

**PERFORMANCE SUPERVISOR DALAM MEMBANGUN  
BUDAYA AKADEMIK GURU DI SMA  
NEGERI 3 BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

**MIFTAHUL JANNAH**

**NIM. 160206029**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2020 M/1441 H**

**PERFORMANCE SUPERVISOR DALAM MEMBANGUN BUDAYA  
AKADEMIK GURU DI SMA NEGERI 3 BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam Negeri  
Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

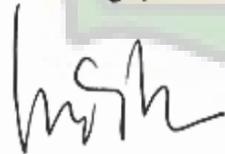
**MIFTAHUL JANNAH**

**NIM. 160206029**

Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

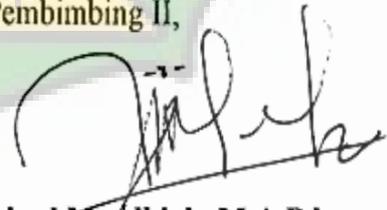
Pembimbing I,



**Lailatussa'adah, S.Ag., M.Pd**

**NIP: 197512272007012014**

Pembimbing II,



**Ainul Mardhiah, M.A.Pd**

**NIP:197510122007102001**

# PERFORMANCE SUPERVISOR DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK GURU DI SMAN 3 BANDA ACEH

## SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Rabu,

22 Juli 2020

1 Zul-Hijjah 1441

### Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Lailatussadah, M.Pd

Sekretaris,

Dr. Yuni Roslaili, MA

Penguji I,

Muhammad Faisal, M.Ag

Penguji II,

Ainul Marqiah, MA.Pd

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh

Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag  
NIP. 195903091989031001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Miftahul Jannah  
NIM : 160206029  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

**Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 6 Juli 2020

Yang menyatakan,



Miftahul Jannah

## ABSTRAK

Nama : Miftahul Jannah  
NIM : 160206029  
Fakultas/Prodi : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh  
Tebal Skripsi : 84 Halaman  
Pembimbing I : Lailatussaadah, M.Pd  
Pembimbing II : Ainul Mardhiah, MA.Pd  
Kata Kunci : *Performance* Supervisor, Budaya Akademik dan Guru

Guru sebagai pendidik profesional akhir-akhir ini mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional. Guru tidak hanya dituntut dalam mengajar namun juga mengajar moralitas, guru merupakan sumber penyejuk dan penjaga kondusifitas di lingkungan sekolah. Membangun budaya akademik guru merupakan suatu upaya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sehingga guru akan dinilai dengan kualitas budaya akademik yang dimiliki oleh guru. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil bagian kurikulum dan guru. Analisis data menggunakan model Miles dan Hubberman. Hasil penelitian antara lain: (1) kompetensi supervisi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru, sebagai berikut: *Pertama*. Merencanakan program yang berbasis pada budaya akademik guru. *Kedua*. Melaksanakan program yang berbasis pada budaya akademik guru. *Ketiga*. Menindaklanjuti hasil, kepala sekolah menindaklanjuti hasil penilaian supervisi dengan menyelenggarakan workshop. (2) motivasi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru berasal dari intrinsik dan ekstrinsik. Adapun motivasi intrinsik, kepala sekolah memiliki harapan pada dirinya untuk bisa menjadi manager sekolah yang lebih baik dan membangun etos kerja yang baik, sedangkan motivasi ekstrinsik, kepala sekolah membangun hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan memiliki kondisi kerja yang bagus. (3) faktor penghambat dalam membangun budaya akademik guru, di antaranya: budaya disiplin siswa saat kedatangan pagi hari karena sangat heterogen, sehingga berefek kepada guru. Kemudian, merekrut guru yang sudah pensiun terbatas. Jika *performance* supervisor bagus, maka budaya akademik akan terbangun dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa telah memberikan rahmat dan karunia-nya kepada umatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam kita sanjungkan kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian, karena dengan beliau kita dapat merasakan betapa indahnya alam di sekitar kita serta ilmu pengetahuan seperti ini. Adapun judul skripsi ini adalah: “Performance Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi studi guna memperoleh gelar sarjana pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, bagi dari baik dari pihak akademik dan pihak non akademik. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan yang telah banyak Memberikan motivasi kepada penulis.
2. Mumtazul Fikri. MA selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya.
3. Penasehat akademik (PA) yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini

4. Lailatussaadah, M.Pd selaku pembimbing pertama yang banyak memberikan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk memimpin penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Ainul Mardhiah, MA.Pd selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Kawan kawan seperjuangan angkatan kuliah 2016 prodi MPI yang telah bekerjasama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi
7. Perpustakaan wilayah, perpustakaan UIN Ar-Raniry, ruang baca fakultas Tarbiyah yang telah mengizinkan penulis untuk mencari bahan untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Kepala sekolah, staf tata usaha, guru pengajar SMA Negeri 3 Banda Aceh yang telah membantu penulis serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Ayah dan ibu yang telah mendidik kami dari kecil sehingga menjadi anak-anak yang senantiasa berubah, berusaha memberikan yang terbaik kepada kami anak-anaknya, abang, kakak, serta keluarga yang selalu memberikan motivasi, material, dan doa untuk keberhasilan penulis

Mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasinya yang sudah diberikan sehingga menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan Keterbatasan waktu dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang dan demi perkembangan ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik dan dengan harapan tulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin ya rabbal ‘alamin

Banda Aceh, 19 Juli 2020

Penulis,

Miftahul Jannah



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Operasional .....	8
F. Penelitian Terdahulu .....	13
G. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II: LANDASAN TEORI .....</b>	<b>17</b>
A. Performance Supervisor .....	17
1. Pengertian Performance .....	17
2. Indikator-Indikator Performance Supervisor .....	20
3. Performance Supervisor .....	25
B. Budaya Akademik .....	27
1. Pengertian Budaya Akademik.....	27
2. Karakteristik Budaya Akademik .....	29
3. Profesionalisme Guru .....	32
C. Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik ....	34
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	39
B. Lokasi Penelitian .....	40
C. Subjek Penelitian .....	40
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	41
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	42
F. Analisis Data .....	44
G. Uji Keabsahan Data .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian .....	53
C. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	70

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	<b>87</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Standar Kompetensi Kepala Sekolah .....	22
Tabel 2.2 : Matrik Tanggung Jawab Supervisor Pendidikan .....	26
Tabel 2.3: Bagan Performance Supervisor dan Unsur Budaya Akademik Guru...37	
Tabel 4.1: Bagan hasil Performance Supervisor dan Budaya Akademik Guru.....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Izin Penelitian dari Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
- LAMPIRAN 4 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- LAMPIRAN 5 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
- LAMPIRAN 6 : Pedoman Observasi
- LAMPIRAN 7 : Daftar Wawancara dengan Kepala SMAN 3 Banda Aceh
- LAMPIRAN 8 : Daftar Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran
- LAMPIRAN 9 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- LAMPIRAN 10 : Daftar Riwayat Hidup Penulis



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya guru merupakan salah satu komponen yang memiliki pengaruh penting dalam pencapaian keberhasilan tujuan pendidikan. Artinya guru dituntut untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pengajaran yang dibuat, menggunakan media sesuai dengan kebutuhan materi pelajaran yang diajarkan dan mengevaluasi hasil belajar dengan baik. Berlandaskan pernyataan Hesti Sulastri seorang Konsultan Relawan Sekolah Literasi Indonesia (Kawan SLI) yang digagas oleh Dompot Dhuafa Pendidikan (DD Pendidikan) dalam sebuah berita mengungkapkan bahwa “salah satu penyebab sakit-nya pendidikan di Indonesia ini adalah rendahnya kompetensi para guru”.<sup>1</sup>

Peranan guru sebagai pendidik profesional akhir-akhir ini mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional. Hal ini antara lain disebabkan oleh munculnya serangkaian fenomena para lulusan pendidikan yang secara moral cenderung merosot dan secara intelektual akademis juga kurang siap untuk memasuki lapangan kerja.<sup>2</sup> Guru tidak hanya diuntut dalam mengajar namun juga mengajar moralitas dan guru merupakan sumber penyejuk dan penjaga kondusifitas di lingkungan sekolah. Peraturan-peraturan yang dibuat juga dalam rangka membantu siswa dalam belajar, lingkungan sekolah sebaiknya selalu ditata

---

<sup>1</sup><https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/19/04/18/pq53k5368-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia> di akses pada tanggal 24 Juni 2020 pukul 23.46

<sup>2</sup>Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. (Jakarta: Kencana. 2003), hal.157

dengan penuh perhatian dan pertimbangan, jangan sampai membuat siswa kecewa dengan lingkungan sekolah.<sup>3</sup>

Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya sesuai dengan perubahan zaman. Kompetensi yang harus ditingkatkan meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Dasar-dasar kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan kemampuan mengelola proses pembelajaran, kompetensi profesional yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran, kompetensi sosial yang terakit dengan kemampuan berkomunikasi dan berperilaku dan kompetensi kepribadian yang terkait dengan pribadi seorang pendidik dari hasil membaca dan pengalaman selama berinteraksi dengan lingkungan.<sup>4</sup>

Keempat kompetensi ini memiliki kaitan yang erat dengan budaya akademik guru, dimana kebiasaan-kebiasaan akademik itu akan muncul seiring berjalannya kompetensi guru. Dalam menciptakan kondusifitas di lingkungan sekolah memerlukan budaya akademik yang baik, guru memiliki peranan penting karena guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Miftakhul Arif, Hubungan Budaya Akademik dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai), *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. 3(1), 2019: hal. 17-37

<sup>4</sup>Edi Prayitno, Konsistensi dan Komitmen Guru dalam Mencetak Generasi Emas, *jurnal Saung Guru*. 3 (7), 2015: hal. 235-242

<sup>5</sup>Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional: Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya*. (Bandung: Pustaka Setia. 2017), hal. 136

Persoalan menciptakan budaya akademik dengan penerapan suasana kondusif bukanlah sesuatu yang bersifat instan, mudah dicapai dan bisa terjadi begitu saja, tetapi hal tersebut merupakan sebuah proses/usaha yang kompleks dan memerlukan adanya sosialisasi terhadap para akademika, agar menjadi kebiasaan dengan aturan-aturan tersebut sehingga terjadinya pengulangan yang dilakukan secara terus-menerus (*continue*).<sup>6</sup>

Tetapi pada kenyataannya, usaha-usaha tersebut masih belum maksimal dan memuaskan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja supervisor. Supervisor yang diteliti disini adalah kepala sekolah yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai supervisor. Mutu kinerja supervisor dapat diukur dari produktifitas kerja, sedangkan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>7</sup> Usaha membangun budaya akademik (*academic culture*), tentunya terkait secara langsung dengan kinerja supervisor. Wahjosumidjo menyatakan bahwa:

Kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah dalam mencapai tujuannya. Menurutnya ada dua hal yang perlu diperhatikan, pertama, kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, dan Kedua, kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian terhadap para staf dan siswanya.<sup>8</sup>

Menyikapi hal ini, kepala sekolah disamping harus bertanggung jawab sebagai supervisor dalam kelancaran proses belajar mengajar dan kegiatan administrasi sekolah sehari-hari, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk

---

<sup>6</sup>Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik dan Budaya, .....*, hal. 17-37

<sup>7</sup> Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru* (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2013) hal. 155

<sup>8</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 1999) hal. 98

memotivasi juga membina para guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk sama-sama menyiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dalam menerapkan, mengembangkan, dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta menyebarkan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan dan memperkaya kebudayaan nasional, hal ini senada dengan apa yang tertuang dalam Bab II pasal 2 ayat 1 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.232/U/2000 tentang tujuan dan arah pendidikan.<sup>9</sup>

Menurut Nurhayati dalam Banun mengatakan bahwa supervisi yang dilaksanakan secara konstruktif dan kreatif yaitu mendorong inisiatif guru untuk aktif menciptakan suasana kondusif yang dapat membangkitkan suasana kreativitas dalam memberikan layanan belajar peserta didik.<sup>10</sup>

Berangkat dari permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru. Penelitian ini penting dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang keadaan pelaksanaan supervisi akademik terhadap proses belajar mengajar guru di jenjang Sekolah Menengah Atas terutama dalam membangun budaya akademik guru.

Budaya akademik ini akan menjadi sangat penting dalam sekolah karena dengan dibudayakannya nilai akademik, paling tidak siswa akan merasakan luar

---

<sup>9</sup>Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 232/U/2000, <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Kepmen232-U-2000PenyusunanKurikulum.pdf> (Diakses Pada Tanggal 17 Maret 2020)

<sup>10</sup>Siti Nurhayati, Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 1 (2), 2013 : hal. 194-202 (Diakses Tanggal 20 Januari 2020)

biasanya berada di lingkungan sekolah. Norma-norma yang dibuat juga dalam rangka membantu siswa dalam belajar.

Sejalan dengan pernyataan di atas, SMAN 3 Banda Aceh yang berada di Bandar Baru, Jl. Tgk. Daud Beureueh, kecamatan Kuta Alam, menerapkan budaya akademik yang baik pada setiap aspek sekolah, khususnya sumber daya manusia.

Maka dari itu, SMAN 3 telah menerapkan budaya sekolah juga budaya akademik yang kondusif. Dengan supervisi yang baik akan tumbuh dan berkembang subur dalam budaya sekolah yang kondusif. Usaha peningkatan mutu pembelajaran tercipta karena kesadaran yang kuat dari para anggotanya di sekolah. Toleransi saling menghormati dan saling mendorong semangat merupakan iklim kerja yang konstruktif produktif.

SMA Negeri 3 Banda Aceh yang diresmikan pada tanggal 1 April 1977 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Dr. Syarif Thayeb yang merupakan salah satu SMAN Unggul yang ada di Provinsi Aceh, Indonesia. Sejak tahun ajaran 2007/2008 SMA Negeri 3 Banda Aceh ditunjuk sebagai sekolah pelaksana Program Rintisan Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal (PBKL), mulai tahun ajaran 2008/2009 ditunjuk menjadi sekolah pelaksana program kelas Akselerasi oleh Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dan sejak tahun 2011/2012 dibuat sebagai salah satu sekolah Unggul di Kota Banda Aceh.

Pelaksanaan PBKL inilah sebagai pertanda bahwa pihak SMAN 3 sangat konsen terhadap pembangunan budaya akademik guru, serangkain fungsi-fungsi sekolah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, memacu pada kreativitas, selalu

berinovasi. Untuk itu dari pelaksanaan budaya akademik guru, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ”*Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh?
2. Bagaimana motivasi supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh?
3. Bagaimana hambatan supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh.
3. Untuk menguraikan hambatan supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap berbagai aspek, baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a) Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah ada yang berkaitan dengan performance supervisor, terutama masalah performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh
- b) Sebagai dasar untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan variable lebih banyak.
- c) Diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan peneliti sendiri sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

##### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a) Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap budaya akademik guru yang telah diterapkan di sekolah. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh.

## E. Kajian Terdahulu

Disini, peneliti ingin membahas atau membandingkan serta menyamakan tentang penulisan karya ilmiah terdahulu dengan penulisan karya ilmiah yang sedang peneliti susun. Hal ini bertujuan supaya peneliti tau apa-apa saja yang dibahas pada karya ilmiah sebelumnya tentang performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru.

Menurut Iis Yeti Suhayati, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru, Vol. XVII, No.1, Oktober 2013, dengan menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif, menjelaskan bahwa penelitian ini difokuskan pada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Kinerja mengajar guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tiga indikator: (1) penguasaan bahan ajar, (2) kemampuan mengelola pembelajaran dan (3) komitmen menjalankan tugas. Kinerja mengajar guru mendapat pengawasan dan pembinaan oleh kepala sekolah (supervisi akademik) dengan tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan belajar bermutu sehingga akan menjadi kekuatan kualitas budaya sekolah bermutu.

Syahri Nehru Husain, Peranan Pengawas Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru di Kota Kendari vol. 2 No. 40 tahun 2014. Jurnal Selami IPS, metode penelitian kualitatif evaluasi, menjelaskan bahwa, kegiatan

supervisi oleh sebagian supervisor masih berorientasi pada pengawasan (kontrol) dan obyek utamanya adalah administrasi, sehingga suasana kemitraan antara guru dan supervisor kurang tercipta dan bahkan guru secara psikologis merasa terbebani dengan pikiran untuk dinilai. Padahal kegiatan supervisi akan efektif jika perasaan terbebas dari berbagai tekanan diganti dengan suasana pemberian pelayanan serta pemenuhan kebutuhan yang bersifat informal dan membangun. Peran pengawas pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru-guru di SMPN di kota Kendari tidak menunjukkan adanya peningkatan kemampuan profesional yang membutuhkan bantuan dan bimbingan langsung dari para pengawas. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Syahri Nehru Husain menggunakan variabel X peranan pengawas pendidikan dan variabel Y sebagai kualitas pembelajaran guru, sedangkan variabel yang diteliti peneliti adalah performance supervisor (X) dan suasana akademik (Y).

Eny Winaryati, Kompetensi Pengawas dalam Supervisi Akademik pada SMP di Kota Semarang Vol. 2 No. 1 tahun 2014. Jurnal Pendidikan Sains, metode penelitian kuantitatif dalam bidang pendidikan. menjelaskan bahwa, hubungan supervisor dan supervisee sangat berperan dalam keberhasilan pembelajaran, karna kurang efektifnya hubungan ini akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Hubungan antara pengawas dengan yang diawasi harus terjalin dalam suasana yang menyenangkan, sehingga dapat berdampak bagi keberhasilan belajar siswa. Kompetensi yang harus dimiliki pengawas tidak hanya dalam membimbing guru melainkan juga mengajar, administrasi, dan fungsi dukungan emosional. Eny Winaryati merekomendasikan untuk mencari solusi agar hubungan antara

supervisor dan *supervisee* dapat berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan, melalui penilaian multirater (berdasarkan teori *360 degree feedback*) dan harapannya agar pengawas sekolah mengetahui kekurangannya dan adanya perbaikan di masa depan. Perbedaan pada penelitian ini adalah variabel X dan Y, terdapat persamaan pada tujuan penelitian, yaitu ingin membangun mitra kerja yang baik antara supervisor dan supervisee.

Slameto, *Supervisi Pendidikan oleh Pengawas Sekolah* vol. 3 No. 2 tahun 2016. *Jurnal manajemen pendidikan*, metode penelitian ini menggunakan studi dokumen atas hasil-hasil penelitian sebelumnya, menjelaskan bahwa, program supervisi yang disusun terdiri dari 2 komponen (supervisi akademik/pengajaran dan supervisi manajerial) berdasarkan perencanaan/ program yang telah disusun, meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan penilaian/ pelaporan. Namun, kendala yang dihadapi pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ada yang terkait dengan kondisi geografis serta belum memadainya sarana dan prasarana umum, kurangnya tenaga pengawas, banyaknya guru yang harus dibina dan kurangnya intensitas supervisi (misalnya satu orang pengawas harus melakukan pengawasan terhadap 16 SMA), minimnya pengetahuan dan keterampilan TIK oleh pengawas, serta ketidak jujuran dan kurangnya penyampaian informasi oleh guru maupun kepala sekolah kepada pengawas saat proses pengawasan berlangsung. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Slameto membahas mengenai pengawas sekolah, sedangkan peneliti membahas mengenai suasana akademik.

Tuti Rachmawati, *Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru* Vol. VII, No. 1, tahun 2016. *Jurnal Evaluasi*, menjelaskan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung Gugus 19 dan 20 mempunyai kemampuan cukup baik. Penilaian responden terhadap kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan proses belajar mengajar dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru-guru yang ada di Dinas Pendidikan Kota Bandung Gugus 19 dan 20 dinilai baik. Supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru. Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi pendidikan kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan. Supervisi pendidikan sangat tepat untuk dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.

Dari beberapa kajian terdahulu diatas terdapat kesamaan dari judul penelitian, supaya tidak terjadi pengulangan, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai *performance* supervisor dalam peningkatan budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh.

#### **F. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan penafsiran pembaca, sehingga penulis perlu menjelaskan beberapa istilah yang digunakan didalam penelitian ini.

Adapun istilah-istilah yang dijelaskan adalah sebagai berikut:

## 1. *Performance supervisor*

### a. *Performance*

*Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>11</sup>

Kinerja atau prestasi kerja juga diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>12</sup>

Jadi *performance* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja atau unjuk kerja supervisor berdasarkan kompetensi supervisi (merencanakan program, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil) serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik supervisor.

### b. *Supervisor*

Supervisor adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama.<sup>13</sup>

Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak yang berkompeten termasuk kepala sekolah kepada guru-guru dan para

---

<sup>11</sup> Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru,....*, hal. 155

<sup>12</sup> Urip Supriadi, 2011 digilib.unila.ac.id

<sup>13</sup> Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014) hal. 15

personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar peserta didik, untuk memperbaiki suasana belajar agar para peserta didik bisa belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang meningkat. Sedangkan orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.<sup>14</sup>

Supervisor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang melakukan pengawasan terhadap guru, staf dan siswa/i.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, sering disingkat dengan *performance* saja<sup>15</sup>. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud 1990:503) Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut sebagai prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>16</sup>

Jadi *performance supervisor* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, prestasi kerja dan unjuk kerja kepala sekolah yang berdasarkan kemampuan dan motivasi dalam ruang lingkup supervisi dalam membangun budaya akademik guru.

---

<sup>14</sup>Siti Nurhayati, Hubungan Kinerja Supervisor dengan Tingkat....., hal. 194-202

<sup>15</sup>Anggota IKAPI, *Kamus Saku Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013) cet. Ke 7 hal 709

<sup>16</sup>Urip Supriadi, 2011 digilib.unila.ac.id

## 2. Budaya Akademik Guru

### a. Budaya akademik (*academic culture*).

Budaya akademik (*academic culture*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik khususnya di lembaga pendidikan.<sup>17</sup>

Menurut Pipih, budaya akademik adalah keadaan dimana orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa.<sup>18</sup>

### b. Guru

Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>19</sup>

Jadi budaya akademik guru dapat diartikan kebiasaan-kebiasaan ilmiah yang dimiliki oleh guru agar mampu mentransformasikan, mendidik, mengajar peserta didik dengan nilai-nilai yang berkarakter positif atau baik.

---

<sup>17</sup>Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik Dan Budaya*,....., hal. 20

<sup>18</sup>Pipih Nurhanipah, *Pengaruh Budaya Organisasi dan*,....., hal 181-186

<sup>19</sup>Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan*,....., hal. 135

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti tulis terdiri dalam beberapa bab. Bab I pendahuluan, bab II kajian teori, bab III metode penelitian, bab IV hasil penelitian dan pembahasan, bab V kesimpulan dan saran. Bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan yang berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, pada bab ini berisikan mekanisme penelitian yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

Dalam bab II peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru.

Dalam bab III peneliti akan membahas tentang metode penelitian yang menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, kehadiran peneliti, teknik pengumpulan data, dan instrumen pengumpulan data, teknik analisis data, uji keabsahan data. Dipakai yang berkaitan dengan judul “Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh”.

Bab IV berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, paparan hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

Bab V penutup terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Sedangkan bagian akhir skripsi ini bersifat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup penulis.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini, peneliti ingin mengemukakan tentang teori-teori yang digunakan dalam performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh

#### A. Performance Supervisor

##### 1. Pengertian Performance

Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja yang dimaksud didasarkan atas deskripsi atau spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kinerja merupakan perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, kinerja seseorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surah Al- An'am ayat 132, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Maksud dari ayat di atas bahwa dan bagi tiap-tiap orang yang berbuat ketaatan kepada Allah atau maksiat kepadaNya mendapatkan kedudukan sesuai dengan perbuatannya. Allah akan menempatkannya dalam kedudukan itu dan memberinya balasan sesuai dengan itu. Dan tidaklah tuhanmu (wahai rasul) lengah dari apa yang dilakukan oleh hamba-hambaNya<sup>20</sup>. Hasil kerja tergantung produktivitasnya.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, sering disingkat dengan *performance* saja<sup>21</sup>. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud 1990:503) Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut sebagai prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>22</sup>

*Performance* (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Jasmani dan Syaiful Mustofa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

---

<sup>20</sup> <https://tafsirweb.com/2256-quran-surat-al-anam-ayat-132.html> Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram). Diakses Pada Tanggal 17 Agustus 2020

<sup>21</sup> Anggota IKAPI, *Kamus Saku Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013) cet. Ke 7 hal 709

<sup>22</sup> Urip Supriadi, 2011 digilib.unila.ac.id

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>23</sup>

Sejalan dengan uraian di atas, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian organisasi, jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat diartikan bahwa kinerja dari suatu organisasi tersebut baik, begitupun sebaliknya.

Davis dalam Jasmani dan Syaiful Mustafa juga mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, "*performance = ability + motivation*".<sup>24</sup> Adapun kemampuan (*ability*) adalah ialah gambaran tentang apa seyogianya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Sedangkan motivasi (*motivation*) merupakan dorongan khusus dan hasrat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja pegawai yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, insiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan yang menjadi tugasnya.

## **2. Indikator-Indikator Performance Supervisor**

Menurut KBBI indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk (menjadi) atau keterangan, indikator juga dapat diartikan sebagai setiap ciri,

---

<sup>23</sup>Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan*,....., hal. 155

<sup>24</sup>Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan*,....., hal. 156

karakteristik atau ukuran yang bisa menunjukkan perubahan yang bisa terjadi pada suatu bidang.<sup>25</sup> Sedangkan supervisor adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama.<sup>26</sup>

Indikator dari suatu aktivitas supervisor yang harus dinilai adalah aktivitas yang mendukung pencapaian supervisor, di mana supervisor tersebut berada. Setiap supervisor harus mengetahui target/*goals* dari lembaga yang dipimpin, sehingga bisa mengetahui aktivitas-aktivitas apa saja yang harus mereka lakukan untuk mendukung pencapaian target kinerja supervisor.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surah Al- Baqarah ayat 30, sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

<sup>25</sup> <http://www.zonareferensi.com/pengertian-indikator/> diakses pada tanggal 1 Juli 2020

<sup>26</sup> Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor*,....., hal. 15

Senada dengan pendapat Davis dalam Jasmani dan Syaiful Mustafa mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “*performance = ability + motivation*”.<sup>27</sup> Berikut penjelasan mengenai kemampuan dan motivasi supervisor.

#### a. Kemampuan (*Ability*) Supervisor

Istilah kemampuan, kecakapan dan wewenang merupakan terjemahan dari kata *competency* yang berasal dari bahasa Inggris.<sup>28</sup> Supervisor dalam mengelola satuan pendidikan diisyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya.

Adapun standar kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh supervisor sebagaimana tertulis dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah atau Madrasah dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Standar Kompetensi Kepala Sekolah**

Dimensi kompetensi	Kompetensi
1. Kompetensi kepribadian	1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah atau madrasah 1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin 1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri 1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi 1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan

<sup>27</sup>Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru*,....., hal. 156

<sup>28</sup>Sri Rahmi, *Kepemimpinan Humanis Religius di Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Prenamedia Group, 2017) hal. 98

	<p>sebagai kepala sekolah atau madrasah</p> <p>1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan</p>
2. Kompetensi manajerial	<p>2.1 Menyusun perencanaan sekolah atau madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan</p> <p>2.2 Mengembangkan organisasi sekolah atau Madrasah sesuai kebutuhan dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah atau Madrasah secara optimal</p> <p>2.3 Mengelola perubahan dalam pengembangan sekolah atau Madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif</p> <p>2.4 Menciptakan budaya dan iklim sekolah atau madrasah yang kondusif dan inovatif dalam pembelajaran peserta didik</p> <p>2.5 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal</p> <p>2.6 Mengelola sarana dan prasarana sekolah atau Madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal</p> <p>2.7 Mengelola hubungan sekolah atau Madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide sumber belajar dan pembiayaan sekolah atau madrasah</p> <p>2.8 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik</p> <p>2.9 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional</p> <p>2.10 Mengelola keuangan sekolah dan Madrasah Sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel transparan dan efisien</p> <p>2.11 Mengelola ketatausahaan sekolah atau Madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah atau madrasah</p> <p>2.12 Mengelola unit layanan khusus sekolah atau Madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah atau madrasah</p> <p>2.13 Mengelola sistem informasi sekolah atau Madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan</p> <p>2.14 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah atau madrasah</p> <p>2.15 Melakukan Monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah atau Madrasah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya</p>
3. Kompetensi kewirausahaan	<p>3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah atau madrasah</p> <p>3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah atau</p>

	<p>madrasah</p> <p>3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah atau madrasah</p> <p>3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah atau madrasah</p> <p>3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah atau Madrasah sebagai sumber belajar peserta didik</p>
4. Kompetensi supervisi	<p>4.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p> <p>4.2 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat</p> <p>4.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p>
5. Kompetensi sosial	<p>5.1 Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah atau madrasah</p> <p>5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan</p> <p>5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.<sup>29</sup></p>

Adapun manfaat penilaian kinerja supervisor adalah sebagai berikut:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
6. Membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

#### b. Motivasi (*Motivation*) Supervisor

Sedangkan motivasi secara harfiah berasal dari bahasa Inggris, *motivation* yang berarti daya batin, dorongan, motivasi.<sup>30</sup> Dalam pengertian

<sup>29</sup> Mustamin, Yasin MA, The Competence of School Principals: What Kind of Need Competence for School Success?. *Journal of Education and Learning*, 6 (1), 2012: hal 33-42 (Diakses Tanggal 20 Juni 2020)

yang umum digunakan, motivasi adalah dorongan atau niat yang kuat dan kesungguhan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik-baiknya.<sup>31</sup> Motivasi ini dilakukan didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang dapat di motivasi atau dipengaruhi, di samping karena adanya motivasi yang dibawa dari sejak lahir yang selanjutnya dikenal sebagai motivasi intrinsik. Adapun motivasi yang berasal dari dalam dikenal dengan istilah motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik sebagai motivasi bawaan atau yang ada sejak lahir, maka ia tidak perlu dibina atau ditumbuhkan. Selanjutnya karena motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar dan amat bergantung pada usaha dari lingkungan yang mempengaruhinya, seperti: jenis dan sifat, kelompok kerja, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan, dan hubungan interpersonal. Maka motivasi ekstrinsik ini harus menjadi salah satu program yang strategis dalam mewujudkan perilaku yang unggul.<sup>32</sup>

Jadi, kinerja supervisor adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang supervisor di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

---

<sup>30</sup> John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1980) hal. 386

<sup>31</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan*,....., hal. 362

<sup>32</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan*,....., hal. 365

### 3. Performance Supervisor

Untuk mengetahui tentang kemampuan supervisor sebagai pemimpin di sekolah, dapat dilihat kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan fungsi dan peran yang melekat pada jabatannya sebagai seorang supervisor. Supervisor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai supervisor, sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah. Pada dasarnya kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Emaslim).

Namun berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2017 beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial dan pengembangan kewirausahaan serta supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.<sup>33</sup> Supervisor mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat luas dan kompleks sehingga mereka dituntut memiliki keuletan yang cukup tinggi agar kinerjanya menjadi optimal. Dalam menjalankan tugas di sekolah, maka supervisor harus dapat menjalankan perannya, seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 2.2 Matrik Tanggung Jawab Supervisor Pendidikan**

<b>Tanggung Jawab</b>	<b>Pengawasan Akademik (Teknis Pendidikan atau Pembelajaran)</b>
<i>Inspecting</i> (pengawasan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan kurikulum mata pelajaran</li> <li>- Proses pembelajaran/ praktikum/ studi lapangan</li> <li>- Kegiatan ekstrakurikuler</li> <li>- Penggunaan media, alat bantu dan sumber belajar</li> </ul>

<sup>33</sup>Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 <http://bertema.com/permendikbud-nomor-6-tahun-2018> (diakses pada tanggal 6 Juli 2020, pukul 21:15)

	- Kemajuan belajar siswa lingkungan belajar
<i>Advising</i> (menasehati)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menasehati guru dalam pembelajaran/bimbingan yang efektif</li> <li>- Guru dalam meningkatkan kompetensi profesional</li> <li>- Guru dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar</li> <li>- Guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas</li> <li>- Guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, sosial dan pedagogik</li> </ul>
<i>Monitoring</i> (memantau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketahanan pembelajaran</li> <li>- Pelaksanaan ujian mata pelajaran</li> <li>- Standar mutu hasil belajar siswa</li> <li>- Pengembangan profesi guru</li> <li>- Pengadaan dan pemanfaatan sumber-sumber belajar</li> </ul>
<i>Coordinating</i> (mengoordinasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksaian inovasi pembelajaran</li> <li>- Pengadaan sumber-sumber belajar</li> <li>- Kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru</li> </ul>
<i>Reporting</i> (melaporkan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran</li> <li>- Kemajuan belajar siswa</li> <li>- Pelaksanaan tugas kepengawasan akademik.</li> </ul>

Dengan demikian supervisi pendidikan adalah segala bantuan dari supervisor dan atau semua pemimpin kepala sekolah untuk memperbaiki manajemen pengelolaan sekolah dan meningkatkan kinerja staf/guru dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewajibannya sehingga tujaun pendidikan dapat dicapai dengan optimal.

## B. Budaya Akademik Guru

### 1). Pengertian Budaya Akademik

Kata akademik berasal dari bahasa Yunani yakni *academos* yang berarti sebuah taman umum (*plasa*) di sebelah barat laut kota Athena. Nama Academos adalah nama seorang pahlawan yang terbunuh pada saat perang legendaris Troya. Pada plasa inilah filosof Socrates berpidato dan membuka arena perdebatan tentang berbagai hal. Tempat ini juga menjadi tempat Plato melakukan dialog dan mengajarkan pikiran-pikiran filosofisnya kepada orang-orang yang datang. Sesudah itu, kata academos berubah menjadi akademik, yaitu semacam tempat sekolah. Para pengikut perguruan tersebut disebut *academist*, sedangkan sekolah semacam itu disebut *akademika*.<sup>34</sup>

Berdasarkan hal ini, dapat diinterpretasikan bahwa akademik adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa. Sekolah merupakan suatu lingkungan yang eksklusif dari lingkungan lain dan terdiri dari komunitas dan masyarakat tersendiri (*academic community*). Oleh karena itu, kampus menjadi semacam lembaga akademik dan jalinan antar sekolah memiliki suasana yang khas, yaitu suasana akademik (*academic atmosphere*).

Budaya akademik (*academic culture*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan

---

<sup>34</sup>Pipih Nurhanipah, Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Akademik Guru Terhadap Prestasi Sekolah (Studi Pada SMA Negeri Se Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*. I (2), 2013: hal 181-186

diamalkan oleh warga masyarakat akademik khususnya di lembaga pendidikan. Budaya akademik lebih cenderung diarahkan pada budaya sekolah (*school culture*) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif.<sup>35</sup>

Budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan batasan, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.<sup>36</sup>

Adapun definisi budaya sekolah menurut Aan Komariah dalam jurnal Pipih Nurhanipah merumuskan budaya sekolah sebagai '*the beliefs, attitudes, and behaviors wich characterize a school*'. Menurut Supervisi Profesional Dadang Suhardan dalam jurnal Pipih Nurhanipah menjelaskan bahwa budaya akademik memberi gambaran bagaimana seluruh civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya.

Kebiasaan mengembangkan diri terutama bagaimana setiap anggota kelompok di sekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya, merupakan kultur yang hidup sebagai tradisi yang tidak lagi dianggap sebagai suatu beban kerja. Begitu juga halnya dengan supervisi dalam

<sup>35</sup>Miftakhul Arif, Hubungan Budaya Akademik dan....., hal. 20

<sup>36</sup>Pipih Nurhanipah, Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya....., hal 181-186

usaha meningkatkan mutu pembelajaran, bila telah membudaya, guru yang melaksanakannya tidak lagi menganggap bahwa pembinaan bukan merupakan suatu paksaan yang datang dari luar dirinya. Melainkan tradisi akademik yang di junjung tinggi karena berguna untuk sekolah secara keseluruhan.<sup>37</sup>

## 2). Karakteristik Budaya Akademik

Budaya ialah karakteristik dari suatu organisasi, yang merupakan kumpulan dari beberapa individu untuk mencapai tujuan bersama. Walaupun budaya organisasi dianggap suatu yang abstrak, namun budaya akademik dapat didefinisikan dan diukur. Istilah budaya organisasi sering didengar atau dipakai secara silih berganti dengan istilah budaya perusahaan, budaya organisasi, budaya sekolah dan budaya akademik. Namun perlu diingat bahwa suatu definisi hanya dipakai sebagai suatu pedoman yang akan memberikan ruang lingkup yang akan dibahas.

Menurut Donni Juni Priansa, guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas.<sup>38</sup> Ini berarti budaya akademik di tuntut untuk dilaksanakan secara kompetitif dengan kualitas unggul di sekolah-sekolah. Menurut Pipih, budaya akademik adalah keadaan dimana orang-orang bisa

---

<sup>37</sup> Pipih Nurhanipah, Pengaruh Budaya Organisasi ,....., hal 181-186

<sup>38</sup>Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru*,....., hal. 136

menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa.<sup>39</sup>

Budaya akademik (*academic culture*) lebih cenderung diarahkan pada budaya sekolah (*school culture*) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada manusia, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif. Menurut Miftakhul Arif menyebutkan bahwa: Ciri-ciri perkembangan budaya akademik di sekolah, dapat dilihat dari berkembangnya: 1) menghargai prestasi ilmiah, 2) berpikir rasional, 3) berpikir kritis analitis, 4) kebiasaan membaca, 5) kebiasaan meneliti, 6) diskusi ilmiah, 7) jujur, dan 8) inovatif.<sup>40</sup>

Lebih lanjut, komponen indikator di atas dapat penulis uraikan sebagai berikut: *Pertama*. Menghargai prestasi ilmiah, yaitu sejauh mana kemampuan organisasi dalam memberikan sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat dan mengakui serta menghormati keberhasilan orang lain. *Kedua*. Berpikir rasional, yaitu sejauhmana seorang akademika diuntut untuk bersikap dengan berdasarkan pikiran dan pertimbangan yang logis sesuai dengan masalah yang dihadapi dengan pola fikir yang jernih dan lebih menggunakan akal dari pada batin.

*Ketiga*. berpikir kritis analitis, yaitu sejauhmana para akademika dapat melibatkan proses berfikir kreatif untuk memperoleh bermacam-macam pilihan

---

<sup>39</sup>Pipih Nurhanipah, Pengaruh Budaya Organisasi dan....., hal 181-186

<sup>40</sup>Miftakhul Arif, Hubungan Budaya Akademik dan....., hal. 2017-37

solusi untuk masalah yang dihadapi dengan membuat keputusan yang baik dalam memilih alternatif solusi terbaik. *Keempat*. Kebiasaan membaca, yaitu sejauhmana para akademika didorong untuk melakukan aktivitas rutin dalam mendapatkan pemahaman terhadap gagasan-gagasan dan informasi yang tertulis maupun tidak. *Kelima*. Kebiasaan meneliti, yaitu sejauh mana para akademika dituntut untuk melakukan penyelidikan secara aktif, tekun, dan sistematis untuk menemukan, menginterpretasikan suatu data untuk tujuan tertentu.

*Keenam*. Diskusi ilmiah, yaitu sejauhmana para akademika dapat melaksanakan pertemuan untuk saling tukar pengalaman dan pendapat berdasarkan ilmu pengetahuan untuk menghasilkan suatu keputusan bersama. *Ketujuh*. Jujur, yaitu sejauhmana para akademika dapat menciptakan dengan jelas sesuai dengan fakta tanpa menyalahi apa yang terjadi. *Kedelapan*. Inovatif, yaitu sejauhmana para akademika mampu memiliki dan mengembangkan gagasan-gagasan baru yang didasari oleh berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diaktualisasikan dalam berbagai tugas pembelajaran untuk guru.

Membangun budaya akademik bukanlah hal yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi terhadap para akademika, sehingga terjadi pengulangan (*reapeation*) atau kebiasaan secara terus-menerus (*continue*) dikalangan akademisi untuk melakukan aturan-aturan tersebut.

### 3). Profesionalisme Guru

Guru merupakan profesi yang paling mulia dan berperan penting dalam kemajuan bangsa. Jelas dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menjelaskan tentang guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>41</sup> Guru dikatakan profesional atau tidak dapat dilihat apabila guru mempunyai:

- a. Dasar ilmu pengetahuan yang kuat (latar belakang pendidikan) sebagai pengejawatan terhadap teknologi dan ilmu pengetahuan,
- b. Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan bukan merupakan konsep-konsep belaka,
- c. Kematangan profesional berkesinambungan,
- d. Memiliki kepribadian matang dan berkembang,
- e. Keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Peran strategis tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Adapun kriteria atau ciri-ciri guru profesional adalah:

---

<sup>41</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional [http://Hukum.Unsra.Ac.Id/Uu/Uu\\_20\\_03.Htm](http://Hukum.Unsra.Ac.Id/Uu/Uu_20_03.Htm) (diakses tanggal 28 Januari 2020)

1. Memiliki akhlak dan juga budi pekerti yang luhur sehingga bisa untuk memberikan contoh yang baik kepada anak didiknya.
2. Memiliki kemampuan dalam mendidik juga mengajar anak didik dengan baik.
3. Menguasai materi pelajaran yang akan dijelaskan dan diajarkan dalam proses belajar mengajar.
4. Mempunyai kualifikasi akademik serta juga latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
5. Menguasai dan memahami berbagai administrasi kependidikan, contohnya seperti RPP, Silabus, Kurikulum, KKM, dan lain sebagai.
6. Memiliki semangat serta motivasi yang tinggi dalam mengabdikan ilmu yang dimilikinya kepada semua anak didiknya.
7. Tidak pernah berhenti dalam belajar dan juga mengembangkan kemampuannya.
8. Mengikuti diklat serta juga pelatihan guna menambah wawasan dan juga pengalaman.
9. Aktif, kreatif, dan juga inovatif dalam mengembangkan pembelajaran
10. Selalu *up to date* terhadap suatu informasi atau masalah yang terjadi di lingkungannya.
11. Menguasai IPTEK contohnya seperti komputer, internet.
12. Gemar dalam membaca sebagai alat dalam menambah wawasan.
13. Tidak pernah berhenti untuk terus berkarya (berkreasi dalam hal pendidikan), misalnya membuat PTK, bahan ajar.
14. Dapat berinteraksi serta juga bersosialisasi dengan orang tua murid, teman sejawat serta juga lingkungan sekitar dengan baik.
15. Aktif dalam kegiatan atau aktivitas organisasi kependidikan seperti KKG, PGRI, Pramuka, dan sebagainya.
16. Memiliki sikap cinta kasih, tulus serta juga ikhlas dalam mengajar.<sup>42</sup>

### **C. Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru**

#### **1. Performance Supervisor**

Penilaian terhadap kinerja supervisor merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh pengawas berkenaan dengan proses hasil pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan/kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari.

---

<sup>42</sup> Parta Ibeng, *Pengertian Guru Profesional, 16 Kriteria, dan Kompetensi Menurut Para Ahli*. <https://pendidikan.co.id/pengertian-guru-profesional-kriterianya-menurut-para-ahli/> (diakses 29 Januari 2020)

Supervisor merupakan seorang penyelia yang bertugas memimpin sekelompok orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas/ pekerjaan yang menjadi tanggung jawab menuju sasaran yang akhirnya akan dicapai. Kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki 5 kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Kepribadian, yaitu dengan berakhlak mulia, memiliki integritas, memiliki keinginan yang kuat, bersikap terbuka, mengendalikan diri, memiliki bakat dan minat
- 2) Kompetensi Manajerial, yaitu menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi sekolah, mengelola perubahan, menciptakan budaya dan iklim sekolah, mengelola guru dan staf, mengelola sarana prasarana, mengelola hubungan sekolah, mengelola peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum, mengelola keuangan sekolah, mengelola ketata usahaan sekolah, mengelola unit layanan, mengelola sistem informasi, memanfaatkan kemajuan teknologi, dan melakukan monitoring
- 3) Kompetensi Kewirausahaan, yaitu menciptakan inovasi, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan, memiliki motivasi, pantang menyerah, dan memiliki naluri kewirausahaan.
- 4) Kompetensi Supervisi, yaitu merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru.
- 5) Kompetensi Sosial, yaitu bekerja sama dengan pihak lain, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan memiliki kepekaan sosial.<sup>43</sup>

Disini penulis lebih khusus melihat pada aspek kompetensi supervisi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru.

## **2. Budaya Akademik Guru**

Budaya akademik guru diartikan sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik khususnya di lembaga pendidikan. Budaya akademik lebih cenderung

---

<sup>43</sup>Mustamin, Yasin MA, The Competence of School Principals: What Kind,....., hal 33-42

diarahkan pada budaya sekolah (*school culture*) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya sekolah adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif.<sup>44</sup>

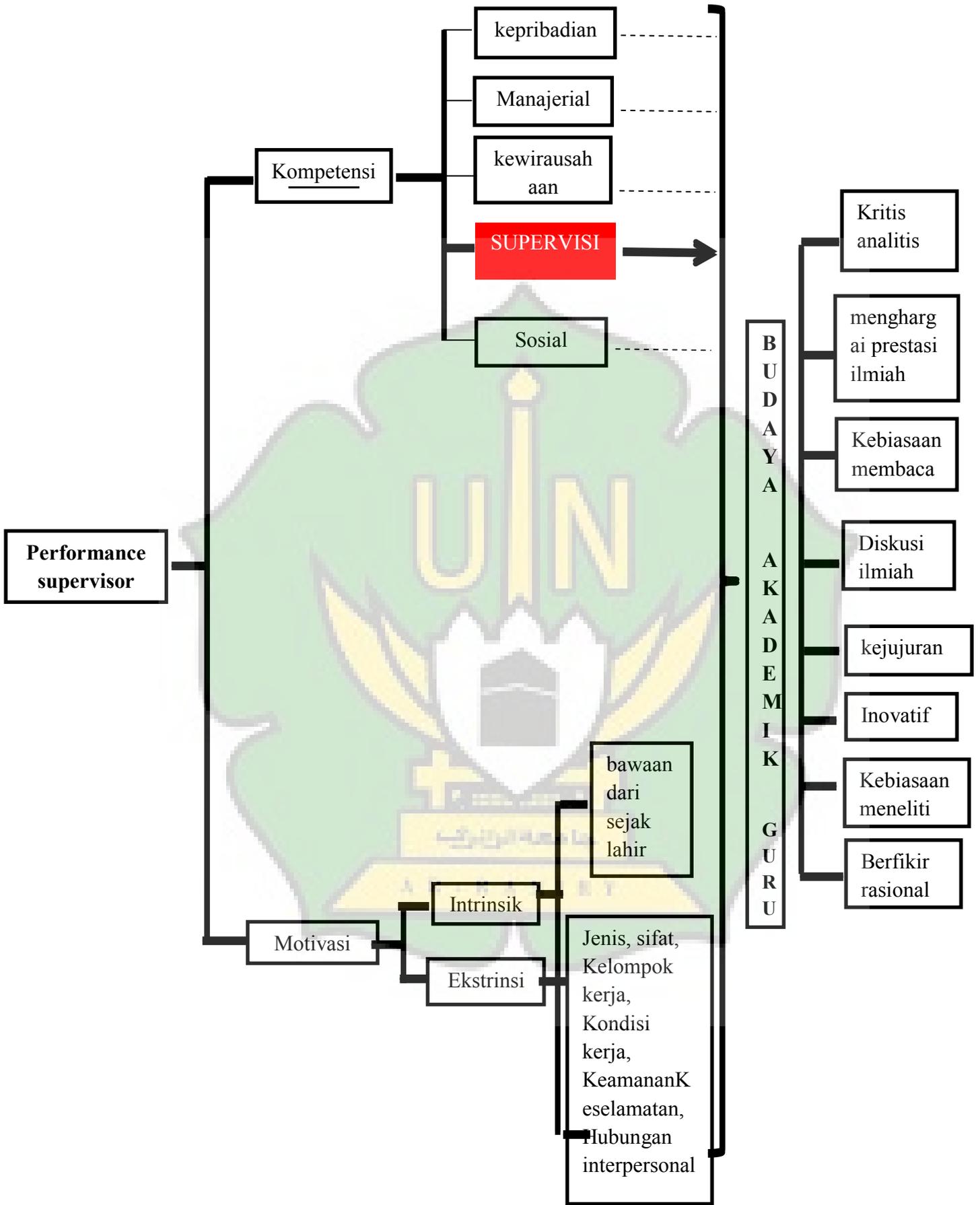
Budaya akademik yang dimiliki seorang guru tentu akan dilihat dan diteladani oleh siswa-siswanya. Seorang guru yang memiliki budaya akademik yang tinggi akan berdampak positif terhadap kompetensinya sekaligus menjadi motivasi siswa-siswanya untuk belajar dan terus belajar dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Budaya akademik merupakan seperangkat tatanan pengetahuan, pengalaman, nilai, norma, aturan, sikap, konsep waktu, dan peran yang diperoleh dalam proses interaksi edukasi pada tataran pendidikan tinggi.

Tentunya Budaya akademik guru memiliki karakteristik yang erat kaitannya, yaitu : 1) menghargai prestasi ilmiah, 2) berpikir rasional, 3) berpikir kritis analitis, 4) kebiasaan membaca, 5) kebiasaan meneliti, 6) diskusi ilmiah, 7) jujur, dan 8) inovatif.<sup>45</sup> Dari sinilah dapat kita lihat bahwa performance supervisor dalam peningkatan budaya akademik guru yang baik akan berdampak pada kemajuan dan peningkatan pendidikan di suatu sekolah/ lembaga pendidikan.

---

<sup>44</sup>Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik dan*,....., hal. 20

<sup>45</sup>Miftakhul Arif, *Hubungan Budaya Akademik dan*,....., hal.37



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dan analisis melalui pendekatan kualitatif, dimana peneliti melaksanakan penelitian dengan menyelidiki dan mengungkapkan, serta memaparkan data alami sesuai dengan apa yang diperoleh dari lapangan. Hal ini diperjelas oleh Muh. Fitrah dan Luthfiyah bahwasanya metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah dengan memperhatikan situs-situs lokasi penelitian dengan data kualitatif, tidak menggunakan model matematik statistik dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.<sup>46</sup>

Metode kualitatif merupakan sebuah proses pencarian yang bertujuan untuk memahami perilaku dengan membangun sebuah gambaran yang kompleks dan menyeluruh (holistik) tentang setting sosial dan budaya dimana perilaku tersebut dimunculkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, hal ini untuk mendeskripsikan dan menganalisa “Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh”.

---

<sup>46</sup>Muh. Fitrah & Luthfiyah, *Metodelogi Penelitian; Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Jawa Barat: Jejak, 2017), hal. 44

## **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi peneliti yaitu SMAN 3 Banda Aceh. Pemilihan SMAN 3 Banda Aceh atas dasar beberapa pertimbangan, yaitu:

1. SMAN 3 Banda Aceh berada di tengah kota Banda Aceh, sebuah lembaga pendidikan yang terkenal sebagai sekolah terfavorit di Kota Banda Aceh.
2. SMAN 3 Banda Aceh ini memiliki daya tarik tersendiri banyak masyarakat yang berminat untuk masuk sekolah tersebut, yang memiliki output rata-rata berkualitas.

Peneliti melakukan observasi ke SMAN 3 Banda Aceh untuk meneliti sejauh mana performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru. Peneliti tidak menentukan berapa hari atau berapa lama proses penelitian ini terjadi, tetapi peneliti melakukan penelitian sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati bersama dengan subjek peneliti.

## **C. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini subjek penelitian merupakan orang-orang yang memberikan data yang jelas dari objek yang di teliti dan memberikan informasi yang akurat. Subjek penelitian utama dalam skripsi ini yaitu kepala sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi subjek pendukung yaitu wakil kepala sekolah bagian kurikulum serta satu orang guru di SMAN 3 Banda Aceh.

Alasan peneliti menjadikan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru sebagai objek karena kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan guru merupakan objek yang sangat berperan dalam penelitian ini untuk menghasilkan alumni yang berkualitas.

#### **D. Instrumen Pengumpulan Data**

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada hasil pengamatan peneliti, sehingga peneliti menyatu antara situasi dan fenomena yang terjadi.<sup>47</sup> Kehadiran peneliti merupakan salah satu unsur penting dalam penelitian kualitatif karena pada dasarnya peneliti sebagai perencana, pelaksana serta pengumpulan data dalam penelitian yang peneliti teliti.<sup>48</sup>

Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan menggunakan alat bantu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang “Performance Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh” penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Lembar observasi yaitu lembar yang berisi gambaran yang berkaitan dengan keadaan lingkungan sekolah khususnya yang berkaitan dengan performace supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh.

---

<sup>47</sup> Nana Syaudih Sukma Dinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) hal. 95.

<sup>48</sup> Lexi J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006) hal 162.

2. Lembar wawancara, yaitu pertanyaan-pertanyaan pokok sebagai panduan bertanya yang ditujukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendalam tentang performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh, sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan objektif.
3. Lembar dokumentasi adalah berupa data-data tertulis yang diambil dari kantor Tata Usaha di SMAN 3 Banda Aceh. Mengenai gambaran umum sekolah, visi dan misi sekolah, jumlah guru dan siswa di sekolah, dan lain-lain.

#### **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan “observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan /trianggulasi”.<sup>49</sup> Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut, maka dalam penelitian ini menulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Nasution dalam Sugiyono menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan seiring dengan bantuan berbagai alat yang canggih, sehingga benda-benda yang kecil dan jauh dapat di observasi dengan jelas. Dalam hal ini penulis mengadakan peninjauan langsung kelapangan penelitian untuk mengetahui

---

<sup>49</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 401

permasalahan yang berkaitan dengan performance supervisor dalam membangun budaya akademik.

## 2. Wawancara

Menurut Setyadin menyatakan bahwa “wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua rang atau lebih berhadapan secara fisik”. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian.<sup>50</sup>

Alasan peneliti menggunakan teknik wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang di ketahui dan dialami subjek yang peneliti teliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek tersebut, apa yang peneliti tanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan juga masa akan datang. Wawancara mendalam ini menggunakan sistem terbuka. Peneliti melakukan wawancara secara berulang-ulang untuk mendapatkan informasi yang jelas dan data yang akurat. Dalam wawancara ini peneliti menggunakan *tape recorder*, alat kamera, pedoman wawancara, *note book* dan alat lain yang sekiranya penting pada saat wawancara.

Langkah-langkah wawancara peneliti menggunakan tujuh langkah yaitu: 1) menetapkan kepada siapa wawancara ini akan peneliti lakukan, 2) menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan. 3) mengawali atau

---

<sup>50</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.160

membuka alur wawancara. 4) melangsungkan wawancara. 5) mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya. 6) menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan, dan 7) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah peneliti peroleh.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari data-data yang telah di dokumentasikan dalam berbagai bentuk. Dokumentasi juga dapat diartikan suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang di buat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Sugiyono menyatakan bahwa dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>51</sup>

Tehnik ini digunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan baik itu berupa dokumen, table, foto-foto, rekaman audio dan sebagainya. Dalam penelitian ini penelaah dokumen, seperti profil sekolah, visi misi serta tujuan sekolah, jumlah guru, jumlah siswa, sarana prasarana sekolah, data-data prestasi siswa dari tahun ke tahun serta data-data lain yang menurut peneliti dapat mendukung penelitian ini.

### **F. Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*,....., hal. 329

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>52</sup>

Analisis data akan peneliti lakukan sebagai upaya untuk mencatat hasil observasi secara sistematis, wawancara dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang persoalan yang peneliti teliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain, untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data, peneliti akan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

#### 1. Reduksi data

Data yang diperoleh dengan melakukan pengelompokan data, merangkumkan data-data mana yang penting dan tidak penting, karena tidak dapat dipungkiri apabila peneliti semakin lama di lapangan maka jumlah data-data yang adapun semakin banyak, luas dan semakin rumit. Hasil dari data yang didapat di lapangan akan peneliti kelompokkan dan membuat katagorisasi yang sesuai dengan apa yang peneliti dapatkan di lapangan.

#### 2. Penyajian data

Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti selanjutnya akan melakukan penyajiaan data yaitu dari data/hasil yang didapat dilapangan dan telah dikelompokkan atau di rangkumkan dengan lebih spesifik dan jelas, peneliti akan melakukan penyajian data yang sesuai dengan apa yang menjadi jawaban atau hasil dari yang telah didapat, seperti hasil dari observasi, maka peneliti akan

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*,....., hal. 89

mengurutkan observasi yang mana terlebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih memiliki hubungan yang saling keterkaitan.

Wawancara, peneliti juga akan mengurutkan hasil jawaban dari setiap pertanyaan peneliti dengan setiap responden (konselor, siswa dan kepala sekolah jika diperlukan), serta reaksi yang dilihat atau diamati oleh peneliti pada saat melakukan tanya jawab, semua dilakukan agar jawaban yang didapat lebih rinci, terstruktur dan sistematis serta dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian.

Dokumentasi yang didapat bisa berupa gambar, perekam suara pada saat melakukan wawancara maupun dokumen-dokumen lainnya/berbentuk laporan yang berhubungan dengan kegiatan konseling kelompok. Penyajian data akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan dapat dengan mudah merencanakan kegiatan selanjutnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dari apa yang telah peneliti lakukan dalam penyajian data. Dengan demikian kesimpulan yang ada dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidak sesuaian apa yang ingin diteliti dengan hasil yang diteliti karena penelitian ini masih bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah peneliti berada di lapangan untuk melakukan penelitian. Peneliti disini melakukan penelitian karena ingin menemukan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum pernah ada di teliti oleh peneliti lainya.

## **G. Uji Keabsahan Data**

Setelah data yang penulis perlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Menganalisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya oleh orang yang meneliti, tetapi juga oleh orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

### **1. Kredibilitas**

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang sering digunakan adalah pemeriksaan terhadap sumber yang lain. Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

### **2. Transferabilitas**

Transferabilitas diartikan sebagai proses menghubungkan temuan yang ada dengan praktik kehidupan dan perilaku nyata dalam konteks yang lebih luas. Dalam penelitian kualitatif dapat dicapai dengan cara “uraian rinci”. Untuk kepentingan ini peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci. Uraian laporan diusahakan dapat mengungkapkan secara khusus segala sesuatu yang diperlukan oleh pembaca, agar para pembaca dapat memahami temuan-

temuan yang diperoleh. Penemuan itu sendiri bukan bagian dari uraian rinci melainkan penafsirannya diuraikan secara rinci dengan penuh tanggung jawab berdasarkan kejadian-kejadian nyata.

### 3. Dependabilitas

Dependabilitas adalah ketergantungan dilakukan untuk menanggulangi kesalahan-kesalahan dalam konseptualisasi rencana penelitian, pengumpulan data, interpretasi temuan, dan pelaporan hasil penelitian. Untuk diperlukan *dependent auditor*. Sebagai *dependent auditor* dalam penelitian ini adalah para pembimbing.

### 4. Konfirmabilitas

Pengauditan konfirmabilitas (*confirmability audit*) dalam penelitian ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya, pengauditan konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (*product*) penelitian, sedangkan pengauditan dependabilitas digunakan untuk menilai proses (*process*) yang dilalui peneliti di lapangan. Inti pertanyaan pada konfirmabilitas adalah: apakah keterkaitan antara data, informasi, dan interpretasi yang dituangkan dalam organisasi pelaporan didukung oleh materi-materi yang tersedia.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 3 Banda Aceh pada tanggal 17 Juni s.d 29 Juni 2020, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

SMAN 3 Banda Aceh merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri unggul yang ada di provinsi Aceh, masa pendidikan sekolah di SMAN 3 Banda Aceh ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas x sampai kelas xll. Di SMAN 3 Banda Aceh juga terdapat 2 kelas Akselerasi. SMAN 3 Banda Aceh yang terhitung mulai tanggal 4 September 1977 sekolah ini beralamat di jl.Tgk.H.Mohd. Daud Beureueh Banda Aceh.SMA Negeri 3 Banda Aceh yang diresmikan pada tanggal 1 April 1977 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Dr. Syarif Thayeb terletak di atas tanah seluas 12.160 m<sup>2</sup> merupakan salah satu sekolah di Ibukota provinsi Aceh.

Lingkungan yang mengelilingi SMA Negeri 3 adalah bangunan pertokoan, perumahan, Sekolah Dasar, Asrama Tentara dan ruas jalan yang tersambung dengan Jln.Tgk. H. Mohd Daud Beureueh, sehingga dalam hal transportasi, letaknya sangat strategis. SMA Negeri 3 yang termasuk dalam wilayah Kecamatan Kuta Alam merupakan sekolah yang banyak di minati oleh semua lulusan sekolah menengah pertama baik yang ada disekitar sekolah maupun di Kota Banda Aceh serta dari luar Kota Banda Aceh.

SMA Negeri 3 Banda Aceh yang pada mulanya diberi nama SMA Negeri Bandar Baru, berubah menjadi SMA Negeri 3 Banda Aceh pada tahun 1979,

berada di lingkungan penduduk, yaitu kampung keuramat, Beurawe, Lamprit, Kuta Alam, Lamdingin yang berjarak  $\pm$  1–2 km, memiliki kepedulian untuk dapat berperan aktif dalam program pemerintah dibidang pendidikan. Dalam rangka keikutsertaan berperan aktif dalam program pemerintah, maka SMA Negeri 3 berusaha membantu program pemerintah di bidang pendidikan yaitu turut mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya dengan berorientasikan kepada program pendidikan dan pengajaran dengan komitmen belajar itu ibadah.

Sejak tahun ajaran 2007/2008 SMA Negeri 3 Banda Aceh ditunjuk sebagai sekolah pelaksana Rintisan Program Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal (PBKL), mulai tahun ajaran 2008/2009 ditunjuk menjadi sekolah pelaksana program kelas Akselerasi oleh Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dan sejak tahun 2011/2012 dijadikan sebagai salah satu sekolah Unggul di Kota Banda Aceh.

### **1. Identitas SMAN 3 Banda Aceh**

Nama sekolah	: SMAN 3 Banda Aceh
Tempat	: Banda Aceh
No. Tanggal Sk Penegrian	: 0222 /C/1977
Terhitung Mulai Tanggal	: 04 September 1977
No Statistik Sekolah (NSS)	: 301066102004
No. Pokok Sekolah Nasional	: 10105388
Alamat Sekolah/Kode Pos	: Jl. Tgk. H. Mohd Daud Beureueh Banda Aceh 23126
Provinsi	: Aceh

Kota/Kabupaten	: Banda Aceh
Kecamatan	: Kuta Alam
Status Kepemilikan Gedung	: Sendiri
Permanen/Semi Permanen	: Permanen
Luas Tanah	: 12160 M <sup>2</sup>
Jumlah Ruang / Lokal Belajar	: 27 Ruang
Telepon	: (0651)23206
Email	: <a href="mailto:sman3bandaaceh77@gmail.com">sman3bandaaceh77@gmail.com</a>

## 2. Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 3 Banda Aceh

### b. Visi:

Terwujudnya sekolah Unggul dalam Bidang Sains dan Humaniora, berlandaskan Imtaq serta mampu bersaing di tingkat Nasional dan Internasional.

### c. Misi:

- 1) Terpenuhinya Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan.
- 2) Memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada warga sekolah untuk berpartisipasi dalam mengaktualisasi potensi sesuai dengan bakat minat.
- 3) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan.
- 4) Memfasilitasi sarana dan prasarana pendukung kegiatan pembelajaran.

- 5) Mengembangkan tradisi pembelajaran yang berbasis Syariat Islam.
- 6) Membiasakan pola hidup bersih dan sehat di lingkungan sekolah.
- 7) Menyelenggarakan event kejuaraan, baik akademik dan non akademik.
- 8) Menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan atau non pendidikan dan dunia usaha.
- 9) Menjaga dan melestarikan lingkungan hidup dan budaya.
- 10) Memberikan apresiasi terhadap setiap prestasi yang dicapai oleh warga sekolah.
- 11) Menerapkan kedisiplinan dalam semua kegiatan, baik instrakurikuler maupun ekstrakurikuler.
- 12) Membudayakan perilaku 5-S. Senyum, salam, sapa, sopan dan santun.

d. Tujuan

- 1) Melahirkan lulusan yang mampu berkarya, mandiri menguasai IPTEK, berakhlak mulia, berlandaskan iman dan taqwa yang berakar pada budaya daerah.
- 2) Melahirkan lulusan yang memiliki kecapaian akademik sebagai kecakapan prasyarat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan perguruan tinggi dan kecakapan khusus untuk diterapkan dan dikembangkan dalam kehidupan bermasyarakat.

### **3. Data Guru, Tenaga Administrasi, Siswa dan Sarana Prasarana SMA Negeri 3 Banda Aceh**

#### **a. Keadaan Guru dan Tenaga Administrasi**

Guru dan tenaga administrasi adalah orang-orang yang berperan sangat penting di dalam ruang lingkup sekolah, tanpa ada guru maka proses pembelajaran tidak bisa terjadi dan juga dengan tenaga administrasi juga tidak bisa berjalan dengan semestinya. Adapun jumlah guru dan tenaga administrasi di SMA Negeri 3 Banda Aceh adalah 56 orang yang terdiri dari 42 orang guru tetap dan 14 orang guru kontrak/honorer, dan jumlah tenaga administrasi adalah 9 orang, yang terdiri dari 6 laki-laki, dan 3 perempuan.

#### **b. Keadaan siswa**

Pada dasarnya siswa-siswi di tempatkan di sekolah untuk mendapatkan bimbingan dan pengarahan untuk dapat mengembangkan potensi dalam diri siswa. Siswa-siswi di SMA Negeri 3 Banda Aceh merupakan siswa-siswi yang memiliki prestasi yang sangat bagus, baik itu dari segi akademik maupun non akademik. Adapun jumlah siswa-siswi di SMA Negeri 3 Banda Aceh adalah 904 orang, dengan Tingkat Kelas X, XI, XII. Jurusan Program MIPA dan IPS dengan jumlah kelas 27 ruang.

### **B. Hasil Penelitian**

Kedudukan sebagai pemimpin lembaga pendidikan, supervisor memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pembelajaran di sekolah, terutama dalam mengarahkan, mengkoordinasi dan

mengharmoniskan semua sumberdaya pendidikan yang tersedia. Supervisor sangat berperan penting dalam membimbing dan pembinaan guru-guru terhadap kemampuannya. Supervisor memiliki pengaruh yang luar biasa dalam mencapai suatu lembaga sekolah dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan layanan baik guru, siswa dan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

### **1. Kemampuan Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru**

Kepala sekolah adalah seorang supervisor akademik yang sangat berperan penting dalam memimpin suatu lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan yang di pimpinnya. Supervisor juga memiliki kemampuannya tersendiri untuk dapat membangun suasana kerja yang baik agar dapat mempengaruhi bawahannya dan mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah di tetapkan.

#### **a. Merencanakan Program Supervisi Akademik**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 3 Banda Aceh, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah Apakah bapak menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“jelas ada, dalam penyusunan program supervisi, biasanya yang disusun itu program tahunan yang dilakukan untuk peningkatan profesionalitas guru”<sup>53</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

---

<sup>53</sup>Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh, tanggal 4 Juli 2020

“iya, selalu ada perencanaan atau penyusunan program sebelum dilaksanakan, biasanya program yang dilaksanakan itu dilakukan di bulan 9 dan untuk jangka waktu tertentu atau berskala”<sup>54</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“ada, bapak sering mengajak para wakil nya untuk membahas perencanaan program yang akan dilakukan, baru kemudian di diskusikan kepada kami”<sup>55</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah menyusun perencanaan program supervisi

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah Program apa saja yang di susun untuk meningkatkan profesionalitas guru pak? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“ya biasanya program yang berfokus pada perbaikan proses dan hasil belajar siswa. Jadwal pelaksanaan supervisi nya juga direncanakan dengan baik agar tidak bentrok dengan kegiatan lain dan instrumen supervisi juga direncanakan, untuk pelaksanaan biasanya dikomunikasikan pada bulan pertama di awal tahun. Pendelegasian dan pembagian tugas supervisor kepada guru senior juga direncanakan dari jauh-jauh hari.”<sup>56</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

<sup>55</sup> Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

<sup>56</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

“supervisi kelas, perangkat pembelajaran, pembentukan tim yang di sk kan oleh kepala sekolah kepada ketua MGMP, guru-guru senior sekitar 7 orang. Jadwal pelaksanaannya biasa di awal bulan 9 (di awal semester ganjil).<sup>57</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“pematauan kelas biasanya, biasa dilakukan di semester ganjil, bulan 9.”<sup>58</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah membentuk tim dan jadwal pelaksanaan supervisi

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah Apakah bapak menerapkan kebiasaan membaca pada guru? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“jelas, itu ada dan harus. Karena itu memang budaya literasi sekarang diterapkan itu. Untuk memanage bahwa guru membiasakan membaca yaitu dengan cara menyediakan fasilitas, kemudian kita selenggarakan program literasi, dengan membiasakan membaca kitab suci Al-Quran, kemudian ada hari-hari yang biasa kita bangun dengan pembiasaan membaca, kemudian mengevaluasi dengan melalui adanya instrumen-instrumen yang dibangun melalui literasi, mengshare informasi di medsos untuk di baca oleh guru melalui group wa, email, dll.”<sup>59</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“ada, jadi literasi ini kita kan mempunyai perpustakaan sekolah, sesuai dengan visi misi kita kan sains dan imtaq, setiap pagi 15 menit sebelum pembelajaran dimulai siswa ngaji, sebagian membaca arti dan menjelaskan

<sup>57</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

<sup>58</sup> Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

<sup>59</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin, 29 Juni 2020

makna. Ini juga merupakan literasi namun berpusat pada keagamaan. Disamping itu juga kita memiliki pojok baca, 2 rangkang baca, begitu pula di ruang guru.”<sup>60</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“ada, seperti setiap hari, kita mengaji dengan anak-anak sebelum pembelajaran dimulai, kemudian sambil menunggu jam masuk kita baca-baca pelajaran yang berkenaan dengan pembelajaran, di ruang guru juga ada pojok baca untuk guru”.<sup>61</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah ada melakukan pembiasaan membaca pada guru.<sup>62</sup>

#### **b. Melaksanakan Program Supervisi Akademik**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 3 Banda Aceh, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah Apakah di sekolah sering dilaksanakan kegiatan akademik pak? Bagaimana cara bapak dalam membangun budaya akademik guru? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“jelas, itu salah satu tugas kepala sekolah yang paling utama sebagai manajer sekolah, seperti menyambut para guru kemudian memastikan bahwa guru mengajar dan diberikan tugas sesuai dengan tupoksi akademiknya, kemudian memantau keterlaksanaan tugas akademik guru sesuai dengan profesionalisme guru, kemudian memastikan guru ini mendapatkan pemahaman dan pengetahuan

<sup>60</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

<sup>61</sup> Wawancara dengan Guru Mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

<sup>62</sup> Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

akademik yang diampunya, memberikan pengembangan kemampuan akademik.”<sup>63</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“kepala sekolah menerapkan budaya disiplin, bertanggung jawab pada karakter guru. Sehari-hari melakukan pemantauan ke dalam kelas, komunikasi dengan guru bagus, baru nanti saat pelatihan-pelatihan dikembangkan lagi, ada pengembangan lanjutan. Dan kalau ada guru yang ingin melanjutkan kuliah S2 tidak ada hambatan, dan hampir seluruh guru di sini sudah menyelesaikan S2.”<sup>64</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“bapak selalu memastikan kami masuk kelas tepat waktu. Beliau orangnya disiplin.”<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah memastikan guru melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>66</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah mengenai Guru yang melaksanakan PBM dengan menggunakan LKPD. Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Jelas, itu bagus. Respon saya terhadap guru yang melaksanakan pembelajaran menggunakan alat bantu LKPD itu sangat bagus.”

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“LKPD itu memang diwajibkan, dan memang disediakan di sekolah. Di sekolah kita mempunyai buku yang namanya buku KBM yang mana setiap awal semester itu dibagikan kepada semua guru yang berisi pembelajaran sem. 1 sampai sem. 2. Didalam buku itu sudah terdapat lembar-lembar penilain, absensi,

<sup>63</sup>Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin, 29 Juni 2020

<sup>64</sup>Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

<sup>65</sup> Wawancara dengan Guru Mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

<sup>66</sup>Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

dan catatan harian siswa. Dan ini di periksa, di evaluasi oleh kepala sekolah pada akhir semester. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral terhadap guru.”<sup>67</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“LKPD sangat membantu, per pertemuan itu di kumpul, misal berapa lembar, 2 lembar atau 3 lembar di kumpulkan.”<sup>68</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah menganjurkan guru untuk menggunakan LKPD dalam mengajar.<sup>69</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah Apakah bapak menerapkan kebiasaan membaca pada guru? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“jelas, itu ada dan harus. Karena itu memang budaya literasi sekarang diterapkan itu. Untuk memanager bahwa guru membiasakan membaca yaitu dengan cara menyediakan fasilitas, kemudian kita selenggarakan program literasi, dengan membiasakan membaca kitab suci Al-Quran, kemudian ada hari-hari yang biasa kita bangun dengan pembiasaan membaca, kemudian mengevaluasi dengan melalui adanya instrumen-instrumen yang dibangun melalui literasi, mengshare informasi di medsos untuk di baca oleh guru melalui group wa, email, dll.”<sup>70</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“ada, jadi literasi ini kita kan mempunyai perpustakaan sekolah, sesuai dengan visi misi kita kan sains dan imtaq, setiap pagi 15 menit sebelum pembelajaran dimulai siswa ngaji, sebagian membaca arti dan menjelaskan maknanya. Ini juga merupakan literasi namun berpusat pada kegamaan. Disamping itu juga kita memiliki pojok baca, 2 rangkang baca, begitu pula di ruang guru.”<sup>71</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

<sup>68</sup> Wawancara dengan Guru Mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

<sup>69</sup> Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

<sup>70</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin, 29 Juni 2020

<sup>71</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“ada, seperti setiap hari, kita mengaji dengan anak-anak sebelum pembelajaran dimulai, kemudian sambil menunggu jam masuk kita baca-baca buku pelajaran yang berkenaan dengan pembelajaran, di ruang guru juga ada pojok baca untuk guru”.<sup>72</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah ada melakukan pembiasaan membaca pada guru.<sup>73</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, bagaimana sikap bapak terhadap guru yang gagap teknologi? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“rata-rata hampir 98% guru menggunakan teknologi/IT dalam proses belajar walau ada 1/2 orang guru yang memang karna faktor usia (era lama). Namun tetap dibina, dibantu oleh teman sejawat atau tutor sebaya. Seperti penggunaan e-rapor yang mau tidak mau, suka tidak suka guru tetap harus memakai itu. Barang pasti guru harus bisa.”<sup>74</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“ya memang tidak semua guru bisa menguasai IT, tapi sudah kita set dari awal bahwa penilaian berbasis komputer. Seperti penggunaan e-rapor sejak tahun 2010, jadi guru mau tidak mau harus mempunyai kemampuan komputer. Baik di bantu oleh guru yang lain, karena bapak menganggap bahwa guru sudah bisa, dan dilihat pada tugas yang selalu selesai”.<sup>75</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata

---

<sup>72</sup>Wawancara dengan Guru Mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

<sup>73</sup> Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

<sup>74</sup> Wawancara dengan kepala sekolah SMAN 3 Banda Aceh, Senin, 29 Juni 2020

<sup>75</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“ada, walau begitu kami membantu guru tersebut. Bahkan bapak juga mengundang orang lain yang berkompeten untuk diadakan kegiatan pengenalan IT misalnya.”<sup>76</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah ada melakukan pembinaan terhadap guru.<sup>77</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, bagaimana sikap bapak terhadap guru yang brestasi?

“kita berikan pembinaan secara terkendali dan terstruktur. Membina anak-anak bahwa ketika murid berprestasi ia tidak berhasil oleh sendirinya akan tetapi ia berhasil karena ada dampingan dari guru-gurunya. Kemudian memberikan reward secara budaya sekolah seperti diberikan penghargaan saat upacara, memberikan sertifikat, memberikan sedikit pembiayaan. Kemudian ini diberikan secara berkala yaitu 6 bulan sekali, dan siapa saja yang berprestasi di apresiasikan, baik itu guru, murid, osis. Juga melakukan pembinaan karir, tahun ini ada 2 orang wakil yang menjadi kepala sekolah.”<sup>78</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“ya tentu, kepala sekolah mengapresiasi guru yang bisa membawa anak-anak dalam tingkat kejuaraan-kejuaraan tertentu, seperti diumumkan saat upacara dan diberikan sertifikat. Diberikan penghargaan-penghargaan terhadap guru yang berdedikasi dan juga diusulkan untuk menjadi tutor dan sebagainya.”<sup>79</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan Guru Mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

<sup>77</sup> Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

<sup>78</sup> Wawancara dengan kepala sekolah SMAN 3 Banda Aceh, Senin, 29 Juni 2020

<sup>79</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

“ada, bapak memberikan apresiasi, misal ucapan terimakasih di lapangan saat upacara, via group juga, dan memberikan sertifikat”.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah sangat mengapresiasi guru yang berprestasi.<sup>81</sup>

### c. Menindaklanjuti Hasil Supervisi Akademik

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah Apakah bapak melaksanakan kegiatan pelatihan/workshop dan sejenisnya untuk mengembangkan profesionalitas guru pak? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“jelas. Ada beberapa pelatihan dan workshop yang kita laksanakan dan juga mengundang nara sumber khusus yang berkompeten pada bidangnya, seperti kemaren kita melasanakan workshop pengenalan IT kepada para guru, dan pelatihan pelaksanaan sekolah rujukan zonasi juga dilaksanakan di sekolah kita”<sup>82</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“ada, disini juga banyak tutor nasional, jadi ketika membuat kegiatan pelatihan dan sebagainya kita tetap mengundang nara sumber lain.”<sup>83</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“ada beberapa kali, seperti kegiatan pelatihan IT juga.”<sup>84</sup>

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

<sup>81</sup> Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

<sup>82</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh, 4 juli 2020

<sup>83</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

<sup>84</sup> Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 4 Juli 2020

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervise dengan pelaksanaan workshop dan pelatihan-pelatihan.<sup>85</sup>

Keberhasilan suatu lembaga tidak terlepas dari kerja keras seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu memperdayakan guru dan stafnya untuk dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin mempunyai kemampuan kepemimpinannya yang berbeda-beda dalam memimpin.

## **2. Motivasi Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh**

Supervisor merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan penting untuk dapat mengembangkan sekolah yang berkualitas di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas tentunya ada suatu kepercayaan dan persepsi agar lembaga yang di pimpinya berjalan secara efektif dan efisien.

### **a. Motivasi intrinsik**

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, bagaimana kondisi kerja di sekolah ini? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“bagus anak-anaknya kemudian guru-gurunya juga ini sangat bagus sangat baik, etos kerjanya bagus, kemauan kerjanya bagus, kolaborasi kerjanya bagus, tinggal sisanya bikin saya motivasi untuk bisa membangun kinerja jadi lebih

---

<sup>85</sup>Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

bagus, pertama minimal mempertahankan apa yang sudah ada, yang kedua memberikan target kerja. Keberadaan saya di sini harus lebih baik dengan sebelumnya sebelumnya. Saya selalu datang cepat kesekolah, menyambut guru dan murid-murid, dan jika ada rapat saya selalu sempatkan untuk mampir ke sekolah dulu sebelum pulang. Alhamdulillah ukurannya seperti sudah ada gambaran bahwa murid-murid rata-rata nilainya bagus dan berhasil lulus SNMPTN 45 orang, menjadi sekolah rujukan, sekolah zonasi, juara 3 kegamaan, juara 1 sekolah berprestasi dan lain sebagainya.”<sup>86</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

“kondisi kerja kita sangat harmonis, komunikasi lancar, suasananya juga kondusif, outcome/out put nya bagus. Dan kepala sekolah juga selalu melibatkan kami, beliau tidak one man show.”<sup>87</sup>

#### **b. Motivasi ekstrinsik**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 3 Banda Aceh, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah, bagaimana cara bapak melakukan pembagian tugas kepada guru dan staf di sekolah ini? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Dalam pembagian tugas kepada guru dan staf memang harus sesuai dengan tupoksi masing-masing sesuai dengan beban.”<sup>88</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

“Pembagian tugas kepada guru dan staf tentunya ada raker sebelum rapat kerja di buat, baru nanti kepala sekolah akan memberikan tugas sesuai kompetensi yang dimiliki oleh guru dan stafnya.”<sup>89</sup>

<sup>86</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin 29 Juni 2020

<sup>87</sup> Wawancara dengan Wakil Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 30 Juni 2020

<sup>88</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin 29 Juni 2020

<sup>89</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“kami ada sertifikasi jadi beliau mengutamakan memang yang sudah menjadi PNS dan guru tetap di SMAN 3 itu diutamakan karna setiap guru yang sertifikasi harus mendapat jatah jam 24 jam tatap muka dan tetap sesuai dengan tugas pokok masing-masing.”<sup>90</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah melakukan pendelegasian kelompok kerja.<sup>91</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, bagaimana bentuk motivasi yang bapak berikan kepada guru dan staf di sekolah ini? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Motivasi itu macam-macam ada yang stimulan ada yang langsung ada yang terukur, biasa yang stimulan itu tiba-tiba datang misalnya ternyata waktu pengisian nilai ada guru yang pertama siap itu stimulan, ada yang langsung kita lihat dan yang langsung itu tidak berbasis apa-apa menurut kita saja. Ada juga stimulan karna sesuatu muncul atau instang dan itu tidak selamanya ada seperti itu guru yang tiba-tiba datang Alhamdulillah makasih buk sehat sudah datang cepat hari ini, itu penghargaan, dan ketika dia kita ukur menjadi indikator dari yang langsung dan yang instang bisa kita ukur menjadi sebuah program kita ukur secara berturut-turut, dari motivasi ini kita bisa kasih penghargaan.”<sup>92</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“Motivasi yang bapak berikan macam-macam ada yang berupa penghargaan materi, ada juga dengan ucapan terima kasih, apresiasi, kita ada momen-momen tertentu ada rapat tertentu juga pada saat akhir-akhir

---

<sup>90</sup> Wawancara dengan Guru mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 15 Juni 2020

<sup>91</sup> Observasi 30 Juni 2020

<sup>92</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin, 29 Juni 2020

tahun atau pada akhir semester kepala sekolah memberi apresiasi itukan apresiasi dan motivasi itu tidak hanya bentuk finansial tapi memberikan kesempatan dia untuk mendapatkan pendidikan dan bisa mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada, memberikan dia penghargaan secara materi, misalnya pada ulang tahun NKRI ada upacara hardikda, hardiknas pada saat upacara-upacara itu biasanya ada apresiasi atau motivasi.”<sup>93</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah pernah memberikan motivasi dan penghargaan untuk guru.<sup>94</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, apakah bapak berinteraksi dengan guru dan staf secara harmonis? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Harmonis tidak harmonis itu diukur oleh orang lain itu satu yang kedua kita bisa melihat sambutan hangat dari guru, respon dari guru.”<sup>95</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka kurikulum mengatakan bahwa:

“Selama saya di sini yaa sangat-sangat harmonis saya lihat, apakah komunikasi kepala sekolah dengan staf-staf dengan guru, kami di sini terbangun komunikasi sangat positif.”<sup>96</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“Iya, hubungan antara guru dengan kepala sekolah sangat harmonis, supel orangnya dan bersahaja.”<sup>97</sup>

---

<sup>93</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

<sup>94</sup> Observasi pada tanggal 30 juni 2020

<sup>95</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin, 29 Juni 2020

<sup>96</sup> Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 30 Juni 2020

<sup>97</sup> Wawancara dengan Guru mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh, 15 Juni 2020

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh interaksi antara guru, staf dan kepala sekolah terjalin dengan baik.<sup>51</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, bagaimana cara bapak menanggapi sebuah permasalahan yang timbul di sekolah ini? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Melihat sejauh mana persoalan yang ada, jadi bisa kita katakan mungkin itu persoalan besar, kita kaitkan dengan akademik ada guru yang tidak masuk berapa kali tentunya kita pendekatannya secara fruktatif secara berkesinambungan secara berjenjang kita diskusi secara bersama-sama dengan beberapa stakeholder yang sudah kita tunjuk seperti itu dan tentunya ada peringatan-peringatan yang kita lakukan. Kemudian yang persoalan-persoalan lain tetap contoh seperti persoalan ppdb hari ini adalah persoalan besar di SMA 3 tentunya kita bangun komunikasi dulu, bangun komunikasi untuk menuju sebuah komitmen yang sama, kemudian orang akan menghargai kita ketika kita bisa menghargai komitmen yang sudah kita buat.”<sup>98</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

“jika ada permasalahan pasti kepala sekolah pertama akan melakukan observasi pengamatan kemudian beliau mencari sumber permasalahan baik lewat staf, lewat guru kemudian baru beliau duduk persoalannya apa dan baru mencari solusinya, yang jelas mencari dulu persoalan untuk bisa ambil kesimpulan atau solusi terhadap permasalahan yang ada.”<sup>99</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“pertama biasanya beliau menanggapi sendiri ketika itu tidak selesai beliau akan panggil kira-kira siapa yang bersangkutan di situ secara individu, kalau memang tidak juga akan di panggil lebih dalam lagi siapa yang memang menyangkut dalam hal tersebut, dan itu dituangkan kedalam

---

<sup>98</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin 29 Juni 2020

<sup>99</sup> Wawancara dengan Wakil Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 30 Juni 2020

rapat biasanya, setiap dari hasil kebijakan itu ada permasalahan tetap dituangkan ke dalam rapat forum.”<sup>100</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang di peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah mampu menyelesaikan masalah dengan baik.<sup>101</sup>

Pertanyaan berikutnya peneliti mengajukan kepada Kepala Sekolah adalah, bagaimana kondisi kerja di sekolah ini? Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“bagus anak-anaknya kemudian guru-gurunya juga ini sangat bagus sangat baik, etos kerjanya bagus, kemauan kerjanya bagus, kolaborasi kerjanya bagus, tinggal sisanya bikin saya motivasi untuk bisa membangun kinerja jadi lebih bagus, pertama minimal mempertahankan apa yang sudah ada, yang kedua memberikan target kerja. Keberadaan saya di sini harus lebih baik dengan sebelumnya sebelumnya. Alhamdulillah ukurannya seperti sudah ada gambaran bahwa murid-murid rata-rata nilainya bagus dan berhasil lulus SNMPTN 45 orang, menjadi sekolah rujukan, sekolah zonasi, juara 3 kegamaan, juara 1 sekolah berprestasi dan lain sebagainya.”<sup>102</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

“kondisi kerja kita sangat harmonis, komunikasi lancar, suasananya juga kondusif, outcome/out put nya bagus. Dan kepala sekolah juga selalu melibatkan kami, beliau tidak one man show.”<sup>103</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah semuanya bagus, nyaman-nyaman saja”<sup>104</sup>

<sup>100</sup> Wawancara dengan Guru mata pelajaran SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 15 Juni 2020

<sup>101</sup> Observasi pada tanggal 30 Juni 2020

<sup>102</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin 29 Juni 2020

<sup>103</sup> Wawancara dengan Wakil Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 30 Juni 2020

<sup>104</sup> Wawancara dengan guru mata pelajaran, senin 29 Juni 2020

Berdasarkan hasil observasi yang di peroleh di lapangan bahwa kepala sekolah mampu menciptakan kondisi kerja yang baik.<sup>105</sup>

### **3. Kendala yang di hadapi Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru**

Pada dasarnya setiap kegiatan pasti ada kendala dalam membangun budaya akademik guru yang di lakukan oleh kepala sekolah terdapat beberapa kendala.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 3 Banda Aceh, pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah mengenai kendala apa saja yang bapak hadapi dalam membangun akademik guru?

Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“hambatannya jelas, bahwa pada budaya disiplin siswa pada saat kedatangan di pagi hari karena mungkin kita sangat heterogen, siswa sangat banyak kemudian mereka datang dari berbagai penjuru, sehingga ini juga berimbas bagi guru, ada juga guru yang datang terlambat. Kemudian rekrut guru yang sudah pensiun terbatas kita rekrut dengan cara manajemen kita sendiri, kalau rekrut guru itu memang ada indikator-indikator yang memang harus dilewati kalau sekarang agak sedikit sulit, jadi pengadaan guru sedikit sulit dari masa-masa sebelumnya.”<sup>106</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Waka Kurikulum. Waka Kurikulum mengatakan bahwa:

“secara umum, kalau semua punya komitmen sebenarnya tidak ada hambatan-hambatan yang berarti, karena memang semuanya sudah ada ketentuannya, semua di perlakukan sama. Jika murid terlambat, maka gerbang di tutup dan itu berlaku pada guru juga. Hambatan itu lebih

---

<sup>105</sup>Observasi 30 Juni 2020

<sup>106</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh. Senin 29 Juni 2020

kepada teknis pribadi, seperti ada guru yang rumah nya jauh dan lain sebagainya.”<sup>107</sup>

Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan yang sama kepada Guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran mengatakan bahwa:

“Pasti ada kendala yang dihadapi, murid yang telat juga termasuk.”<sup>108</sup>

Kualitas seorang kepala sekolah tercermin dari kepemimpinannya dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah dengan adanya permasalahan dan kekurangankekurangan kepala sekolah mampu mengatasi setiap kendala yang ada dengan adanya kerjasama yang baik serta musyawarah dengan guru dan staf di sekolah.

### **C. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang membahas tentang performance supervisor dalam membangun budaya akademik guru yang mana kita ketahui bahwa dalam kompetensi supervisi mempunyai beberapa indikator, diantaranya merencanakan program, melaksanakan program, dan menindaklanjuti hasil. Dalam hal ini juga membahas budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh.

#### **1. Kemampuan Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru ini adalah kemampuan supervisi dalam membangun budaya akademik guru.

##### **a. Merencanakan program**

---

<sup>107</sup> Wawancara dengan Wakil Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh, 30 Juni 2020

<sup>108</sup> Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran SMAN 3 Banda Aceh. Selasa, 15 Juni 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam merencanakan program untuk membangun budaya akademik guru tergolong baik. Berikut penjelasan mengenai kemampuan supervisor dalam merencanakan budaya akademik guru.

- i. Kritis analitis, supervisor mampu membangun sikap berfikir kreatif guru untuk memperoleh bermacam-macam pilihan solusi untuk masalah yang dihadapi pada saat menyusun program supervisi akademik.
- ii. Menghargai prestasi ilmiah, supervisor dapat menumbuhkan sikap saling menghargai atas pencapaian yang didapatkan oleh guru dengan merencanakan pemberian penghargaan.
- iii. Kebiasaan membaca, supervisor dapat merencanakan program literasi dengan adanya partisipasi aktif dari para guru (maksimal 2 buku/minggu).
- iv. Diskusi ilmiah, supervisor mampu menyusun program tahunan supervise akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dimulai dengan diskusi antara supervisor dengan ketua MGMP, para wakil dan guru senior.
- v. Kejujuran, supervisor dapat menumbuhkan sikap jujur kepada guru melalui pembuatan rencana proses pembelajaran dengan adanya pengembangan dan penyesuaian dengan karakter sekolah.
- vi. Inovatif, supervisor mampu merencanakan pembiasaan sikap inovatif pada guru melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya berpaku

pada buku mata pelajaran melainkan dengan adanya study banding, kunjungan ke Serambi Aceh dan lain sebagainya.

- vii. Kebiasaan meneliti, supervisor dapat mengatur guru untuk membiasakan melakukan penelitian guna untuk kepentingan guru sendiri.
- viii. Berfikir rasional, supervisor mampu mempersiapkan administrasi pembelajaran guna membantu guru untuk mudah melaksanakan PBM dengan efektif dan efisien.

Terkait dengan uraian di atas, Arfan Arsyad menyebutkan bahwa pengawasan mengacu pada layanan untuk membimbing, memfasilitasi, memotivasi, dan menilai guru dalam implementasi pengajaran dan pembelajaran dan pengembangan profesional.<sup>109</sup>

Dengan demikian supervisi yang baik adalah supervisi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif. Hal ini juga senada dengan pandangan Handoko mengenai pengawasan, ia berpandangan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.<sup>110</sup>

Dengan adanya pengawasan atau evaluasi dapat menunjukkan berjalan atau tidaknya sebuah strategi.

---

<sup>109</sup>Arfan Arsyad, Analysis of Supervisor Competencies in Implementing School Based Management Towards Quality Improvement of Secondary Schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 118: 2017, hal. 1022-1028 (Diakses Tanggal 20 Juni 2020)

<sup>110</sup>Tan Hani Handoko, *Manajemen*. (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Gajah Mada, 2009) hal. 360

## **b. Melaksanakan program**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru tergolong sangat baik. Berikut penjelasan mengenai kemampuan supervisor dalam melaksanakan budaya akademik guru.

- i. Kritis analitis, supervisor mampu menerapkan sikap berfikir kreatif guru untuk memperoleh bermacam-macam pilihan solusi untuk masalah yang dihadapi pada saat menyusun program supervisi akademik.
- ii. Menghargai prestasi ilmiah, supervisor dapat menumbuhkan sikap saling menghargai atas pencapaian yang didapatkan oleh guru dengan melakukan pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik melalui ucapan, pemberian sertifikat, dan pengumuman saat upacara guna memotivasi guru lain.
- iii. Kebiasaan membaca, supervisor dapat merealisasikan program literasi dengan adanya partisipasi aktif dari para guru (maksimal 2 buku/minggu), seperti adanya perpustakaan, pojok baca diruang guru dan rangkang baca juga melalui sosial media (group Whatsapp).
- iv. Diskusi ilmiah, supervisor mampu membagi tugas pelaksanaan supervise akademik kepada wakil dan guru senior yang memenuhi syarat, seperti: membuat team pelaksana supervise akademik, menugaskan wakil dan guru senior yang sesuai mata pelajaran dengan ketua MGMP, para wakil dan guru senior.



**Gambar 4.1:** supervisor membiasakan diskusi ilmiah guru pada pelaksanaan kegiatan in house training

- v. Kejujuran, supervisor dapat menumbuhkan sikap jujur kepada guru melalui pembuatan rencana proses pembelajaran (RPP) dengan adanya pengembangan dan penyesuaian dengan karakter sekolah dan sesuai dengan perkembangan kurikulum dari pemerintah, misalnya: ada muatan nilai-nilai karakter.
- vi. Inovatif, supervisor mampu mewujudkan pembiasaan sikap inovatif pada guru melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya berpaku pada buku mata pelajaran melainkan dengan adanya media pendidikan elektronik atau study banding, pengunjungan ke kantor Serambi Aceh, Meseum dan lain sebagainya.



**Gambar 4.2:** Supervisor Memastikan Pembiasaan Sikap Inovatif Guru

- vii. Kebiasaan meneliti, supervisor dapat mengatur guru untuk membiasakan melakukan penelitian guna untuk kepentingan guru sendiri.
- viii. Berfikir rasional, supervisor mampu mengadakan administrasi pembelajaran guna membantu guru untuk mudah melaksanakan PBM dengan efektif dan efisien, seperti: buku KBM yang berisi lembar penilaian (kognitif, afektif dan psikomotor) siswa, absensi siswa, yang diberikan kepada guru disetiap awal semester dan di evaluasi oleh supervisor di akhir semester.



**Gambar 4.3:** supervisor mengadakan administrasi pembelajaran guna membantu guru untuk mudah melaksanakan PBM dengan efektif dan efisien, seperti adanya buku KBM

Berdasarkan hal tersebut, kegiatan ini dimaksudkan agar guru-guru dapat bekerja sesuai dengan yang terkoordinasi dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam tinjauan Handoko, bahwa koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan,<sup>111</sup> dengan ini diharapkan guru dengan mudah mencapai sasaran dan harapan dari tujuan pendidikan.

### **c. Menindaklanjuti Hasil**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru tergolong sangat baik. Berikut penjelasan mengenai kemampuan supervisor dalam menindaklanjuti hasil dari budaya akademik guru.

- i. Budaya Kritis analitis dan inovatif. Mampu memanfaatkan supervise akademik dalam rangka evaluasi program sekolah di bidang akademik, misalnya: evaluasi pengembangan silabus yang terintegrasikan dengan nilai karakter, penambahan alat peraga dan multi media.
- ii. Budaya kebiasaan membaca dan berfikir rasional. Mampu menindaklanjuti hasil penilaian supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, misalnya: efektifitas metode pembelajaran, relevansi media pembelajaran, efektifitas teknik penilaian.

---

<sup>111</sup>Tan Hani Handoko, *Manajemen*,....., hal. 195

- iii. Budaya diskusi ilmiah dan kebiasaan meneliti. Mampu menindaklanjuti hasil penilaian supervise akademik dengan mengefektifkan dan lebih mengaktifkan MGMP Sekolah, mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan.



**Gambar 4.3** : supervisor menindaklanjuti hasil penilaian supervisi dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan-pelatihan

- iv. Budaya kejujuran dan budaya menghargai prestasi ilmiah. Mampu menindaklanjuti hasil penilaian supervise akademik dengan menyelenggarakan workshop dan mengundang nara sumber yang kompeten sesuai dengan hasil evaluasi supervise akademik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa bahwa kepala sekolah sebagai supervisor dalam kemampuan menyusun, melaksanakan program supervisi serta memanfaatkan hasilnya.<sup>112</sup>

Hasil pemantauan atau yang selanjutnya disebut dengan hasil supervisi tersebut digunakan untuk menyusun program tindak lanjut supervisi berikutnya.

<sup>112</sup>Nurfatah, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 1 (3), 2018: hal. 137-148

Program tindak lanjut tersebut diberikan kepada semua guru baik yang sudah berkinerja tinggi maupun yang masih memerlukan pembinaan dan pengawasan secara intensif.

## **2. Motivasi Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh**

Kepala sekolah sangat berperan penting sebagai seorang pemimpin yang mampu untuk meningkatkan peran strategis dalam meningkatkan kualitas lembaga yang di pimpinya. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran sekolah dalam secara tehnik akademisi akan tetapi juga di segala kegiatan yang menyangkut dengan sekolah, kepala sekolah juga yang mengarahkan pada perkembangan dan kemajuan sekolah.

Motivasi kepala sekolah sangat penting perannya baik dalam membangun budaya akademik guru yang harus dibuat oleh pemimpin agar organisasi dapat melaksanakan berbagai kegiatan sekolah. Kepala sekolah selalu menggerakkan para bawahannya dan dalam pelaksanaannya dan memberikan wewenang terhadap para bawahannya setiap kegiatan sekolah.

Berdasarkan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa motivasi kepala sekolah dalam membangun budaya akademik guru di SMA Negeri 3 Banda Aceh memiliki dua motivasi kepala sekolah yaitu bersifat intrinsik dan ekstrinsik.

a. Motivasi intrinsik

Kepala SMAN 3 Banda Aceh memiliki motivasi intrinsik yang dimana kepala sekolah memiliki harapan pada dirinya untuk bisa menjadi manager sekolah yang lebih baik, dalam bekerja memiliki standar ukuran bahwa yang dikerjakan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Kepala SMAN 3 Banda Aceh juga berasumsi bahwa segala sesuatu pasti gagal dan setiap kegagalan harus ada perbaikan.

Kepala sekolah menumbuhkan rasa cinta terhadap sekolah. Hal di atas sesuai dengan pendapat Abuddin Nata bahwa manusia adalah makhluk yang dapat dimotivasi atau dipengaruhi, disamping karena adanya motivasi yang dibawa dari sejak lahir.<sup>113</sup>

b. Motivasi ekstrinsik

Kepala sekolah di SMA Negeri 3 Banda Aceh memiliki motivasi ekstrinsik. Kepala sekolah di SMA Negeri 3 Banda Aceh dalam setiap pengambilan kebijakan dan keputusan-keputusan di sekolah tentunya ada pertimbangan dan mengikutsertakan kelompok kerjanya, membangun hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan memiliki kondisi kerja yang bagus. Hal di atas sesuai dengan pernyataan Abuddin Nata bahwa motivasi ini amat tergantung pada usaha dari lingkungan yang mempengaruhinya.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi*,....., hal. 362

<sup>114</sup> Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi*,....., hal. 363

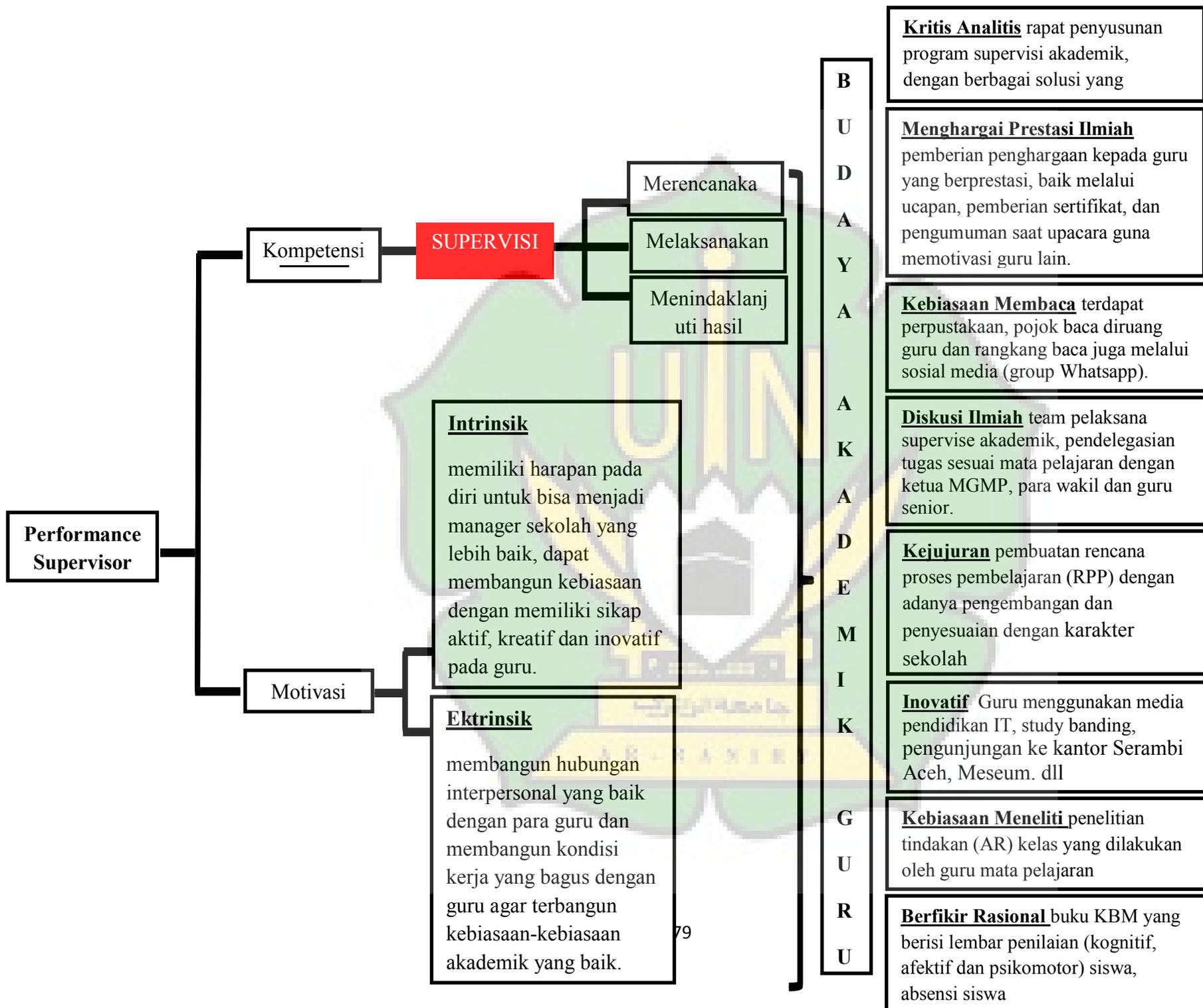
### 3. Hambatan Supervisor dalam Membangun Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh

Setiap kegiatan tidak terlepas dari kendala berdasarkan hasil penelitian dan wawancara terdapat beberapa kendala dalam membangun budaya akademik guru. *Pertama*, budaya disiplin siswa pada saat kedatangan pagi hari karena mungkin kita sangat heterogen, siswa sangat banyak kemudian mereka datang dari berbagai penjuru. *Kedua*. Rekrut guru yang sudah pensiun terbatas kita rekrut dengan cara manajemen kita sendiri, kalau rekrut guru itu memang ada indikator-indikator yang memang harus dilewati kalau sekarang agak sedikit sulit, jadi pengadaan guru sedikit sulit dari masa-masa sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo dalam Zarkasyi bahwa hambatan bisa terjadi jika dalam organisasi tidak ditumbuhkan budaya perubahan, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi dan untuk merespon tuntutan terhadap perubahan lingkungan.<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup>Muhammad Ridlo Zarkasyi, Membangun Budaya Akademik Pada Perguruan Tinggi Pesantren. *Jurnal Al- Tijarah*, 2 (3) :2017, hal. 65-96



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SMA Negeri 3 Banda Aceh memiliki kompetensi supervisi yang baik dalam membangun budaya akademik guru. Kepala sekolah mampu merencanakan, melaksanakan dan menindaklanjuti hasil dalam budaya akademik guru. Budaya akademik guru terdiri dari: *Pertama*. Kritis analitis. *Kedua*. Menghargai prestasi ilmiah. *Ketiga*. Kebiasaan membaca. *Keempat*. Diskusi ilmiah. *Kelima*. Kejujuran. *Keenam*. Inovatif. *Ketujuh*. Kebiasaan meneliti. *Kedelapan*. Berfikir rasional. Jika performance supervisor bagus maka budaya akademik akan terbangun dengan baik.
2. Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Banda Aceh dua motivasi, yang pertama motivasi intrinsik dimana kepala sekolah memiliki harapan pada dirinya untuk bisa menjadi manager sekolah yang lebih baik dan membangun etos kerja yang baik setiap harinya. Kedua, motivasi ekstrinsik yang dimana kepala sekolah membangun hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan memiliki kondisi kerja yang baik.

Setiap kegiatan tidak terlepas dari hambatan. Pertama, budaya disiplin siswa pada saat kedatangan pagi hari karena mungkin sangat heterogen, siswa sangat banyak

kemudian mereka datang dari berbagai penjuru sehingga juga berimbas kepada guru. Kedua, rekrut guru yang sudah pensiun terbatas.

## **B. Saran**

1. Diharapkan kepala sekolah SMAN 3 Banda Aceh mampu mempertahankan kompetensi supervisi yang dimilikinya.
2. Kepada bapak/ibu guru diharapkan dapat lebih serius membangun budaya akademik di lingkungan sekolah, karena dengan adanya budaya akademik semua kegiatan akan berjalan dengan baik.
3. Agar kiranya penelitian ini dapat menjadi masukan dan tambahan informasi bagi SMAN 3 Banda Aceh dalam memajukan SMAN 3 Banda Aceh yang mampu bersaing di tingkat Nasional dan Internasional.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti hal yang sama dalam cakupan yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata. (2003). *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- Arif, M. (2019). Hubungan Budaya Akademik Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai). *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* , 17-37.
- Arman, D. (2016). The Effect Of School Supervisors Competence And School Principals Competence On Work Motivation And Performance Of Junior High School Teachers In Maros Regency, Indonesia. *International Journal Of Environment & Science Education* , 7310-7317 .
- Arsyad, A. (2017). Analysis Of Supervisor Competencies In Implementing School Based Management Towards Quality Improvement Of Secondary Schools. *Advances In Social Science. Education And Humaties Research* , 1022-1028.
- Dinata, N. S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dunia Siagian, D. (2018). Managerial Development Model Of Head Of Sma In Padangsidempuan To Achieve Quality School. *Journal Of Education Sciences* , 91-105.
- Dunia Siagian, D. (2018). Managerial Development Model Of Head Of Sma In Padangsidempuan To Achieve Quality School. *Journal Of Education Sciences* , 91-105.
- Gunawan, I. (2013 ). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* . Jakarta : Bumi Aksara .
- Hajaia, H. K. (2017). Social Intelligence Of Principals And Its Relationship With Creative Behavior. *World Journal Of Education* , 84-91.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Gajah mada.
- Ikapi, A. (2013). *Kamus Saku Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris*. Jakarta .
- Luthfiah, M. F. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak.

- Maryono. (2014). *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media .
- Moeloeng, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya .
- Mustamin, Y. M. (2012). The Competence Of School Principals: What Kind Of Need Competence For School Success? *Journal Of Education And Learning* , 33-42.
- Mustofa, J. D. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru* . Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Nurfatah. (2018). Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* , 137-148.
- Nurhanipah, P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Budaya Akademik Guru Terhadap Prestasi Sekolah (Studi Pada Sma Negeri Se Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* , 181-186.
- Nurhayati, S. (2013). Hubungan Kinerja Supervisor Dengan Tingkat Kompetensi Guru Sekolah Dasar Di Kota Malang. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan* , 194-202.
- Prayitno, E. (2015). Konsistensi dan Komitmen Guru dalam Mencetak Generasi Emas. *Jurnal Saung Guru*, 235-242.
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional: Konsep Peran Strategis Dan Pengembangannya*. Bandung : Pustaka Setia .
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Shadily, J. M. (1980). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* . Bandung : Alfabeta .
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* . Jakarta : Rajawali Pers .
- Zarkasyi, R. M. (2017). Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren. *Jurnal Al- Tijarah*, 65-96.

<https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/19/04/18/pq53k5368-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia> di akses pada tanggal 24 Juni 2020 pukul 23.46

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 232/U/2000,  
<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Kepmen232-U-2000PenyusunanKurikulum.pdf>  
(Diakses Pada Tanggal 17 Maret 2020)

Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 <http://bertema.com./permendikbud-nomor-6-tahun-218> (diakses pukul 21:15)

<http://www.zonareferensi.com/pengertian-indikator/> diakses pada tanggal 1 Juli 2020



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**NOMOR: B-15966/Un.08/FTK/KP.07.6/11/2019**

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor, 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 11 Oktober 2019

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**PERTAMA** : Menunjuk Saudara:
- |                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| 1. Lailatussaadah | sebagai Pembimbing Pertama |
| 2. Ainul Marhiah  | sebagai Pembimbing Kedua   |
- untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Miftahul Jannah
- NIM : 160 206 029
- Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
- Judul Skripsi : Performance Supervisor dalam Peningkatan Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh
- KEDUA** : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2019/2020
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan : Banda Aceh  
 Pada tanggal : 6 November 2019



**Tembusan**

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan),
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



## PEMERINTAH ACEH DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tgk. H. Mohd Daud Beureueh Nomor 22 Banda Aceh Kode Pos 23121

Telepon (0651) 22620, Faks (0651) 32386

Website : [disdik.acehprov.go.id](http://disdik.acehprov.go.id), Email : [disdik@acehprov.go.id](mailto:disdik@acehprov.go.id)

Nomor : 070 / B / 182 / 2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Pengumpulan Data

Banda Aceh, 16 Februari 2020

Yang Terhormat,  
Kepala SMA Negeri 3 Banda Aceh  
Kota Banda Aceh  
di -  
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B-2496/Un.08/FTK.1/TL.00/02/2020 tanggal, 05 Februari 2020 hal : "Mohon Bantuan dan Keizinan Melakukan Pengumpulan Data Skripsi", dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama : Miftahul Jannah  
NIM : 160206029  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : "PERFORMANCE SUPERVISOR DALAM PENINGKATAN BUDAYA AKADEMIK GURU DI SMAN 3 BANDA ACEH"

Namun untuk maksud tersebut kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Mengingat kegiatan ini akan melibatkan para siswa, diharapkan agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu proses belajar mengajar;
2. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau Adat Istiadat yang berlaku;
3. Demi kelancaran kegiatan tersebut, hendaknya, dilakukan koordinasi terlebih dahulu antara Mahasiswi yang bersangkutan dengan Kepala Sekolah dan Cabang Dinas Pendidikan setempat;
4. Melaporkan dan menyerahkan hasil Pengumpulan Data kepada pejabat yang menerbitkan surat izin Pengumpulan Data.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

a.n KEPALA DINAS PENDIDIKAN  
KEPALA BIDANG PEMBINAAN SMA DAN  
PRK  
DINAS PENDIDIKAN  
ZULKIFLI, S.Pd, M.Pd  
PEMBINA Tk.I  
NIP. 19700210 199801 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Sheikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam, Banda Aceh, 23111  
Telpun : (0651)7551423, Fax : (0651)7557020  
E-mail : fku@ar-raniry.ac.id Laman : fku.uan-ar-raniry.ac.id

Nomor : B-2496/Un.08/FTK.1/TL.00/02/2020  
Lamp : -  
Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data  
Penyusun Skripsi

Banda Aceh, 05 February 2020

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Pendidikan  
Provinsi Aceh

Di -  
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

**N a m a** : MIFTAHUL JANNAH  
**N I M** : 160206029  
**Prodi / Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Semester** : VIII  
**Fakultas** : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
**A l a m a t** : Jl. Lingkar Kampus Lr. Keluarga No. 2 Banda Aceh

Untuk mengumpulkan data pada:

**SMAN 3 Banda Aceh**

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul

**Performance Supervisor dalam Peningkatan Budaya Akademik Guru di SMAN 3 Banda Aceh**

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan,

*[Signature]*  
I. Mustafap



**PEMERINTAH ACEH  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 3 KOTA BANDA ACEH**

Jalan Tgk. H. Mohd. Daud Beureu-eh Nomor 454 Kota Banda Aceh Kode Pos. 23126  
Telepon (0651) 23206, Faks. (0651) 23206, e-mail : sman3bandaaceh77@gmail.com  
website : <http://www.sma3bandaaceh.sch.id/>

Nomor : 074/509 /2020  
Lampiran :-  
Perihal : **Telah Mengadakan Pengumpulan Data**

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry  
Di  
Banda Aceh

Sehubungan dengan Surat Dinas Pendidikan Aceh Nomor : 070/B/182/2020, Tanggal: 16 Februari 2020 Hal : Mohon Izin melakukan Pengumpulan Data, maka dengan ini kami beritahukan bahwa:

Nama : **Miftahul Jannah**  
NIM : 160206029  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Sudah melakukan Pengumpulan data, pada SMA Negeri 3 Banda Aceh, dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul "**PERFORMANCE SUPERVISOR DALAM PENINGKATAN BUDAYA AKADEMIK GURU DI SMA 3 BANDA ACEH**"

Demikian Surat Pemberitahuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan Seperlunya.

Banda Aceh, 17 Juli 2020

KEPALA,  
  
**SYARWAN JONI, S.Pd, M.Pd**  
Pembina TK. I  
NIP. 19730505 199803 1 008

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pedoman Wawancara	
			Kepala sekolah	Guru
1.	4. Bagaimana kemampuan supervisor dalam membangun budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh?	1. Kemampuan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepribadian dalam membangun budaya akademik guru :</li> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	1. Bagaimana sikap supervisor terhadap guru yang menggunakan LKS dalam proses pembelajaran? 2. Bagaimana sikap supervisor dalam membantu guru menghadapi beragam jenis tantangan atau masalah? 3. Bagaimana sikap supervisor dalam menumbuhkan budaya literasi pada guru? 4. Bagaimana sikap supervisor terhadap guru yang gagap teknologi ? 5. Bagaimana tindakan supervisor dalam membangun proses belajar mengajar yang meningkat ? 6. Bagaimana sikap supervisor dalam membiasakan diskusi antara guru dan murid ? 7. Bagaimana sikap supervisor dalam membangun sikap antusias guru? 8. Bagaimana sikap supervisor terhadap prestasi ilmiah guru? 9. Bagaimana sikap supervisor terhadap tindakan plagiasi pada karya guru?	1. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor terhadap guru yang menggunakan LKS dalam proses pembelajaran? 2. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor dalam membantu guru menghadapi beragam jenis tantangan atau masalah? 3. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor dalam menumbuhkan budaya literasi pada guru? 4. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor terhadap guru yang gagap teknologi ? 5. Menurut bpk/ibu bagaimana tindakan supervisor dalam membangun proses belajar mengajar yang meningkat? 6. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor dalam membiasakan diskusi antara guru dan murid ? 7. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor dalam membangun sikap antusias

				<p>guru?</p> <p>8. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor terhadap prestasi ilmiah guru?</p> <p>9. Menurut bpk/ibu bagaimana sikap supervisor terhadap tindakan plagiasi pada karya guru?</p>
		<p>2. Kemampuan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manajerial dalam membangun budaya akademik guru :</li> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah supervisor mampu mendorong guru untuk membangun sikap kritis?</li> <li>2. Apakah supervisor memantau pelaksanaan PMB ?</li> <li>3. Apakah supervisor membina guru saat melakukan pengawasan?</li> <li>4. Apakah supervisor mendorong guru untuk memiliki sikap antusias?</li> <li>5. Apakah supervisor membangun komunikasi dengan guru?</li> <li>6. Bagaimana sikap supervisor manajerial supervisor dalam menghargai prestasi ilmiah guru?</li> <li>7. Apakah supervisor memotivasi guru untuk bersikap jujur?</li> <li>8. Bagaimana tindakan supervisor terhadap pemecahan masalah?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah supervisor mampu mendorong guru untuk membangun sikap kritis?</li> <li>2. Apakah supervisor memantau pelaksanaan PMB ?</li> <li>3. Apakah supervisor membina guru saat melakukan pengawasan?</li> <li>4. Apakah supervisor mendorong guru untuk memiliki sikap antusias?</li> <li>5. Apakah supervisor membangun komunikasi dengan guru?</li> <li>6. Bagaimana sikap supervisor manajerial supervisor dalam menghargai prestasi ilmiah guru?</li> <li>7. Apakah supervisor memotivasi guru untuk bersikap jujur?</li> <li>8. Bagaimana tindakan supervisor terhadap pemecahan masalah?</li> </ol>

		<p>3. Kemampuan Akademik dalam membangun budaya akademik guru :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah supervisor memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah ?</li> <li>2. Apakah Supervisor membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/model /teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa?</li> <li>3. Apakah Supervisor membimbing guru menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah yang sejenis bidang pengembangan berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP?</li> <li>4. Apakah supervisor membimbing guru untuk mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran di sekolah?</li> <li>5. Apakah supervisor membimbing guru dalam memilih dan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bpk/ibu apakah supervisor memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah ?</li> <li>2. Menurut bpk/ibu apakah Supervisor membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/model /teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa?</li> <li>3. Menurut bpk/ibu apakah Supervisor membimbing guru menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah yang sejenis bidang pengembangan berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP?</li> <li>4. Menurut bpk/ibu apakah supervisor membimbing guru untuk mengelola, merawat, mengembangkan dan</li> </ol>
--	--	--	---	---

			<p>menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi siswa?</p>	<p>menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran di sekolah?</p> <p>5. Menurut bpk/ibu apakah supervisor membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi siswa?</p>
		<p>4. Kemampuan Evaluasi pendidikan dalam membangun budaya akademik guru :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	<p>1. Apakah supervisor membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran?</p> <p>2. Apakah supervisor menilai kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan pada tiap mata pelajaran?</p> <p>3. Apakah supervisor memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan atau mata-mata pelajaran dalam</p>	<p>1. Menurut bpk/ibu apakah supervisor membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran?</p> <p>2. Menurut bpk/ibu apakah supervisor menilai kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan staf sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/bimbingan pada tiap mata pelajaran?</p> <p>3. Menurut bpk/ibu apakah supervisor memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk</p>

			<p>rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah?</p> <p>4. Apakah supervisor membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pendidikan dan pembelajaran di sekolah?</p>	<p>perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan atau mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah?</p> <p>5. Menurut bpk/ibu apakah supervisor membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pendidikan dan pembelajaran di sekolah?</p>
		<p>5. Kompetensi penelitian pengembangan dalam membangun budaya akademik guru :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	<p>1. Apakah supervisor menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan?</p> <p>2. Apakah supervisor Menyusun pedoman/panduandan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah?</p> <p>3. Apakah supervisor Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah?</p>	<p>1. Menurut bpk/ibu apakah supervisor menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang kepengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan?</p> <p>2. Menurut bpk/ibu apakah supervisor Menyusun pedoman/panduandan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah</p> <p>3. Menurut bpk/ibu apakah supervisor memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaannya di sekolah?</p>

		<p>6. Kompetensi sosial dalam membangun budaya akademik guru :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah supervisor Bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya?</li> <li>2. Apakah supervisor Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bpk/ibu apakah supervisor bekerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya?</li> <li>2. Menurut bpk/ibu apakah supervisor Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan?</li> </ol>
2.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana motivasi supervisor dalam peningkatan budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Internal <ul style="list-style-type: none"> <li>- Harga diri &amp; prestasi</li> <li>- Kebutuhan</li> <li>- Harapan</li> <li>- Tanggungjawab</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul> </li> </ol> <p>dalam membangun budaya akademik guru :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah supervisor memberikan apresiasi kepada guru atas prestasi kerja yang penuh tanggung jawab?</li> <li>2. Apakah supervisor mengetahui kebutuhan dan harapan guru?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bpk/ibu apakah supervisor memberikan apresiasi kepada guru atas prestasi kerja yang penuh tanggung jawab?</li> <li>2. Menurut bpk/ibu apakah supervisor mengetahui kebutuhan dan harapan guru?</li> </ol>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>		
		<p>2. Motivasi eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis dan sifat</li> <li>- Kelompok kerja</li> <li>- Kondisi kerja</li> <li>- Keamanan &amp; keselamatan</li> <li>- Hub. Interpersonal dalam membangun budaya akademik guru :</li> <li>- Pemikiran rasional</li> <li>- Kritis</li> <li>- Kebiasaan membaca</li> <li>- Penambahan ilmu dan wawasan</li> <li>- PBM</li> <li>- Diskusi</li> <li>- Konstruktif</li> <li>- Menghargai prestasi ilmiah</li> <li>- Kejujuran</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah supervisor melaksanakan kepengawasan secara kondusif?</li> <li>2. Apakah adanya perlindungan yang diberikan supervisor terhadap kemandirian sekolah dalam melakukan pengawasan?</li> <li>3. Bagaimana suasana kerja antara supervisor dengan kepala sekolah?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut bapak/ibu apakah supervisor melaksanakan kepengawasan secara kondusif?</li> <li>2. Menurut bapak/ibu apakah adanya perlindungan yang diberikan supervisor terhadap kemandirian sekolah dalam melakukan pengawasan?</li> <li>3. Menurut bapak/ibu bagaimana suasana kerja antara supervisor dengan kepala sekolah dan guru?</li> </ol>

3.	1. Bagaimana peluang dan hambatan supervisor dalam peningkatan budaya akademik guru di SMAN 3 Banda Aceh?	Kompetensi	1. Menurut bpk/ibu kira-kira apa hambatan supervisor dalam menjalankan tugas kepengawasan dari sisi kepribadiannya, manajerial, akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan juga sosial? Lalu bagaimana solusinya?	1. Menurut bpk/ibu kira-kira apa hambatan supervisor dalam menjalankan tugas kepengawasan dari sisi kepribadiannya, manajerial, akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan juga sosial?
		perilaku murid yang sulit diatur	2. Apakah perilaku murid sulit diatur? 3. Bagaimana menghadapi perilaku murid yang sulit diatur?	2. Apakah perilaku murid sulit diatur? 3. Bagaimana menghadapi perilaku murid yang sulit diatur?
		Motivasi	1. Apa motivasi guru dalam mengajar? 2. Apa saja kendala guru dalam mengajar? 3. Bagaimana solusi guru dalam mengatasi kendala tersebut?	1. Apa motivasi guru dalam mengajar? 2. Apa saja kendala guru dalam mengajar? 3. Bagaimana solusi guru dalam mengatasi kendala tersebut?

## Daftar Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh

1. Apakah bapak menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru?
2. Program apa saja yang di susun untuk meningkatkan profesionalitas guru pak?
3. Apakah bapak menerapkan kebiasaan membaca pada guru?
4. Bagaimana cara bapak dalam membangun budaya akademik guru?
5. Bagaimana respon bapak terhadap guru yang melaksanakan PBM dengan menggunakan LKPD?
6. Bagaimana sikap bapak terhadap guru yang gagap teknologi?
7. Bagaimana sikap bapak terhadap guru yang brestasi?
8. Apakah bapak melaksanakan kegiatan pelatihan/workshop dan sejenisnya untuk mengembangkan profesionalitas guru pak?
9. Bagaimana kondisi kerja di sekolah ini pak?
10. Bagaimana cara bapak melakukan pembagian tugas kepada guru dan staf di sekolah ini?
11. Bagaimana bentuk motivasi yang bapak berikan kepada guru dan staf di sekolah ini?
12. Apakah bapak berinteraksi dengan guru dan staf secara harmonis?
13. Bagaimana cara bapak menanggapi sebuah permasalahan yang timbul di sekolah ini?
14. Kendala apa saja yang bapak hadapi dalam membangun akademik guru?

## Daftar Wawancara dengan Waka Kuriukulum

1. Menurut bapak, apakah bapak kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru?
2. Program apa saja yang di susun untuk meningkatkan profesionalitas guru pak?
3. Apakah bapak menerapkan kebiasaan membaca pada guru?
4. Bagaimana cara bapak dalam membangun budaya akademik guru?
5. Bagaimana respon bapak terhadap guru yang melaksanakan PBM dengan menggunakan LKPD?
6. Bagaimana sikap bapak terhadap guru yang gagap teknologi?
7. Bagaimana sikap bapak terhadap guru yang berprestasi?
8. Apakah bapak melaksanakan kegiatan pelatihan/workshop dan sejenisnya untuk mengembangkan profesionalitas guru pak?
9. Bagaimana kondisi kerja di sekolah ini pak?
10. Bagaimana cara bapak melakukan pembagian tugas kepada guru dan staf di sekolah ini?
11. Bagaimana bentuk motivasi yang bapak berikan kepada guru dan staf di sekolah ini?
12. Apakah bapak berinteraksi dengan guru dan staf secara harmonis?
13. Bagaimana cara bapak menanggapi sebuah permasalahan yang timbul di sekolah ini?
14. Kendala apa saja yang bapak hadapi dalam membangun akademik guru?

## Daftar Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran

1. Menurut ibu, Apakah bapak menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru ?
2. Menurut ibu, Program apa saja yang di susun untuk meningkatkan profesionalitas guru pak?
3. Menurut ibu, Apakah bapak menerapkan kebiasaan membaca pada guru?
4. Menurut ibu, Bagaimana cara bapak dalam membangun budaya akademik guru?
5. Menurut ibu, Bagaimana respon bapak terhadap guru yang melaksanakan PBM dengan menggunakan LKPD?
6. Menurut ibu, Bagaimana sikap bapak terhadap guru yang gagap teknologi?
7. Menurut ibu, Bagaimana sikap bapak terhadap guru yang brestasi?
8. Menurut ibu, Apakah bapak melaksanakan kegiatan pelatihan/workshop dan sejenisnya untuk mengembangkan profesionalitas guru pak?
9. Menurut ibu, Bagaimana kondisi kerja di sekolah ini pak?
10. Menurut ibu, Bagaimana cara bapak melakukan pembagian tugas kepada guru dan staf di sekolah ini?
11. Menurut ibu, Bagaimana bentuk motivasi yang bapak berikan kepada guru dan staf di sekolah ini?
12. Menurut ibu, Apakah bapak berinteraksi dengan guru dan staf secara harmonis?
13. Menurut ibu, Bagaimana cara bapak menanggapi sebuah permasalahan yang timbul di sekolah ini?
14. Menurut ibu, Kendala apa saja yang bapak hadapi dalam membangun akademik guru?

## Dokumentasi Kegiatan



Gambar 1: Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAN 3 Banda Aceh



Gambar 2: Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 3 Banda Aceh