

PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI SMP MUHAMMADIYAH KOTA BOGOR

Sarah Talia Dwi Larasati,¹ M. Hidayat Ginanjar,² Heriyansyah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor
Thaliasarah38@gmail.com
m.hidayatginanjar@gmail.com
heristai@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of supervision in SMP Muhammadiyah Bogor city, in terms of (1) knowing the implementation of principal supervision in developing teacher professional competence (2) to determine the role of principal supervises in developing teacher professional competence (3) to determine the factors supporting factors (4) to determine the inhibiting factors (5) to determine the solution of the inhibiting factors. This research was conducted at SMP Muhammadiyah Bogor City Jln. Heros Handle Raden Saleh Nomor. 55, Empang, South Bogor City District, Bogor City Prov. West Java. This research is a qualitative research by collecting informasi through observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that: (1) the implementation of the principals supervision is prepared by planning the supervision program and the implementation is carried out twice every semester. (2) the supervisory role of the principal has been maximized in developing teacher professional competence. (3) the cooperation of the supervision team with the teachers and adequate infrastructure facilities are the main supporting factors. (4) the main inhibiting factor is the teachers less than maksimal time management in supervision participation. (5) solutions to overcome the inhibiting factors for principals holding meetings with teachers to maximize supervision activities. It can be concluded that the role of the principals supervision in developing the professional competence of teachers at SMP Muhammadiyah Bogor City has been effective and maximal.

Keywords: *supervision, principal, and teacher professional competence*

ABSTRAK

Riset ini bertujuan buat mengenali penerapan supervisi di SMP Muhammadiyah kota Bogor, ditinjau dari (1) mengenali penerapan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru (2) buat mengenali kedudukan supervises kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesiionalisme guru (3) buat mengenali faktor- faktor pendukung (4) buat mengenali faktor-faktor penghambat (5) buat mengetahui pemecahan dari aspek penghambat. Riset ini dicoba di SMP Muhammadiyah Kota Bogor Jln. Pahlawan Gagang Raden Saleh Nomor. 55, Empang, Kec. Kota Bogor Selatan, Kota Bogor Prov. Jawa Barat. Riset ini ialah riset kualitatif dengan mengumpulkan informasi lewat observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil riset ini membuktikan kalau: (1) penerapan supervisi kepala sekolah di persiapkan dengan pembuatan perencanaan program supervisi serta penerapan dicoba 2 kali tiap semester. (2) kedudukan supervisi kepala sekolah telah optimal dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. (3) kerjasama regu supevisi dengan para guru serta sarana fasilitas prasarana yang mencukupi jadi aspek pendukung utama. (4) aspek penghmbat utama merupakan manajemen waktu guru yang kurangmaksimal dalam partisipasi supervisi. (5) pemecahan menanggulangi aspek penghambat kepala sekolah mengadakan rapat bersama guru buat mengoptimalkan aktivitas supervisi. Bisa disimpulkan kedudukan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor telah efisien serta optimal.

Kata kunci: *supervisi, kepala sekolah, dan kompetensi profesionalitas guru*

A. PENDAHULUAN

Supervisi serta inspeksi kedua konsep yang tidak dapat disamakan, Jika dibandingkan dengan pengawasan, pengawasan cenderung lebih otoriter dan berorientasi pada kekuasaan. Di sisi lain, supervisi lebih menekankan pada promosi budaya ramah keluarga dengan mendorong pertumbuhan layanan dan mendorong kolaborasi produktif di antara para pendidik yang dicoba oleh kepala sekolah ataupun pihak- pihak yang terpaut secara demokratis.

Kepala sekolah selaku supervisor memiliki keahlian buat untuk menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar. Peran kepala sekolah adalah salah satu pengawasan, dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan kepada siswa. Karena kinerja kepala sekolah sebagai manajer sangat penting, dan karena kinerja kepala sekolah adalah kunci utama untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan produktivitas di tempat kerja kepala sekolah, kinerja kepala sekolah merupakan prediktor yang kuat dari produktivitas tempat kerja secara keseluruhan. Etos kerja adalah sesuatu yang perlu digarap jika seorang kepala sekolah akan melakukan pekerjaan dengan baik dalam pekerjaannya.

Pembinaan dan pengembangan profesional mungkin merupakan satu-satunya cara untuk sepenuhnya menyadari potensi guru dan profesional pendidikan untuk berperan dalam meningkatkan standar keunggulan pendidikan. Peran kepala sekolah dapat mengambil beberapa bentuk, salah satunya adalah mengarahkan pengawasan, di mana perhatian secara khusus difokuskan pada upaya guru untuk pertumbuhan profesional. Meskipun pemerintah telah melakukan upaya yang signifikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menjadikan peningkatan profesionalisme, keragaman, dan kualitas guru sebagai prioritas utama, hasilnya belum tampak memuaskan karena berbagai kendala dan penyimpangan dalam pelaksanaan di lapangan dan kurangnya keterlibatan guru dalam kebijakan. pengaturan.

Penelitian tentang peran supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru perlu dan perlu dilakukan mengingat tantangan yang muncul. Oleh karena itu, sesuatu harus dilakukan untuk mengatasi masalah ini dan membantu siswa berhasil di sekolah. Salah satu solusinya adalah dengan memberikan pengawasan yang ketat terhadap pendidik dalam bentuk pembinaan atau pendampingan untuk membantu mereka meningkatkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. target yang sudah diputuskan.

Dari hasil observasi awal dilapangan ditemukan bahwa sekolah SMP Muhammadiyah Kota Bogor adalah lembaga pendidikan yang berareditasi A dan menjadi sekolah swasta

pertama di kota Bogor sebagai pencontohan sekolah swasta *Era New Normal* di masa pandemic covid 19, dan sebagai sekolah swasta pertama yang menggunakan aplikasi *E-Rapot* di kota Bogor serta di iringi dengan berbagai prestasi yang dimiliki SMP Muhammadiyah Kota Bogor. Kepala sekolah SMP Muhammadiyah kota Bogor Mengawasi dengan mengadakan pertemuan sebulan sekali untuk menilai program yang kurang dimanfaatkan dan merencanakan kegiatan sekolah yang akan datang dengan tetap menjaga kewaspadaan terhadap protokol kesehatan selama pandemi tidak hanya dengan rapat tatap muka kepala sekolah juga menggunakan aplikasi IT seperti *Zoom* dan *Google Meet*, Sebagai tindakan lebih lanjut, kepala sekolah akan melakukan kunjungan kelas virtual selama waktu pelajaran sebenarnya guru untuk mengawasi efektivitas guru di kelas. Guru sering diberikan kuesioner sebagai bagian dari kegiatan penilaian diri guru, dan kepala sekolah mengadakan seminar dan memberikan berbagai jenis pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Peneliti menemukan bahwa lembaga tersebut tidak lazim karena kepala sekolah dalam melakukan supervisi tidak memanfaatkan supervisi sebagai alat untuk mencari kesalahan guru melainkan untuk pembinaan guru.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Peran

(Soekanto 2012) Penafsiran kedudukan bagi Soejono Soekanto, Selama seseorang memenuhi tanggung jawab dan haknya sebagaimana ditentukan oleh posisinya, yang terakhir tetap statis. Dalam suatu organisasi tiap orang mempunyai bermacam-macam ciri dalam melakukan tugas, kewajiban ataupun tanggung jawab yang sudah diberikan oleh tiap-tiap organisasi ataupun lembaga.

2. Pengertian Supervisi

(Iskandar, 2010) H. Mukhtar dan Iskandar mendefinisikan supervisi sebagai tindakan mengawasi, memimpin, atau menginstruksikan orang lain ketika mereka mencoba sesuatu yang baru dengan tujuan untuk memperbaikinya nanti. Supervisor, dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, berfungsi sebagai motivator, pembimbing, dan penasihat kepada bawahannya selama melakukan revisi, sesuai dengan teori yang mendasari gagasan supervisi.

(H. Gunawan, 2012) Tujuan supervisi pendidikan adalah untuk memfasilitasi dan mengarahkan pertumbuhan profesional pendidik di kelas. Setiap motivasi harus diarahkan untuk membuat perubahan yang diperlukan dan memberikan pelatihan yang diperlukan di dalam kelas.

3. Fungsi Supervisi

Berikut ini adalah contoh fungsi kritis supervisi pendidikan yang harus diketahui oleh kepala sekolah dan pimpinan sekolah lainnya (Purwanto, 2012) :

- a. Dalam mempelajari kepemimpinan
 - 1) Bekerja sama untuk merumuskan strategi dan kebijakan.
 - 2) Libatkan orang-orang dalam apa yang Anda lakukan.
 - 3) Langkah ketiga adalah membantu kelompok dalam menangani dan menyelesaikan masalah.
 - 4) Menciptakan suasana yang optimis dan positif, atau meningkatkan semangat kerja.
 - 5) Libatkan semua orang dalam proses pengambilan keputusan.
 - 6) Keenam, berdasarkan peran dan keahlian khusus mereka, individu dalam tim diberikan tingkat tanggung jawab dan otonomi yang meningkat.
 - 7) Manfaat ketujuh adalah mendorong anggota kelompok untuk lebih imajinatif.
 - 8) Singkirkan perasaan bersalah atau rendah diri yang mungkin dimiliki anggota kelompok sehingga mereka merasa nyaman untuk berbicara.
- b. Dalam interaksi sosial
 - 1) Gunakan kesalahan masa lalunya dan tim sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang.
 - 2) Membantu individu dalam mengatasi kekurangan pribadi, seperti kemalasan, perasaan rendah diri, apatis, pesimis, dan sebagainya.
 - 3) Ketiga, mendorong nilai-nilai demokrasi di antara kelompok.
 - 4) Mempromosikan suasana saling menghormati sesama anggota kelompok dan sesama manusia.
 - 5) Singkirkan kecurigaan yang mungkin ada dalam kelompok.
- c. Pengembangan proses kelompok
 - 1) Pelajari kelebihan dan kekurangan setiap orang dalam kelompok.
 - 2) Menciptakan dan mempertahankan budaya kepercayaan di antara anggota tim dan antara anggota tim dan kepemimpinan.
 - 3) Berusahalah untuk menjadi positif dan membantu setiap saat.
 - 4) Meningkatkan kesadaran setiap orang akan akuntabilitas pribadi mereka sendiri dalam kelompok.
 - 5) Membuat keputusan yang baik saat menyelesaikan perselisihan atau konflik di antara anggota organisasi.
 - 6) Keenam, menjadi ahli dalam mengatur dan menjalankan rapat.

d. Administrasi kepegawaian

- 1) Memilih pekerja yang memenuhi semua kualifikasi dan memiliki semua keterampilan yang diperlukan.
- 2) Menugaskan pekerja ke posisi dan tanggung jawab yang paling sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.
- 3) Mencari lingkungan kerja yang bermanfaat, metode penyaluran dan pemusatan energi, dan pencapaian tujuan mulia.

e. Dalam bidang studi evaluatif

- 1) Memperoleh keakraban yang mendalam dengan dan perintah dari tujuan pendidikan seseorang.
- 2) Mengenal dan dilengkapi dengan standar atau ukuran yang dapat digunakan untuk evaluasi.
- 3) Ketiga, Anda harus ahli dalam metode pengumpulan data jika Anda ingin mendapatkan informasi yang lengkap, akurat, dan dapat diproses menggunakan standar saat ini.
- 4) 4) Menarik kesimpulan dan interpretasi dari data evaluasi untuk belajar tentang jalan potensial untuk pengembangan.

(Ginting 2020) Apabila setiap pimpinan pendidikan, termasuk kepala sekolah, menguasai dan melaksanakan tugas pengawasan tersebut secara penuh terhadap anggotanya, maka sekolah atau lembaga tersebut akan semakin lancar dan berhasil dalam mencapai tujuan pendidikannya.

4. Jenis Supervisi

a. Pengawasan Instruksi dan Pengawasan Umum

Menurut Purwanto (2012), “pengawasan umum” mengacu pada pemantauan tugas dan operasi yang tidak terkait langsung dengan peningkatan kualitas pengajaran di kelas, seperti pengelolaan gedung dan perlengkapan sekolah, administrasi keuangan sekolah, dan sebagainya. pada.

Sedangkan supervisi pengajaran mengacu pada tugas-tugas administratif dengan tujuan menyeluruh untuk meningkatkan keadaan kerja guru dan sumber daya kelas sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan. Apa yang telah dibahas sejauh ini tentang definisi dan makna supervisi dapat disimpulkan sebagai supervisi instruksional.

b. Supervisi Klinis

(Julian 2021) Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Supervisi klinis adalah metode membantu guru dalam menutup kesenjangan antara metode pengajaran mereka yang sebenarnya dan yang ideal.

5. Ruang Lingkup Supervisi

(Ramzah, Winny Fajarny Suhada 2021) Mengingat pentingnya supervisi dalam memastikan keberhasilan siswa di kelas, masuk akal untuk berpikir tentang supervisi dalam hal bagaimana berorientasi membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran mereka. Dengan kata lain, membantu menciptakan pengaturan pendidikan yang lebih baik.

Pengajaran dan pertumbuhan staf administrasi adalah fokus utama pengawasan dalam mengejar tujuan pendidikan. Mendorong, membimbing, dan menghadirkan peluang adalah cara pengawasan yang efektif dalam skenario ini. Yang termasuk dalam pengawasan pendidikan adalah:

- a. Manajemen kurikulum berbasis lapangan.
- b. Kedua, pengelolaan lembaga kemahasiswaan.
- c. Ketiga, mengelola pekerja di lapangan.
- d. Keempat, mempertahankan kendali atas infrastruktur fisik.
- e. Pengaturan dan pengawasan sektor keuangan.
- f. Poin keenam adalah manajemen PR.
- g. Tujuh) Mengawasi tubuh siswa.

Karena luasnya pengawasan dalam domain ini, pengawas diharapkan memiliki pengetahuan dalam semua aspek ini. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tidak mungkin untuk secara efektif memantau satu set variabel jika seseorang tidak memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain.

6. Tujuan Supervisi

(Hawirung 2010) Tujuan supervisi menurut Hariwung adalah sebagai pengendalian kualitas, pengembangan profesional dan untuk memotivasi guru. Supervisi sebagai pengendalian kualitas artinya, kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab memonitor proses belajar mengajar di sekolah dengan cara kunjungan kelas, berkonsultasi dengan guru yang dapat diharapkan pendidikan. Supervisi yang baik adalah supervisi yang mampu merefleksikan multi tujuan pendidikan tersebut. Mengabaikan tujuan lain

adalah cara yang pasti untuk gagal dalam pengawasan. Oleh karena itu, jelas bahwa supervisi pendidikan dimaksudkan untuk membantu evolusi profesi guru secara keseluruhan, termasuk penyediaan sumber daya, layanan kepemimpinan, dan peningkatan hubungan positif dengan semua pemangku kepentingan. A. (Ramzah, 2011) Salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan untuk membantu siswa berhasil secara akademis adalah dengan memberikan supervisi. Cara terbaik untuk mengarahkan pengawasan dapat ditemukan untuk membantu proses dengan lebih baik. Sederhananya, segalanya menjadi lebih baik ketika orang-orang dibantu untuk menciptakan pengaturan pendidikan yang lebih baik. Pengajaran dan pertumbuhan staf administrasi adalah fokus utama pengawasan dalam mengejar tujuan pendidikan. Dalam skenario ini, pembinaan dan pengawasan dapat dilakukan melalui penguatan positif, arahan ahli, dan kesempatan yang luas. Adapun ruang lingkup supervisi pendidikan yaitu, supervisi bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang kepegawaian, bidang sarana dan prasarana, bidang keuangan, bidang humas, dan bidang ketatausahaan. Ruang lingkup supervisi dalam tujuan bidang ini mengharuskan supervisor mempelajari semua bidang ini tanpa terkecuali.

7. Indikator Supervisi Yang Efektif

Menurut (Sutarjo, 2014) Dalam arti luas, menunjukkan seberapa jauh kemajuan telah dibuat menuju tujuan tertentu. Jika semua tugas utama selesai, tujuan ketepatan waktu terpenuhi, dan anggota berpartisipasi aktif, maka pembelajaran telah berhasil.

Menurut (Arikunto 2015), pembelajaran yang unggul adalah hasil dari upaya di bidang supervisi untuk meningkatkan lingkungan belajar:

- a. Membantu orang tumbuh dan meningkatkan keterampilan mereka.

Agar tujuan pendidikan dapat diwujudkan, manajer memerlukan keterampilan untuk merencanakan dan menerapkan strategi yang efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia.

- b. Bayangkan, rencanakan, dan buat konten pendidikan.

Tujuan supervisi harus memberikan rute yang jelas menuju pendidikan berkualitas tinggi melalui perencanaan dan pengembangan kurikulum yang cermat.

- c. Meningkatkan standar pendidikan di sekolah.

Untuk pendidikan yang lebih baik, seorang manajer harus bersedia menyediakan sumber daya seperti buku, komputer, dan kunjungan lapangan.

- d. Mengatur aliran percakapan antara orang-orang.

Guru dan staf akan sangat terpengaruh oleh interaksi mereka dengan siswa dan personel sekolah lainnya. Menyadari interaksi humanistik diperlukan untuk mengembangkan tempat kerja yang menyenangkan dan penuh perhatian.

Melakukan tugas administrasi (mis.

Ketika sampai pada pekerjaan di belakang layar untuk menyelesaikan sesuatu, supervisorlah yang membuat semuanya berjalan.

8. Pengertian Kepala Sekolah

Menurut penelitian tahun 2010 (Wahjosumidjo), Menurut Wahjosumidj, kepala sekolah adalah pendidik bersertifikat yang bertanggung jawab untuk mengawasi lingkungan belajar (seperti ruang kelas) yang menampung instruktur dan murid.

Menurut penelitian (Rachmawati, 2015), Menurut Rachmawati, kepemimpinan kepala sekolah adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang staf fungsional sekolah—seorang guru—dalam bentuk tugas untuk mengarahkan sekolah menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sebaik-baiknya. efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia. mengatur.

Menurut sebuah studi baru (Ginanjari, 2018), M. Hidayat Ginanjari berpendapat bahwa agar efektif, seorang pemimpin tidak boleh otokratis ketika merumuskan dan menegakkan kebijakan, melainkan seseorang yang memiliki visi dan dedikasi untuk tujuan itu, serta kompetensi, integritas, kejujuran, keterbukaan terhadap umpan balik, dan kemampuan untuk mendengarkan.

9. Peran Kepala Sekolah

per 2012 (Pirdarta) Secara umum, tanggung jawab kepala sekolah terdiri dari sebagai berikut:

- a. Pemimpin dalam Posisi Resmi, kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan. Siapapun yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditemukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti, latar belakang pendidikan, pengalaman usia, pangkat dan integrasi.
- b. Peran kepala sekolah sebagai manajer, perencana, penyelenggara, dan pemimpin staf ahli sekolah. Itu memanfaatkan struktur dan prosedur manajemen yang sudah ada sebelumnya.
- c. Kepala Sekolah Memiliki kapasitas untuk memimpin dengan sukses adalah kunci untuk berkembang menjadi manajer yang sukses karena pemimpin memberikan pengaruh yang signifikan dalam lingkungan manajemen. Apa yang membuat

seseorang menjadi pemimpin adalah kemampuannya untuk menginspirasi orang lain untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Artinya, jika tidak ada pengikut, tidak akan ada pemimpin.

10. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

(Dilaporkan pada 2018) Eksekutif Tertinggi Peran kepala sekolah adalah sebagai pengawas, dan merupakan tanggung jawabnya untuk memastikan bahwa guru yang bertanggung jawab mengarahkan upaya mereka dengan benar ke arah pengembangan keterampilan pendidikan dan pedagogis murid mereka.

(Said 2018) Secara umum, wewenang dan tanggung jawab kepala sekolah memungkinkan untuk tindakan dan inisiatif berikut:

- a. Memotivasi pendidik untuk memberikan karya terbaiknya di kelas. sebuah. Meningkatkan minat personel sekolah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
- b. Mencoba untuk memperoleh dan melengkapi peralatan pendidikan yang diperlukan, seperti media pembelajaran, untuk pengalaman kelas yang terorganisir dan efisien.
- c. Bekerja dengan pendidik untuk membuat, mengeksplorasi, dan menerapkan rencana pelajaran yang lebih mencerminkan kebutuhan saat ini.
- d. Menciptakan lingkungan di mana guru dan anggota staf lainnya dapat bekerja sama secara produktif dan damai.
- e. Diskusi kelompok, perpustakaan sekolah, dan mengirimkan guru dan staf ke kursus pelatihan dan seminar yang disesuaikan dengan bidang keahlian khusus mereka adalah semua cara untuk mencapai tujuan ini.
- f. Mempromosikan kemitraan kolaboratif antara lembaga pendidikan dan BP3 atau POMG dan organisasi lain untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Tanggung jawab pengawasan kepala sekolah dapat dipecah ke dalam kategori yang lebih spesifik berikut:

- a. Berpartisipasi dalam konferensi atau pertemuan kelompok profesi yang relevan, seperti Sumber Pengembangan Profesi Pendidik (PDRI) atau Perhimpunan Lulusan Pendidikan (AEG), dll.
- b. Berkonsultasi dengan pendidik tentang tujuan kursus dan prinsip panduan.
- c. Bicara tentang pendekatan dan strategi yang berbeda untuk meningkatkan pengajaran di kelas.
- d. Membantu pendidik dalam membuat program untuk triwulan atau semester yang akan datang, serta program untuk unit pembelajaran yang akan datang.

11. Pengertian Kompetensi

(Surya, 2011; Psikologi Pembelajaran) Kompetensi diartikan sebagai “kemampuan, pengetahuan, wewenang, dan daya untuk memutuskan atau menentukan sesuatu” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

(Uzer 2014) Untuk menjadi profesional di bidangnya, pendidik harus memiliki, menginternalisasi, dan menunjukkan berbagai kompetensi.

Menurut penelitian terbaru (Tilaar, 2012), Mengutip Tilaar, seorang profesional memiliki bakat dan pola pikir yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar bidangnya. Seorang profesional melakukan dirinya secara profesional, sebagai lawan dari amatir.

12. Pengertian Profesional

Menurut penelitian terbaru (Tilaar, 2012), Menurut Tilaar, ciri seorang profesional sejati adalah kompetensi dan sikap untuk melaksanakan pekerjaan seseorang sesuai dengan standar perdagangan seseorang. Seorang profesional adalah seseorang yang mendekati pekerjaannya dengan tingkat keseriusan yang sama seperti yang akan mereka berikan kepada klien yang membayar. Kompetensi melawan pengalaman: di situlah pro dan amatir berbeda. Seorang ahli sejati akan selalu berusaha untuk memperbaiki dirinya dengan melanjutkan pendidikan dan pelatihannya.

13. Guru Profesional

(Dewi 2015) Pendidik profesional adalah mereka yang menggunakan keterampilan unik mereka untuk memberi manfaat bagi siswa mereka, memastikan bahwa pelajaran mereka disampaikan dengan cara yang diterima dan dipahami. Tidaklah cukup bagi seorang guru untuk memiliki pengetahuan di bidangnya; ia juga perlu memiliki kepribadian yang dapat dipercaya yang dapat menjadi contoh bagi murid-muridnya, keluarga mereka, dan masyarakat luas. Membangun identitas profesional guru adalah proses berkelanjutan yang harus dipandu oleh tuntutan spesifik setiap individu pendidik di kelas. (Uzer & Usman 2014) Dalam pandangan Usman, mengajar adalah bidang khusus yang menuntut kemampuan yang dikembangkan dengan baik. Orang yang kurang pengalaman atau pelatihan untuk memimpin acara atau mengajar siswa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan ini. Kualifikasi khusus diperlukan untuk memasuki profesi guru, karena guru harus berpengalaman baik dalam pendidikan dan banyak ilmu terkait yang paling baik dikembangkan selama pelatihan formal.

(Surya 2011) Sementara itu, dari perspektif psikologis Surya, seorang guru memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Seorang spesialis di bidang psikologi pendidikan, atau seorang pendidik dengan pemahaman yang mendalam tentang bidang tersebut dan kemampuan praktis untuk menerapkan prinsip-prinsipnya dalam pekerjaannya.
- b. Artis dalam hubungan manusia, yang berarti bahwa guru memiliki kemampuan bawaan untuk menumbuhkan lingkungan yang positif untuk belajar melalui membina hubungan positif dengan siswanya.
- c. Pengorganisasian ke dalam kelompok, dengan penekanan pada melakukannya untuk tujuan pedagogis.
- d. Inovator adalah seseorang yang dapat memikirkan cara untuk memperbaiki metode yang sudah ada.
- e. Pendidik, sebagai pekerja kesehatan mental, dituntut untuk mengembangkan kesejahteraan emosional murid mereka.

14. Kompetensi Profesional Guru

Nurutami 2016 Kompetensi profesional guru terdiri dari kompetensi yang harus dikuasai dalam rangka melaksanakan tugas pokok mengajar, yang erat kaitannya dengan reorganisasi tanggung jawab guru, seperti pemahaman yang menyeluruh terhadap materi yang diajarkan dan keterampilan untuk menyampaikannya secara efektif kepada siswa. Dalam konteks ini yang dimaksud dengan “pekerjaan guru” adalah segala sesuatu yang secara khusus ditugasi oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, dengan menggunakan bakat kerja profesionalnya sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk tindakan profesional individu. Sebagai seorang pendidik, tanggung jawab utama seorang guru adalah untuk membantu siswa mengembangkan kompetensi profesional yang diperlukan untuk desain pelajaran yang efektif, penyampaian instruksional, dan penilaian, serta untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional pendidik itu sendiri.

15. Faktor Pendukung Supervisi

(Fahmi 2018) Sebagai contoh faktor yang mendukung supervisi akademik, pertimbangkan (a) Melakukan polling untuk mengetahui apa yang menurut instruktur merupakan tantangan terbesar untuk meningkatkan keterampilan manajemen kelas mereka, (b) Mendefinisikan apa yang membuat seorang guru yang baik, dan bagaimana pengetahuan itu dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi siswa di kelas, c) Melaksanakan program pelatihan bertahap dan berkelanjutan, (d) Melakukan evaluasi

terhadap kompetensi akademik guru, (e) Mencari solusi untuk mengatasi permasalahan keprofesionalan guru.

16. Faktor Penghambat

(Ningsih, Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah 2013) Faktor penghambat supervisi yang mungkin terjadi adalah sebagai berikut, a) Sistem kerja sentralisasi kerja yang masi melekat, b) Guru di tuntut untuk membiasakan budaya kerja baru dalam meningkatkan kreativitas dan kerja keras, c) Pengalokasian waktu yang singkat dalam pelaksanaan supervisi akademik, d) Terlalu banyak sekolah yang diawasi oleh suatu pengawas sehingga pengawasan atau supervisi yang diberikan tidak telaksana secara maksimal, e) Kurangnya ketersediaan sarana prasarana sekolah.

C. METODE

Almansyur (2017) Wawancara dengan pihak administrasi sekolah dan fakultas digunakan untuk memperoleh data kualitatif untuk penelitian ini. Teknik Observasi, dalam penelitian ini peneliti turun tangan langsung kelapangan dengan menggunakan teknik observasi peneliti mencari dan mengali data-data serta informasi beserta fakta-fakta yang tergambaran langsung dilapangan. Peneliti mengumpulkan data dengan observasi partisipatif yang artinya peneliti hanya mengamati kegiatan-kegiatan yang diamati tanpa terlibat langsung dalam kegiatan tersebut. Teknik studi Dokumentasi dalam penelitian ini, Informasi yang berkaitan dengan studi dikumpulkan dengan menyaring makalah-makalah yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis data Miles dan Hurben digunakan dalam penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah Kota Bogor

Pelaksanaan supervisi dipersiapkan sedemikian matang dengan pembuatan perencanaan program serta pembuatan instrument evaluasi supervisi. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik kepada para gur minimum satu kali serta optimal 2 kali dalam tiap semester. Ada pula pendekatan supervisi terhadap para guru dicoba dengan 2 metode pendekatan ialah pendekatan secara kolaboatif serta tidak langsung. Buat metode supervisi kepala sekolah memakai metode kunjungan kelas, rapat guru dalam supervisi ini kepala sekolah memakai metode yang membiasakan kondisi guru serta hambatan yang dialami oara guru. Senantiasa terdapat tindak lanjut yang diambi oleh kepala sekolah terpaut

supervisi umumnya dengan mengadakan pelatihan serta mengadakan seminar dan dialog antara guru buat menanggulangi hambatan tersebut.

2. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Hasil Supervisi Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah Kota Bogor

Kepala sekolah membagikan pembinaan kepada guru mata pelajaran di arahkan serta di dukung seluruhnya buat menjajaki MGMP (Musyawaeah Guru Mata Pelajaran) selaku wadah guru tumbuh yang di adakan oleh kepala sekolah. MGMP ini membagikan pembinaan terkait keahlian kemampuan modul, struktur RPP, Konsep, serta Pola Pikir keilmuan. Kedudukan supervisi kepala sekolah dalam tingkatan kompetensi profesionalis guru pula nampak dari kemampuan para guru yang mempunyai keahlian standar kompetensi serta kompetensi bawah mata pelajaran. Berikutnya hasil supervisi kepala sekolah nampak pada pemanfaatan teknologi Data serta komunikasi dalam proses pendidikan, bisa disimpulkan kalau hasil kedudukan supervisi kepala sekolah sanggup tingkatan profesionalitas guru pada kompetensi pedagogic, karakter, professional serta kompetensi sosial.

3. Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor

Aspek pendukung supervisi kepala sekolah di SMP Muhammadiyah Kota Bogor merupakan kerjasama guru dalam kesediaan guru menerima pembinaan dari kepala sekolah, ikatan kekeluargaan diantara guru, terdapatnya transparansi manajemen sekolah serta terdapatnya ikatan dan komunikasi yang baik antara pengawas serta guru. Serta fasilitas prasana yang mendukung aktivitas supervisi. Kematangan program supervisi yang telah dijalankan dengan efisien serta efektif.

4. Tantangan Kepala Sekolah Yang Ingin Menaikkan Standar Guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor

Dalam implementasi supervisi tidak senantiasa berjalan baik serta cocok dengan tujuan yang telah di tetapkan, hambatan ataupun aspek penghambat yang di temukan dalam supervisi kepala sekolah SMP Muhammadiyah KotaBogor merupakan, manajemen waktu dalam menuntaskan aktivitas supervisi yang dirasakan oleh para guru, yang berakibat pada hasil supervisi yang tidak pas waktu.

5. Lima Cara Mengatasi Hambatan Supervisi Kepala Sekolah yang Efektif Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor

Kepala sekolah membuat pemecahan dengan membagikan pengumuman agenda supervisi seminggu lebih dahulu kepada para guru dengan harapan guru dapat

membiasakan dengan agenda mereka. Sehingga supervisi dapat dilaksanakan cocok dengan agenda yang telah di buat.

E. KESIMPULAN

Bersumber pada hasil riset, observasi, analisa serta ulasan dari informasi yang berhasil periset kumpulkan serta diolah Adapun kesimpulan yang dapat diambil tentang peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor:

1. Terwujudnya sistem pengawasan prinsip di SMP Muhammadiyah Kota Bogor penerapan supervisi disiapkan sedemikian matang dengan pembuatan perencanaan program serta pembuatan instrument evaluasi supervisi. Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik kepada para guru minimum satu serta optimal 2 kali dalam tiap semester. Ada pula pendekatan supervisi terhadap guru dicoba dengan 2 metode pendekatan secara langsung serta tidak langsung. Buat metode memakai metode kunjungan kelas, rapat guru dalam supervisi ini kepala sekolah memakai metode yang membiasakan kondisi guru serta hambatan yang dialami para guru. Kepala sekolah selalu mengambil tindakan berdasarkan hasil evaluasi supervisi guru, dan tindakan itu biasanya berbentuk sesi pelatihan serta mengadakan seminar serta dialog antar guru buat menanggulangi hambatan tersebut.
2. Kedudukan supervisi kepala sekolah dalam tingkatkan kompetensi profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor, kepala sekolah membagikan pembinaan kepada guru mata pelajaran di arahkan serta di dukung seluruhnya buat menjajaki MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) selaku wadah guru buat tumbuh yang di adakan oleh sekolah. MGMP ini membagikan pembinaan terpaut keahlian kemampuan modul, struktur RPP, konsep, serta pola pikir keilmuan. Kedudukan supervisi kepala sekolah dalam tingkatkan profesionalitas guru pula nampak dari keahlian para guru yang mempunyai keahlian standar kompetensi serta kompetensi bawah mata pelajaran. Berikutnya hasil supervisi kepala sekolah dalam tingkatkan profesionalisme guru nampak pada pemanfaatan teknologi data serta komunikasi dalam proses pendidikan, bisa disimpulkan kalau hasil kedudukan supervisi yang dicoba sanggup tingkatkan profesionalitas guru pada kompetensi pedagogic, kompetensi karakter, kompetensi professional serta kompetensi sosial.
3. Faktor penghambat pengawasan kepala sekolah terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor, faktor penghambat

supervisi akademik ini adalah manajemen waktu para guru dalam pelaksanaan jadwal supervisi yang tidak sesuai yang berdampak pada waktu pelaksanaan supervisi yang kurang efektif dan efisien.

4. Peningkatan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah Kota Bogor di bawah pengawasan kepala sekolah terkendala oleh beberapa hal, aspek penghambat supervisi akademik ini merupakan manajemen waktu para guru dalam penerapan agenda supervisi yang tidak cocok yang berakibat pada waktu penerapan supervisi yang kurang efisien serta efektif.
5. Pemecahan mengatasi faktor- faktor penghambat merupakan kepala sekolah membagikan pengumuman seminggu saat sebelum penerapan supervisi dengan harapan guru dapat membiasakan dengan agenda mereka. Sehingga supervisi dapat dilaksanakan cocok dengan agenda yang telah terbuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almansyur, M.Djuandi Ghony & Fauzan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pembaharuan, 2015.
- Dewi, Tiaara Anggi. "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi." *Jurnal Pendidikan*, 2015: 27.
- Fahmi. "Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kompetensi Guru." *Junral Pendidikan*, 2018: 23.
- Ginancar, M.Hidayat. "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS MASJID." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2018: 01.
- Ginting, Ribbika. "Fungsi Supervisi Kepala Sekolah." 2020.
- H.Gunawan, Ary. *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Hawirung. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud , 2010.
- Iskandar, Mukhtar &. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Julian, Retno Djohor. "Model, pendekatan, dan teknik supervisi pendidikan di perguruan tinggi." *Jurnal Unpad*, 2021: 104.
- Mulyasa, E. 2012.
- Ningsih, Puji. 2013.
- Ningsih, Puji. "Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah." *Jurnal Pendidikan*, 2013: 45.

- Nurutami, Rizkiana. "Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Pendidikan*, 2016: 121.
- Pirdarta, Made. *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT Grasindo, 2012.
- Purwanto, M. Ngamlim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta, 2012.
- Rachmawati. "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah." *Jurnal Informa Politeknik Indonesia Surakarta*, 2015: 31.
- Ramzah, Winny Fajarny Suhada. "Supervisi Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2011: 27.
- Ramzah, Winny Fajarny Suhada. "Supervisi Pendidikan." 2021.
- Said, Ahmad. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu." *Jurnal Evaluasi*, 2018: 260.
- Saputra, Uhar. 2013.
- Soekanto. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2012.
- Surya, M. *Psikologi Pembelajaran*. Bandung, 2011.
- Surya, M. "Psikologi Pembelajaran." *Publikasi Jurnal Psikologi Pendidikan*, 2011.
- Sutarjo. "Supervisi Pengawasan dan Kepala Sekolah dalam Peningkatan mutu pembelajaran." *Jurnal Unsika*, 2014.
- Tilaar. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- . *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Renika Cipta, 2012.
- Uzer, Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 2014.
- . *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Rajagarindo Persada, 2010.