

## Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Pipin Zaenal Arifin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Nusantara, Bekasi.

Received: April 2, 2024

Accepted: Mei 27, 2024

Published: Juni 28, 2024

### Abstrak

Tujuan penelitian untuk menganalisis kontribusi supervisi kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah, adanya peningkatan kinerja guru diduga adanya peranan atau kontribusi dari supervisi kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dengan analisis deskriptif dan inferensial. Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80 orang. Dari hasil kajian terungkap bahwa supervisi kepala sekolah memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah serta iklim kerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Dapat dikatakan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah dapat dicapai dengan adanya supervisi kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru serta adanya iklim kerja, oleh sebab itu kepala sekolah perlu untuk merencanakan kegiatan supervisi yang baik, terencana dengan matang dalam upaya peningkatan kinerja guru, serta menciptakan iklim kerja yang baik di sekolah.

**Kata kunci: Supervisi, kepala sekolah, iklim kerja, kinerja guru.**

### Pendahuluan

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. 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 (Undang-undang No. 14 2005 tentang Guru dan Dosen). Mulyasa, (2007: 5) menyebutkan bahwa upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas. Ditambahkan pula oleh Surya (2000:4) mengatakan guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat intitusional, intruksional, dan eksperensial.

Untuk dapat memberikan keberhasilan dalam pencapaian mutu pendidikan seorang guru membutuhkan kinerja yang tinggi dalam bekerja, kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi guru atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suprihanto, 1996:16).

Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik, menunjukkan bahwa guru memiliki kualifikasi, dan kualitas sebagai seorang tenaga pendidik, memiliki profesionisme yang baik dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan hasil riset, dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru adalah kemampuan akademik, kemampuan assignment, pengalaman guru, pengembangan profesional pada guru (Rivkin, Hamushek and Kain (2005:5). Seorang guru membutuhkan kinerja, dimana kinerja menunjukkan seberapa besar tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai seorang tenaga pendidik, dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Kinerja guru dalam proses pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa (Husdarta, 2007:13). Terdapat beberapa

indikator kinerja guru dimana akan nampak dalam hal kepuasan siswa dan orang tua, prestasi belajar siswa, perilaku sosial dan kehadiran guru” (Murgatroyd and Morgan, 1993:63).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan guru melalui supervisi, supervisi itu lebih diarahkan kepada usaha untuk memberikan bantuan bagi guru-guru. Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik yang ada. Tujuan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk membantu guru-guru di sekolah agar mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Dalam pelaksanaan tugas profesional, seorang guru membutuhkan bimbingan dari berbagai pihak khususnya kepala sekolah untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja profesional sebagai seorang tenaga pendidik. Supervisor yang dilakukan terhadap guru yang ada di sekolah adalah seorang kepala sekolah. Kepala sekolah dipandang sebagai petugas yang harus menjalankan supervisi kepada guru-guru di bawah pimpinannya sebagai salah satu tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Supervisi yang dilakukan terhadap guru merupakan supervisi pendidikan, dimana supervisi pendidikan memiliki berbagai macam fungsi, Satori, (2006:5) secara sederhana fungsi supervisi meliputi empat fungsi utama yaitu: “(1) fungsi penelitian, (2) fungsi penilaian, (3) fungsi perbaikan, dan (4) fungsi peningkatan”.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja. Sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman, nyaman dan tertib. Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan tempat guru bekerja, sudah barang tentu memiliki iklim kerja, dimana iklim kerja tersebut menjadi ciri khas daripada sekolah tersebut. Howard (1974:79) pula menyatakan bahwa “iklim sekolah yang positif dapat merangsang pelajar untuk belajar secara aktif, kreatif, melahirkan sikap percaya dan yakin pada diri sendiri dan tidak bergantung kepada orang lain”. Dapat dikatakan kondisi pembelajaran yang efektif di sekolah merupakan kondisi yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran.

Menurut Tagiuri, iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas 4 dimensi, yakni: “(1) ekologi, (2) milieu, (3) sistem sosial, (4) budaya” (Owens; 1991). Rahimah (1981:92) menyatakan bahwa iklim sekolah terbuka (positif) memberikan kesan yang baik kepada guru karena guru akan merasa yakin, berpuashati dan senantiasa menunjukkan perhatian kepada peserta didik, kepala sekolah berasa yakin, familiar dan sederhana, mudah ditemui dan bersifat terbuka serta mampu memberi kepemimpinan di sekolah, muridnya memiliki semangat setia kawan, memiliki semangat untuk belajar dan hadir ke sekolah. Untuk itu iklim yang baik akan tercipta apabila seorang pimpinan mendorong dan memberikan motivasi positif, mengikutsertakan anggota kelompok dalam penyusunan tujuan dan membangkitkan rasa tanggung jawab sehingga akan menciptakan produktivitas dan efektivitas kerja (Nash: 1983:71).

## Metode Penelitian

Sesuai dengan karakteristik penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk mendapatkan besaran hubungan antar variabel penelitian. Metode kuantitatif yang paling sesuai digunakan untuk melihat hubungan antara variabel (Kerlinger, 2010). Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 80 orang dari populasi terjangkau berjumlah 401 orang. Pengambilan sampel sebanyak 20 % yaitu 80 orang mengacu kepada pendapat yang mengatakan bahwa jika jumlah sampelnya besar dapat diambil sebagai sampel dengan 20-25 % atau lebih (Arikunto, 2007).

Pengumpulan data yang dilakukan dengan angket atau kuesioner, data diperoleh dengan penyebaran angket instrument terhadap para responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian disusun menurut model *Skala Likert*. Instrumen untuk pengukuran variabel kinerja guru (Y) sebagai

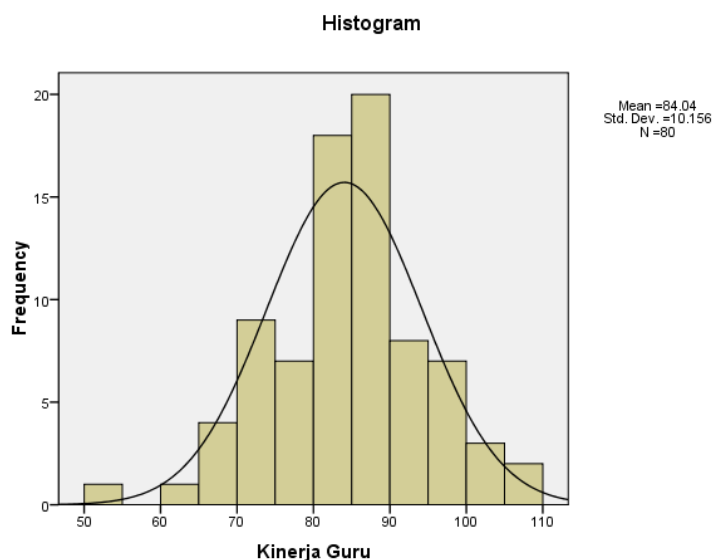
variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim kerja ( $X_2$ ), yang di analisis dengan menggunakan teknik statistik, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Analisis data menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi untuk mendapatkan jawaban terhadap tujuan penelitian. Suryabrata, (1992: 24) mengatakan penelitian korelasi bertujuan untuk mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasar koefisien korelasi.

Berkaitan dengan analisis regresi dijelaskan oleh Gujarati (2006) yang mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Lebih sederhana disebutkan oleh Nawari (2010), yang mengatakan analisis regresi merupakan metode sederhana untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara beberapa variabel.

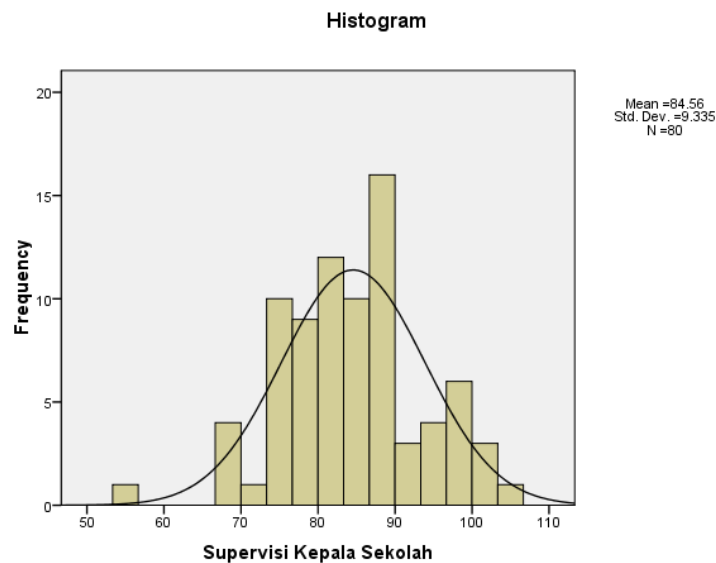
## Hasil Penelitian Penelitian Deskriptif

Deskripsi data hasil penelitian adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data dalam bentuk ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga-harga yang disajikan setelah data mentah diolah dengan menggunakan statistik deskriptif, yakni harga rata-rata, simpangan baku, modus, median distribusi frekuensi dan grafik histogram. Deskripsi data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu: kinerja guru (Y), supevisi kepala sekolah ( $X_1$ ), dan iklim kerja ( $X_2$ ). Gambaran umum hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

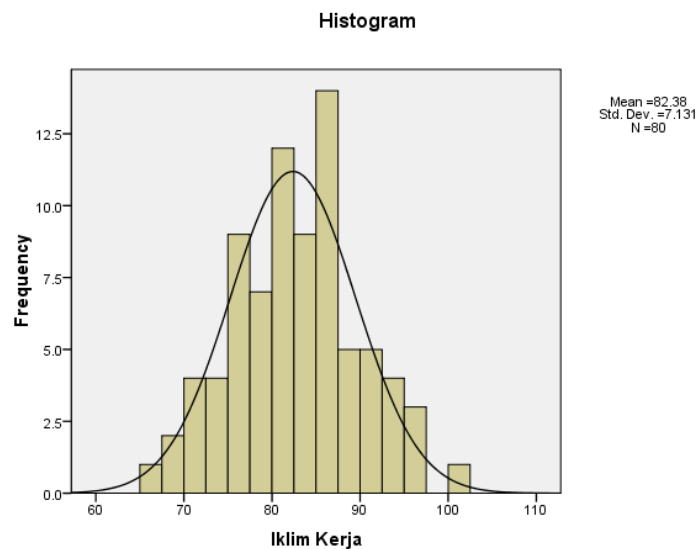
Rentang skor variabel kinerja guru memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 53 dan skor sampai 109. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata ( $M$ ) = 84.04 standar deviasi ( $SD$ ) = 10.156 varians = 103.150 median ( $ME$ ) = 84.20 dan modus ( $MO$ ) = 85. Adapun sebaran data variabel kinerja guru dapat digambarkan dalam bentuk histogram 1 dibawah ini:



Rentang skor variabel supervisi kepala sekolah memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 54 dan skor sampai 104. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata ( $M$ ) = 84.56 standar deviasi ( $SD$ ) = 9.335 varians = 87.135 median ( $ME$ ) = 84.80 dan modus ( $MO$ ) = 81. Adapun sebaran data variabel supervisi kepala sekolah dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat pada histogram 2 dibawah ini:



Rentangan skor variabel iklim kerja memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 66 dan skor sampai 100. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata ( $M$ ) = 82.38 standar deviasi ( $SD$ ) = 7.131 varians = 50.845 median ( $ME$ ) = 82.60 dan modus ( $MO$ ) = 85. Adapun sebaran data variabel iklim kerja dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat histogram 3 dibawah ini:



## Analisis Regresi

### Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui kontribusi antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi. Dari hasil perhitungan diperoleh  $a = 0.684$ , dengan nilai konstanta sebesar 26.161. Dengan memasukkan  $a$  dan  $b$  ke dalam persamaan regresi  $Y$  atas  $X_1$   $\hat{Y} = 26.161 + 0.684X_1$ . Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis varians (uji  $F$ ) dengan kriteria penilaian nilai signifikansi  $F_{hitung} < F_{tabel} (0.05)$ . Nilai koefisien korelasi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Koefisien Korelasi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.161	8.147		3.211	.002
	Supervisi Kepala Sekolah	.684	.096	.629	7.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51.075 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas  $X_1$  sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 26.161 + 0.684X_1$  dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai kontribusi antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linier atau tidak dilakukan uji linieritas dengan menggunakan uji linieritas regresi. Kriteria penilaian adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1.472 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 3.90, hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara  $X_1$  dan Y, dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0.629$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y1} = 0.396$  artinya variasi kinerja guru di sekolah dapat dijelaskan dari variansi supervisi kepala sekolah sebesar 39.6%. Hasil perhitungan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Nilai Korelasi dan Determinasi Variabel**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.388	7.946

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik dan berkualitas supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

### Kontribusi Antara Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui kontribusi antara iklim kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh  $a = 0.959$ , dengan nilai konstanta sebesar 15.064. Dengan memasukkan  $a$  ke dalam persamaan regresi Y atas  $X_2$   $\hat{Y} = 15.064 + 0.959X_2$ . Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis variansi (uji F) dengan kriteria penilaian nilai signifikansi  $F_{hitung} < F_{tabel} (0.05)$ . Nilai koefisien korelasi iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Koefisien Korelasi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.064	9.861		.514	.003
	Iklim Kerja	.959	.119	.673	8.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64.609 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi Y atas  $X_2$  sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 15.064 + 0.959X_2$  dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai kontribusi antara iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi linier atau tidak dilakukan uji linieritas dengan menggunakan uji linieritas regresi. Kriteria penilaian adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1.291; sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 3,90 hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dengan demikian model persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara  $X_2$  dan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y2} = 0.673$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y2} = 0.453$  artinya variasi kinerja guru di sekolah dapat dijelaskan dari variansi iklim kerja sebesar 45.3%. Hasil perhitungan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Nilai Korelasi dan Determinasi Variabel**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.446	7.559

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi positif antara iklim kerja terhadap kinerja guru dan teruji signifikan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim kerja yang terbentuk di sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru disekolah.

### Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui kontribusi antara supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan  $Y = 16.568 + 0,480X_1 + 0,728X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,480 yang berarti nilai supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat 0,480 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap, demikian juga nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,728 yang berarti jika nilai iklim kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat 0,728 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap. Persamaan regresi antara supervisi kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Persamaan Regresi Variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.568	9.040		1.833	.001
	Supervisi Kepala Sekolah	.480	.082	.442	5.863	.000
	Iklim Kerja	.728	.107	.511	6.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Koefisien Korelasi (R) antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Statistics 21.0 for Windows menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y  $R_{yx_{1,2}}$  sebesar 0,789, karena  $R_{yx_{1,2}}$  sebesar 0,622 bernilai positif maka dapat diketahui bahwa supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi

yang positif terhadap kinerja guru di sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika terdapat peningkatan supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama maka kinerja guru juga akan meningkat.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Statistics 21.0 for Windows, harga koefisien determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $r^2_{y12}$ ) sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa 62.2% perubahan pada variabel kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan iklim kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian signifikansi regresi ganda dilakukan dengan Uji F, pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi kontribusi supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63.312 dan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $63.312 > 3,15$ ). Hal ini berarti terdapat kontribusi yang positif dan signifikan supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah. Berdasarkan analisis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah.

## **Pembahasan**

Dari hasil kajian berdasarkan analisis didapati bahwa kinerja guru di sekolah dapat ditingkatkan dengan adanya kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor serta memiliki iklim kerja yang baik di sekolah, supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru sebagai bentuk upaya dalam menjaga profesionalisme guru sebagai tenaga pengajar. Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran (Mulyasa: 1995:9).

Supervisi dapat dilakukan dengan melakukan inspeksi terlebih dahulu yaitu: “dengan cara mengumpulkan berbagai data, mengumpulkan data itu dengan standar yang sudah ditentukan terlebih dahulu, kemudian menyusun suatu kesimpulan, suatu konduite” (Rifai; 1987:50). Titik berat supervisi adalah memberikan bantuan kepada guru agar ia menyadari kekurangannya, selanjutnya berusaha dengan kemampuan sendiri untuk mengatasinya. Supervisi pada hakekatnya melakukan pengawasan terhadap proses pendidikan yang berlangsung di sekolah.

Selain itu, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya iklim kerja yang baik, menciptakan iklim kerja yang baik secara jelas dapat memberikan dampak pada kinerja guru. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui iklim kerja” (Lubis; 2007:86). Perkembangan pada guru adalah penting bagi meningkatkan taraf profesionalisme mereka. Oleh itu, sebagai supervisor yang baik, seseorang kepala sekolah itu perlu mewujudkan suasana yang mendorong ke arah perkembangan profesionalisme guru. Untuk menilai kinerja guru di sekolah dapat dilihat dari tiga aspek yang utama, yaitu: kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan personal” (Natawijaya, 2002:3).

Turney dan Jenkins (1975:87) menyebutkan Iklim sekolah merupakan faktor utama yang menentukan kualitas pembelajaran yang dihadapi siswa di sekolah. Begitu pula dengan Halpin dan Croft (1963:172) yang mengatakan bahwa sekolah dengan iklim kondusif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (a) Guru merasa nyaman, puas, dan percaya diri, (b) Guru tidak merasa stres dan memperhatikan kemajuan siswa, siswa, (c) Kepala sekolah mempunyai keyakinan terhadap kariernya, dan penuh perhatian (d) Siswa merasa nyaman dan giat belajar. Iklim sekolah bisa terbuka atau tertutup.

Mortimore (1988:78) menyebutkan bahwa iklim sekolah yang positif akan menghasilkan siswa yang berperilaku baik, ceria dan suka berteman serta jarang bolos sekolah. Sedangkan pada iklim yang tertutup dan penuh tekanan, fungsi guru kurang efektif". iklim yang efektif adalah iklim sekolah yang terbuka, karena pada iklim sekolah yang terbuka akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga administrasi akan mendapatkan kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru yang mendapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru dari perspektif masukan input lingkungan yaitu mencakup faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja di sekolah kondusif (Nurhayati, 2006: 64-69). Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan mengajar, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Selanjutnya, "kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi siswa" (Glasman, 1986:12).

### **Kesimpulan**

Dari hasil kajian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui layanan supervisi pengajaran kepala sekolah. Layanan supervisi itu bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran di sekolah. supervisi yang diberikan kepala sekolah harus dilakukan secara terprogram, kontinu dan profesional untuk meningkatkan profesional dan kinerja guru, kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Peranan kepala sekolah sebagai supervisor merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam mengelola dan memajukan sekolah, sebab dengan adanya supervisi yang dilakukan kepala sekolah, dapat mengembangkan kualitas diri guru sebagai seorang tenaga pendidik. Supervisi oleh kepala sekolah haruslah diarahkan untuk memberikan bantuan dan bimbingan serta pembinaan kepada guru-guru sehingga mampu bekerja lebih baik dalam membimbing siswa di sekolah. Supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah untuk memperbaiki proses pendidikan secara umum di sekolah dan memberikan bantuan kepada guru agar dapat meningkatkan metode dan daya kerjanya sebagai pendidik dan pengajar.

Selain itu Iklim kerja sekolah yang kondusif akan mempengaruhi siswa di sekolah untuk berprestasi secara akademik maupun non akademik, hal ini dapat terwujud dengan adanya proses pembelajaran yang baik, iklim kerja yang baik di sekolah memberikan kenyamanan kepada guru dan siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Apabila iklim kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki dan mengembangkan kecerdasan emosionalnya baik mengelola emosi-emosi yang ada pada dirinya maupun bekerja sama dengan orang lain, dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dalam pengelolaan proses pembelajaran.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Glasman, N.S. 1986. *Evaluated-Based Leadership: School Administration in Contemporary Perspective*. New York: State University of New York Press
- Gujarati. (2006). *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Chicago, Midwest Administration Centre, University of Chicago.
-



- Husdarta, J.S. (2007). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar. *Jurnal Mimbar Pendidikan* No. 3/XXVI/2007
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kendler, Howard H. (1974). *Basic Psychology*. Philipines : Benyamin/Cummings. Krech, David, Richard S. Crutfield, dan Egerton L. Ballachey, 1962. *Individual in Society*. Tokyo : McGraw-Hill Kogasuka Ltd
- Kerlinger. F. N. 2010. *Foundation Of Behavior Research*. New York: Holt Saunder.
- Lubis, B.L. 2007. Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Jakarta Selatan. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan. Universitas Budiluhur. Tidak diterbitkan.
- Morgan, Colin & Stephen, Murgatroyd. (1993). *Total Quality Management in the Public Sector: An Interactive Perspective*. Buckingham: Open University Press.
- Mortimore. Peter (1988). *School Matters*. England: Open Books Publishing Ltd.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natawijaya, R. (2002). *Struktur Profesi Kependidikan*. Bandung: UPI.
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Nurhayati (2006) *Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan*. *Mimbar Pendidikan*, 25 (4). pp. 64-70. ISSN 126-2025
- Owens, Robert G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. The University of Michigan: Prentice Hall.
- Rahimah Haji Ahmad. (1981). The relationship between and among leadership style, school climate and student achievement in the elementary school principalship in the Federal Territory of Kuala Lumpur Malaysia. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.
- Rifa'i, M. (1987) *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J.F. (2005). Teachers, Schools, and Academic Achievement. *Econometrica*, 73, 417-458. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0262.2005.00584.x>
- Satori, Dj. (2006) *Supervisi Akademik dan Penjaminan Mutu dalam Pendidikan Persekolahan*. Koleksi Materi Perkuliahan Supervisi Pendidikan IPA SPs Bandung. Tidak diterbitkan
- Suprihanto, J. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Surya, M. (2000). Aspirasi Peningkatan Kemampuan Professional dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. No. 21 Tahun ke 5, Januari
- Suryabrata. S. (1992). *Metode penelitian edisi 1*. Jakarta: PT Rajawali.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.