

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Pengertian Supervisi**

Secara morfologis supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas, dan *vision* berarti melihat, inspeksi, pemeriksaan, pengawasan, dan penilaian dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan terhadap orang yang ada bawahnya. Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang di supervisi dapat diketahui kekurangannya selain dari kesalahannya untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki. Menurut Siagian (1997:135) “Pengawasan (supervisi) memiliki pengertian sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Latief (1981:14) menyatakan bahwa “ Pengawasan dilaksanakan di dalam hal-hal yang spesifik, yaitu apabila ada penyimpangan dari perencanaan”. Hal ini juga dipertegas oleh McFarlan dalam Simbolon (2004:61) menyatakan “Pengawasan sebagai suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan”. Hal ini berarti menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi diharuskan untuk melaksanakan pengawasan terhadap bawahannya di sekolah, dalam hal ini guru dituntut untuk senantiasa bekerja sesuai dengan rencana, perintah, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

##### **2. Tujuan Supervisi**

Secara umum supervisi bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan seorang guru tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh kepala sekolah,

sehingga hasil (*output*) yang diperoleh secara berdaya guna (*efisien*) dan berhasil guna (*efektif*) demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

Menurut Glickman dalam AhmadSusanto (2016:220) menyatakan bahwa “Supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuannya pembelajaran yang dicanangkan bagi peserta didiknya”. Sedangkan menurut Sergiovannia dalam AhmadSusanto (2016:220) ada tiga tujuan supervisi yaitu :

- (1) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
- (2) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan monitor ini dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, ataupun dengan sebagian murid-muridnya.
- (3) Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru untuk mengembangkannya kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Berbeda Menurut Rifai (1996:48) menyatakan bahwa “Pengawasan ditujukan kepada peningkatan mutu guru yang dapat meningkatkan pula kegiatan belajar mengajar dan dengan demikian dapat meningkatkan mutu pendidikan”.

### **3. Fungsi Supervisi**

Menurut Simbolon (2004:62) menyatakan fungsi supervisi adalah bentuk untuk :

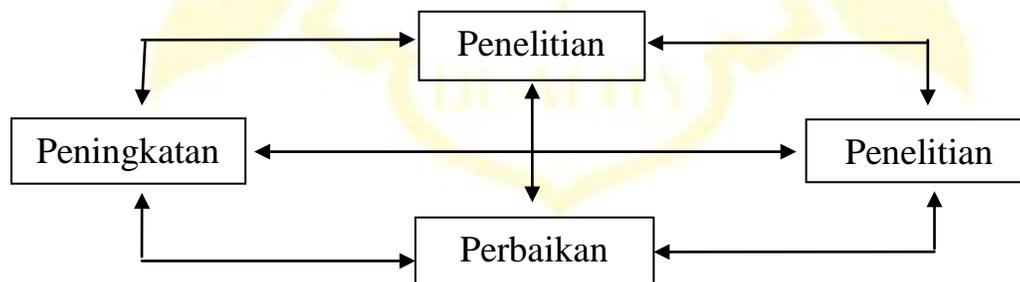
- a. Mempertebal rasa tanggungjawab terhadap pejabat disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

- d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan.

Sementara dalam bidang pendidikan, pengawasan dimaksudkan agar proses pendidikan berjalan sesuai dengan kaidah-kaidah pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Hal ini dipertegas oleh Saputra dalam AhmadSusanto (2016:224) yang mengemukakan fungsi pengawasan dalam bidang pendidikan yaitu :

- a. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan aturan atau perundang-undangan yang berlaku.
- b. Penyimpangan segera diketahui dan segera pula dilakukan tindakan perbaikan.
- c. Dilaksanakan pemantauan untuk umpan balik.
- d. Pekerjaan lebih efektif, efisien dan membantu meningkatkan produktivitas.
- e. Di mana perlu mengadakan rencana baru atau prosedur yang baru.
- f. Tumbuhnya sikap inovasi yang diawali dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Satori (1997:6) menyatakan bahwa “fungsi utama yang merupakan tugas pokok seorang Supervisor dalam bidang pendidikan adalah fungsi penelitian, fungsi penilaian, fungsi perbaikan dan fungsi peningkatan” sebagaimana digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Fungsi-fungsi Supervisi**  
**Sumber : Ahmad Susanto (2016:225)**

#### 4. Proses Supervisi

Pada proses pelaksanaan supervisi meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan penyelidikan apa yang sedang dilakukan: membandingkan hasil-hasil

yang telah diperoleh dengan rencana yang dibuat, menentukan apakah hasil-hasil yang telah diperoleh telah sesuai dengan tujuan atau rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Sutisna dalam AhmadSusanto (2016:226) Adapun langkah-langkah dalam proses pengawasan adalah seperti berikut :

- a. Identifikasi penyimpangan, yaitu upaya mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang tidak seharusnya dilakukan.
- b. Membandingkan standar dengan kenyataan, yaitu segala pelaksanaan yang terjadi dibandingkan dengan ukuran-ukuran yang sesuai dengan rencana.
- c. Penilaian prestasi, yakni setelah memperoleh informasi mengenai perbandingan antara standar dengan kenyataan, prestasi nyata dinilai.
- d. Analisa penyebab, yaitu setelah mengetahui penyimpangan yang terjadi maka analisis mengenai penyebab hal itu terjadi.
- e. Tindakan koreksi, yaitu tindakan koreksi di program dan dilaksanakan untuk mengendaikan prestasi agar sesuai dengan yang diharapkan.

Secara rinci menurut Rifa'i dalam AhmadSusanto (2016:227) menggambarkan prosedur supervisi dapat di lihat dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Prosedur Supervisi Akademik**

Kegiatan	Jenis Kegiatan	Teknik Supervisi
Kegiatan – 1	Pengumpulan data tentang keseluruhan situasi belajar mengajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observasi/kunjungan kelas</li> <li>- Pertemuan pribadi</li> <li>- Studi laporan dan dokumen</li> <li>- Kuesioner</li> </ul>
Kegiatan – 2	Penyimpulan/penilaian tentang keberhasilan murid, guru, faktor penunjang dan penghambat dalam pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- menentukan criteria bersama</li> <li>- diskusi antarguru</li> <li>- pertemuan pribadi</li> </ul>
Kegiatan – 3	Mendeteksi kelemahan tentang penampilan guru di depan kelas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pertemuan pribadi</li> <li>- rapat staff</li> <li>- konsultasi dengan ahli atau narasumber</li> </ul>
Kegiatan – 4	Memperrhatikan kelemahan, meningkatkan kemampuan dalam hal kelemahan atau kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- penataran</li> <li>- demokratis</li> <li>- tugas bacaan</li> <li>- informasi langsung</li> </ul>
Kegiatan – 5	Bimbingan pengembangan tentang penerapan hasil penataran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kunjungan kelas</li> <li>- pertemuan pribadi</li> </ul>



2.	Pertemuan Individu	Dilaksanakan setelah observasi dilakukan, sehingga terjalin hubungan akrab	Menganalisis kesulitan-kesulitan belajar, baik yang di timbulkan oleh Guru maupun oleh komponen yg lain.	Hendaknya dilakukan oleh supervisor yang memiliki tingkat kompetensi yg tinggi.
3.	Kunjungan Individu	Pertukaran pengalaman yang dilakukan oleh forum guru	Meningkatkan sikap, keterampilan serta pengetahuan	Menumbuhkan prinsip pengajaran yg menyenangkan oleh berbagai pihak
4.	Evaluasi Diri	Menumbuhkan dan mengembangkan potensi diri secara akurat	Menumbuhkan dan mengembangkan keberanian diri pada guru	Kesulitan yang di hadapi akan kembali pada sejauh mana masing-masing individu memiliki kesadaran diri
5.	Supervisi Bulletin	Pemusatan hasil belajar secara menyeluruh	Menciptakan komunikasi internal dan bersifat pembangunan staf	Pengoptimalisasian media cetak bagi pendidikan
6.	Bacaan Profesional	Memperkaya pengalaman individual	Penggalian potensi diri secara akurat	Ketersediaan Sarana sekolah menjadi penghambat utama
7.	Menulis Profesional	Mengoptimalkan potensi diri melalui tulisan ilmiah	Meningkatkan kemandirian profesional	Kurangnya percaya diri dalam menulis yang dirasakan banyak kalangan, serta media yang kurang mendukung

**Tabel 2.3 Metode dan Teknik Supervisi Kelompok**

No.	Metode dan Teknik Supervisi	Prinsip Dasar Supervisi	Tujuan Supervisi	Analisis
1.	Rapat Sekolah	Merencanakan bersama-sama visi misi orientasi strategi sekolah	Memperbaiki kualitas personi staf dan program	Rapat brjenjang dengan memprhatikan kualitas efektifitas dan efisiensi
2.	Orientasi Guru Baru	Memperkenalkan dan memperkaya	Mendapatkan informasi bagi guru	Jarang dilakukan

	pengalaman dengan cara bertukar pengalaman	baru tentang sekolah terkait	karena kurangnya kesadaran untuk hal tersebut
3. Laboratorium Kurikulum	Membantu pengembangan kurikulum bagi pihak terkait, terutama guru	Membantu guru dan personil sekolah dalam mengembangkan dan memperbaiki kurikulum	Hal ini baru di kembangkan oleh sekolah-sekolah unggul
4. Panitia	Memecahkan masalah-masalah khusus dalam tugas kepanitiaan sekolah	Mendorong keberanian dan menciptakan kesempatan bagi individu dalam pengalaman profesional	Kecenderungan melemparkan tugas-tugas tertentu sering terjadi
5. Perpustakaan Profesional	Memberikan bantuan dalam peningkatan kompetensi profesional	Memotivasi peningkatan pengetahuan	Pembentukan kebiasaan yang harus dilaksanakan sedini mungkin
6. Demonstrasi Mengajar	Peningkatan didaktik dan metodik guru	Membantu mengembangkan pengajaran yang efektif	Jarang dilaksanakan selain kurang adanya percaya diri, juga tingkat pemotivasian yang rendah

## 7. Pengertian Analisis

Menurut Wiraldi dalam Makinuddin dan Tri Hadiyanto (2009:40) “Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilih sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteriatertentu, kemudian dicari kaitannya dan ditafsir maknanya”. Selanjutnya Ajat Rukajat (2018:131) menyatakan “Analisis merupakan suatu tahap yang harus ditempuh untuk mengetahui derajat kualitas suatu tes baik tes secara

keseluruhan maupun butir soal yang menjadi bagian tes itu”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2005:43) “Pengertian analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa ( karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan sebenarnya”. Lovin W. Anderson dan David R. Krathwohi (2010:120) Menyatakan:

Analisis sebagai perluasan dan memahami atau sebagai pembuka untuk mengevaluasi atau mencipta. Menganalisis mencakup belajar untuk menentukan potongan-potongan informasi yang relevan atau penting (membedakan), menentukan cara-cara untuk menata potongan-potongan informasi tersebut (mengorganisasikan), dan menentukan tujuan dibalik informasi itu (mengintrinsikan).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa analisis adalah suatu kemampuan dalam memecahkan masalah atau menguraikan informasi untuk mengetahui keadaan sebenarnya.

## **8. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2005: 83) mendefinisikan

Kepala Sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran. Selanjutnya Mulyasa (2007: 24) [pengertian kepala sekolah](#) adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.

## **9. Tugas-Tugas Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, seorang kepala

sekolah haruslah orang yang profesional. Secara profesional seorang kepala sekolah memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

1. Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Segala informasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah harus selalu terpantau oleh kepala sekolah.
2. Kepala sekolah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah.
3. Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pendistribusian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.
4. Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual. Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
5. Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik. Untuk itu, kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
6. Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, komite sekolah, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
7. Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai forum pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi dari sekolah yang dipimpinnya.

8. Kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa masalah. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut (Wahjosumidjo (2002: 97).

### **10. Peran Kepala Sekolah**

Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua adalah seyogyanya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran kepala sekolah dalam menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002:90) adalah:

(a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan.

Peranan hubungan antar perseorangan meliputi:

- a. *Figurehead* yang berarti lambang dengan pengertian kepala sekolah sebagai lambang sekolah;
- b. *Kepemimpinan (leadership)* yang artinya kepala sekolah adalah pemimpin yang harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi untuk mencapai tujuan;
- c. *Penghubung (liasion)* yang artinya kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru (pendidik), tenaga kependidikan dan peserta didik (siswa).

### **11. Pengertian Kinerja Guru**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta 2005 : 598) Sedangkan Hadari Nawawi (1996 : 34) mengartikan “ Kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien”.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2004 : 67) mengungkapkan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Suryadi Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal”.

Dalam kaitannya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteriatertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

## **12. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal.

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* yaitu cara yang dapat dilakukan dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sedangkan *in-service training*, yaitu cara yang bisa dilakukan dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor internal juga dapat menjadi sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya bagi pembentukan etos kerja seorang guru.

Faktor eksternal kinerja guru menurut M.Arifin dalam Ahmad,Susanto (2016:73) mengidentifikasi ke dalam beberapa hal yaitu :

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap yang berprestasi (*need achievement*).
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.

## **B. Kerangka Berpikir**

Untuk membangun mutu pendidikan ke arah yang lebih baik lagi sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan maka peranan guru dan kepala sekolah sangat penting. Terkhususnya kepala sekolah yang menjadi ujung tombak di dalam sekolah tersebut untuk menciptakan para peserta didik yang cerdas melalui guru yang-guru yang mengajar di dalam kelas.

Dalam membangun kemajuan pendidikan di dalam sekolah tersebut seorang kepala sekolah harus berperan aktif untuk melakukan supervisi (mengawasi) kinerja para guru yang bertugas. Dengan melakukan pengawaasan secara terus-menerus dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga guru akan menghasilkan peserta didik yang berprestasi, yang dapat membanggakan dirinya sendiri, guru, sekolah maupun orangtua peserta didik itu sendiri.

Selain meningkatkan kinerja guru supervisi dapat menjadi tindakan nyata kepala sekolah untuk memperbaiki jika ada penyimpangan yang terjadi dalam kinerja guru. Semua itu adalah bentuk usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk ikut berperan aktif dalam membangun atau meningkatkan kualitas pendidikan.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka Pertanyaan penelitian dapat ini yaitu Bagaimana penerapan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 105269 Sei Beras Sekata T.A 2018/2019 ?

### **D. Definisi Oprasional**

1. Supervisi kepala sekolah (X) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah frekuensi kegiatan bimbingan dan bantuan kepada guru dalam memberi bantuan.
2. Supervisi merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang di supervisi dapat diketahui kekurangannya selain dari kesalahannya untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.
3. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteriatertentu.