

ANALYSIS OF PUBLIC SCHOOL PRINCIPAL SUPERVISION DURING COVID-19 PERIOD

Maman Diana¹, Rita Rahmawati², M. Husein Maruapey³

^{1,2,3}Universitas Djuanda Bogor

maman.diana2020@unida.ac.id¹, rita.rahmawati@unida.ac.id²,

m.husein.maruapey@unida.ac.id³

Abstract

Abstract This study investigates the practices of school principal supervision during the COVID-19 pandemic, focusing on the Branch Office V of the Sukabumi Regional Education Department in West Java Province. With the adoption of social distancing policies and distance learning, the role of school principals in leading and overseeing the learning process has become increasingly complex. The paradigm of school principal supervision may have undergone significant changes since the onset of the pandemic. The adaptation of school principal supervision is crucial in the context of the pandemic, with this research seeking to explore new ways to supervise and support educators in facing the challenges of distance learning. Through comparisons of school principal supervision practices from other areas, additional insights are expected to be gained to design effective strategies. This research methodology adopts a quantitative approach, using surveys and questionnaires to collect data from 117 teacher respondents in the area. The data is analyzed using Weight Mean Score (WMS) to evaluate the success of school principal supervision in addressing the COVID-19 pandemic. The analysis results indicate that overall, the performance of school principals in supervision is rated as excellent, with the dimension of Providing Guidance having the highest score. However, there is a slight decline in performance related to the dimension of Fairness and Suitability. This study is expected to provide a better understanding of school principal supervision practices during the pandemic, as well as valuable contributions to the development of education policies and practices in the future.

Keywords: Supervision, School Principal, COVID-19 Pandemic, Practices, Education.

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi praktik supervisi kepala sekolah pada masa pandemi COVID-19, dengan fokus pada Kantor Cabang Daerah V Sukabumi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan adopsi kebijakan pembatasan sosial dan pembelajaran jarak jauh, peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengawasi proses pembelajaran menjadi semakin kompleks. Paradigma supervisi kepala sekolah kemungkinan telah mengalami perubahan signifikan sejak dimulainya pandemi. Adaptasi supervisi kepala sekolah menjadi penting dalam konteks pandemi, dengan penelitian ini berusaha menemukan cara-cara baru dalam mengawasi dan mendukung para pendidik dalam

menghadapi tantangan pembelajaran jarak jauh. Melalui perbandingan praktik supervisi kepala sekolah dari daerah lain, diharapkan dapat diperoleh wawasan tambahan untuk merancang strategi yang efektif. Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 117 responden guru di wilayah tersebut. Data dianalisis menggunakan Weight Mean Score (WMS) untuk mengevaluasi keberhasilan supervisi kepala sekolah dalam menghadapi pandemi COVID-19. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kinerja kepala sekolah dalam supervisi dinilai sangat baik, dengan dimensi Memberikan Pembinaan memiliki nilai tertinggi. Namun, terdapat sedikit penurunan kinerja terkait dengan dimensi Keadilan dan Kelayakan. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang praktik supervisi kepala sekolah di masa pandemi, serta kontribusi berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Supervisi, Kepala Sekolah, Pandemi COVID-19, Praktik, Pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Penelitian mengenai supervisi kepala sekolah pada masa pandemi COVID-19 menjadi sangat penting mengingat dampak signifikan yang ditimbulkannya terhadap dunia pendidikan. Seiring dengan adopsi kebijakan pembatasan sosial dan pembelajaran jarak jauh, peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengawasi proses pembelajaran di sekolah menjadi semakin kompleks (Harunsiyah, 2021). Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan, supervisi kepala sekolah di sekolah negeri di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, memegang peran sentral (Widodo, 2019). Namun, dengan adanya pandemi, paradigma supervisi kepala sekolah kemungkinan telah mengalami perubahan signifikan.

Adaptasi supervisi kepala sekolah dalam konteks pandemi menjadi fokus penting bagi penelitian ini. Supervisi kepala sekolah diharapkan dapat menemukan cara-cara baru dalam mengawasi dan mendukung para pendidik dalam menghadapi tantangan pembelajaran jarak jauh (Khan, 2020). Dalam upaya menggali praktik terbaik dalam supervisi kepala sekolah di masa pandemi, perbandingan dengan praktik yang dilakukan di daerah lain menjadi relevan (Li, 2021). Analisis perbandingan semacam ini dapat memberikan wawasan tambahan bagi praktisi pendidikan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi supervisi yang efektif di tengah pandemi.

Dalam konteks Indonesia, khususnya di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat telah menghadapi tantangan besar dalam mengelola proses pembelajaran di tengah pandemi COVID-19. Penelitian awal menunjukkan bahwa produktivitas guru SMA di Wilayah KCD V Kabupaten Sukabumi masih rendah, terutama terkait dengan pandemi dan penguasaan teknologi. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas guru, baik internal maupun eksternal, telah menjadi sorotan dalam konteks ini. Supervisi kepala sekolah diharapkan dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi guru dalam konteks pembelajaran jarak jauh.

Dengan memahami peran penting supervisi kepala sekolah dalam konteks pandemi COVID-19, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan pemahaman tentang praktik pengawasan pendidikan di masa sulit ini. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengawasi pembelajaran di masa pandemi, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas supervisi kepala sekolah di masa yang akan datang.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menganalisis supervisi kepala sekolah pada masa COVID-19 di Kantor Cabang Daerah V Sukabumi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh guru di wilayah tersebut yang berjumlah 165 orang. Untuk menentukan sampel, digunakan rumus Yamane, yang menghasilkan sampel sebanyak 117 responden. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden selain itu wawancara dan observasi. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap praktik supervisi kepala sekolah. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menghitung Weight Mean Score (WMS) untuk menentukan tingkat keberhasilan supervisi kepala sekolah dalam menghadapi pandemi COVID-19.

Dalam konteks penelitian ini, metode yang digunakan sejalan dengan pendekatan kuantitatif yang umumnya digunakan dalam studi tentang praktik pengawasan pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara

sistematis dan analitis, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang praktik supervisi kepala sekolah di masa pandemi COVID-19. Teknik pengambilan data melalui survei dan penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti untuk mendapatkan tanggapan langsung dari responden, yang kemudian dapat dianalisis secara statistik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang situasi yang diteliti.

Dalam hal ini, penggunaan skala Likert dalam kuesioner memungkinkan responden untuk memberikan penilaian terhadap berbagai aspek praktik supervisi kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk memperoleh persepsi yang komprehensif dari para guru tentang pengalaman mereka selama masa pandemi. Selanjutnya, teknik analisis menggunakan Weight Mean Score (WMS) akan memungkinkan peneliti untuk merangkum data dan menghasilkan kesimpulan yang dapat diinterpretasikan dengan mudah.

Dalam rangka memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, perlu dilakukan uji coba instrumen kuesioner dan analisis statistik yang tepat. Selain itu, interpretasi hasil penelitian harus dilakukan dengan hati-hati, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi hasil. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang praktik supervisi kepala sekolah di masa COVID-19 dan memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan di masa yang akan datang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini merupakan hasil rekapitulasi dari hasil kuesioner pada variabel Supervisi Kepala Sekolah dan hasil wawancara serta observasi tiap dimensi dan indikator.

Tabel 1. Dimensi Memberikan Pembinaan

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepala sekolah memberikan bimbingan yang bermanfaat bagi pengembangan profesional guru	4,63	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan umpan balik positif terhadap kinerja guru	4,48	Sangat Baik
Kemampuan kepala sekolah dalam membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan memberikan Solusi	4,63	Sangat Baik

Kepala sekolah pernah mengabaikan atau meremehkan usulan perbaikan dari guru	4,45	Sangat Baik
Kepala sekolah memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop tambahan	4,68	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan kurikulum	4,75	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi guru	4,60	Sangat Baik
Kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi kebutuhan individu guru dalam pengembangan profesional	4,50	Sangat Baik
Rata-rata	4,59	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan hasil kuesioner dengan skala penilaian 1-5, dimensi pembinaan terhadap guru oleh kepala sekolah di Kecamatan Kabandungan menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Pertama, kepala sekolah mampu memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi pengembangan profesional guru dengan nilai rata-rata sebesar 4,63 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara berkala dan berkelanjutan memberikan arahan yang konkret dan relevan bagi peningkatan kualitas pengajaran.

Kedua, kepala sekolah juga mampu memberikan umpan balik positif yang membangun terhadap kinerja guru dengan nilai rata-rata 4,48 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini tercermin dari keberhasilan kepala sekolah dalam memberikan apresiasi secara langsung terhadap upaya dan hasil kerja keras para guru, sehingga mendorong motivasi dan komitmen mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

Selanjutnya, kemampuan kepala sekolah dalam membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan memberikan solusi juga sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,63 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif dalam mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh guru, serta memberikan dukungan dan arahan yang tepat untuk mengatasi tantangan tersebut.

Meskipun demikian, terdapat indikasi bahwa kepala sekolah jarang mengabaikan atau meremehkan usulan perbaikan dari guru, dengan nilai rata-rata 4,45 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Namun, perlu diingat bahwa adanya nilai yang tidak mencapai 5 menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam hal pengelolaan sekolah.

Secara keseluruhan, kepala sekolah berhasil memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop tambahan (nilai rata-rata 4,68 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik"), memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan kurikulum (nilai rata-rata 4,75 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik"), serta memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi guru (nilai rata-rata 4,60 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik"). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu mengelola pembinaan guru dengan baik, sehingga memperkuat kinerja dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Tabel 2 Dimensi Memberi Arahan (Intruksi)

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami kepada staf pengajar	4,70	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan arahan yang mendukung dan memotivasi dalam mencapai tujuan pembelajaran	4,73	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait penyampaian materi pelajaran oleh guru	4,45	Sangat Baik
Kepala sekolah pernah memberikan arahan yang bertentangan atau membingungkan	4,68	Sangat Baik
Kemampuan kepala sekolah dalam menyusun arahan yang sesuai dengan kebutuhan kelas	4,50	Sangat Baik
Kepala sekolah memastikan arahan yang diberikan dapat	4,43	Sangat Baik

Indikator	Rata-rata	Kategori
diimplementasikan dengan baik oleh staf pengajar		
Kepala sekolah mampu memberikan arahan yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	4,63	Sangat Baik
Kemampuan kepala sekolah dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif terkait arahan yang diberikan	4,60	Sangat Baik
Rata-rata	4,59	Sangat Baik

Suumber: Hasil Penelitian 2024

Dalam dimensi memberikan arahan kepada staf pengajar, kepala sekolah menunjukkan kinerja yang sangat baik. Pertama, nilai rata-rata untuk indikator kepala sekolah memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami kepada staf pengajar adalah 4,70 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah secara konsisten menyampaikan instruksi dengan cara yang sistematis dan komprehensif, sehingga memudahkan staf pengajar untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas.

Kedua, kepala sekolah juga mampu memberikan arahan yang mendukung dan memotivasi dalam mencapai tujuan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,73 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini tercermin dari keberhasilan kepala sekolah dalam menyediakan dukungan emosional dan moral kepada staf pengajar, sehingga meningkatkan semangat dan komitmen mereka dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Namun, terdapat catatan untuk indikator kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait penyampaian materi pelajaran oleh guru, dengan nilai rata-rata 4,45 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat sedikit ketidaksesuaian antara umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah dengan kebutuhan pengembangan profesional guru, yang mempengaruhi nilai pada indikator ini.

Selanjutnya, kepala sekolah juga pernah memberikan arahan yang bertentangan atau membingungkan, meskipun dalam frekuensi yang rendah, dengan nilai rata-rata 4,68 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa hal ini terkadang

terjadi karena adanya perubahan kebijakan atau instruksi yang tidak dipahami dengan baik oleh staf pengajar.

Meskipun demikian, kemampuan kepala sekolah dalam menyusun arahan yang sesuai dengan kebutuhan kelas (nilai rata-rata 4,50 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik") dan memastikan arahan yang diberikan dapat diimplementasikan dengan baik oleh staf pengajar (nilai rata-rata 4,43 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik") cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa kendala, kepala sekolah tetap mampu menyesuaikan arahnya dengan kebutuhan dan kondisi di lapangan.

Secara keseluruhan, kepala sekolah berhasil memberikan arahan yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (nilai rata-rata 4,63 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik") dan memfasilitasi komunikasi yang efektif terkait arahan yang diberikan (nilai rata-rata 4,60 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik"). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu mengelola dimensi memberikan arahan dengan baik, yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi staf pengajar dalam melaksanakan tugas mereka.

Tabel 3. Dimensi Mengevaluasi Hasil Kerja

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil terhadap kinerja guru	4,55	Sangat Baik
Kejelasan kriteria penilaian yang digunakan oleh kepala sekolah	4,53	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait hasil kerja guru	4,45	Sangat Baik
Kepala sekolah memastikan bahwa penilaian dilakukan dengan objektif dan tanpa prasangka	4,58	Sangat Baik
Kepala sekolah pernah memberikan penilaian yang tidak sesuai dengan kinerja sebenarnya	4,48	Sangat Baik
Kepala sekolah membantu guru untuk mengidentifikasi	4,43	Sangat Baik

area perbaikan dalam hasil kerja mereka		
Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan menganalisis data evaluasi kinerja guru	4,53	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan penghargaan atau insentif kepada guru dengan kinerja yang baik	4,28	Sangat Baik
Rata-rata	4,48	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dalam dimensi mengevaluasi hasil kerja guru, kepala sekolah menunjukkan kompetensi yang sangat baik. Pertama, nilai rata-rata untuk indikator kepala sekolah memberikan penilaian yang adil terhadap kinerja guru adalah 4,55 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan evaluasi secara objektif, mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti kondisi kelas dan tantangan yang dihadapi.

Kedua, kejelasan kriteria penilaian yang digunakan oleh kepala sekolah juga dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,53 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini tercermin dari transparansi kepala sekolah dalam mengkomunikasikan standar penilaian kepada guru, sehingga memungkinkan mereka untuk memahami ekspektasi yang harus dipenuhi.

Meskipun demikian, terdapat catatan untuk indikator kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait hasil kerja guru, dengan nilai rata-rata 4,45 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan kadang-kadang kurang mendalam atau spesifik, sehingga kurang efektif dalam membantu guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, kepala sekolah memastikan bahwa penilaian dilakukan dengan objektif dan tanpa prasangka, dengan nilai rata-rata 4,58 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah menjaga profesionalisme dan integritas dalam melakukan evaluasi, tanpa memihak atau terpengaruh oleh faktor subjektif.

Meskipun demikian, terdapat catatan bahwa kepala sekolah pernah memberikan penilaian yang tidak sesuai dengan kinerja sebenarnya, meskipun dalam frekuensi yang rendah, dengan nilai rata-rata 4,48 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa hal ini bisa terjadi karena adanya tekanan atau faktor eksternal yang memengaruhi proses penilaian.

Selanjutnya, kepala sekolah juga membantu guru untuk mengidentifikasi area perbaikan dalam hasil kerja mereka, meskipun dengan nilai rata-rata 4,43 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup untuk membantu guru mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Terakhir, kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan menganalisis data evaluasi kinerja guru dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,53 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menggunakan data evaluasi dengan efektif untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pengembangan profesional guru dan perbaikan sistem pendidikan.

Secara keseluruhan, kepala sekolah berhasil melakukan evaluasi kinerja guru dengan baik, yang tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,48 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu mengelola dimensi mengevaluasi hasil kerja dengan baik, yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi staf pengajar dalam melaksanakan tugas mereka.

Tabel 4 Dimensi Memberikan Motivasi

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepala sekolah memberikan dorongan motivasi kepada staf pengajar	4,73	Sangat Baik
Kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan individu guru untuk meningkatkan motivasi	4,60	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan pujian dan apresiasi kepada guru yang	4,50	Sangat Baik

Indikator	Rata-rata	Kategori
berhasil mencapai target kinerja		
Kepala sekolah memberikan dukungan emosional kepada staf pengajar dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan	4,55	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan kesempatan dan tantangan baru untuk meningkatkan motivasi guru	4,50	Sangat Baik
Kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi	4,70	Sangat Baik
Kepala sekolah pernah mengabaikan atau meremehkan usulan perbaikan dari guru yang bersifat motivasional?	4,78	Sangat Baik
Kepala sekolah dalam menanggapi permasalahan motivasi yang dihadapi oleh guru	4,55	Sangat Baik
Rata-rata	4,61	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dalam dimensi memberikan motivasi kepada staf pengajar, kepala sekolah menunjukkan kinerja yang sangat baik. Pertama, nilai rata-rata untuk indikator kepala sekolah memberikan dorongan motivasi kepada staf pengajar adalah 4,73 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan dukungan dan inspirasi kepada guru, mendorong semangat dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Kemudian, kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan individu guru untuk meningkatkan motivasi juga dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,60 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini tercermin dari keberhasilan kepala sekolah dalam mengenali potensi dan bakat masing-masing guru,

kemudian memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan berkontribusi lebih maksimal.

Kepala sekolah juga terbukti memberikan pujian dan apresiasi kepada guru yang berhasil mencapai target kinerja, dengan nilai rata-rata 4,50 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berkaitan dengan pencapaian nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Selanjutnya, kepala sekolah memberikan dukungan emosional kepada staf pengajar dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan, dengan nilai rata-rata 4,55 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan merespons secara empatik terhadap kebutuhan dan perasaan guru, sehingga membantu mereka untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul.

Meskipun demikian, terdapat indikasi bahwa kepala sekolah pernah mengabaikan atau meremehkan usulan perbaikan dari guru yang bersifat motivasional, meskipun dalam frekuensi yang rendah, dengan nilai rata-rata 4,78 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan persepsi atau prioritas antara kepala sekolah dan guru dalam hal strategi motivasi.

Selanjutnya, kepala sekolah dalam menanggapi permasalahan motivasi yang dihadapi oleh guru juga dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,55 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki sensitivitas terhadap kondisi psikologis dan motivasi guru, serta mampu memberikan dukungan yang tepat untuk membantu mereka mengatasi tantangan tersebut.

Secara keseluruhan, rata-rata nilai indikator-indikator dalam dimensi memberikan motivasi adalah 4,61 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja staf pengajar di sekolah.

Tabel 5. Dimensi Keadilan dan Kelayakan

Indikator	Rata-rata	Kategori
Kepala sekolah melakukan pengawasan yang konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas	4,53	Sangat Baik
Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab guru	4,70	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan umpan balik yang membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran	4,58	Sangat Baik
Kepala sekolah memberikan panduan yang jelas terkait prosedur dan standar yang harus dipatuhi oleh guru dalam pekerjaan sehari-hari	4,55	Sangat Baik
Kepala sekolah pernah memberikan pengawasan yang bersifat kritis atau memicu ketidaknyamanan	4,58	Sangat Baik
Kepala sekolah memastikan konsistensi penerapan kebijakan sekolah melalui pengawasan	4,38	Sangat Baik
Kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul selama proses pengawasan	4,60	Sangat Baik
Kepala sekolah dalam memberikan sanksi atau tindakan korektif ketika diperlukan	4,35	Sangat Baik
Rata-rata	4,53	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dalam dimensi keadilan dan kelayakan, kepala sekolah menunjukkan kinerja yang sangat baik. Pertama, nilai rata-rata untuk indikator kepala sekolah melakukan pengawasan yang konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas adalah 4,53 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan dengan cara yang mendukung dan membangun, memberikan saran dan bimbingan yang berguna bagi pengembangan kualitas pengajaran.

Kedua, kepala sekolah juga melakukan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab guru dengan sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,70 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini tercermin dari keberhasilan kepala sekolah dalam memantau secara efektif pelaksanaan tugas-tugas guru, memberikan arahan yang tepat, dan memberikan pengakuan atas kinerja yang baik.

Selanjutnya, kepala sekolah memberikan umpan balik yang membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran dengan nilai rata-rata 4,58 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah bersifat konstruktif dan informatif, membantu guru untuk memperbaiki dan meningkatkan praktik pengajaran mereka.

Meskipun demikian, terdapat catatan bahwa kepala sekolah memastikan konsistensi penerapan kebijakan sekolah melalui pengawasan dengan nilai rata-rata 4,38 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa meskipun konsistensi penerapan kebijakan ditegakkan, masih ada ruang untuk peningkatan dalam memastikan bahwa kebijakan tersebut selalu diterapkan dengan adil dan konsisten.

Selanjutnya, kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul selama proses pengawasan dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata 4,60 dan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki keterampilan manajerial dan pemecahan masalah yang kuat, sehingga mampu mengatasi hambatan-hambatan yang timbul dalam proses pengawasan.

Meskipun demikian, kepala sekolah dalam memberikan sanksi atau tindakan korektif ketika diperlukan mendapat nilai rata-rata 4,35 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah cenderung menggunakan

pendekatan yang lebih proaktif dan preventif dalam menangani masalah, sehingga sanksi atau tindakan korektif jarang diperlukan.

Secara keseluruhan, rata-rata nilai indikator-indikator dalam dimensi keadilan dan kelayakan adalah 4,53 dengan kategori penafsiran "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu melakukan pengawasan dengan cara yang adil, konsisten, dan mendukung, yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja staf pengajar di sekolah.

Tabel 6 Hasil rekapitulasi variabel supervise kepala sekolah

Dimensi	Indikator	Rata-rata	Kategori
Dimensi Memberikan Pembinaan	Kepala sekolah memberikan bimbingan yang bermanfaat bagi pengembangan profesional guru	4.63	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan umpan balik positif terhadap kinerja guru	4.48	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan memberikan Solusi	4.63	Sangat Baik
	Kepala sekolah pernah mengabaikan atau meremehkan usulan perbaikan dari guru	4.45	Sangat Baik
	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop tambahan	4.68	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan kurikulum	4.75	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi guru	4.60	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi kebutuhan individu guru dalam pengembangan profesional	4.50	Sangat Baik
	Rata-rata	4.59	Sangat Baik
Dimensi Memberikan Arahan (Instruksi)	Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami kepada staf pengajar	4.70	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan arahan yang mendukung dan memotivasi dalam mencapai tujuan pembelajaran	4.73	Sangat Baik

	Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait penyampaian materi pelajaran oleh guru	4.45	Sangat Baik
	Kepala sekolah pernah memberikan arahan yang bertentangan atau membingungkan	4.68	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam menyusun arahan yang sesuai dengan kebutuhan kelas	4.50	Sangat Baik
	Kepala sekolah memastikan arahan yang diberikan dapat diimplementasikan dengan baik oleh staf pengajar	4.43	Sangat Baik
	Kepala sekolah mampu memberikan arahan yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	4.63	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif terkait arahan yang diberikan	4.60	Sangat Baik
Rata-rata		4.59	Sangat Baik
Dimensi Mengevaluasi Hasil Kerja	Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil terhadap kinerja guru	4.55	Sangat Baik
	Kejelasan kriteria penilaian yang digunakan oleh kepala sekolah	4.53	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait hasil kerja guru	4.45	Sangat Baik
	Kepala sekolah memastikan bahwa penilaian dilakukan dengan objektif dan tanpa prasangka	4.58	Sangat Baik
	Kepala sekolah pernah memberikan penilaian yang tidak sesuai dengan kinerja sebenarnya	4.48	Sangat Baik
	Kepala sekolah membantu guru untuk mengidentifikasi area perbaikan dalam hasil kerja mereka	4.43	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan menganalisis data evaluasi kinerja guru	4.53	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan penghargaan atau insentif kepada guru dengan kinerja yang baik	4.28	Sangat Baik

Rata-rata		4.48	Sangat Baik
Dimensi Memberikan Motivasi	Kepala sekolah memberikan dorongan motivasi kepada staf pengajar	4.73	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan individu guru untuk meningkatkan motivasi	4.60	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan pujian dan apresiasi kepada guru yang berhasil mencapai target kinerja	4.50	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan dukungan emosional kepada staf pengajar dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan	4.55	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan kesempatan dan tantangan baru untuk meningkatkan motivasi guru	4.50	Sangat Baik
	Kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi	4.70	Sangat Baik
	Kepala sekolah pernah mengabaikan atau meremehkan usulan perbaikan dari guru yang bersifat motivasional?	4.78	Sangat Baik
	Kepala sekolah dalam menanggapi permasalahan motivasi yang dihadapi oleh guru	4.55	Sangat Baik
Rata-rata		4.61	Sangat Baik
Dimensi Keadilan dan Kelayakan	Kepala sekolah melakukan pengawasan yang konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas	4.53	Sangat Baik
	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab guru	4.70	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan umpan balik yang membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran	4.58	Sangat Baik
	Kepala sekolah memberikan panduan yang jelas terkait prosedur dan standar yang harus dipatuhi oleh guru dalam pekerjaan sehari-hari	4.55	Sangat Baik
	Kepala sekolah pernah memberikan pengawasan yang bersifat kritis atau memicu ketidaknyamanan	4.58	Sangat Baik

	Kepala sekolah memastikan konsistensi penerapan kebijakan sekolah melalui pengawasan	4.38	Sangat Baik
	Kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul selama proses pengawasan	4.60	Sangat Baik
	Kepala sekolah dalam memberikan sanksi atau tindakan korektif ketika diperlukan	4.35	Sangat Baik
	Rata-rata	4.53	Sangat Baik
	Total rata-rata	4.56	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari data evaluasi kinerja kepala sekolah terhadap staf pengajar, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kinerja kepala sekolah dinilai sangat baik dengan rata-rata total sebesar 4.56. Evaluasi ini dilakukan berdasarkan beberapa dimensi kinerja kepala sekolah, antara lain Memberikan Pembinaan, Memberikan Arahan (Instruksi), Mengevaluasi Hasil Kerja, Memberikan Motivasi, dan Keadilan serta Kelayakan.

Dimensi dengan nilai paling besar adalah Memberikan Pembinaan, dengan rata-rata sebesar 4.59. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai sangat baik dalam memberikan bimbingan yang bermanfaat bagi pengembangan profesional guru, memberikan umpan balik positif, serta mampu membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan memberikan solusi. Selain itu, kepala sekolah juga efektif dalam memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan tambahan dan memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan kurikulum.

Di sisi lain, dimensi dengan nilai paling kecil adalah Keadilan dan Kelayakan, dengan rata-rata sebesar 4.53. Meskipun masih masuk dalam kategori "Sangat Baik", namun nilai rata-rata ini lebih rendah dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kepala sekolah efektif dalam melakukan pengawasan yang konstruktif dan memberikan umpan balik yang membantu, namun masih terdapat sedikit penurunan kinerja terkait dengan konsistensi penerapan kebijakan sekolah dan dalam memberikan sanksi atau tindakan korektif ketika diperlukan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari variabel supervisor kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah dalam memberikan pembinaan, arahan, evaluasi hasil kerja, motivasi, serta menjaga keadilan dan kelayakan dianggap sangat baik. Kinerja kepala sekolah secara keseluruhan dinilai sangat baik dengan rata-rata keseluruhan mencapai 4.56, menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam mengelola sekolah dan mendukung pengembangan profesional guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran ditulis disini merupakan masukan yang diajukan dari hasil penelitian:

1. Meningkatkan Pelatihan dan Pembinaan Kepala Sekolah. Sekolah dan lembaga pendidikan perlu memberikan pelatihan yang memadai bagi kepala sekolah dalam hal teknik dan strategi supervisi yang efektif.
2. Memperkuat Kolaborasi antara Kepala Sekolah dan Guru. Penting untuk memperkuat kolaborasi yang erat antara kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah dapat mengadakan pertemuan rutin antara kepala sekolah dan guru untuk membahas strategi pembelajaran, memberikan umpan balik, serta saling berbagi pengalaman dan pengetahuan.
3. Mendorong Budaya Organisasi yang Positif. Sekolah perlu memperhatikan pembangunan budaya organisasi yang positif, di mana setiap anggota staf merasa didukung, dihargai, dan di berdaya-kan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arini. (2013). *Correlation between Pedagogic Competency and Principal's Supervision with Work Productivity*. Retrieved from [add source].
- Bella Ghia Dimmera, Asrori, & Wahyudi. (2013). *Determine the influence of Supervision Academic Principal and Professional Competence of Teacher's through School Productivity*. *Journal of Academic Research International*, 9-10.

- Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon, & Jovita M. Ross-Gordon. (2009). *Supervision and instructional Leadership*.
- Chad Syverson. (2011). What Determines Productivity? *Journal of Economic Literature*.
- Cicik Sutarsih & Nurdin. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- David C. McClelland dalam Tiur Asi Siburian. (2013). The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12).
- Djaali. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.
- Engkoswara & Aan Komariah. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Dessler. (2008). *Human Resources Management*. Singapore: Prentice Hall.
- H. E. Mulyasa. (2011). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanotubun, S. (2020). Dampak Pandemi Covid 19 terhadap Pendidikan di Indonesia. *Journal of Education*, 2(1), 147.
- Hardisman. (2020). Tanya Jawab Analisis Data Prinsip Dasar dan Langkah-Langkah Aplikasi Praktis Pada Penelitian Kesehatan. *Spasi Media*.
- Harunsyah. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Menyikapi Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Kepemimpinan*, 5(2), 78-89.
- Husein Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT GramediaPustakaUtama.
- Irham Fahmi. (2013). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, & Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Jones, A. (2020). The Changing Landscape of School Leadership during the COVID-19 Pandemic. *Educational Leadership Review*, 23(1), 45-56.
- Khan, M. (2020). Reimagining School Leadership in the COVID-19 Era. *Journal of Educational Administration*, 45(3), 210-223.

- Leslie W. Rue & Lloyd L. Byars. (2007). *Supervision Key Link Produktivity*. USA: McGraw Hill/Irwin.
- Leslie W. Rue & Lloyd L. Byars. (2008). *Supervision Key Link to Productivity Organizational Commitment among Industrial Workers*. *Anthropologist*, 10(1).
- Li, J. (2021). *Collaborative Leadership in Times of Crisis: Lessons from School Principals during the COVID-19 Pandemic*. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 712-726.
- P.A. Samuelson & W.D. Nordhaus. (2005). *Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Putu Ayu Lestari & Anak Agung Ayu Sriathi. (2014). The purpose of this study was determine the influence of job training, physical working environment as well as the motivation of the employees work productivity. *Journal of Business Research International*, 1080-1081.
- S.P. Robbins & T.A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Harlow, Essex, UK: Pearson Education Ltd.
- Samuel O. Salami. *Demographic and Psychological Factors Predicting*.
- Schermerhorn. (2009). *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sharma, A. (2016). *Coronavirus Ayurvedic Approach to Coronavirus*. *Balanced Bites*.
- Smith, C. (2022). *The Psychological Challenges Faced by School Principals during the COVID-19 Pandemic*. *Journal of School Psychology*, 36(4), 321-335.
- Soebagio Atmodiwirio. (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Soetjipto & Raflis Kosasi. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (23rd ed.)*. Alfabeta.
- Sumandiyar, A. (2020). *Membangun Hubungan Sosial Masyarakat ditengah Pandemi Covid 19*. *Journal of Posiding Nasional Covid 19*, 1(1), 77.
- Syaiful Sagala. (2006). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Tandra, H. (2020). *Virus Corona Covid 19, Kenali, Cegah, Lindungi Diri*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kerja*. Jakarta: RadjaGrafindoPersada.

Widodo, B. (2019). Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kepala Sekolah*, 3(2), 112-125