BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

1. Kepala sekolah

Kepala sekolah/madrasah dapat diartikan sebagai salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah/madrasah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemelihaaan sarana dan prasarana juga sebagai supervaisor pada madrasah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi kepala sekolah/madrasah, kepala sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan sebagai kepala sekolah/madrasah.[1]

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa kepala sekolah/madrasah adalah sebuah jenjang khusus yang diberikan kepada seorang guru yang telah memenuhi berbagai persyaratan dan diberikan tugas tambahan untuk memimpin lembaga pendidikan agar dapat

[1] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011), hal. 24.

berjalan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2. Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa inggris *Supervision* yang terdiri atas dua kata, yaitu *super* dan *vision.* Kata " super" berarti atas atau lebih, sedangkan "vision" berarti melihat atau meninjau. Jika digabungkan mengandung pengertian melihat dengan sangat teliti perkerjaan secara keseluruhan. Supervisi sebagai aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.[2]

Supervisi dalam pengertian lain adalah berbagai bentuk bantuan dari pada pemimpin sekolah yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. H. Burton dan Leo J. Brukner mengartikan supervisi adalah teknik pelayanan yang tujuan utamanya untuk mempelajari dan memperbaiki secata bersama-sama faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.[3]

---

[2] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, Cet. 15, hal. 76.
[3] Hasan Basri, *Landasan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 171.

Dalam kedudukannya sebagai supervisor atau pengawas, kepala sekolah bertugas melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk membimbing para guru dalam menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi siswa, memilih metode yang akan digunakan dalam proses belajar mengajar, mengadakan rapat dewan guru, dan mengadakan kunjungan kelas.

Supervisi merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolahterarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dalam kegiatan supervisi juga diperlukan yang sifatnya merupakan usaha membantu setiap personel terutama guru, agar selalu melaksanakan kegiatan sesuai tugas dan tangung jawab masing-masing[4]

b. Fungsi dan Teknik-teknik Supervisi

Seorang supervisor pendidikan perlu memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dalam usaha ke arah tercapainya tujuan tersebut. Fungsi utama yang merupakan tugas-tugas pokok seorang supervisor dibidang pendidikan adalah sebagai berikut:

[4] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), cet. 3, hal. 112.

1. Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan, maka perlu diadakan penelitian. Proses suatu penelitian ilmiah meliputi:

a) Perumusan pokok (topik) masalah yang akan diselidiki. Pada fase ini supervisor merumuskkan dan membatasi dengan tegas dan jelas tentang apa yang akan diselidiki.
b) Pengumpulan data. Pada fase ini supervisor mengumpulkan sebanyak mungkin data (keteranganketerangan) mengenai masalah tersebut. data itu baik bersifat faktual (fakta-fakta konkrit) atau berupa opini (pendapat atau tanggapan) orang-orang yang disupervisi. Pengumpulan data dapat dilakukan secara langsung melaluai observasi atau wawancara atau tidak secara langsung melalui angket dan sebagainya.
c) Pengolahan data. Pada fase ini bahan atau data yang telah terkumpul diolah dalam hal ini dilakukan:
    1) Koreksi : memeriksa data yang diperoleh, apakah data yang diperolah memenuhi syarat-syarat untuk diolah atau tidak.
    2) Seleksi : memilih data yang sesuai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

3) Klasifikasi : menggolongkan atau mengelompokkan data yang sejenis, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan menurut jenis kelamin, umur, ijazah, dan sebagainya.
4) Komparasi : membandingkan atau mengelompokkan data
5) Interpretasi : menafsirkan hasil pengolahan itu.

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar cara atau teknik supervisi digolongkan menjadi dua:

1) Teknik Perseorangan

Yang dimaksud teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan seperti mengadakan kunjungan kelas, mengadakan kunjungan observasi, membimbing guru tentang cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa, membimbing guru dalam hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah.

2) Teknik Kelompok

Yang dimaksud dengan teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan yaitu mengadakan pertemuan

atau rapat, mengadakan diskusi kelompok, dan mengadakan penataran.[5]

2. Penilaian

Dalam suatu penelitian, supervisor dapat menarik suatu kesimpulan terhadap situasi datau masalah yang diselidiki. Kesimpulan itu berupa tanggapan terhadap masalah atau situsi yang diselidiki.

Fungsi penilaian atau evaluasi dalam supervisi modern, lebih menitik beratkan kepada aspek-aspek positif (kebaikan-kebaikan) dari pada aspek-aspek negatif (kesalahan-kesalahan). Hal ini yang perlu dipahami oleh para supervisor pendidikan sehingga tidak terus menerus mencari kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh orangorang yang disupervisi, akan tetapi menemukan dan mengembangkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai.

3. Perbaikan

Dari hasil-hasil penilaian (evaluasi) supervisor dapat mengetahui bagaimana keadaan atau situasi pendidikan/pengajaran pada umumnya dan situasi mengajar/belajar pada khususnya, serta segala fasilitas dab upaya yang dipergunakan apakah baik atau buruk, memuaskan

[5] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, cet. 23, hal. 120-122.

atau tidak, mengalami kemajuan atau kemunduran, mengalami kemacetan atau sebagainya.

Dalam supervisi pendidikan modern, tugas utama seorang supervisor adalah mengadakan perbaikan (improvement). Bahwasanya apa yang belum baik atau belum memuaskan atau yang mengalami kemacetan atau kemunduran supaya segera diperbaiki.

4. Peningkatan

Situasi yang ada sudah baik atau belum, sudah memuaskan atau mengalami kemajuan. Situasi yang demikian harus ditingkatkan atau dikembangkan (fungsi "development") agar apa yang sudah baik itu supaya lebih baik lagi, apa yang sudah memuaskan itu supaya lebih memuaskan lagi, apa yang telah mengalami kemajuan supaya lebih maju lagi. Inilah fungsi supervisor pendidikan sebagai "developer".

Fungsi-fungsi itu harus teritegrasi dalam tugas "pembinaan" sebagai tugas inti supervisor pendidikan. Dalam supervisinya pembinaan yang diberikan supervisor berupa bimbingan (guidence) atau tuntunan (tut wuri handayani) ke arah pembinaan dari orang-orang yang disupervisi.[6]

---

[6] Sohiron, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,*(Pekanbaru: Kreasi Edukasi, 2015), hal. 168-171.

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Sebagai kepala sekolah harus mampu melaksanakan program supervisi pendidikan yang baik, serta memanfaatkan hasil supervisi pendidikan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Dalam hal ini untuk mensupervisi guru, kepala sekolah harus mampu melakukan penilaian kinerja terhadap guru dalam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) hasil penilaian tersebut akan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerjanya bila dirasa adanya penurunan pada kinerjanya.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala Madrasah sebagai supervisor adalah: (1) kepribadian guru, (2) peningkatan profesi secara kontinu, (3) proses pembelajaran, (4) penguasaan materi pembelajaran, (5) keragaman kemampuan guru, (6) keragaman daerah, dan (7) kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.[7]

Supervisor bertugas untuk memberi bimbingan dan penyuluhan guna kemajuan sekolah. Oleh karena itu, seorang supervisor harus bersifat lapang dada dan bijak dalam menerima berbagai saran dan kritik dari semua pihak. Kinerja supersisi adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar-mengajar secara total, misalnya memperbaiki mutu mengajar guru, membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas,

---

[7] Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 37.

termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran poses belajar-mengajar, alat-alat pelajaran, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal impleentasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, serta prosedur dan taknik evaluasi pengajaran.

Supervisi dituntut menciptakan situasi dan kondisi belajar-mengajar yang kondusif serta menimbulkan semngat luar biasa dari semua gutu dan karyawan sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan keadaan tersebut, semua siswa terpengaruh untuk semakin giat belajar dan mengejar prestasi akademik lebih baik.[8]

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanaka , menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja diartikan sebagai prestasi, yang menunjukkan sesuatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.[9] Menurut Husaini Usman kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu.[10] Sedangkan pengertian guru secara

[8] Hasan Basri, *Landasan Pendidikan..*, hal. 176-177.
[9] Supardi, *Kinerja Guru,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Cet ke-2, hal. 53
[10] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 67

istilah berasal dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang memiliki arti orang mengajar.[11]

Kinerja guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa "guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peaturan perundang-undangan. Peningkatan terhadap kinerja guru sendiri perlu dilakukan oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan.[12]

2. Macam-macam Kinerja Guru

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru harus mengetahui beberapa macam kinerja guru, macam-macam kinerja guru dibagi menjadi dua yaitu kinerja guru dalam mendesain program pembelajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Kinerja guru dalam mendesain program pembelajaran yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam mengorganisasikan dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, maka setiap guru harus membuat satuan pelajaran atau persiapan pengajaran, sehingga dengan adanya hal tersebut guru dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tesedia secara efektif dan efisien.

---

[11] Najib Sulhan, *Karakteristik Guru Masa Depan,* (Surabaya: PT Temprina Media Grafika, 2011), hal. 1

[12] Supardi, *Kinerja Guru..*, hal. 53

Kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang dimaksud adalah kemampua guru dalam hal mengajar, kemampuan mengajar yang harus dimiliki oleh guru yakni: (a) kualitas-kualitas personal dan professional, (b) persiapan mengaja, (c) perumusan tujuan pembelajaran, (d) penampilan guru dalam mengajar dikelas, (e) penampilan siswa dalam belaja, (f) evaluasi. [13]

3. Indikator dan Ciri-ciri Kinerja Guru

Dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, seorang guru juga harus memperhatikan indikator-indikator kinerja guru yang berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment* yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru. Alat ini menyoroti tiga aspek:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

[13] Syarifudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), hal 83

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan.pada tahap ini seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluas, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan evaluasi.[14]

Indikator merupakan aspek yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja. Manurut John Miner ada 4 dimensi yang bisa dijadikan tolok ukur yaitu:

a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan,
c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif/jam kerja hilang

[14] Rusman, *Model-model Pembelajaran.* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) hal. 78.

d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.[15]

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tantangan terbesar kepala sekolah adalah bagaimana memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya, dalam masyarakat modern bukanlah hal mudah untuk memotivasi dikarenakan banyak orang yang mendapatkan kepuasan pribadi dari pekerjaan. Situasi ini sesuai dengan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat yang paling tinggi adalah aktualisasi diri dan tigkat paling rendah adalah psikologis.[16]

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Selain itu kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh pembawaan(bakat) dan kepribadian.

Sementara itu motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: (1) lingkungan fisik pekerjaan, (2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari (a) kepemimpinan, (b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efesiensi organisasi dan manajemen.[17]

---

[15] Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Press, 2010), hal. 129-130

[16] Abd. Khalid, *Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara*, Jurnal Ilmiah Administratie, Vol. 12, No. 1, Edisi. Maret 2019, hal. 3

[17] Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), hal. 11-12

5. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya selalu memperhatikan bawahannya baik secara material maupun non material. Dengan perhatian itu, guru diharapkan bisa mendapatkan peningkatan dalah hal kinerjanya. Sebagai supervisor kepala sekolah juga peru mengadakan berbagai macam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru, ada tiga hal yang dapat dilakukan kepala sekolah antara lain:

a. Pembinaan kedisiplinan

Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan.

b. Pembangkitan motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana memberikan dorongan kepada makhluk untuk bertigkah laku mencapai tujuan.

c. Penghargaan

Salah satu hal penting untuk meingkatkan kinerja guru adalah pemberian penghargaan. Dengan pemberian penghargaan bawahan akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.[18]

---

[18] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 118-126

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Analisis Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	**Khoirunnisa sholikhah Nurul Jannah** **"**Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mtsn 5 Tulungagung" tahun 2020	Hasil penelitian ini menyebutkan strategi kepemimpinan sekolah cukup berhasil untuk meningkatkan kinerja guru ditandai dengan beberapa guru sudah mau berubah dan memiliki tekad yang kuat untuk menjadi lebik memperbaiki kinerjanya.	membahas tentang meningkatkan kinerja guru	Pada penelitian ini tidak memfokuskan peran apa yang diambil oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, namun didalam penelitian ini menyebutkan secara umum gambaran kepemimpinan kepala sekolah/madrasah
2	**Nurul Fatya Syafirna** "KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM MEMBINA PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI SMA NEGERI 5 BINJAI" tahun 2015	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kinerja kepala sekolah sebagai supervisi benar-benar di kerjakan dengan baik, dengan memberikan pembinaan, pengawasan dan evaluasi kepada guru.	Fokus penelitian membahas tentang kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor	Dalam penelitian ini memfokuskan kepada profesionalis guru Dan fokus dalam kinerja kepala sekolah/madrasah

3	**Rina Nur Uliastika** "PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM MEMBINA PROFESIONALISME GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG tahun 2018	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa peran kepala sekoah dalam meencanakan dan melaksanakan supervisi akademik cukup berhasil dengan dibuktikan dengan meningkatnya profesionalisme guru meskipun belum maksimal karena ada beberapa kendala.	Fokus penelitian membahas tentang kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor	Dalam penelitian ini memfokuskan kepada profesionalis guru
4	**ANGGUN INTANSARI ,** "PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI (STUDI DI MTs NURUL HUDA SUKAJAWA)" Tahun 2017	Hasil penelitian ini mnyebutkan bahwa kepala sekolah adalah puncak kepemimpinan di lembaga sekolah dan kepala sekolah menyadarkan guru bahwa menjadi guru adalah tugas yang mulia. Motivasi ini digunakan untuk membuat guru lebih semangat sehingga kinerja guru semakin meningkat. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan bantuan dan memberikan contoh perilaku yang baik. Hambatan penelitian ini terletak pada fasilitas yang kurang memadai.	Persamaan penelitian ini ada pada peningkatan kinerja guru	Penelitian ini meneliti secara umum peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan dikhususkan untuk guru PAI

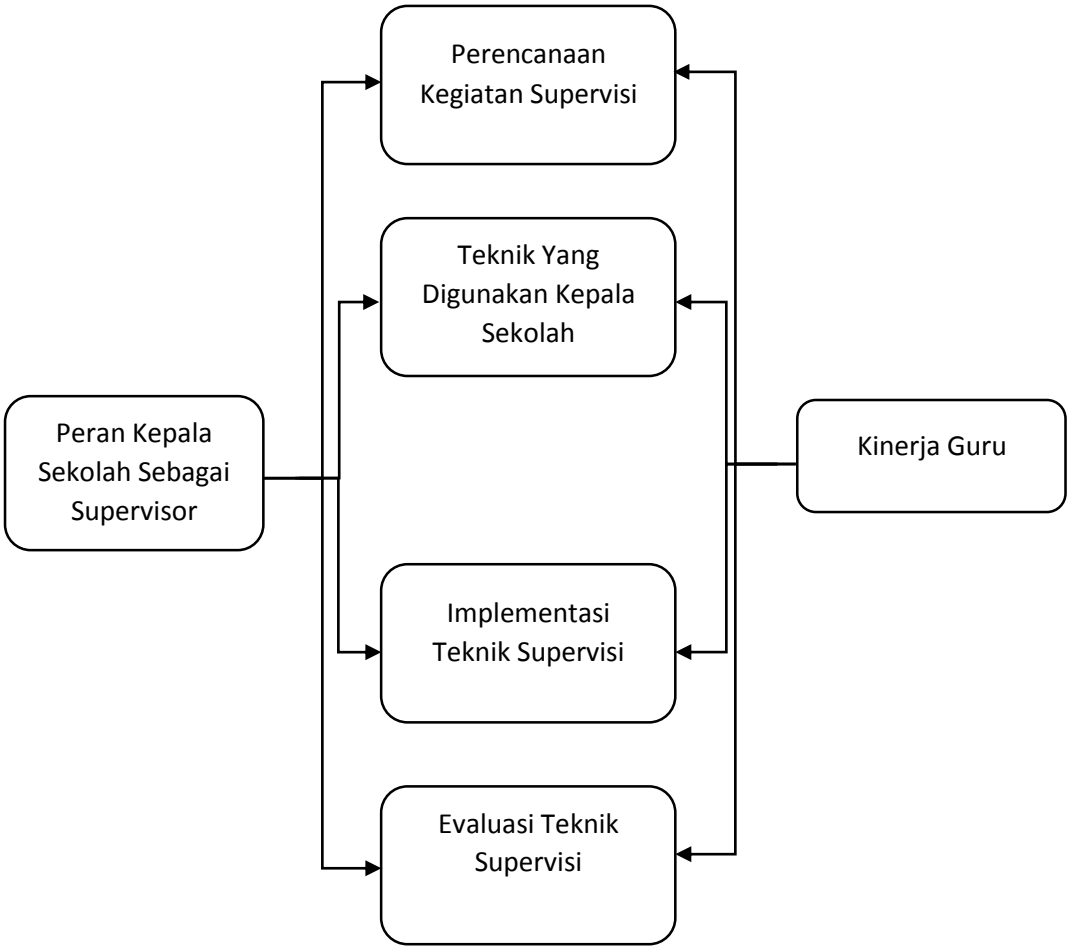
5	**VINA AGUSTIN** "PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTSN 2 TULUNGAGUNG TAHUN AJARAN 2018/2019"	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang berperan penting dalam tercapainya visi dan misi lembaga yang dipimpinnya, kepala sekolah dituntut untuk memberikan suntikan motivasi kepada setiap elemen pendidikan yang ada. Strategi dalam peningkatan kinerja guru sangatlah berhasil karena kepala sekolah memberikan trobosan-trobosan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga guru semakin semangat dalam perkerjaannya. Hambatan dalam penelitian ini adalah kesadaran sebagian kecil guru masih sangat rendah dan fasiitas yang kurang memadai.	Persamaan penelitian ini ada pada peningkatan kinerja guru	Penelitian ini membahas tentang peran kepala madrasah secara umum.
6	**MA'RUF** "Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN INP 048 Kec. Matakali Kab. Polman" Tahun 2014	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan supervisi di SDN 048 Matakali ini sudah efektif dan terlaksana dengan baik, peningkatan kinerja guru berdampak pada kehadiran dan keaktifan guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam pengajaran.	Persamaan didalam penelitian ini terletak pada pembahasan yaitu pembahasan tentang supevisi dan peningkatan kinerja guru	Perbedaan dalam skripsi ini terletak pada pemfokusan penelitian dimana penelitian ini tidak berfokus kepada teknik tertentu namun membahas pelaksanaan pengawasan

				dan keseluruhan teknik.
7	**MR. BUNYAMEE HAYEEHAMA** "Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah hakdee Withya Thailand Selatan" Tahun 2015	Dalam hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelaksanaan supervisi dilembaga pendidikan masih tergolog rendah dan belum maksimal dilihat dari kurang kreatifnya guru dan juga kurangnya pengawasan dan waktu kepala sekolah untuk melaksanakan pengawasan dan peningkatan kinerja guru.	Persamaan didalam penelitian ini terletak pada pembahasan yaitu pembahasan tentang supevisi dan peningkatan kinerja guru	Pebedaan pada penelitin ini terletak pada rumusan masalah dimana pada penelitian ini ingin membahas tentang peran dan faktor yang mempengaruhi kegiatan supervisi
8	**SARI KARLIASIH** "Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor di SMP Patra Mandiri 2 Palembang" Tahun 2018	Hasil dari penelitian disebutkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor di SMP Patra Mandiri 2 berjalan dengan cukup baik dibuktikan dengan perencanaan supervisi, menentukan kegiatan, dan melaksanakan pengawasan, serta membimbing guru. Hambatan yaitu dikarenakan kepala sekolah belom berpengalaman melakukan supervisi, minimnya bantuan operasional, beberapa guru yang tidak sesuai harapan, motivasi guru yang kurang. dan faktor pendukungnya	Persamaan dari penelitian ini adalah pembahasan tentang supervisi dan implementasinya	Perbedaan dari penelitian ini terletak pada pemfokusan penelitian dimana penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor secara umum

		adalah kesediaan guru dalam menerima pembinaan dari kepala sekolah dan pertipasi baik dari seluruh warga sekolah		

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian diatas membahas tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dan peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian yang dilaksanakan di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar dengan judul: Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar memiliki persamaan diantaranya menggunakan penelitian kualitatif, membahas tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor, membahas tentang peningkatan kinerja guru, dan melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

D. Paradigma Penelitian

Setelah melihat apa yang disampaikan oleh peneliti tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk meningkatkan kinerja guru diatas, dapat digambarkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas dan tanggungjawab yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja guru dari mulai membimbing guru dalam penyusunan kerangka pembelajaran, memberikan penilaian atau evaluasi tenaga pendidik sehingga tercapainya tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin.

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian