



**PENELITIAN TINDAKAN SEKOLAH  
(PTS)**

**UPAYA MENINGKATAN KINERJA GURU  
MELALUI SUPERVISI INDIVIDUAL TERHADAP GURU  
SMAN 51 JAKARTA TIMUR**

Disusun oleh :

**SOLIHIN, M.Pd  
NIP. 197201202008011011  
KEPALA SMAN 51 JAKARTA**

**Jl. Batu Ampar Kramat Jati Jakarta Timur  
DKI JAKARTA  
2022**

LEMBAR PENGESAHAN PENELITIAN TINDAKAN SEKOLAH(PTS)

Judul

UPAYA MENINGKATAN KINERJA GURU  
MELALUI SUPERVISI INDIVIDUAL TERHADAP GURU  
SMAN 51 JAKARTA TIMUR

Disusun oleh :

SOLIHIN, M.Pd  
NIP. 197201202008011011  
KEPALA SMAN 51 JAKARTA

Disahkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 16 November 2022

Mengetahui:  
Kepala Suku Dinas  
Pendidikan Kabupaten  
Wilayah II Jakarta Timur

Pembimbing,

**YANTO**  
Pembina Utama Muda / IVc  
NIP. 196607021992031008

**DR.ICEU RUFIANA, M.Si**  
NIP. 196605131990022001



BERITA ACARA SEMINAR

Pada hari ini Senin Tanggal Dua puluh delapan November Tahun Dua Ribu dua puluh dua, bertempat di SMAN 51 Jakarta Timur, yang dihadiri oleh 16 (Enam Lima) guru telah diseminarkan sebuah Laporan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan judul : "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Individual Terhadap Guru SMAN 51 Jakarta Timur".

Disusun oleh :

SOLIHIN, M.Pd  
NIP. 197201202008011011  
KEPALA SMAN 51 JAKARTA


Pembahas :

1. Sucitra Nursyifa, s.Pd. (.....)   
199609212019032013
2. Lepani Haelin (.....)   
198910092023211032

Moderator,

  
Elis Rahmah Pri. H., S.Pd.  
NIP. 199302062022212027

Notulis

  
Yono Sugiyono, S.S.  
NIP. 197608222023211002

Mengetahui:  
Ketua MKKS, Wilayah  
2 Jakarta Timur

Narasumber,

.....  
NIP.....

.....  
NIP.....

## SURAT KETERANGAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Harini, S.Pd**  
NIP : 196704232016112001 19  
Jabatan : Kepala Perpustakaan SMAN 51 Jakarta Timur

Dengan ini menerangkan bahwa kami menerima sebuah Laporan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) sebagai berikut:

Judul : Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Individual Terhadap Guru SMAN 51 Jakarta Timur.  
Penulis : **SOLIHIN, M.Pd**  
NIP : 197201202008011011  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMAN 51 Jakarta Timur.

Telah disimpan di Perpustakaan SMAN 51 Jakarta Timur Provinsi DKI Jakarta, sebagai Publikasi Ilmiah dan sebagai bahan Referensi.

Demikian keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui:  
Kepala Sekolah,  
  
**SOLIHIN, M.Pd**  
NIP. 197201202008011011

Taniran, 28 November 2022  
Kepala Perpustakaan,



**Harini, S.Pd**  
NIP. 196704232016112001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah Subhanahu wata'ala, atas limpahan rahmat dan karunianya laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Adapun judul laporan penelitian ini adalah, ” Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Individual Terhadap Guru SMAN 51 Jakarta Timur”.

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kami sampaikan kepada:

- (1) KepalaSuku Dinas Pendidikan Wilayah II Jakarta Timur,
- (2) Koordinator Pengawas Dinas Pendidikan DKI Jakarta
- (3) Pengawas Pembina SMAN 51 Jakarta Timur
- (4) Semua pihak yang telah membantu sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik.

Kami menyadari bahwa laporan penelitian ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan sarannya sehingga laporan penelitian ini menjadi lebih berkualitas.

Akhir kata semoga laporan penelitian ini memberikan makna dan manfaat khususnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Jakarta, November 2022

Penyusun

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul: “Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Individual Terhadap Guru SMAN 51 Jakarta Timur”.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Individual Terhadap Guru SMAN 51 Jakarta Timur.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Penelitian Tindakan (action Research) yang terdiri dari 2 (dua) siklus, dan setiap siklus terdiri dari: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengamatan, dan refleksi.

Berdasarkan hasil penelitian tindakan bahwa Supervisi Individual dapat meningkatkan Kinerja Guru SMAN 51 Jakarta Timur.

Selanjutnya peneliti merekomendasikan: (1) Bagi para Kepala Sekolah yang mengalami kesulitan yang sama maka dapat menggunakan Supervisi Individual sebagai solusinya.

(2) Agar penerapan Supervisi Individual mendapatkan hasil yang maksimal diharapkan Kepala Sekolah melaksanakan Supervisi Individual secara intensif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja, Supervisi Individual.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Berita Acara Seminar.....	iii
Surat Keterangan Publikasi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	viii
BAB. I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Hipotesis Tindakan.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Hasil Penelitian.....	5
F. Definisi Operasional.....	5
BAB.II KAJIAN PUSTAKA.....	6
A. Pendampingan.....	6
B. Kinerja Guru.....	18
BAB.III METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Tempat Penelitian.....	34
C. Obyek Penelitian.....	34
D. Metode Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	38
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	39

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas pembelajaran merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Peningkatan kualitas pembelajaran juga memiliki makna strategis dan berdampak positif, berupa (1) peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan masalah pendidikan dan pembelajaran yang dihadapi secara nyata, (2) peningkatan kualitas masukan, proses dan hasil belajar, (3) peningkatan keprofesionalan pendidik, dan (4) penerapan prinsip pembelajaran berbasis penelitian (Mastur 2600: 50).

Kenyataan rendahnya hasil belajar siswa, yang terlihat dari hasil evaluasi hasil belajar semua mata pelajaran yang di-US-kan pada siswa SMAN 51 Jakarta Timur , seperti tampak pada tabel 1.

NO	NAMA GURU	MATA PELAJARAN	NILAI
1	ROSMALA DEWI	MATEMATIKA	74
2	MAIMUNAH	IPS	76
3	DIAN	IPA	75
4	AGUSTIN	BAHASA INDONESIA	77

**TABEL.1 NILAI UJIAN SEKOLAH SMP PESERTA DIDIK**

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai mata pelajaran siswa SMP masih jauh dari standar ketuntasan belajar, apalagi memenuhi standar ketuntasan



belajar yang telah ditetapkan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa diperlukan upaya-upaya peningkatan hasil belajar pada siswa SMAN 51 Jakarta Timur .

Tabel 2. Nilai Rata-rata Ulangan Harian Mata Pelajaran US Tahun Pelajaran 2020/2022 pada SMAN 51 Jakarta.

No	Nama Guru	Mapel	Nilai Rata-rata
1	ROSMALA DEWI	MATEMATIKA	72,60
2	MAIMUNAH	IPS	74,50
3	DIAN	IPA	73,50
4	AGUSTIN	BAHASA INDONESIA	76,75

Sumber: Hasil Supervisi Akademik awal

Hasil tersebut menunjukkan hasil yang memprihatinkan, dan mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah perencanaan pengajaran yang kurang, penggunaan metode yang tidak tepat dapat menimbulkan kebosanan, dan kurang kondusifnya sistem pembelajaran, sehingga penyerapan pelajaran kurang.

Pendampingan dalam bentuk supervisi individual terhadap guru Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia dalam pengelola pembelajaran Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia menjadi penting agar guru benar-benar dapat mengelola pembelajaran dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan (materi, media belajar, metode, sumber belajar, dan evaluasi), pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi hasil belajar siswa.

## **B. Perumusan Masalah**

Masalah yang mendasar pada penelitian ini adalah rendahnya prestasi belajar siswa pada Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia, Masalah yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja guru terutama dalam pengelolaan pengajaran yang relatif monoton, kurang variatif adalah pengelolaan pengajaran oleh guru tidak terencana dengan baik, yang pada akhirnya proses pembelajaran bersifat konvensional, monoton dan terkesan guru hanya “asal menjalankan tugas” saja. Selain itu juga guru kurang inovatif dalam pengelolaan pembelajarannya.

Rendahnya hasil belajar tersebut merupakan tanggung jawab bersama pengelola pendidikan. Kepala Sekolah sebagai supervisor guru turut bertanggung jawab untuk melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja guru sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan hasil belajar siswanya.

Jelas bahwa hasil belajar siswa dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengelolaan pembelajaran yang lebih aktif dan kondusif sehingga siswa benar-benar dapat menguasai materi pelajaran. Peningkatan pengelolaan pembelajaran dapat dilakukan oleh guru didampingi oleh Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru sehingga guru dapat mengelola pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian rumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

Apakah pendampingan dalam bentuk supervisi individual oleh Kepala Sekolah terhadap guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika dan IPA dalam pengelolaan pembelajaran dapat :

1. Meningkatkan kinerja guru Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia di SMAN 51 Jakarta Timur?

2. Meningkatkan hasil belajar Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia di SMAN 51 Jakarta Timur.

### **C. Hipotesis Tindakan**

Hipotesis dalam penelitian tindakan ini adalah pendampingan dalam bentuk supervisi individual terhadap guru dalam pengelolaan pembelajaran dapat meningkatkan kinerja guru Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia .

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- 1) Meningkatkan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia SMAN 51 Jakarta Timur.
- 2) Meningkatkan hasil belajar Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia Peserta didik pada SMAN 51 Jakarta Timur.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat langsungnya adalah bagi guru, mereka akan mendapatkan metode yang efektif dalam pengelolaan pembelajaran Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia dan manfaat tidak langsungnya adalah:

- (1) bagi siswa, mereka dapat meningkatkan hasil belajar Mata Pelajaran Matematika, IPS, IPA dan Bahasa Indonesia dan
- (2) bagi sekolah dan pendidikan pada umumnya, akan terjadi peningkatan kinerja guru yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Supervisi Pendidikan terhadap Guru (Pendampingan)**

###### **1. Arti dan Pentingnya Supervisi**

Menurut Boardman (dalam Rohani dan Ahmadi 2007:68), supervisi adalah suatu kegiatan menstimulir, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontiyu pertumbuhan guru–guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih berpartisipasi dalam masyarakat moderen.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Purwanto (2003:76) bahwa supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan–tujuan pendidikan. Supervisi berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan– pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap frase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat–pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

## 2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi pendidikan menurut Arikunto (2013:154) pembinaan yang diberikan kepada seluruh staff sekolah, khususnya guru, agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik. Rohani dan Ahmadi (2007:69) berpendapat bahwa tujuan supervisi pendidikan ialah untuk mengetahui situasi mengukur tingkat perkembangan kegiatan sekolah dalam usahanya mencapai tujuan.

Ngalim Purwanto (2010:77) berpendapat bahwa tujuan supervisi pendidikan yaitu:

- (a) membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dan pegawai sekolah lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya,
- (b) berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang lebih baik,
- (c) membina kerja sama yang baik dan harmonis antara guru, murid, dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan *workshop*, seminar, *inservice-training*, atau *up-grading*.

Kata kunci dari supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas yang pada gilirannya meningkatkan kualitas belajar siswa. Pendapat ini diuraikan oleh Sahertian (2000: 19) yang menyatakan bahwa tujuan sipervisi pendidikan ialah: (a) mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah, (b) meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah, (c) mengembangkan kinerja sekuruh staf sekolah, termasuk para guru.

### 3. Fungsi Supervisi Pendidikan

Rohani dan Ahmadi (2007:70) menjelaskan secara singkat bahwa fungsi atau tugas supervisor ialah (a) menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan pendidikan di sekolah dalam segala bidang, (b) menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan di sekolah, (c) menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan. Dalam penjelasan rinci, dikemukakan bahwa supervisi mempunyai beberapa fungsi yaitu (a) fungsi pelayanan, yaitu kegiatan pelayanan untuk peningkatan profesionalnya, (b) fungsi penelitian, yaitu untuk memperoleh data yang obyektif dan relevan, misalnya untuk menemukan hambatan belajar, (c) fungsi kepemimpinan, yaitu usaha memengaruhi orang lain agar yang disupervisi dapat memecahkan masalah sendiri sesuai dengan tanggung jawab profesionalnya, (d) fungsi manajemen, yaitu supervisi dilakukan sebagai control atau pengarah, sebagai aspek manajemen, (e) fungsi evaluasi, yaitu supervisi dilakukan untuk mengevaluasi hasil atau kemajuan yang diperoleh, (f) fungsi bimbingan, (g) fungsi pendidikan dalam jabatan (*inservice education*) khususnya bagi para guru muda.

Purwanto (2010:86) menjelaskan secara rinci fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang penting diketahui, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam bidang kepemimpinan: (1) menyusun rencana dan kebijaksanaan bersama, (2) mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan, (3) memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan masalah, (4) membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau memupuk moral

yang tinggi kepada anggota kelompok, (5) mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan, (6) membagi dan medelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota sesuai, dengan fungsi- fungsi dan kecakapan masing- masing, (7) mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok, (8) menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

- b. Dalam hubungan kemanusiaan: (1) memanfaatkan kekeliruan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya, (2) membantu mengatasi kekurangan atau kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimis, (3) mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis, (4) memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia, (5) menghilangkan rasa curiga-mencurigai antara anggota kelompok.
- c. Dalam pembinaan proses kelompok: (1) mengenai masing-masing pribadi anggota kelompok, (2) memelihara sikap saling mempercayai, (3) memupuk sikap saling menolong, (4) memperbesar tanggung jawab, (5) bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok, (6) menguasai teknik memimpin rapat dan pertemuan.
- d. Dalam bidang administrasi personel: (1) memilih personel yang memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan, (2) menempatkan personel pada tempat dan



tugas yang sesuai dengan kemampuan, (3) mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.

- e. Dalam bidang evaluasi: (1) menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci, (2) menguasai dan memiliki normat/ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian, (3) menguasai teknik pengumpulan data, (4) menafsirkan dan menyimpulkan hasil penilaian sehingga dapat digunakan untuk perbaikan.

Sahertian (2010: 21) menyebutkan beberapa fungsi supervisi pendidikan dari para ahli yaitu: (a) perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran, (b) membina program pengajaran yang ada sebaik- baiknya sehingga selalu ada usaha, perbaikan, (c) menilai dan memperbaiki faktor- faktor yang memengaruhi proses pembelajaran peserta didik, (d) mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru, (e) memperbaiki situasi belajar mengajar dalam arti yang luas.

#### **4. Supervisi yang Efektif**

Agus Dharma (2000: 13) menyebutkan bahwa para supervisor bertanggung jawab atas kualitas kinerja para personel/karyawan yang dipimpinya. Dapat dinyatakan bahwa kemampuan supervisor untuk bawahannya akan sangat mempengaruhi produktivitas unit kerjanya. Efektivitas kepemimpinan seorang supervisor diukur oleh dua faktor utama, yaitu faktor keluaran (*output*) dan faktor manusia. Faktor keluaran adalah tingkat hasil yang di capai unit kerja yang merupakan petunjuk seberapa baik pencapaian sasaran yang telah direncanakan. Faktor *output* ini mencakup produktivitas, kualitas, kemampulabaan (*profitability*), dan efektivitas biaya. Faktor manusia menunjukkan tingkat kerja sama di kalangan karyawan dan kepuasan bekerja

di perusahaan/instansi yang bersangkutan. Ini termasuk kadar kegairahan, jumlah dan jenis komunikasi, tinggi rendahnya motivasi, komitmen terhadap tujuan perusahaan/instansi, serta tingkat konflik antar pribadi dan antar kelompok.

Agar dapat memimpin secara efektif, seorang supervisor harus mampu berkomunikasi dengan jelas, mengharapkan yang terbaik dari orang-orangnya, berpegang pada tujuan, dan berusaha memperoleh komitmen.

## **5. Pengembangan Model Supervisi**

Sahertian (2010) lebih lanjut menyebutkan bahwa model-model supervisi adalah model konvensional, model ilmiah model klinis, dan model artistik.

### ***a. Model supervisi yang konvensional (tradisional)***

Model ini adalah model supervisi yang hanya untuk mengoreksi kesalahan seseorang yang dilakukan supervisor adalah hanya untuk mencari kesalahan dalam membimbing, namun demikian model ini sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan supervisi pendidikan.

### ***b. Model supervisi yang bersifat ilmiah.***

Supervisi yang bersifat ilmiah memiliki ciri-ciri: dilaksanakan secara berencana dan kontinu, sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu, menggunakan instrument pengumpulan data, dan ada data yang obyektif yang diperoleh dari kesalahan yang riil.

### ***c. Model Supervisi Klinis***

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 proses membantu guru-guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan dengan tingkah laku mengajar yang ideal. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis adalah suatu proses pembimbing dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti sebagai dasar untuk usaha mengubah perilaku mengajar guru.

*Adapun ciri-ciri supervisi klinis adalah*

- 1) Dalam supervisi klinis, bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah. Tetapi tercipta hubungan manusiawi, sehingga guru-guru memiliki rasa aman. Dengan timbulnya rasa aman diharapkan adanya kesediaan untuk menerima perbaikan.
- 2) Apa saja yang akan disupervisi itu timbul dari harapan dan dorongan dari guru sendiri karena dia memang membutuhkan bantuan itu.
- 3) Satuan tingkah laku mengajar yang dimiliki guru merupakan satuan yang terintegrasi. Harus dianalisis sehingga terlihat kemampuan apa, ketrampilan apa yang spesifik yang harus diperbaiki.
- 4) Suasana dalam pemberian supervisi adalah suasana yang penuh kehangatan, kedekatan dan keterbukaan.
- 5) Supervisi yang diberikan tidak saja pada keterampilan mengajar tapi juga mengenai aspek-aspek kepribadian guru, misalnya motivasi terhadap gairah mengajar.
- 6) Instrument yang digunakan untuk observasi disusun atas dasar kesepakatan antara supervisor dan guru.

- 7) Balikan yang diberikan harus secepat mungkin dan sifatnya obyektif.
- 8) Dalam percakapan balikan sehausnya datang dari pihak guru lebih dulu, bukan dari supervisor.

#### ***d. Model Supervisi Artistik***

Mengajar adalah suatu pengetahuan (*knowledge*), mengajar itu suatu keterampilan (*skill*), tapi mengajar juga suatu kiat (*art*). Sejalan dengan tugas mengajar supervisi juga sebagai kegiatan mendidik. Dapat dikatakan bahwa supervisi adalah suatu pengetahuan, suatu keterampilan dan juga suatu kiat.

Supervisi itu menyangkut bekerja untuk orang lain (*working for the others*), bekerja dengan orang lain (*working with the others*), bekerja melalui orang lain (*working though the others*). Dalam hubungan bekerja dengan orang lain maka suatu rantai hubungan kemanusiaan adalah unsur utama. Hubungan manusia dapat tercipta bila ada kerelaan untuk menerima orang lain sebagaimana adanya hubungan itu dapat tercipta bila ada unsur kepercayaan. Saling percaya saling mengerti, saling menghormati, saling mengakui, saling menerima seseorang sebagaimana adanya. Hubungan tampak melalui pengungkapan bahasa, yaitu supervisi lebih banyak menggunakan bahasa penerimaan ketimbang bahasa penolakan. Supervisor yang mengembangkan model artistik akan menampak dirinya dalam relasi dengan guru-guru yang dibimbing sedemikian baiknya sehingga para guru merasa diterima. Adanya perasaan aman dan dorongan positif untuk berusaha untuk maju. Sikap seperti mau belajar mendengarkan perasaan orang lain., mengerti orang lain dengan problema-problema yang dikemukakan, menerima orang lain sebagaimana adanya, sehingga orang dapat menjadi dirinya sendiri. itulah supervisi artistik. Dalam bukunya *Supervision of Teaching*. (Sahertian 2000: 34-44)

## **6. Pendekatan Supervisi Pendidikan**

Pendekatan yang digunakan dalam menerapkan supervisi modern didasarkan pada prinsi-prinsip psikologis. Suatu pendekatan atau teknik pemberian supervisi, sangat bergantung kepada prototipe guru. Ada satu paradigma yang dikemukakan Glickman untuk memilah-milah guru dalam empat prototipe guru. Ia mengemukakan setiap guru memiliki dua kemampuan dasar, yaitu berpikir abstrak dan komitmen serta kepedulian.

Pendekatan dan perilaku serta teknik yang diterapkan dalam memberi supervisi kepada guru-guru berdasarkan prototipe guru seperti yang disebut di atas. Bila guru profesional maka pendekatan yang digunakan adalah non-direktif.

Perilaku supervisor (1) mendengarkan, (2) memberanikan, (3) menjelaskan, (4) mmnyajikan, (5) memecahkan masalah. Teknik yang diterapkan dialog dan mendengarkan aktif.

Bila gurunya tukang kritik atau terlalu sibuk, maka pendekatan yang diterapkan adalah Modeling. Perilaku supervisi (1) menyajikan, (2) menjelaskan, (3) mendengarkan, (4) memecahkan masalah, (5) negosiasi. Teknik yang digunakan percakapan pribadi, dialog menjelaskan.

Bila gurunya tidak bermutu, maka pendekatan yang digunakan adalah direktif. Perilaku supervisor (1) menjelaskan, (2) menyajikan, (3) mengarahkan, (4) memberi contoh, (5) menetapkan tolak ukur, dan (6) menguatkan.

Berdasarkan uraian singkat tentang paradigma kategori di atas, maka dapat diterapkan berbagai pendekatan teknik dan perilaku supervisi berdasar data mengenai guru yang sebenarnya yang memerlukan pelayanan supervisi. Berikut ini akan disajikan beberapa pendekatan supervisor.

**a. Pendekatan Langsung (Direktif)**

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari refleksi, yaitu respons terhadap rangsangan/stimulus. Oleh karena guru ini mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan (*reinforcement*) atau hukuman (*punishment*). Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor adalah: menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak ukur, dan menguatkan.

**b. Pendekatan Tidak Langsung (Non-direktif)**

pendekatan tidak langsung (non-direktif) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan guru-guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Pendekatan non-direktif ini berdasarkan pemahaman psikologis humanistik. Psikologi humanistik sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru-guru. Guru mengemukakan masalahnya supervisor mencoba mendengarkan, memahami, apa yang dialami guru-guru. Perilaku supervisor

dalam pendekatan non-direktif adalah: mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah.

### ***c. Pendekatan Modeling***

Yang dimaksud dengan pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama, bersepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah hasil panduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu. Dengan demikian pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah. Dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perilaku supervisor adalah sebagai berikut: menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, dan negosiasi. (Sahertian, 2010:44-52).

## **7. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan**

Suharsimi Arikunto (2013:172) menjelaskan tahap-tahap dalam teknik supervisi untuk pemecahan masalah sebagai berikut: (a) identifikasi masalah, yaitu mengidentifikasi celah antara keadaan yang sekarang ada dengan keadaan yang diharapkan, (b) diagnosis penyebab, yaitu penelitian mengenai kemungkinan sebab-sebab timbulnya masalah dengan cara menguji faktor-faktor penghambat maupun faktor penunjang, (c) mengembangkan rencana kegiatan, yaitu mengembangkan strategi untuk bertindak dengan secara rinci meneleah setiap alternative yang ada, mengantisipasi akibat-akibat yang mungkin timbul, mempertimbangkan untuk kemudian memilih salah satu untuk

dilaksanakan, (d) melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dengan menterjemahkan setiap langkah perencanaan dengan prosedur khusus, (e) mengevakuasikan rencana kegiatan, yaitu melihat kembali keterlaksanaan, dan lain- lain yang perlu di pertimbangkan di dalam pelaksanaan nanti.

Rohani dan Ahmadi (2005:79) menjelaskan secara operasional teknik-teknik supervisi yang lazim dan secara teratur dapat dilakukan oleh setiap sekolah yaitu: rapat sekolah, kunjungan kelas, musyawarah, atau pertemuan perseorangan.

Sahertian (2010:52) menyebutkan teknik-teknik supervisi pendidikan secara garis besar menjadi dua bagian yaitu teknik yang bersifat individual dan teknik yang bersifat kelompok. Teknik yang bersifat individual yaitu: (a) kunjungan kelas, (b) observasi kelas, (c) percakapan pribadi, (d) saling mengunjungi kelas (intervisitasi), (e) penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar, (f) menilai diri sendiri. Adapun teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang digunakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok yaitu: teknik yang digunakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok yaitu: (a) pertemuan orientasi bagi guru baru, (b) panitia penyelenggara, (c) rapat guru, (d) studi kelompok antar guru, (e) diskusi sebagai proses kelompok, (f) tukar menukar pengalaman, (g) lokakarya (*workshop*), (h) diskusi panel, (i) symposium, (j) demonstrasi mengajar, (k) perpustakaan jabatan, (l) bulletin supervisi, (m) membaca langsung, (n) mengikuti kursus, (o) organisasi jabatan, (p) laboratorium kurikulum, (q) perjalanan sekolah untuk anggota staf.



## **2.1.2. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peranan para anggotanya, dan kelangsungan organisasi ditentukan oleh kinerja anggotanya. Kinerja menurut Gibson, J.L.dkk (1996) adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam mengerjakan suatu tugas yang dibebankan. Kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Namun menurut Yaslis Ilyas (2001) mengatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Dengan demikian kinerja adalah perilaku individu sebagai ungkapan kemajuan dalam menghasilkan sesuatu yang diperoleh dengan mendayagunakan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dimiliki.

Masih menurut Yaslis Ilyas (2001), deskripsi kinerja menyangkut 3 (tiga) komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil. Walaupun demikian, penentuan setiap tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan penting.

Dalam bidang pendidikan, kinerja personil dalam konteks ini adalah guru selalu menjadi perhatian karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas

pendidikan. Supriadi (1998) mengartikan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Tidak berbeda dengan pendapat di atas, Raka Joni (1991) mengartikan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar-mengajar. Dalam keputusan Mendikbud R.I. No. 35 Tahun 2010, tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, mengistilahkan kinerja guru sebagai prestasi kerja guru yang artinya hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang guru dalam bidang tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan dalam kepurusan tersebut, bahwa guru mata pelajaran wajib melaksanakan tugas sebagai berikut: (1) penyusunan program pengajaran, (2) menyajikan program pengajaran-pengajaran, (3) mengevaluasi belajar, (4) menganalisis hasil evaluasi belajar, (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) membuat karya tulis/ karya ilmiah dalam bidang pendidikan, (7) mengembangkan kurikulum.

Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara rutin dan terprogram dalam usaha meningkatkan kualitas mengajar dan kesempatan belajar bagi siswa. Untuk itu dituntut adanya inovasi dalam pengelolaan kelas. Guru sebagai penanggung jawab kegiatan belajar mengajar harus penuh inisiatif dan kreatif dalam kegiatan belajar mengajar, karena gurulah yang mengetahui secara pasti situasi dan kondisi kelas terutama keadaan anak dengan segala latar belakangnya. Tolok ukur utama dalam menilai guru adalah kualitas kegiatan belajar mengajar yang terjadi di kelas, kegiatan itu disebut juga kinerja guru.

## **2. Tugas Pokok Guru**

Kinerja guru ditunjukkan dalam aktifitas kerjanya. Aktifitas disini secara langsung dapat dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas dan kegiatan pokok guru adalah melaksanakan pengajaran. Tugas ini dapat dicapai dengan baik apabila seorang guru mengetahui secara jelas maksud dan tujuan pengajaran yang akan dilaksanakan, serta mengelola pengajaran itu sebaik mungkin. Pengelolaan pengajaran yang menjadi tugas guru meliputi: (1) Menyusun rencana program pengajaran; (2) Menyajikan dan melaksanakan program pengajaran; (3) Melakukan evaluasi belajar; (4) Melakukan analisis hasil evaluasi belajar; dan (5) Menyusun program perbaikan (Sukari, 1999: 51). Gagne dan Berliner yang dikutip Ibrahim Bafadal (1992: 26) menjelaskan ada tiga fase pengajaran, yaitu (1) fase sebelum pengajaran, (2) fase saat pengajaran, dan (3) fase sesudah pengajaran. Tugas guru sebelum mengajar adalah bagaimana merencanakan suatu sistem pengajaran yang baik. Tugas guru saat mengajar adalah menciptakan suatu kondisi pengajaran yang sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan tugas guru setelah mengajar adalah bagaimana menentukan keberhasilan pengajaran yang telah dilakukan dan mengadakan perbaikan. Ketiga tugas besar ini saling berhubungan dalam mencapai efektifitas dan efisien pengajaran.

Tugas pertama, merencanakan pengajaran merupakan tugas pertama guru sebagai pengajar. Merencanakan pengajaran berarti merencanakan suatu sistem pengajaran. Sistem pengajaran merupakan suatu sistem yang kompleks, sehingga tugas merencanakan pengajaran bukanlah tugas yang mudah bagi seorang guru, karena guru dituntut memiliki kemampuan berpikir

yang tinggi untuk memecahkan masalah pengajaran. Lebih dari itu, guru juga dituntut memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengidentifikasi unsur-unsur pengajaran dan menghubungkan satu sama lainnya.

Tugas guru di bidang pengajaran sama dan relevan dengan langkah-langkah dalam proses perencanaan pengajaran. Dick dan Carey (1985:3) mengatakan bahwa komponen-komponen dalam proses belajar mengajar yang perlu diperhatikan yaitu: (1) Melakukan identifikasi tujuan instruksional umum; (2) Melakukan analisis instruksional; (3) Melakukan identifikasi perilaku dan karakteristik awal siswa; (4) Menulis tujuan kompetensi; (5) Melakukan revisi kegiatan instruksional; (6) Mengembangkan butir tes acuan patokan; (7) Mengembangkan strategi instruksional; (8) Mengembangkan dan memilih bahan instruksional; (9) Mendesain dan melaksanakan evaluasi formatif; (10) Mendesain dan melaksanakan evaluasi sumatif. Kemp (1977: 27) pernah mengembangkan tujuh langkah dalam perencanaan pengajaran, yaitu, (1) Memahami tujuan, mendaftar topik, dan menetapkan tujuan umum bagi setiap topik; (2) Mengidentifikasi pokok murid-murid; (3) Menspesifikasi tujuan khusus pengajaran yang akan dicapai dalam bentuk hasil perilaku murid yang bisa diukur; (4) Mendaftarkan subyek isi yang mendukung pencapaian tujuan; (5) Mengembangkan pengukuran awal untuk menentukan topik; (6) Menyelesaikan aktivitas-aktivitas belajar mengajar dan sumber-sumber pengajaran yang akan menyampaikan subyek isi sehingga murid bisa mencapai tujuan pengajaran; (7) Mengkoordinasikan layanan-layanan pendukung, seperti anggaran, personil, fasilitas, jadwal untuk melaksanakan rencana pengajaran; dan (8) Mengembangkan alat evaluasi belajar dengan kemungkinan revisi dan penilaian kembali semua langkah perencanaan dan perlu pengembangan..

Tugas kedua adalah mengajar atau mengimplementasikan rencana pengajaran yang dibuat. Tugas ini merujuk pada bagaimana seseorang guru menciptakan suatu sistem pengajaran yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Tugas ini mencakup, menyampaikan tujuan pengajaran, menyampaikan materi pelajaran, menggunakan metode-metode serta alat-alat tertentu sesuai dengan rencana, menilai keberhasilan belajar murid, memotivasi, membantu memecahkan belajar murid. Thomas Green yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal (1992: 31), mengklasifikasi aktivitas-aktivitas pengajaran menjadi tiga kelompok, yaitu: (1) Aktivitas logik; (2) Aktivitas strategik, dan (3) Aktivitas instruksional. Aktivitas logik pengajaran adalah segala aktivitas yang berhubungan dengan pemikiran dalam melakukan pengajaran, seperti menjelaskan, menyimpulkan, merangkum, dan mendemostrasikan. Aktivitas strategis pengajaran adalah segala aktivitas yang mengacu pada perencanaan atau strategi dalam pengajaran, seperti memotivasi, bimbingan, pendisiplinan, dan bertanya. Sedangkan aktivitas instruksional pengajaran adalah segala aktivitas yang merupakan bagian dari pengorganisasian kerja guru oleh institusi sekolah. Aktivitas-aktivitas ini meliputi pengumpulan dana, pengarsipan laporan, memonitor murid, dan konsultasi dengan orang tua murid.

Kerangka berpikir Green mendeskripsikan antara aktivitas-aktivitas pengajaran dan aktivitas-aktivitas guru. Aktivitas logik dan aktivitas strategik lebih menuju pada aktivitas pengajaran guru di kelas, sedangkan aktivitas instruksional lebih menuju pada aktivitas guru di luar kelas/pengajaran. Menurut Mc Pherson dikutip oleh Ibrahim Bafadal (1992: 32), apabila seseorang ingin mengembangkan pengajaran guru, maka harus difokuskan pada

pengembangan aktivitas-aktivitas logik dan strategik. Aktivitas logik pengajaran ditujukan guru selama satu kali pengajaran, sedangkan aktivitas-aktivitas strategik pengajaran ditujukan guru dalam waktu yang lebih lama, misalnya selama satu semester. Konsekuensinya, menurut MC. Pherson, apabila kepala sekolah maupun supervisor ingin mngukur kemampuan guru dalam melakukan aktivitas-aktivitas logik, maka bisa melalui satu kali observasi kelas. Namun apabila guru dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas strategik, maka sebaiknya melalui serangkaian observasi, diskusi, dan review, sehingga menghasilkan penilaian yang tepat. Dalam pelaksanaan program-program pengajaran dalam melaksanakan secara efektif dan efisien tentu banyak aspek ketrampilan mengajar yang dituntut bagi seorang guru. Proses pengajaran akan efektif, apabila guru dapat berkomunikasi secara efektif, dapat menrncanakan isi pengajaran, mampu menggunakan alat bantu secara maksimal, mahir dalam menggunakan metode pengajaran yang bervariasi, penampilan yang menarik, dapat memotivasikan minat belajar siswa, mampu menciptakan seni bertanya yang efektif dan mampu mengadakan evaluasi.

Tugas ketiga guru adalah menilai pengajaran. Tugas ini merujuk bagaimana guru menilai keberhasilan proses belajar mengajar yang telah dikelolanya. Tugas menilai pengajaran adalah menilai bagian-bagian yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Beberapa hal yang dapat merangsang tumbuhnya motivasi belajar aktif pada diri peserta didik, antara lain :

a. Penampilan guru yang hangat dan menumbuhkan partisipasi positif

Sikap guru tampil hangat, bersemangat, penuh percaya diri dan antusias, serta dimulai dan pola pandang bahwa peserta didik adalah manusia-

manusia cerdas berpotensi, merupakan faktor penting yang akan meningkatkan partisipasi aktif peserta didik. Segala bentuk penampilan guru akan membias mewarnai sikap para peserta didiknya. Bila tampilan guru sudah tidak bersemangat maka jangan harap akan tumbuh sikap aktif pada diri peserta didik. Karena itu hendaknya seorang guru dapat selalu menunjukkan keseriusannya terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar, serta dapat meyakinkan bahwa materi pelajaran serta kegiatan yang dilakukan merupakan hal yang sangat penting bagi peserta didik, sehingga akan tumbuh minat yang kuat pada diri para peserta didik yang bersangkutan.

b. Guru memberitahu maksud dan tujuan pembelajaran

Bila peserta didik telah mengetahui tujuan dari pembelajaran yang sedang mereka ikuti, maka mereka akan terdorong untuk melaksanakan kegiatan tersebut secara aktif. Oleh karena itu pada setiap awal kegiatan guru berkewajiban memberi penjelasan kepada peserta didik tentang apa dan untuk apa materi pelajaran itu harus mereka pelajari serta apa keuntungan yang akan mereka peroleh. Selain itu hendaknya guru tidak lupa untuk mengadakan kesepakatan bersama dengan para peserta didiknya mengenai tata tertib belajar yang berlaku agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif.

c. Guru menyiapkan fasilitas, sumber belajar, dan lingkungan yang mendukung

Bila di dalam kegiatan pembelajaran telah tersedia fasilitas dan sumber belajar yang “menarik” dan “cukup” untuk mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar maka hal itu juga akan menumbuhkan semangat belajar

peserta didik. Begitu pula halnya dengan faktor situasi dan kondisi lingkungan yang juga penting untuk diperhatikan, jangan sampai faktor itu memperlunak semangat dan keaktifan peserta didik dalam mengikuti kegiatan belajar.

- d. Adanya prinsip pengakuan penuh atas pribadi setiap peserta didik

Agar kesadaran akan potensi, eksistensi, dan percaya diri pada diri peserta didik dapat terus tumbuh, maka guru berkewajiban menjaga situasi interaksi agar dapat berlanagsung dengan berlandaskan prinsip pengakuan atas pribadi setiap individu. Sehingga kemampuan individu, pendapat atau ggasan, maupun keberadaannya perlu diperhatikan dan dihargai. Dan yang penting lagi guru hendaknya rajin memberikan apresiasi atau pujian bagi para peserta didik, antara lain dengan mengumumkan hasil prestasi, mengajak peserta didik yang lain memberikan selamat atau tepuk tangan, memajang hasil karyanya di kelas atau bentuk penghargaan lainnya.

- e. Adanya konsistensi dalam penerapan aturan atau perlakuan oleh guru di dalam proses belajar mengajar

Perlu diingat bahwa bila terjadi kesalahan dalam hal perlakuan oleh guru di dalam pengelolaan kelas pada waktu yang lalu maka hal itu berpengaruh negatif terhadap kegiatan selanjutnya. Penerapan peraturan yang tidak konsisten, tidak adil, atau kesalahan perlakuan yang lain akanmenimbulkan kekecewaan dari para peserta didik, dan hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat keaktifan belajar peserta didik. Karena itu di dalam memberikan sanksi harus sesuai dengan ketentuannya, memberi nilai sesuai kriteria, dan memberi pujian tidak pilih kasih.

- f. Adanya pemberian “penguatan” dalam proses belajar-mengajar



Penguatan adalah pemberian respon dalam proses interaksi belajar mengajar baik berupa pujian maupun sanksi. Pemberian penguatan ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan keaktifan belajar dan mencegah berulangnya kesalahan dari peserta didik. Penguatan yang sifatnya positif dapat dilakukan dengan kata-kata; **bagus! baik!, betul!, hebat!** Dan sebagainya, atau dapat juga dengan gerak; acungan jempol, tepuk tangan, menepuk-nepuk bahu, menjabat tangan dan lain-lain. Ada pula dengan cara memberi hadiah seperti hadiah buku, benda kenangan atau diberi hadiah khusus berupa; boleh pulang duluan atau pemberian perlakuan menyenangkan lainnya.

- g. Jenis kegiatan Pembelajaran menarik atau menyenangkan dan menantang Agar peserta didik dapat tetap aktif dalam mengikuti kegiatan atau melaksanakan tugas pembelajaran perlu dipilih jenis kegiatan atau tugas yang sifatnya menarik atau menyenangkan bagi peserta didik di samping juga bersifat menantang. Pelaksanaan kegiatan hendaknya bervariasi, tidak selalu harus di dalam kelas, diberikan tugas yang dikerjakan di luar kelas seperti di perpustakaan, dan lain-lain. Penerapan model “belajar sambil bekerja” (*learning by doing*) sangat dianjurkan, di jenjang sekolah dasar antara lain dilakukan belajar sambil bernyanyi atau belajar sambil bermain. Untuk lebih mengaktifkan peserta didik secara merata dapat diterapkan pemberian tugas pembelajaran secara individu atau kelompok belajar (*group learning*) yang didukung adanya fasilitas/sumber belajar yang cukup. Sekiranya tersedia dianjurkan penggunaan media pembelajaran sehingga pelaksanaan pembelajaran dapat lebih efektif.
- h. Penilaian hasil belajar dilakukan serius, obyektif, teliti dan terbuka

Penilaian hasil belajar yang tidak serius akan sangat mengecewakan peserta didik, dan hal itu akan memperlemah semangat belajar. Karena itu, agar kegiatan penilaian ini dapat membangun semangat belajar para peserta didik maka hendaknya dilakukan serius, sesuai dengan ketentuannya, jangan sampai terjadi manipulasi, sehingga hasilnya dapat obyektif. Hasil penilaiannya diumumkan secara terbuka atau yang lebih baik dibuatkan daftar kemajuan hasil belajar yang ditempel di kelas. Dari daftar kemajuan belajar tersebut setiap peserta didik dapat melihat prestasi mereka masing-masing tahap per tahap.

### **3. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian merupakan bagian penting dari fungsi manajemen. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, dan sekaligus memperbaiki kesalahan yang terjadi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Penilaian adalah suatu proses pengukuran dan pertimbangan hasil pekerjaan nyata yang dicapai dengan kriteria yang ditetapkan. Torrington & Huat (1994), menjelaskan bahwa penilaian unjuk kerja merupakan tugas yang berat karena melibatkan keputusan, pelaporan, dan menindaklanjuti hasil penilaian unjuk kerja seseorang. Sedangkan Sutisna (1993) mengartikan penilaian sebagai suatu proses yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi, program-program atau kegiatan-kegiatan yang sedang atau telah dilaksanakan. Dengan kata lain, menilai adalah membandingkan hasil-hasil yang sebenarnya dengan yang di kehendaki dan menentukan pendapat tentang performansi yang telah dicapai berdasarkan standart yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas untuk mengetahui realisasi tugas yang ditetapkan. Penilaian kinerja yang baik harus menghargai prestasi kerja yang telah dicapai oleh guru dan tidak bermaksud mencari kesalahan, namun lebih bertujuan menindaklanjuti hasil penilaian. Penilaian terhadap guru dapat dilakukan apabila telah disepakati standart/target kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan, antara lain;

### **1) Penilaian diri sendiri**

Penilaian ini didasarkan pada teori kontrol dan interaksi simbolik. Teori kontrol seperti dijelaskan oleh Carver dan Scheier (1981) individu harus menyelesaikan tiga tugas untuk mencapai tugas mereka. Mereka harus (1) menetapkan standar untuk perilaku mereka, (2) mendeteksi perbedaan antara perilaku mereka dan standarnya (umpan balik), dan (3) berperilaku yang sesuai dan layak untuk mengurangi perbedaan ini. Selanjutnya berdasarkan teori ini guru perlu melihat dimana dan bagaimana mereka mencapai tujuan mereka. Dengan pengenalan kesalahan yang dilakukan, mereka mempunyai kesempatan untuk melakukan perbaikan untuk selanjutnya mereka kembali melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan mereka.

Sedangkan menurut teori simbolik adalah guru diharapkan akan mengembangkan konsep sendiri dan membuat penilaian sendiri berdasarkan pada kepercayaan kita tentang bagaimana orang lain memahami dan mengevaluasi kita (Edwards & Klockars, 1981). Berdasarkan teori ini dapat diketahui pentingnya guru memahami pendapat orang lain di sekitarnya.

### **2) Penilaian 360 derajat**

Penilaian ini didasarkan pada pendapat Beatty (1993) yang mengatakan teknik penilaian ini akan memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang oleh bawahan, mitra dan atasan personil. Data penilaian merupakan nilai kumulatif dari ketiga penilai. Hasil penilaian silang ini diharapkan akan mengurangi kemungkinan terjadinya kerancuan, bila penilaian kinerja guru hanya dilakukan oleh satu pihak saja.

Pendekatan model penilaian ini dapat dilakukan oleh; (1) penilaian atasan. Penilaian ini dilakukan oleh atasa langsung dari suatu organisasi. Bila organisasi ini sekolah maka yang melakukan penilaian adalah kepala sekolah.

(2) Penilaian mitra. Penilaian mirta dilakukan oleh rekan guru lain dalam suatu organisasi sekolah. Penilaian model ini lebih cocok dilaksanakan dalam suatu sekolah yang memiliki kultur yang terbuka dan masing-masing guru memiliki otonomi sendiri. Instrumen penilaian mitra kerja yang digunakan biasanya menyangkut enam hal yaitu indikator kehadiran, sikap, kebiasaan, kerjasama, adaptasi, kerja kelompok serta keamanan kerja (Yaslis Ilyas, 2003). (3) Penilaian bawahan. Penilaian itu dilakukan oleh guru terhadap kepala sekolah sebagai atasan. Dalam model penilaian ini, di Indonesia jarang sekolah yang melaksanakan model penilaian ini.

Dalam pelaksanaannya guru untuk mengukur kinerjanya dinilai oleh kepala sekolah . Kepala sekolah dapat menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) maupun menggunakan teknik supervisi ketika mengajar di dalam dan di luar kelas.

#### **4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru diharapkan bermanfaat bagi kemajuan sekolah, peningkatan kerja guru maupun bagi peningkatan belajar siswa. Gibson, J.L.

dkk (1996) menjelaskan secara singkat bahwa manfaat evaluasi prestasi kerja adalah memberikan kepada yang dinilai dan penilai (pimpinan, rekan, bawahan) informasi tentang kinerja yang dicapai. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh seorang pakar bernama Gary Dessler (1986) bahwa manfaat penilaian kinerja adalah (1) menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi dan gaji, (2) menyediakan kesempatan bagi pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, (3) memungkinkan bagi pemimpin bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap deviasi yang terjadi. Secara lebih spesifik, Sutisna, O. (1993) berpendapat pentingnya penilaian kinerja adalah: (1) untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan pada akhir suatu periode kerja, (2) untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien, (3) untuk memperoleh fakta-fakta tentang kesukaran-kesukaran, (4) untuk menghindari situasi yang dapat merusak, (5) untuk memajukan kesanggupan para guru dalam mengembangkan organisasi sekolah. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan penilaian kinerja bermanfaat bagi kepala sekolah untuk mengadakan perbaikan dan pembinaan kepada guru dalam menjalankan tugas bimbingan dan pengajaran. Bagi guru, manfaat penilaian kinerja untuk mengetahui pencapaian prestasi kerja, selanjutnya digunakan untuk mengadakan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. sedangkan bagi sekolah manfaat penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program semester dan program tahunan sekolah.

Dari teori-teori di atas dapat dirumuskan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata guru yang dapat diamati dalam tugasnya sebagai guru. Perilaku guru sebagaimana dimaksud berkaitan dengan pelaksanaan tugas

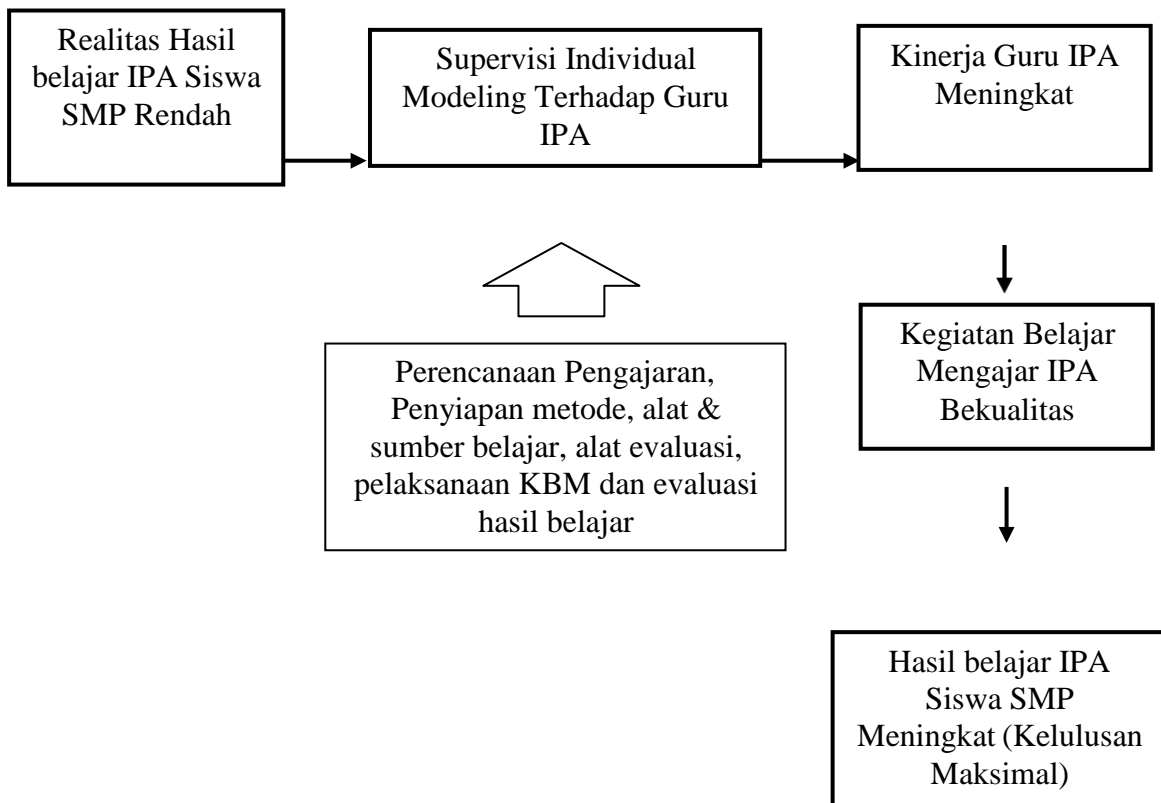
pengelolaan pengajaran dan pengembangan profesi meliputi kegiatan-kegiatan:

(1) Mampu menyusun program atau praktek, (2) mampu menyajikan program pengajaran, (3) mampu melaksanakan evaluasi belajar, (4) mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktek, (5) mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) mampu membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan, (7) mampu mengembangkan kurikulum. Kegiatan-kegiatan tersebut akan diukur dengan angket yang di kerjakan oleh guru tersebut.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Upaya peningkatan Kinerja Guru IPA SMP Negeri 5 Tamiang Layang sudah merupakan hal yang sangat perlu untuk diupayakan sehingga siswa mendapatkan hasil belajar yang maksimal, upaya itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan peningkatan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, mulai dari persiapan perencanaan pengajaran, metode, media, sumber belajar, alat evaluasi, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, sampai dengan evaluasi hasil belajar.

Guru sering kali mendapatkan masalah dan kesulitan dalam pengelolaan pembelajaran yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, karena berbagai keterbatasan, oleh karena itu diperlukan pendampingan terhadap guru mulai dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi hasil belajar. Jika upaya ini dilakukan dengan baik diduga dapat memberikan kontribusi yang tinggi dalam peningkatan hasil kinerja guru. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



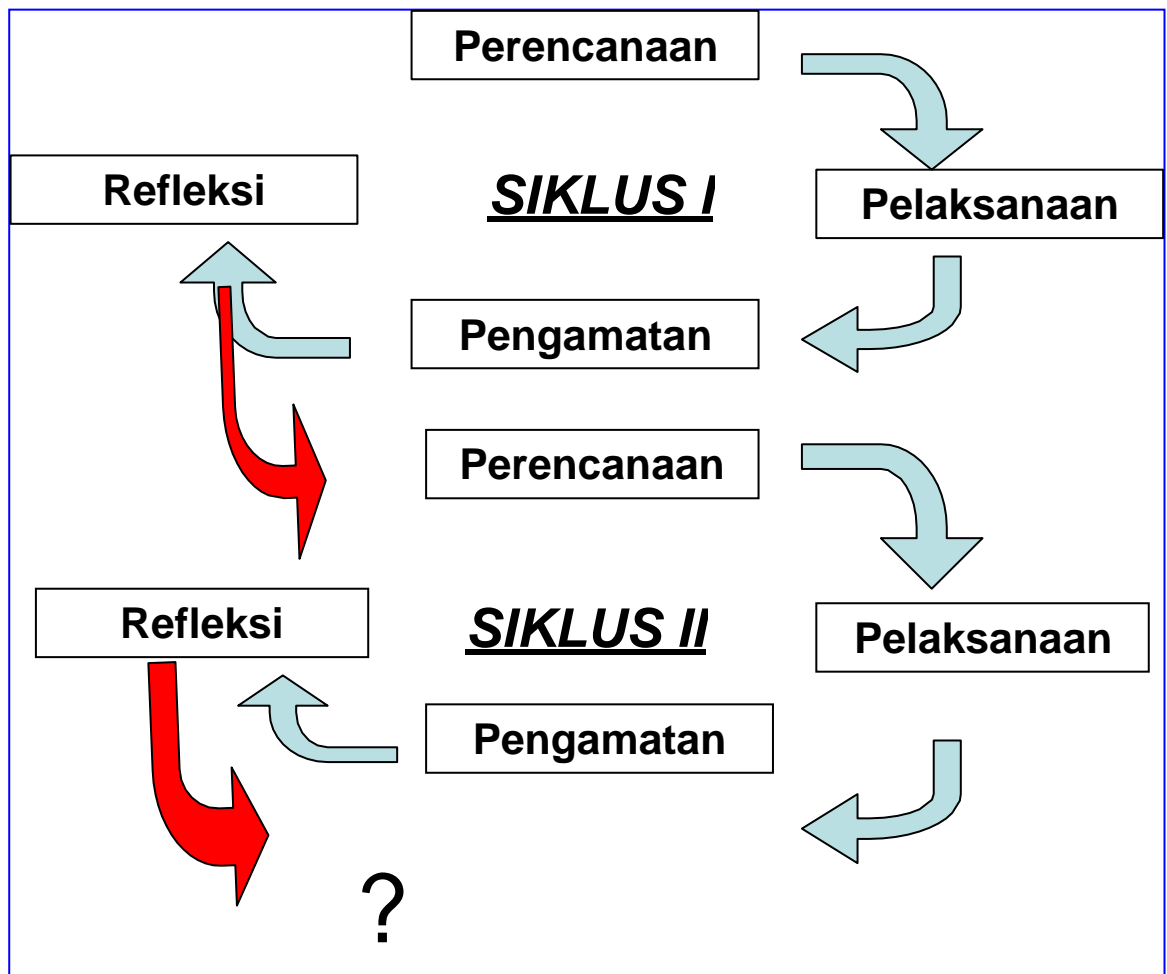
Gambar 1. Kerangka Berpikir

### BAB III

#### METODE PENELITIAN TINDAKAN

##### A. Desain Penelitian Tindakan

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan disain penelitian tindakan (*action research*) yang dirancang melalui dua siklus melalui prosedur: (1) perencanaan (*planning*), (2) pelaksanaan tindakan (*action*), (3) pengamatan (*observation*), (4) refleksi (*reflecsion*) dalam tiap-tiap siklus.



Gambar 2. Disain penelitian tindakan (*action research*)



## B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN 51 Jakarta Timur. Pada tahun pelajaran 2022/2023.

## C. Obyek Penelitian

Penelitian dilaksanakan terhadap guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika dan IPA pada SMAN 1 Benua Lima, yang berjumlah 4 (empat) orang guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika dan IPA. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut.

Tabel 2. Daftar sampel penelitian tindakan

No	Nama Guru	Mengajar
1	AGUSTIN	Bahasa Indonesia
2	MAIMUNAH	IPS
3	ROSMALA DEWI	Matematika
4	DIAN	IPA

## D. Metode dan Pelaksanaan Tindakan

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2022/2023. Siklus I dan Siklus dilaksanakan pada bulan 1 Agustus s.d 15 Oktober 2022. Subjek penelitian ini adalah semua guru yang mengajar Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, IPS, Matematika dan IPA yang mengajar di SMAN 51 Jakarta Timur.

Adapun tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang dilaksanakan dengan dua siklus adalah seperti diuraikan berikut ini.

## **1. Siklus I**

### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Dalam tahap perencanaan disiapkan hal-hal sebagai berikut: (a) menyiapkan bahan, inventarisasi kebutuhan dan inventarisasi masalah/kesulitan guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, IPS, Matematika dan IPA dalam mengelola pembelajaran, (b) berdiskusi dengan guru (*Focus Group Discussion*) tentang hal-hal yang dapat dilakukan untuk peningkatan kualitas pembelajaran Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, IPS, Matematika dan IPA, (c) menyiapkan jadwal pelaksanaan pendampingan pada setiap guru disesuaikan dengan kesiapan setiap guru, dan (d) menyiapkan bahan dan alat yang dibutuhkan dalam pendampingan.

### **b. Pelaksanaan Tindakan (*Action*)**

Pada tahap ini dilaksanakan pendampingan pada setiap guru sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan, yaitu: (a) Pendampingan terhadap guru dalam perencanaan pembelajaran: mulai dari menyusun rencana pengajaran: menyiapkan metode, membuat media belajar, menyiapkan sumber belajar, dan menyiapkan alat evaluasi. (b) Pendampingan terhadap guru saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar baik di dalam kelas maupun di luar kelas, sesuai dengan pokok bahasan dan materi yang akan diajarkan. (c) Pendampingan terhadap guru saat mengevaluasi hasil belajar terhadap siswa.

### **c. Pengamatan (*Observation*)**

Pengamatan dilakukan pada setiap tahap penelitian, mulai dari tahap perencanaan dan pelaksanaan tindakan, kejadian dan hal-hal yang terjadi

direkam dalam bentuk catatan-catatan hasil observasi, dan didokumentasikan sebagai data-data penelitian.

#### **d. Refleksi (*Reflection*)**

Pada akhir tiap siklus diadakan refleksi berdasarkan data observasi, dengan Refleksi ini dimaksudkan agar peneliti dapat melihat apakah tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa, kendala-kendala apa yang menghambat, faktor apa saja yang menjadi pendorong, dan alternatif apa sebagai solusinya. Pada penelitian ini refleksi yang dilakukan adalah dari hasil pengamatan input dan output kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Sumber data penelitian ini adalah siswa, guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, IPS, Matematika dan IPA, peneliti. Jenis data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dan kualitatif, yang mencakup (a) rencana pendampingan, (b) pelaksanaan pendampingan, (c) data hasil observasi, (d) kinerja guru, (e) hasil belajar mata pelajaran Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika dan IPA, (e) perubahan guru dan sikap siswa dalam mengikuti mata pelajaran Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, IPS, Matematika dan IPA.

## **2. Siklus II**

Kegiatan tindakan pada siklus II didasarkan atas temuan-temuan hasil dari siklus I, adapun langkah-langkah tindakan yang dilakukan sama dengan pada siklus I.

### **E. Teknik Pengumpulan Data & Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data meliputi panduan observasi, panduan wawancara, jurnal kegiatan guru dan siswa, tes kinerja guru, dan tes pengukuran hasil belajar siswa.

Instrumen pengumpul data meliputi:

- (1) Pedoman observasi dan pengamatan (observasi), sebagai data untuk melihat kondisi guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, IPS, Matematika dan IPA dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajarnya.
- (2) Instrumen penilaian kinerja guru, untuk melihat kemajuan kinerja guru.
- (3) Instrumen penilaian hasil belajar siswa, sebagai salah satu indikator keberhasilan belajar mengajar guru.
- (4) Instrumen validasi soal, sebagai indikator soal yang valid.

### **F. Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis kategorial dan fungsional melalui model analisis interaktif (*interactive model*), yakni analisis yang dilakukan melalui empat komponen analisis: reduksi data, penyandian, dan verifikasi dilakukan secara simultan. Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1998. *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan dasar dan Menengah.
- Douglass, Hari. 1961. *Democratic Supervision in Secindary School*. Boston: Ginn and Company.
- Fatah, N. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadikusumo, dkk. 1995. *Pengantar Pendidikan*. Semarang: IKIP Semarang Press
- Hamalik, Oemar. 1992. *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Imron Ali. 1995. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Malang: Pustaka Jaya.
- Kemmis, S. and R McTaggart, 1988. *Action Research - some ideas from The Action Research Planner, Third edition*, ed. Deakin University.
- Nurtain. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Prektek)*. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti –P2LPTK.
- Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Purwanto, Ngalim. 1988. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Sahertian, Piet. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sahertian, Piet. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Samana A. 1994. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Undang-Undang RI Nomor 20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.



**Penilaian**  
**Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)**

**IDENTITAS GURU**

1. Nama	:	_____
2. Nomor Peserta	:	_____
3. NIP/NIK	:	_____
4. Pangkat/Golongan	:	_____
5. Jenis Kelamin	:	L/P *)
6. Tempat, tgl lahir	:	_____
7. Pendidikan Terakhir	:	_____
8. Akta Mengajar	:	Memiliki/Tidak Memiliki*)
9. Sekolah Tempat Tugas	:	_____
1) Nama	:	_____
2) Alamat Sekolah	:	_____
3) Kecamatan	:	_____
4) Kabupaten/Kota	:	_____
5) Provinsi	:	_____
6) No. Telp. Sekolah	:	_____
7) Alamat e-mail	:	_____
8) Nomor Statistik Sekolah	:	_____
10. Mata Pelajaran	:	_____
11. Beban Mengajar per Minggu	:	_____ Jam

## LEMBAR PENILAIAN RPP

### Petunjuk

Berilah skor pada butir-butir perencanaan pembelajaran dengan cara melingkari angka pada kolom skor (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut.

- 1 = sangat tidak baik
- 2 = tidak baik
- 3 = kurang baik
- 4 = baik
- 5 = sangat baik

No.	Aspek yang dinilai	Skor	Komentar
1.	Kejelasan perumusan tujuan pembelajaran (tidak menimbulkan penafsiran ganda dan mengandung perilaku hasil belajar)	1 2 3 4 5	
2.	Pemilihan materi ajar (sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta didik)	1 2 3 4 5	
3.	Pengorganisasian materi ajar (keruntutan, sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu)	1 2 3 4 5	
4.	Pemilihan sumber/media pembelajaran (sesuai dengan tujuan, materi, dan karakteristik peserta didik)	1 2 3 4 5	
5.	Kejelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran : awal, inti, dan penutup)	1 2 3 4 5	
6.	Kerincian skenario pembelajaran (setiap langkah tercermin strategi/metode dan alokasi waktu pada setiap tahap)	1 2 3 4 5	
7.	Kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4 5	
8.	Kelengkapan instrumen (soal, kunci, pedoman penskoran)	1 2 3 4 5	
Skor Total		.....	

Guru Mata Pelajaran,

.....  
NIP.

Tamiang Layang,  
Penilai,

.....  
NIP.

**INSTRUMEN SUPERVISI KUNJUNGAN KELAS  
(STANDAR PROSES)**

1. Nama Sekolah : .....
2. Nama Guru : .....
3. Mata Pelajaran : .....
4. Kelas / Semester : .....
5. Hari / Tanggal : .....

NO	URAIAN KEGIATAN	SKOR					KE T
		1	2	3	4	5	
1	<b>PERSIAPAN</b>						
	a Silabus						
	b Program / Rencana Pembelajaran Semester						
	c Buku nilai : yang memuat nilai ulangan harian, ujian blok, ujian remedi, nilai tugas-tugas lainnya						
2	<b>KEGIATAN PEMBELAJARAN</b>						
	<b>A. PENDAHULUAN</b>						
	a. Penampilan guru						
	b. Apersepsi / motivasi						
	c. Memberitahukan topik pembelajaran :						
	<b>B. KEGIATAN POKOK</b>						
	a. Penguasaan materi						
	b. Penyajian materi sesuai dengan tujuan						
	c. Metode / pendekatan sesuai dengan materi						
	d. Penggunaan perangkat pembelajaran / alat						
	e. Ketertiban siswa dalam proses						
	f. Bimbingan kepada siswa						
	g. Teknik bertanya						
	h. Penggunaan EYD						
	i. Pengembangan keterampilan siswa, penggunaan alat, pemecahan masalah, pemanfaatan lingkungan, pidato, pengungkapan dsb.						
	j. Menghubungkan materi pelajaran dengan budi pekerti, kehidupan sehari-hari, teknologi dan lingkungan.						
	k. Penilaian proses						
	l. Pencapaian tujuan pembelajaran /						
	<b>C PENUTUPAN</b>						
	a. Membuat rangkuman / kesimpulan						
	b. Memberikan tugas / Pekerjaan Rumah (PR)						
	c. Pelaksanaan sesuai dengan program /						
Jumlah							
Rata – rata							



Kesimpulan : .....

Saran / Pembinaan : .....

Guru Mata Pelajaran,

Observator,

.....  
NIP.....

.....  
NIP.....





ANGKET MINAT SISWA TERHADAP IPA  
(Siklus I)

Nama : .....

Kelas : .....

Petunjuk : Berilah tanda Centang (V) pada salah satu kolom yang tersedia

SS = sangat setuju

S = setuju

TS = tidak setuju

STS = sangat tidak setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya, IPA adalah mata pelajaran yang menyenangkan				
2	Saya memiliki buku-buku pelajaran IPA secara lengkap				
3	Saya juga senang mempelajari IPA dari bacaan selain buku pelajaran (misalnya : majalah internet)				
4	Saya selalu siap di kelas sebelum pelajaran IPA dimulai				
5	Saya selalu memperhatikan penjelasan dari guru ketika pelajaran IPA				
6	Saya akan bertanya kepada guru jika ada penjelasan yang tidak saya pahami				
7	Saya merasa senang ketika guru menunjuk saya untuk mengerjakan soal IPA di depan				
8	Saya selalu merasa siap untuk menjawab pertanyaan guru tentang IPA				
9	Saya selalu merasa siap jika sewaktu-waktu diadakan ulangan IPA				
10	Menurut saya, praktikum IPA adalah kegiatan yang sangat menyenangkan				
11	Saya menggunakan waktu luang untuk belajar IPA di perpustakaan				
12	Saya belajar IPA di rumah secara teratur, sebelum atau sesudah pelajaran IPA di sekolah				
13	Saya senang mengerjakan soal-soal IPA ketika belajar di sekolah				
14	Saya membuat catatan pelajaran IPA secara teratur dan rapi				
15	Untuk mempelajari IPA harus menguasai pelajaran matematika terlebih dahulu				

**ANGKET MINAT SISWA TERHADAP IPA**  
(Siklus II)

Nama : .....

Kelas : .....

Petunjuk : Berilah tanda Centang (V) pada salah satu kolom yang tersedia

SS = sangat setuju

S = setuju

TS = tidak setuju

STS = sangat tidak setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya, IPA adalah mata pelajaran yang menyenangkan				
2	Saya memiliki buku-buku pelajaran IPA secara lengkap				
3	Saya juga senang mempelajari IPA dari bacaan selain buku pelajaran (misalnya : majalah internet)				
4	Saya selalu siap di kelas sebelum pelajaran IPA dimulai				
5	Saya selalu memperhatikan penjelasan dari guru ketika pelajaran IPA				
6	Saya akan bertanya kepada guru jika ada penjelasan yang tidak saya pahami				
7	Saya merasa senang ketika guru menunjuk saya untuk mengerjakan soal IPA di depan				
8	Saya selalu merasa siap untuk menjawab pertanyaan guru tentang IPA				
9	Saya selalu merasa siap jika sewaktu-waktu diadakan ulangan IPA				
10	Menurut saya, praktikum IPA adalah kegiatan yang sangat menyenangkan				
11	Saya menggunakan waktu luang untuk belajar IPA di perpustakaan				
12	Saya belajar IPA di rumah secara teratur, sebelum atau sesudah pelajaran IPA di sekolah				
13	Saya senang mengerjakan soal-soal IPA ketika belajar di sekolah				
14	Saya membuat catatan pelajaran IPA secara teratur dan rapi				
15	Untuk mempelajari IPA harus menguasai pelajaran matematika terlebih dahulu				