

## **PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDIT AL-FIKRI, BTP, MAKASSAR**

**Yusupul Andayani**

Pascasarjana UIN Alauddin Makassar  
Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36 Samata Gowa  
*daniyusup70@gmail.com*

### **ABSTRAK**

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebelum kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru dengan cara teratur, guru tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, dikarenakan kepala sekolah jarang melakukan pengawasan baik dengan cara observasi, kunjungan kelas maupun kunjungan antar kelas, sehingga tugas yang diberikan kepada guru tidak dikerjakan dengan maksimal, setelah menggunakan tiga teknik tersebut kepala sekolah dapat mengetahui masalah yang terjadi pada guru dan mengetahui bagaimana perkembangan guru dalam menjalankan tugasnya. 2) Kepala sekolah juga jarang memberikan penghargaan seperti memberikan bonus gaji dan bimbingan terhadap guru dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga guru juga tidak termotivasi dan tidak mengetahui cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru, setelah kepala sekolah memberikan penghargaan, bimbingan atau pembinaan kepada guru, guru menjadi lebih giat dalam menjalankan tugas dan termotivasi dengan penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah serta dapat mengetahui cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru. 3) Faktor-faktor yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu: guru sering menutup diri, jarang berinteraksi dan komunikasi, dan guru tidak optimis atau tidak yakin dalam menyelesaikan permasalahan.*

**Kata Kunci:** Pengawasan Kepala Sekolah; Kinerja Guru.

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan seseorang dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia paripurna yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan, dan mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus, oleh karena itu pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun dalam program jabatan, akan tetapi tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan tersebut terlatih dengan

baik, sehingga guru membutuhkan pengawasan dan pembinaan khusus yang dilakukan oleh kepala sekolah agar dapat melaksanakan tugas maupun fungsinya secara optimal.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dan tentu kepala sekolah juga akan memberikan pembinaan terhadap guru apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja guru, dan dengan sendirinya guru juga merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dan melaksanakan tugasnya secara produktif, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di SDIT Al-Fikri menunjukkan bahwa guru sangat memerlukan pengawasan dan pembinaan, karena dari 29 guru masih ada beberapa yang melakukan kesalahan dalam menggunakan media pembelajaran atau kekeliruan ketika menggunakan metode pembelajaran dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Tujuan yang telah ditetapkan atau yang diinginkan oleh sekolah belum mencapai tujuan secara maksimal, oleh sebab itu sangat dibutuhkan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, dapat memberikan dampak positif terhadap siswa sebagai pelajar, dan memberikan citra yang baik bagi sekolah terhadap masyarakat. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengawasi dan membina guru yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Al-Fikri, BTP, Makassar”**.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru di SDIT Al-Fikri, BTP, Makassar?
2. Bagaimana teknik pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Fikri, BTP, Makassar?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Al-Fikri, BTP, Makassar?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah seorang yang memimpin, mengatur, mengelola kegiatan sekolah dan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin lembaga pendidikan atau sekolah yang dimana diselenggarakan proses belajar mengajar dan mampu untuk menggerakkan semua warga sekolah dalam rangka ketercapaian tujuan pendidikan sekolah.

Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas khusus dan kepercayaan untuk menjadi pemimpin sekaligus menjadi manajer sekolah untuk mengelola sekolah, membuat kebijakan, mengatur tata tertib, dan operasionalisasi sekolah

sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah juga merupakan gabungan kata yang terdiri dari kata “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” adalah orang yang berkuasa dalam memimpin sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga yang ditempati untuk menerima dan memberi pelajaran kepada siswa atau peserta didik.

Berdasarkan pengertian kepala sekolah di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang yang tanpa didasari dengan pertimbangan tertentu, siapa saja yang diangkat menjadi pemimpin tentu akan melalui prosedur serta persyaratan sehingga ketika mereka yang diberikan kepercayaan bisa mengelola, mengatur, mengoperasikan, dan membuat keputusan dalam suatu lembaga yang dipimpinnya, maka tujuan yang diinginkan akan tercapai dengan baik.

### **Kepengawasan**

Pengawasan adalah suatu aktifitas pembinaan yang telah direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Pengawasan kepala sekolah bukan hanya sekedar mengontrol apakah segala kegiatan yang telah direncanakan sudah dilaksanakan dengan baik atau tidak, akan tetapi pengawasan juga membina pertumbuhan profesi, memperbaiki mutu mengajar, dan keterampilan guru. Aktifitas seorang kepala sekolah dalam mengawasi pegawai ketika melaksanakan tugasnya.

Pengawasan atau supervisi pendidikan merupakan segala sesuatu yang dapat membantu guru-guru dan personel sekolah dari seorang pemimpin yang memberikan bantuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dalam hal ini bantuan yang diberikan yaitu berupa bimbingan, dorongan dan kesempatan kepada guru dalam usaha mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri pribadi masing-masing guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, memberikan bantuan dalam memilih alat-alat pembelajaran dan metode mengajar yang baik, memberikan bantuan tentang cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase proses pengajaran di sekolah atau pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran.

### **Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya baik bersifat kualitas maupun kuantitas, tinggi rendahnya hasil kerja guru berkaitan dengan motivasi kerja, karena tanpa ada motivasi yang ada pada diri pribadi tentu guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu guru harus diberikan motivasi agar dapat melaksanakan tugasnya dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga.

Dalam proses belajar mengajar, apabila ada seorang guru misalnya tidak berbuat sesuatu yang seharusnya dikerjakan, maka perlu diselidiki sebab-sebabnya. Sebab-sebab itu biasanya bermacam-macam, mungkin guru kurang memahami cara mengajar, kurangnya perhatian dari kepala sekolah, ada problem pribadi yang mengakibatkan guru kurang fokus dalam mengajar dan lain-lain, hal ini berarti pada diri guru tidak terjadi perubahan energi atau tidak termotivasi untuk melakukan sesuatu yang seharusnya dikerjakan, yang menyebabkan guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Mc. Donald dalam buku Sardiman A.M, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sedangkan menurut Ernes J. Mo Cmicik dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan perubahan yang terjadi pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas yang awalnya kurang bersemangat menjadi bersemangat ketika menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin sehingga tujuan yang diharapkan tercapai dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang berupa energi atau aktivitas sehingga seseorang ketika menjalankan tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan timbulnya *feeling* (perasaan) dalam mencapai tujuan, maka perubahan pada diri seseorang berbentuk aktivitas atau tindakan nyata berupa kegiatan fisik, karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, seseorang mempunyai motivasi yang kuat akan melakukan segala usaha yang dapat dilakukan guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Pengertian secara teoritis tentang penelitian kualitatif adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya penyingkapan fakta.

Lokasi penelitian dilakukan di SDIT Al-Fiqri yang terletak di jalan Kemuliaan BTP Blok D Kel. Tamalanrea Kec. Tamalanrea Kota Makassar. Populasi untuk penelitian ini adalah kepala sekolah dan semua guru yang ada di SDIT Al-Fiqri yang berjumlah 29 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Fikri**

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al-Fikri Makassar ini didirikan pada tahun 2006 di bawah pimpinan bapak Ahmad M. Abdullah, S.Ag, M.I.Kom, ini menunjukkan bahwa Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Fikri telah menamatkan 6 angkatan. Sebelum SDIT Al-Fikri didirikan, bapak Ahmad M. Abdullah, S.Ag, M.I.Kom yang biasa disapa dengan ustad Ahmad ini mempunyai jabatan di salah

satu sekolah swasta yang cukup terkenal di Makassar, akan tetapi dikarenakan beberapa hal beliau memutuskan untuk berhenti dari jabatan tersebut.

Keputusan yang diambil oleh ustad Ahmad untuk berhenti dari jabatan tersebut mempunyai respon atau banyak masyarakat yang tidak setuju dengan keputusan yang diambil. Akhirnya pada suatu hari ustad Ahmad melakukan musyawarah dengan masyarakat untuk mendirikan sekolah yang berlabel Islam. Keputusan untuk mendirikan sekolah berlabel Islam ternyata mempunyai respon baik dari masyarakat dan dukungan, sehingga Sekolah Dasar Islam Terpadu resmi dibuka pada tahun 2006. Pada tahun pertama, SDIT Al-Fikri Makassar hanya memiliki 6 orang siswa dengan sarana dan prasarana yang masih terbatas seperti gedung yang masih kurang memadai, meja dan kursi belajar berjumlah 6 buah serta 1 komputer untuk administrasi, itu semua sumbangan dari orang tua siswa. Pada tahun 2008 SDIT Al-Fikri Makassar mulai melakukan proses pembangunan gedung sekolah yang berlokasi di jalan Kemuliaan, BTP Blok D, Kel. Tamalanrea, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar.

### **Pengawasan Kepala Sekolah**

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru bertujuan untuk mengetahui keadaan guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru, mengetahui potensi guru, maupun permasalahan yang terjadi pada guru dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan yang terjadi pada guru seperti kurang memahami dalam menggunakan media, metode pembelajaran di kelas dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat tujuan sekolah tidak tercapai dengan baik serta membuat proses pembelajaran menjadi tidak efektif dan efisien. Mengetahui keadaan yang terjadi pada guru maupun permasalahan yang terjadi, maka kepala sekolah membuat rencana untuk memberikan bimbingan kepada guru agar termotivasi dan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru dan tujuan yang telah ditetapkan sekolah dapat diselesaikan dengan apa yang diharapkan oleh sekolah.

Teknik pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat diketahui ada tiga yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, dan kunjungan antar kelas, akan tetapi teknik kunjungan antar kelas ini kepala sekolah hanya memberikan arahan dan bimbingan, karena guru sendiri yang langsung mengadakan kunjungan antar kelas.

### **Pola Pembinaan Kepala Sekolah**

Pola pembinaan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan tanggung jawab, menjadikan seseorang lebih baik, dapat menyelesaikan permasalahan, dan menjadikan guru lebih percaya diri terhadap kompetensi yang dimilikinya. Memberikan pembinaan kepada guru harus bersifat terus menerus sampai guru tersebut bisa memahami dan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru selama guru masih bekerja di sekolah dan pembinaan harus sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan guru.

Pola pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dapat diketahui dengan mewawancarai kepala sekolah yang mengatakan bahwa dalam memberikan pembinaan atau bimbingan, kepala sekolah lebih cenderung kepada pendapat Maslow yang mengatakan ada lima kebutuhan yang dapat memotivasi kerja guru. Lima kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kepala sekolah sudah memberikan lima kebutuhan tersebut, akan tetapi kepala sekolah tidak maksimal, hanya 2 dari 5 kebutuhan tersebut yang sering dilakukan seperti kebutuhan fisiologi dan penghargaan.

Pembinaan merupakan langkah untuk membuat guru menjadi semangat dalam bekerja setelah kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap guru. Pola pembinaan yang dilakukan kepala sekolah masih belum sepenuhnya diberikan kepada guru karena masih memantau guru dalam menjalankan tugasnya, yang dijadikan sebagai pertimbangan untuk memberikan kebutuhan fisiologis guru. Hal ini kepala sekolah sangat teliti dalam memberikan kebutuhan tersebut berdasarkan kemampuan guru yang menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat yang Dihadapi Kepala Sekolah SDIT Al-Fikri dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

#### 1. Faktor Pendukung

##### a. Tingkat pendidikan

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang belum sarjana untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi agar mendapat pengetahuan yang luas dan memiliki berbagai keterampilan. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru yang sudah sarjana untuk melanjutkan pendidikannya agar guru memiliki pengetahuan yang lebih luas lagi dari sebelumnya dan dapat menjadi contoh bagi guru-guru yang lain supaya mereka ingin melanjutkan pendidikannya.

##### b. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian kepala sekolah dijadikan sebagai contoh oleh guru, seperti kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan sekolah. Tanggung jawab tersebut diikuti oleh guru agar menjadi guru yang bertanggung jawab atas ketercapaian tujuan dalam mendidik siswa/i yang mereka ajarkan di kelas. Kepala sekolah dalam mencapai tujuan yang diinginkan tidak terlepas dari pengorbanan seperti pikiran, tenaga, dan waktu untuk tercapainya tujuan sekolah, pengorbanan yang dilakukan oleh kepala sekolah juga diikuti oleh guru dalam mendidik siswa/i agar menjadi lebih baik meskipun pengorbanannya tidak sebanding dengan kepala sekolah.

##### c. Kemampuan mengajar

Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan terhadap guru sangatlah memberikan dampak positif yang disebabkan kepala sekolah

mempunyai berbagai macam keterampilan dalam memberikan bimbingan, sehingga apa yang disampaikan oleh kepala sekolah dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh guru. Guru melaksanakan tugasnya dan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada dirinya atas dasar pemahaman yang diberikan oleh kepala sekolah.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang ada pada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu seperti datang tepat waktu. Kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada guru untuk datang tepat waktu agar guru yang sebelumnya sering datang terlambat menjadi lebih baik. Kepala sekolah juga memberikan contoh kedisiplinan kepada guru seperti memakai pakaian seragam sesuai dengan kesepakatan bersama, hal ini membuat guru menjadi disiplin untuk memakai pakaian seragam karena guru merasa malu kepada kepala sekolah yang sering menggunakan pakaian seragam.

2. Faktor Penghambat

a. Guru sering menutupi diri

Guru sering menutupi diri, maksudnya adalah guru jarang memberikan komentar ataupun solusi ketika ada rapat maupun pertemuan yang diadakan oleh kepala sekolah.

b. Guru jarang berintraksi maupun komunikasi

Guru jarang berintraksi maupun komunikasi yang dimaksud adalah ketika proses pembelajaran tentu kita pasti akan menemukan masalah, oleh karena itu kita juga pasti membutuhkan orang lain untuk membantu menyelesaikan permasalahan.

c. Guru tidak optimis

Guru tidak optimis yang dimaksud adalah guru tidak yakin atau tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, padahal guru sudah mendapatkan solusi dari kepala sekolah untuk menyelesaikan permasalahan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Teknik Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pengawasan terhadap guru, hal ini kepala sekolah menggunakan tiga teknik pengawasan yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, kunjungan antar kelas, akan tetapi teknik kunjungan antar kelas ini kepala sekolah hanya memberikan arahan dan bimbingan, karena guru sendiri yang langsung mengadakan kunjungan antar kelas. dengan menggunakan tiga teknik ini kepala sekolah dapat mengetahui masalah yang terjadi pada guru dan mengetahui bagaimana perkembangan guru dalam menjalankan tugasnya.

## **2. Pola Pembinaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Pola pembinaan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah memberikan bimbingan atau membina guru dengan cara mensejahterakan guru dari segi gaji dan memberikan penghargaan bagi siapa saja yang menjalankan tugasnya dengan baik, artinya kepala sekolah menyesuaikan pekerjaan guru dengan gaji yang diberikan, sehingga guru termotivasi dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah juga selalu memberikan penghargaan kepada guru apabila guru berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.

## **3. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

### **a. Faktor pendukung**

#### **1) Tingkat pendidikan guru**

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang belum sarjana maupun yang sudah sarjana untuk melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi agar dapat menambah pengetahuan yang lebih luas.

#### **2) Kepribadian dan dedikasi**

Kepribadian kepala sekolah dijadikan sebagai contoh oleh guru, seperti kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan sekolah. Tercapainya tujuan yang diinginkan tidak terlepas dari pengorbanan seperti pikiran, tenaga, dan waktu untuk tercapainya tujuan sekolah.

#### **3) Kemampuan mengajar**

Kepala sekolah harus mempunyai berbagai macam keterampilan dalam memberikan bimbingan, sehingga apa yang disampaikan oleh kepala sekolah dapat dimengerti dan dipahami dengan baik.

#### **4) Kedisiplinan**

Kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan kepada guru seperti memakai pakaian seragam sesuai dengan kesepakatan bersama, hal ini membuat guru menjadi disiplin untuk memakai pakaian seragam karena guru merasa malu kepada kepala sekolah yang sering menggunakan pakaian seragam.

### **b. Faktor penghambat**

#### **1) Sering menutupi diri**

Guru sering menutupi diri ketika ada masalah yang dihadapi dan guru jarang memberikan komentar ataupun solusi ketika ada rapat maupun pertemuan yang diadakan oleh kepala sekolah.

#### **2) Jarang berintraksi dan komunikasi**

Guru dengan kepala sekolah jarang berintraksi dan berkomunikasi ketika guru mendapatkan masalah, sehingga kepala sekolah tidak mengetahui permasalahan yang terjadi pada guru.

3) Guru tidak optimis

Guru tidak yakin atau tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, padahal guru sudah mendapatkan solusi dari kepala sekolah untuk menyelesaikan permasalahan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai teknik pengawasan kepala sekolah dan pola pembinaan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Al-Fikri tentu mempunyai hubungan yang signifikan antara kepala sekolah dengan guru, teknik pengawasan dan pola pembinaan sangat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini kurang mendapat perhatian yang serius dari kepala sekolah dan tidak maksimal dalam memberikan pembinaan kepada guru sehingga guru tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu perlu dilakukan suatu upaya yang dapat menumbuhkan semangat kerja guru yaitu dengan memaksimalkan pengawasan dan pembinaan dari kepala sekolah, sehingga guru termotivasi dalam menjalankan tugas dan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan serta dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada diri pribadi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- A.M Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Basri Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung, Pustaka Setia, 2014.
- B Andi Saleh, Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MA YMPI Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang, *Tesis*, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2013.
- Benty Imam Gunawan & Djum Djum Noor, *Manajemen Pendidikan*, Cet 1; Bandung, Alfabeta, 2017.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

- Departemen dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995.
- Djuita Warni, *Evaluasi Pembelajaran*, Mataram: Elhikam Pres Lombok, 2012.
- Faisal Sanafiah, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet I; Jakarta: Erlangga, 2001.
- Gunawan Ary, H. , *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Hamalik Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hermino Agustinus, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Imron Ali, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: PT. Pustaka Jaya, 1995.
- Iskandar dan Mukhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Karweti Engkay, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang" *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 11 no. 2. Subang: SLB Subang, 2010.
- Khairil dan Sudarman Danim, *Profesi Kependidikan*, Cet II; Bandung: Alfabeta, 2011.
- Komariah Aan, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzza Media, 2015.
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, 2001.
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

- Muslim Sri Banun, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Mustari Mohammad, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Pidata Made, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta: Renika Cipta, 2009.
- Purwanto M. Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Radiana, Dalawi, Amrazi Zakso, Usman “ Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru SMP Negeri 1 Bengkayang” *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 2 no. 3. Bengkayang: SMP 1 Negeri Bengkayang, 2013.
- Rahman Arif, “Pembinaan Profesional Guru SMK, Kajian Kualitatif pada SMK di Bandung” *Jurnal Tabularasa*, vol. 6 no 1. Bandung: SMK Bandung, 2009.
- Rohmanto Zaenal Aqib dan Elham, Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah, *Jurnal Dinamika Pendidikan*, vol. 7 no. 2. Bandung: Yrama Widya, 2007.
- Republik Indonesia, UU RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Cet. II; Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Sagal Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kepemimpinan, Memberdayakan Guru, Tenaga Kependidikan dan Masyarakat dalam Manajemen Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sahertian Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Renika Cipta, 2002.
- Salnia, Pelaksanaan Supervisi Pengawas dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Siotapina Kabupaten Buton, *Tesis*, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2013.
- Sebaweh Diding Nurdin dan Imam, *Pengelolaan Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015.
- Shaleh Abdul Rahman, *Psikologi, Industri dan Organisasi*, Jakarta: Lembaga Penelitian UIN, 2006.

- Sudiono dan Lantip, Diat Prasajo, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Sudjana Djuju, *Pngantar Manajemen Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Nusantara Press, 1992.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Cet XI; Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suhartini Eka, *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan ; Kompetensi dan Prakteknya*, Cet VII; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Sukendar Nur Cahya Edi, Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 2 no 1. Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2013.
- Sultan Muhammad, Pelaksanaan Supervisi Pengawas dalam Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam pada SMK Negeri di Kota Bontang, *Tesis*, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2014.
- Supardi, *Bacaan Cerdas Menyusun Skripsi*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2011.
- Supriyatno Marno dan Triyo, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Sutrisno H. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Tenriningsih Andi, Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 17. no. 6. Barru: STIA Al-Gazali Barru, 2011.
- Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Umiarso & Baharuddinn, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzza Media, 2016.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007 .

Wasito Herman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cet I; Jakarta: Gramedia Utama, 1977.

Yasin Fatah, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, Malang, UIN Malang Press, 2008.