

# **BAB 10**

## **KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI PENDIDIKAN**

**Dr. Rudi Hartono, S.Kom, M.Pd**  
**Universitas Ibn Khaldun Bogor**

### **A. PENDAHULUAN**

Ada suatu lembaga pendidikan tentunya ada suatu sistem yang bergerak dalam mengatur sistematis yang akan dijalankan oleh suatu lembaga pendidikan. Dalam sebuah pengaturan tersebut tentunya akan dibentuk struktural sebagai gambaran dari susunan tugas dan fungsi dalam suatu lembaga pendidikan. Dalam struktural tersebut terdapat seorang pemimpin yang bertugas sebagai seorang inovasi serta pengawas jabatan dari struktur yang lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. dalam struktur kependidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang akan menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu lembaga pendidikan. Didunia pendidikan Kepala sekolah dan pengawas – pengawas yang lain dikenal sebagai supervisi pendidikan atau yang sering disebut dengan pengawas pendidikan. adanya pengawasan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dan pegawai pendidik lainnya dengan cara memberi masukan dan bimbingan tentang cara dan metode yang baik serta profesional dalam melaksanakan pembelajaran.

Dengan berkembangnya supervisi di dunia pendidikan, tentu saja akan memberi pengaruh yang signifikan bagi dunia pendidikan di Indonesia. sehingga pendidik memiliki kompeten dalam mengembangkan pendidikan yang kreatif, aktif, efektif dan inovatif. Sehingga bisa membawa daya saing lembaga pendidikan tersebut di kancah internasional. Sebagai petugas sekolah seperti halnya guru yang merupakan pelaku dalam kegiatan sekolah dituntut untuk dapat mengenal tempat bekerjanya seperti tentang apa yang terjadi disekolah atau lembaga tersebut. hal tersebut tentu akan membantu mereka dalam memperlancar tugasnya sebagai pengelola langsung proses belajar mengajar. Oleh karena itu guru harus memahami faktor langsung maupun tidak langsung dalam proses belajar- mengajar

Masalah pemimpin dan kepemimpinan di dalam agama Islam mempunyai aspek tersendiri di antara berbagai aspek kehidupan yang disorot oleh Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam kehidupan ibadah formil yang dimanifestasikan melalui shalat berjama'ah di mana ada Imam dan Ma'mum, sampai kepada masyarakat terkecil di dalam keluarga, maka pemimpin dan kepemimpinan ini menonjol sekali. Bahkan di dalam pandangan agama Islam sesungguhnya setiap individu itu adalah pemimpin, setidaknya-tidaknya (dalam batas yang paling minimal) ia akan mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dirinya di hadapan Allah SWT. Dalam pandangan Islam, maka seseorang mungkin sukses memimpin orang lain, tetapi apabila dia gagal memimpin dirinya sendiri, maka belum sukses di hadapan Islam, bahkan bias jadi dia terancam suatu sangsi yaitu kemurkaan Allah yang besar bagi mereka yang melakukan suatu untuk orang lain tetapi dirinya sendiri tidak konsekuen melakukan seperti yang dia anjurkan kepada orang lain tersebut.

Dari dasar yang dikemukakan di atas, keterlibatan seorang memeluk agama yang diyakini terhadap pentingnya mengangkat pemimpin dan mengontrol kepemimpinannya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari misi hidupnya yang telah menisbahkan dirinya sebagai pemeluk Islam. Walau demikian, tidak berarti bahwa setelah memilih pemimpin, seseorang lantas mutlak begitu saja menyerah bulat-bulat semua masalah kepada pemimpinnya. Terdapat satu sinyalemen bahwa kemungkinan "berbeda *faham*" dalam suatu perkara dengan pemimpin itu tetap dijamin

adanya, dengan syarat perbedaan tersebut harus diatur menurut Al- Qur'an dan Sunnah melalui musyawarah. Dengan demikian kemerdekaan berpikir di dalam Islam juga dijamin eksistensinya, bahkan tidak dibenarkan sama sekali seseorang menjadi taklid sepenuhnya terhadap suatu perkara yang dia tidak mengetahui atas perkara tersebut. Di sini fungsi kontrol atau fungsi bertanya tampil ke depan untuk menghindari tendensi kepemimpinan yang menyampaikan fakta yang tidak benar terhadap pengikutnya, atau sebaliknya tendensi pengikutnya atau bawahannya yang menyampaikan fakta yang tidak benar terhadap pemimpinnya. Dalam istilah yang berbeda fungsi kontrol yang dimaksud adalah supervisi. Sehingga kepemimpinan dan supervisi memiliki keterkaitan satu sama lain. Seorang pemimpin dapat mengetahui proses kepemimpinannya berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan atau tidak, dapat dilakukan melalui proses supervisi, tidak terkecuali kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan fungsi kontrol ini disebut dengan supervisi pendidikan. Inilah tema pokok yang ingin penulis kemukakan, yaitu bagaimana keterkaitan antara Kepemimpinan (*leadership*) dalam Pendidikan dengan Supervisi Pendidikan.

## **B. DEFINISI KEPEMIMPINAN**

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau individu dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu. Seluruh kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai usaha memengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan. Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari memimpin (*lead*). Kata *lead* berasal dari kata Anglo Saxon yang artinya jalur perjalanan kapal yang mengarahkan pelaut. Kata *leader* digunakan pada awal abad ke-13. Bush menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan-tujuan, memotivasi, dan menindak bawahannya. Pemimpin adalah orang yang memimpin, memberdayakan guru dan tenaga administrasi sekolah, mewakili sekolah, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya. Kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah atau rektor mampu untuk mendorong kinerja para guru atau dosen dan staf

pegawainya serta menunjukkan sifat yang bersahabat, dekat, perhatian, serta penuh pertimbangan terhadap para guru baik secara kelompok maupun secara individual. Seorang pemimpin diharapkan dapat memengaruhi kelompok orang atau individu lain agar dapat melakukan tugas secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Berarti seorang kepala sekolah atau rektor harus mampu mempengaruhi guru atau dosen dan staf pegawainya untuk melakukan tugas dengan baik. Jika pemimpin tidak mampu untuk memengaruhi bawahannya, maka kepemimpinannya termasuk gagal, dan akibatnya perjalanan di dalam tubuh organisasi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Menurut *Stoner*, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan dalam tugasnya. Sedangkan menurut *Robbinson*, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut *Kartini Kartono*, pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga diamampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

**Everret M. Rogers** mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai berikut: "*Leadership is commonly defined as the ability to influence others people behavior in a desired way*". Kita menyadari bahwa dalam hal kepemimpinan sudah barang tentu ada suatu tujuan tertentu yang akan dicapai sehingga seorang pemimpin (*leader*) juga membutuhkan pengikut (*follower*) untuk dapat merealisasikan tujuannya tersebut. Tidak mungkin ada *leader* tanpa *follower*. *Follower* dimaksud adalah rekan kerja yang berada di bawah kepemimpinannya. Dalam hal kerjasama antara *leader* dengan *follower* ini, *D.W. Harding* mengatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sikap "*One who guides and coordinates the efforts of a number of people (or at least one other person) while they perform some activity*".) Seorang pemimpin harus mampu membimbing dan

mengkoordinir pengikutnya (anggota kelompoknya) dengan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dalam hubungan ini, seorang pemimpin harus mampu memahami bahkan mementingkan kebutuhan-kebutuhan kelompoknya dalam usahanya sebagai pemimpin. Bahkan seorang pemimpin tidak hanya cukup memperhatikan kebutuhan dari kelompoknya tetapi dia juga harus mampu menstimulir anggota kelompoknya, dan juga terlibat secara mendalam terhadap emosi dan situasi yang mungkin terjadi dalam anggota kelompoknya. Untuk jelasnya, mengenai tugas-tugas pemimpin ini, Floyd Ruch menjelaskan sebagai berikut:

1. *Structuring the situation*
2. *Controlling group behavior*
3. *Spokesman of the group* dengan *Structuring the situation*

Dimaksudkan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengambil kesimpulan-kesimpulan terhadap situasi yang rumit yang dihadapi kelompoknya, seorang pemimpin harus mampu memberikan satu kesimpulan yang dapat diterima oleh anggota kelompoknya. Disini pengetahuan pemimpin atas *frame of reference* dan *field of experience* dari anggota kelompoknya menjadi penting untuk diperhatikan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan *controlling group behavior* artinya seorang pemimpin harus mampu menilai, dan bahkan mengarahkan sikap dan tingkah laku anggota kelompoknya sesuai dengan harapan yang dibutuhkan dalam tujuan kelompoknya. *Spokesman of the group* artinya dalam situasi tertentu, pemimpin harus mampu tampil ke depan berbicara atas nama kelompoknya. Informasi yang disampaikan harus mampu diterima oleh anggota kelompoknya, sehingga tidak timbul keluhan dan perasaan tidak puas atas hasil pembicaraan pemimpin tersebut.

Setiap pemimpin pasti memiliki cara dan gaya tersendiri dalam memimpin dirinya dan anggotanya. Oleh karena itu seorang pemimpin memiliki prinsip dan model tersendiri. Mc.Gregor dalam penelitiannya yang dikutip oleh Flippo merumuskan ada tiga prinsip kepemimpinan yang dapat digunakan oleh pemimpin atas dasar situasi yang menghendaknya :

1. Pemimpin dengan Model *Otokrasi*

Merupakan model kepemimpinan di mana pemimpin membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusat dalam diri satu orang.

2. **Kepemimpinan Gaya Partisipatif atau Demokrasi**

Merupakan model kepemimpinan di mana pemimpin berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka karena dapat menyumbangkan sesuatu.

3. **Kepemimpinan Model Kendali Bebas atau Liberal**

Model kepemimpinan ini adalah di mana pemimpin memberikan kekuasaan pada bawahan kelompok untuk dapat memecahkan masalah dan mengambil keputusan sendiri.

Namun pada prinsipnya kepemimpinan tidak hanya berkenaan dengan model yang ditampilkan oleh pemimpin, karena tidak satupun model yang dapat ditetapkan secara konsisten pada ragam situasi organisasi. Menurut para ahli tidak ada kepemimpinan yang baik untuk semua situasi sehingga masing-masing memiliki keunggulan yang berbeda-beda. karena itu aspek penerapan gaya kepemimpinan tidak lebih penting daripada persoalan kemampuan pemimpin dalam memperlakukan semua unsur personil secara manusiawi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan berkualitas dengan standar dan yang dipersyaratkan.

### **C. PENGERTIAN DAN FUNGSI SUPERVISI PENDIDIKAN**

Pengertian Supervisi Pendidikan Dalam dunia pendidikan, supervisi selalu mengacu kepada kegiatan memperbaiki proses pembelajaran. Proses pembelajaran ini sudah tentu berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang lain, seperti upaya meningkatkan pribadi guru, meningkatkan profesinya, kemampuan berkomunikasi dan bergaul, baik dengan warga sekolah maupun dengan masyarakat, dan upaya membantu meningkatkan kesejahteraan mereka. Kegiatan-kegiatan di atas juga tidak bisa terlepas dari tujuan akhir setiap sekolah, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Walaupun uraian di atas mencakup sejumlah kegiatan, namun kegiatan utamanya adalah meningkatkan proses pembelajaran, termasuk penguasaan materi pelajaran. Dari sini dapat ditarik pengertian supervisi pendidikan adalah kegiatan membina para pendidik dalam

mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya.

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Terdapat beberapa istilah yang hampir sama dengan *supervise*, bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut antara lain: pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan. Pemeriksaan dilakukan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan. Inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan. Untuk memperoleh pemahaman dan wawasan tentang supervisi, berikut dikemukakan beberapa pengertian *supervise* dari para ahli. *Charter Good’s Dictionary of Education* mendefinisikan *supervise* sebagai suatu usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk mensimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode- metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Sementara dalam Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah, *supervise* diartikan sebagai bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Sedangkan Pidarta memandang *supervise* sebagai kegiatan membina atau membimbing guru agar bekerja dengan betul dalam mendidik dan mengajar siswanya. Diantara beberapa definisi *supervise* di atas terdapat beberapa kesamaan yaitu:

1. merupakan suatu proses pemberian bantuan, pengarahan, dan pembinaan,
2. pengajaran ditujukan kepada guru-guru,

Fungsi	Tujuan
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu sekolah dan pemerintah mencapai lulusan yang berkualitas.</li> <li>2. Membantu guru mengembangkan profesinya.</li> <li>3. Membantu sekolah bekerja sama dengan masyarakat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Membantu menciptakan lulusan yang optimal dalam kuantitas dan kualitas.</li> <li>5. Membantu guru mengembangkan pribadi, kompetensi, dan sosialnya.</li> <li>6. Membantu kepala sekolah mengembangkan program yang sesuai dengan kondisi masyarakat setempat.</li> <li>7. Ikut meningkatkan kerja sama dengan masyarakat atau Komite Sekolah.</li> </ol>

## D. TEKNIK DAN PENDEKATAN SUPERVISI PENDIDIKAN

### 1. Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik supervisi merupakan cara-cara yang ditempuh supervisor untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang berhubungan dengan penyelesaian masalah manajerial dengan sasaran kepala sekolah dalam mengembangkan kelembagaan serta masalah-masalah lain yang berhubungan, serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dan masalah akademik dengan sasaran para guru kelas dan atau mata pelajaran untuk memperbaiki proses pembelajaran di kelas, di laboratorium, dan atau di alam bebas serta memperbaiki pencapaian hasil belajar peserta didik.

### 2. Pendekatan dalam Supervisi Pendidikan

Pendekatan yang digunakan dalam menerapkan *supervise* pendidikan sering didasarkan pada prinsip-prinsip psikologis. Suatu pendekatan *supervise* pendidikan sangat bergantung pada *prototype* guru. Secara teoretis, terdapat beberapa pendekatan yang digunakan supervisor dalam melakukan supervisi pendidikan sebagai berikut :

a. Pendekatan Langsung (*direct approach*)

Pendekatan langsung adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang bersifat langsung. Pendekatan langsung ini berdasarkan pada pemahaman terhadap psikologi behaviorisme yang pada prinsipnya menyatakan bahwa segala perbuatan berasal dari refleks, yaitu respons terhadap rangsangan atau stimulus. Oleh karena itu, guru yang mengalami kekurangan, perlu diberi rangsangan agar dia dapat bereaksi. Perilaku supervisor dalam pendekatan langsung adalah sebagai berikut: menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak untuk, dan memberi penguatan.

b. Pendekatan tidak langsung (*non-direct approach*)

Pendekatan *non-direktif* adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Supervisor memberikan kesempatan yang sebanyak mungkin kepada kepala sekolah dan para guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Pendekatan *non-direktif* ini berdasarkan pada pemahaman psikologi humanistic yang dalam prinsipnya menyatakan bahwa orang yang akan dibantu itu sangat dihargai. Oleh karena itu pribadi kepala sekolah dan guru yang akan dibina begitu dihormati sehingga supervisor lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan guru. Perilaku supervisor dalam pendekatan *non-direktif* sebagai berikut: mendengarkan, memberikan penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan permasalahan.

c. Pendekatan Kolaboratif

Pendekatan Kolaboratif adalah pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dengan pendekatan *non-direktif* menjadi cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini, supervisor dan kepala sekolah, guru dan staf sekolah bersma-sama dan bersepakat untuk menetapkan struktur, proses, dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi. Perilaku supervisor dalam pendekatan kolaboratif sebagai berikut menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan permasalahan yang kemudiandinegosiasi berama-sama dan dicari pemecahan permasalahannya.

## E. KORELASI KEPEMIMPINAN (*LEADERSHIP*)

Dalam Pendidikan Dengan Supervisi Pendidikan Hubungan antara kepemimpinan dengan supervisi sangat erat sekali, bahkan dapat dikatakan bahwa tiada kepemimpinan tanpa supervisi. Supervisi berperan sangat menentukan dalam hal berhasil tidaknya suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin yang sukses, di antaranya adalah keahlian dirinya dalam menguasai supervisi yang efektif. Tujuan Evaluasi Program Arikunto dan Jabar mengatakan bahwa tujuan diadakannya supervisi adalah untuk mengetahui pencapaian tujuan program dengan langkah mengetahui keterlaksanaan kegiatan program. Ada tujuh elemen yang harus dilakukan menurut Brikerhoff dalam Arikunto dan Jabar, untuk pelaksanaan evaluasi, yaitu:

- 1) penentuan fokus yang akan dievaluasi (*focusing the evaluation*),
- 2) penyusunan desain evaluasi (*designing the evaluation*),
- 3) pengumpulan informasi (*collecting information*),
- 4) analisis dan intepretasi informasi (*analyzing and interpreting*),
- 5) pembuatan laporan (*reporting information*),
- 6) pengelolaan evaluasi (*managing evaluation*), dan
- 7) evaluasi untuk evaluasi (*evaluating evaluation*).

Dari beberapa uraian yang telah disebutkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pencapaian kepuasan kerja guru tidak lepas dari peranan seorang pemimpin (Kepala Sekolah atau Rektor) termasuk juga gaya kepemimpinan yang diterapkan pada guru atau dosen. Bass mengemukakan dua model gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional lebih berpusat pada kegiatan memotivasi guru atau dosen untuk meningkatkan performansi dengan cara mengembangkan kesadaran akan nilai dan tujuan dalam bekerja atau mengajar. Dalam gaya kepemimpinan transformasional terjadi proses perubahan atau transformasi pola pikir, pemahaman akan nilai kerja dan motivasi kerja dari para guru untuk mencapai suatu hasil kerja yang lebih baik. Berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan guru yang melibatkan hubungan pertukaran.

Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Pemimpin transaksional mengembangkan pemberian penghargaan (*reward*) atau *punishment* dengan adanya suatu kondisi. Artinya guru atau dosen yang berprestasi akan diberikan penghargaan sementara yang prestasinya kurang baik akan diberikan *punishment*.

Setelah melihat perbedaan di atas, dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lebih tepat untuk digunakan sebagai suatu pendekatan dalam rangka meningkatkan kinerja guru berikutstafnya. Gaya kepemimpinan ini mengajak semua *stakeholder* untuk terlibat aktif dalam mengembangkan suatu organisasi secara bersama-sama. Setiap jenjang *structural* diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya masing-masing. Hal ini sejalan dengan tujuan utama dari supervisi yang tidak hanya terfokus pada penilaian melainkan lebih mengarah kepada proses pembimbingan dan pengarahan. Hal ini juga yang menjadi tugas yang paling esensial dari seorang pemimpin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan supervisi pendidikan ini saling terkait, tak terpisahkan satu sama lain.

## **F. RANGKUMAN MATERI**

Kepemimpinan dan supervisi merupakan dua hal yang tak terpisahkan, bahkan dapat dikatakan bahwa tiada kepemimpinan tanpa supervisi. Supervisi berperan sangat menentukan dalam hal berhasil tidaknya suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin yang sukses, di antaranya adalah keahlian dirinya dalam menguasai supervisi yang efektif. Supervisi merupakan kebutuhan bagi lingkungan sekolah dan lembaga pendidikan lainnya. Lembaga pendidikan sudah seharusnya mengadakan supervisi rutin di setiap program yang dilaksanakannya. Supervisi yang dimaksud bukan hanya sekedar penilaian, tetapi supervisi program secara menyeluruh. Supervisi tersebut berguna untuk menentukan apakah program layak diteruskan, direvisi, diberikan pengayaan, atau menghentikan program karena dianggap sudah tidak bermanfaat. Supervisi juga akan mengukur ketercapaian setiap program yang sudah dilaksanakan. Supervisi merupakan satu pendekatan yang mampu

membimbing dan mengarahkan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Supervisi hendaknya membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan, dan dukungan dari seluruh *stakeholder* yang terlibat di dalamnya.

## **TUGAS DAN EVALUASI**

1. Jelaskan definisi kepemimpinan menurut para ahli serta berikan contohnya ?
2. Jelaskan definisi supervisi pendidikan serta berikan contohnya dalam dunia pendidikan ?
3. Menjadi seorang pemimpin harus memiliki jiwa *leadership*, berikan contohnya dalam dunia jiwa *leadership* ?
4. Bagaimanakah prinsip dan model kepemimpinan ?
5. Bagaimanakah teknik dan pendekatan supervisi pendidikan ?

## DAFTAR PUSTAKA

- Anizah dan Winda Fitri Mareta, Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru, dalam Jurnal JMKSP, Volume 2, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Husaini Usman, Model Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Jurnal Cakrawala Pendidikan, Oktober 2015, Th. XXXIV, No. 3. Imam Setiyono, Supervisi Pendidikan Sekolah Dasar, dalam Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 6, No. 1, 2005.
- Mulyasa, H.E. 2011. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pidarta, Made, Supervisi Pendidikan Kontekstual, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Purwanto, M. Ngalm, Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Sahertian, Piet A. 2000. Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PTRineka Cipta
- Theresia Setyowati dkk, Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Wonogiri, dalam Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 2, No. 1.
- Tasmara, Toto, Komunikasi Dakwah, Jakarta: Gaya Media Pratama, 1997.