah dalam membantu anda meningkatkan profesionalisme dan kinerja Anda sebagai seorang guru?

Jawab :

Supervisi dari kepala sekolah saya tidak hanya tentang evaluasi, tetapi lebih kepada pembinaan dan pengembangan diri. Kepala sekolah kami cukup memperhatikan kebutuhan individu dan menyediakan sumber daya serta dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Namun ada berapa juga sarana dan prasarana masih kurang memadai dalam setiap kelas.

2. Apa harapan dan kebutuhan Anda dalam hal penerimaan umpan balik dari program supervisi yang akan diimplementasikan?

Jawab :

Adanya waktu yang cukup untuk berdiskusi dengan supervisor tentang perencanaan pengajaran yang lebih baik, serta dukungan untuk mengakses sumber daya yang mendukung pengembangan kemampuan saya sebagai seorang pendidik.

3. Apakah program supervisi yang dibuat oleh kepala sekolah sesuai dengan

kebutuhan dan pengembangan etos kerja guru?

Jawab :

Saya mengapresiasi program supervisi yang dirancang dengan baik oleh kepala sekolah kami. Program ini tidak hanya fokus pada peningkatan teknik pengajaran, tetapi juga pada pengembangan karakteristik kepribadian dan etos kerja kami sebagai guru. Kepala sekolah kami memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan individual kami, memberikan umpan balik yang membangun, dan mendorong kami untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran kami.

4. Bagaimana Anda berencana untuk menggunakan umpan balik dari program supervisi untuk memperbaiki kinerja dan pengajaran Anda di kelas?

Jawab :

Saya melihat umpan balik dari program supervisi sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja saya sebagai seorang guru. Saya akan merencanakan tindakan perbaikan yang konkret, seperti mengadopsi strategi baru yang disarankan atau memperbaiki implementasi metode pengajaran tertentu.

5. Bagaimana kualitas dan efektivitas supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap etos kerja guru?

Jawab :

Supervisi yang kami alami dari kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru. Kepala sekolah menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam hal integritas, dedikasi, dan komitmen terhadap pembelajaran. Hal Ini semua membangun rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi di antara kami sebagai tim pendidik.

6. Seberapa sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru?

Jawab :

Kepala sekolah kami melakukan supervisi setiap semester. Ketika kepala sekolah tidak dapat melakukan supervisi secara rutin, kami sebagai guru merasa

penting untuk mengambil inisiatif dalam mengelola dan meningkatkan praktik pengajaran kami sendiri.

7. Apakah Anda merasa bahwa pendekatan dan teknik supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah telah membantu Anda dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme Anda?

Jawab :

Pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh bagi perkembangan profesional saya. Kepala sekolah juga mendukung saya dalam menghadiri pelatihan dan seminar yang relevan, yang membantu saya untuk tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Secara keseluruhan, saya sangat menghargai pendekatan ini karena telah membantu saya menjadi pendidik yang lebih baik.

8. Bagaimana kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru?

Jawab :

Kepala sekolah kami menunjukkan komitmen yang besar terhadap pengembangan profesional guru melalui tindak lanjut supervisi yang efektif. Beliau tidak hanya memberikan umpan balik yang terstruktur setelah sesi supervisi, tetapi juga mengikuti perkembangan implementasi rencana tindak lanjut secara teratur. Ini biasanya melibatkan evaluasi bersama untuk memastikan bahwa perbaikan yang direkomendasikan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang diharapkan. Namun monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi tidak dilakukan secara rutin.

9. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan dan pendampingan kepada guru dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam supervisi?

Jawab :

Kepala sekolah kami sangat peduli terhadap perkembangan profesional kami. Ketika ada masalah yang muncul dari supervisi, beliau tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memastikan bahwa ada dukungan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut.

10. Bagaimana Anda menjalin komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan guru dan murid-murid anda?

Jawab :

Saya menganggap komunikasi dan hubungan interpersonal sebagai fondasi utama dalam pekerjaan saya sebagai seorang guru. Dengan rekan guru, saya aktif berkolaborasi dalam mengembangkan kurikulum, mengadakan pertemuan tim pengajaran, dan menyelenggarakan workshop atau pelatihan bersama. Saya juga senang berbagi ide dan pengalaman dengan mereka untuk saling mendukung dalam pengembangan profesional. Dengan murid-murid, saya selalu berusaha untuk menjadi pendengar yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan iklim kelas yang aman dan inklusif. Saya percaya bahwa membangun hubungan yang kuat dengan murid-murid membantu mereka merasa didukung dan termotivasi untuk belajar.

11. Bagaimana Anda menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi semua murid?

Jawab :

Saya berusaha keras untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan positif di kelas saya. Saya mengawali dengan membangun hubungan yang positif dan menghargai keragaman di antara siswa. Saya mengadopsi pendekatan berbasis kekuatan, di mana saya aktif mencari dan mengakui kekuatan dan minat unik dari setiap murid. Saya juga secara teratur mengevaluasi dan menyesuaikan strategi pengajaran saya untuk memastikan bahwa semua siswa merasa termotivasi dan memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang.

12. Bagaimana Anda menangani situasi yang sulit dengan murid?

Jawab :

Menangani situasi yang sulit dengan murid sering kali melibatkan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Saya memulai dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan murid, sehingga mereka merasa nyaman untuk berbicara dengan saya tentang masalah yang mereka hadapi. Saya mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis kekuatan, di mana saya mencari dan mengakui kelebihan dan minat unik dari murid tersebut. Selain itu, saya berusaha untuk tetap tenang dan mengontrol emosi saya sendiri, karena situasi sulit seringkali membutuhkan kehadiran yang stabil dan terkontrol.

13. Jelaskan bagaimana Anda bekerja sama dengan rekan guru untuk mencapai tujuan bersama?

Jawab :

Kerjasama dengan rekan guru merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam pekerjaan saya. Kami bekerja sama dalam tim pengajaran untuk merencanakan pembelajaran yang berfokus pada kebutuhan siswa, menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, dan mengintegrasikan teknologi serta sumber daya pendukung lainnya. Selain itu, kami mendukung satu sama lain dalam pengembangan profesional, baik melalui pelatihan bersama maupun berbagi praktik baik. Ini semua membantu kami untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan merangsang bagi siswa kami.

14. Apakah ada tantangan khusus yang Anda hadapi dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

Jawab :

Sebagai seorang guru, saya menghadapi tantangan dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda-beda. Hal ini dapat mempengaruhi cara kami berkolaborasi dalam merencanakan pembelajaran dan mengelola kelas. Untuk mengatasi tantangan ini, saya fokus pada membangun hubungan yang saling menghormati dan memahami. Saya

aktif mendengarkan dan menghargai kontribusi dari rekan kerja saya, serta mencari kesempatan untuk belajar dari pengalaman mereka.

15. Bagaimana Anda mengartikan dan menilai pentingnya inisiatif dalam pekerjaan seorang guru di sekolah?

Jawab :

Saya merasa sangat didukung oleh kepala sekolah dan rekan guru. Kepala sekolah kami secara terbuka mendukung ide-ide inovatif dan memberikan kami kebebasan untuk mengimplementasikan gagasan-gagasan baru. Selain itu, rekan-rekan guru terkadang bersedia berbagi pengalaman dan memberikan masukan yang membangun.

16. Apakah Anda merasa bahwa ada dukungan yang memadai dari kepala sekolah dan rekan guru untuk mengembangkan dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan Anda?

Jawab :

Saya merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya. Kepala sekolah kami selalu memberikan dukungan yang kuat kepada staf yang aktif berinovasi, dan ini memberikan energi tambahan bagi saya untuk terus mencari cara baru untuk meningkatkan pembelajaran di kelas. Ini juga mendorong kolaborasi antar guru karena kami saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

17. Bagaimana Anda menunjukkan bahwa Anda dapat dipercaya dan diandalkan oleh orang lain?

Jawab :

Untuk menunjukkan bahwa saya dapat dipercaya, saya berusaha untuk selalu konsisten dalam tindakan dan kata-kata saya. Saya percaya bahwa konsistensi adalah kunci untuk membangun kepercayaan, baik itu dengan siswa, rekan-rekan kerja, atau orang tua. Saya selalu berusaha untuk menghormati komitmen saya dan memberikan yang terbaik dalam setiap situasi.

18. Bagaimana Anda menjaga komitmen Anda terhadap murid dan kolega Anda?

Jawab :

Saya menjaga komitmen saya terhadap murid dan kolega dengan memberikan umpan balik yang membangun, dan selalu bersedia untuk bekerja sama dalam tim. Saya juga aktif mencari peluang untuk meningkatkan diri saya sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi sekolah dan komunitas pendidikan.



LAMPIRAN 1

Surat Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soréang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B- 1784/In.39/FTAR.01/PP.00.9/05/2024 28 Mei 2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 di
 KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: MEYLANI WITANINGRUM
Tempat/Tgl. Lahir	: SAMARINDA, 04 Mei 2001
NIM	: 19.1900.020
Fakultas / Program Studi	: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: X (Sepuluh)
Alamat	: JLN. JEND AHMAD YANI KM5, KEL. BUKIT HARAPAN, KEC. SOREANG KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PERFORMANCE SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU DI SDN 62 PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan tanggal 12 Juli 2024.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.
 NIP 198304202008012010

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

LAMPIRAN 2

Surat Izin Penelitian

		SRN IP0000419
PEMERINTAH KOTA PAREPARE DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU <i>(Jl. Bunder Madani No. 1 Telp (0421) 21194 Faksimile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpm.parepare@parepare.go.id)</i>		
REKOMENDASI PENELITIAN Nomor : 419/IP/DPM-PTSP/6/2024		
Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penempatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penetapan Rekomendasi Penelitian. 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.		
Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :		
MENGIZINKAN		
KEPADA NAMA :	MEYLANI WITANINGRUM	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA :	INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE	
Jurusan :	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	
ALAMAT :	JL. JEND. A. YANI KM. 5 PAREPARE	
UNTUK :	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan ketentuan sebagai berikut :	
	JUDUL PENELITIAN : PERFORMANCE SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU DI SDN 62 PAREPARE	
	LOKASI PENELITIAN : DINAS PENDIDIKAN DAN KESUDAYAAN KOTA PAREPARE (UPTD SDN NEGERI 62 PAREPARE)	
	WAKTU PENELITIAN : 31 Mei 2024 s.d 12 Juli 2024	
	a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan	
	Dikeluarkan di: Parepare Pada Tanggal : 03 Juni 2024 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE  HJ. ST. RAHMAN AMIR, ST, MM Pembina Tk. 1 (IV/b) NIP. 19741013 200604 2 019	
Biaya : Rp. 0.00		

LAMPIRAN 3

Surat Keterangan Meneliti



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPTD SEKOLAH DASAR NEGERI 62 PAREPARE
 Alamat : Jl. Jend Ahmad Yani Km. 5 No.Telp. 0421-3311632
 Email: uptdsdn62parepare@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421/051/UPTD SDN 62

Berdasarkan surat Pemerintah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare Nomor 419/IP/DPM-PTSP/6/2024 Perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama	: MEYLANI WITANINGRUM
NIM	: 19.1900.020
Alamat	: JL. JEND. A. YANI KM.5
Nama Lembaga/Universitas	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
Judul Penelitian	: “PEFORMANCE SUPERVISOR KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU DI SDN 62 PAREPARE”
Jenis Penelitian	: KUALITATIF
Lama Penelitian	: 27 Mei s.d. 12 Juli 2024

Benar telah melaksanakan penelitian pada UPTD SDN 62 Parepare sejak tanggal 27 Mei s.d 12 Juli 2024.
 Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Parepare, 21 Juni 2024
 Kepala Sekolah,
Hj. MURSIDA, S. Pd.M. Pd
NIP. 197107171995012001

LAMPIRAN 4

Surat Keterangan Telah Wawancara

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Hj. Mursida, S.M. M.M*

Alamat : *BTN SAO LAPADRE Blok C.17 Parepare*

Pekerjaan/jabatan : *Kepala UPTD SDN 62 Parepare*

Menyatakan telah diwawancarai oleh :

Nama : *Meylani Witaningrum*

Alamat : *Jl. Jend. A. Yani Km.5*

Pekerjaan : *Mahasiswa*

Pada :

Hari/Tanggal : *13/6/2024 (Kamis)*

Waktu : *10.00*

Tempat : *SDN 62 Parepare*

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul :

PERFORMANCE SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU DI SDN 62 PAREPARE.

Demikian keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 13 Juni 2024

[Signature]

Hj. MURSIDA, S.Pd. M.M
NIP. 197107171995012001

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RASDIANI, S.Pd
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani Km. 5
 Pekerjaan/jabatan : Guru Mapel

Menyatakan telah diwawancarai oleh :

Nama : Meylani Witaningrum
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani Km. 5
 Pekerjaan : Mahasiswa

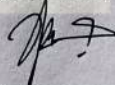
Pada :
 Hari/Tanggal : Kamis, 13/6/2024
 Waktu : 10.30
 Tempat : SDN 62 Parepare

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul :

PERFORMANCE SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU DI SDN 62 PAREPARE.

Demikian keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 13 JUNI 2024


 RASDIANI, S.Pd.

BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HASRIANTI
 Alamat : RTN LAPADDE MAS BLOK A/66
 Pekerjaan/jabatan : GURU

Menyatakan telah diwawancarai oleh :

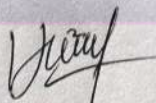
Nama : Meylani Witaningrum
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani Km. 5
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Pada :
 Hari/Tanggal : 13 / 6 / 2024 (Kamis)
 Waktu : 09.30
 Tempat : SDN 62 Parepare

Guna memperoleh data untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul :

PERFORMANCE SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA GURU DI SDN 62 PAREPARE.

Demikian keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 13 Juni 2024


 HASRIANTI

LAMPIRAN 5

Dokumentasi



Wawancara dengan KEPALA SEKOLAH



Wawancara dengan GURU



Wawancara dengan GURU



Wawancara dengan GURU



BIODATA PENULIS



Meylani Witaningrum adalah penulis skripsi ini. Lahir di Samarinda, Kalimantan Timur. Pada tanggal 4 Mei 2001, merupakan anak ke sulung (Pertama) dari 2 bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Suroso dan Ibu Mariani. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani km.5. Kelurahan Soreang, Kecamatan Bukit Harapan, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2013 lulus dari SDN 62 Parepare, Pada Tahun 2016 lulus dari SMPN 4 Parepare, dan melanjutkan di SMA Negeri 3 Parepare dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan kuliah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Parepare mengambil Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Penulis pernah melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di MTS Negeri Parepare dan melaksanakan kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) Di Desa Barang, Kecamatan Liliraja, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan. Penulis juga pernah aktif di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS MPI)

Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), Penulis mengajukan tugas akhir berupa tugas Skripsi yang berjudul :Peformance Supervisi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Etos Kerja Guru di SDN 62 Parepare. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: meylaniwitaningrum@iainpare.ac.id.