

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK, IKLIM KERJA, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENGELOLA PROSES PEMBELAJARAN

I Nyoman Merta Sumadiana, I Wayan Lasmawan, Gede Rasben Dantes

Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {merta.sumadiana; wayan.lasmawan; rasben.dantes}@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi supervisi akademik, iklim kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode *ex-post facto*. Penelitian ini adalah penelitian "*ex-post facto*" dengan jumlah sampel 60 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. 2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. 3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. 4) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara supervise akademik, iklim kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran terhadap Kinerja Guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Kata kunci: iklim kerja, kompetensi profesional, kinerja guru dan Supervisi Akademik.

Abstract

This research aims to investigate the contribution of academic supervision, work climate, and professional competency toward teacher's performance in managing learning process. The execution of this research used *ex-post facto* method with 60 samples. Data were collected by questionnaires and analyzed by sing regression analysis. Results show: *First*, there was a contribution of academic supervision towards teacher's performance in managing learning process. *Second*, there was a contribution of work climate towards teacher's performance in managing learning process. *Third*, there was a contribution of professional competency towards teacher's performance in managing learning process. *Fourth*, there was a simultaneous contribution of academic supervision, work climate, and professional competency toward teacher's performance in managing learning process in sub-district Abang, Karangasem Regency.

Keywords: academic supervision, professional competency, teacher's performace, work climate

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia melalui jalur formal yaitu sekolah, merupakan tantangan yang harus disikapi oleh pendidik utamanya guru. Guru secara fungsional tugas utamanya adalah

memberikan layanan teknis kependidikan kepada peserta didik. Untuk mendorong upaya profesionalisme guru, faktor yang tidak boleh dikesampingkan adalah pengawasan atau supervisi. Supervisi di sekolah terhadap kinerja guru dalam

proses pembelajaran dilakukan oleh pengawas TK/SD dan kepala sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial juga kepala sekolah harus memiliki kompetensi guru yaitu: kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Salah satu indikator kompetensi profesional adalah kompetensi pengembangan diri (profesi) yaitu, sebagai pemimpin institusi, manajer sekaligus juga supervisor.

Supervisi merupakan serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Berkaitan dengan supervisi, terdapat beberapa hal pandangan tentang supervisi seperti menggalang pertumbuhan profesional dan kinerja guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, membantu setiap pemahaman terhadap tujuan pendidikan, membantu guru mengamati masalah dan kebutuhan siswa, membangun moral kelompok dan kekompakan para guru sebagai tema memecahkan masalah-masalah belajar dan mengajar. Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi menekankan pada ketepatan supervisi selaku bantuan pelajaran atau jasa kepada guru atau personil pendidikan lainnya dengan maksud meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Suhertian (2008:19) mengatakan bahwa supervisi bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar guru di kelas pada gilirannya untuk menghasilkan kualitas belajar siswa.

Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari

penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Penilaian kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi mutu kerja guru yang merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik, maka untuk pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Berdasarkan pengalaman dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di sekolah belum memberi kontribusi optimal untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah dan mutu layanan belajar, beberapa guru tidak merasakan bahwa kehadiran supervisor pengajaran mencurahkan waktu yang cukup untuk perbaikan pengajaran. Belum terpenuhinya layanan belajar yang berkualitas dari guru yang diterima oleh peserta didik. Jadi pengalaman sebagian besar guru merasakan bahwa supervisor tidak memberikan bantuan mengatasi kesulitan guru melaksanakan tugas pengajaran. Tentunya ada berbagai penyebab masih rendahnya kontribusi pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dan juga masih rendahnya tingkat pemahaman guru terhadap KTSP yang berujung pada rendahnya mutu pendidikan, kesiapan supervisi hanya menekankan pada aspek administrasi dan kelengkapan sarana pendukung pembelajaran. Tujuan yang tertumpu pada aspek administrasi dilakukan berdasarkan asumsi bahwa dengan melihat kelengkapan administrasi tersebut, terutama pada *lesson plan* dapat diketahui bagaimana langkah-langkah dari pola pembelajaran yang di desain oleh seorang guru. Asumsi semacam ini kelihatannya sangat menyesatkan karena banyak bukti dilapangan bahwa guru hanya mengcopy paste lesson plan yang ada, baik dari sesama guru ataupun dari sumber lain yang belum tentu sama *relevansinya* dengan situasi dan kondisi yang mereka alami. Akhirnya mereka melaksanakan formalitas dengan alat ukur yang di desain sedemikian rupa sehingga

sasaran peningkatan kualitas jauh dari harapan.

Keseluruhan kegiatan pendidikan, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah guru memegang posisi yang paling strategis. Kebijakan-kebijakan di bidang pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di lapis paling depan yaitu guru melalui interaksinya dengan peserta didik. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik.

Disamping peran dan fungsi pengawasan seperti yang disebutkan diatas, hal lain yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja. Seorang kepala sekolah dengan gaya kepeimpinannya bertipe demokratis karismatis akan menyadari dan memahami iklim kerja yang harmonis amat penting untuk menjadi pemikiran bersama di dalam suatu sekolah. Dengan iklim kerja (*work climate*) yang tertata akan terjadi harmonisasi kerja di tempat mereka bekerja yang ditandai dengan adanya rasa aman, tenang, tentram dan nyaman, serta terjadinya interaksi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan sesamanya, antara guru dengan siswanya, siswa dengan sejawatnya, adanya keterbukaan, terciptanya suasana ceria, tradisi-tradisi, dan pelaksanaan kerja dari personalia tersebut yang dilandasi ketertiban, rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, hal ini menggambarkan dari perwujudan suasana dan hubungan sebuah iklim kerja yang kondusif.

Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Kinerja guru yang baik menurut menurut Suhertian (1995) adalah: (1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) mengikut sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru

menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik. Depdiknas (2007) menyebutkan bahwa guru sebagai tenaga profesional dituntut memiliki empat kompetensi. Dalam peningkatan mutu guru melalui pendidikan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektivitas mengajarnya, mengatasi persoalan-persoalan praktis dalam pengelolaan pembelajaran dan proses belajar.

Hadari Nawawi (1985:78) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah: (1) minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja: (2) Faktor gaji atau upah, gaji tinggi meningkatkan efektivitas kerja seseorang: (3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai status sosial yang tinggi dapat memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor meningkatkan efektivitas kerja: (4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan efektivitas kerja, dan (5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong efektivitas kerja seseorang. Senada dengan pendapat di atas, Zainun (1979:105) mengemukakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam kaitannya efektivitas kerja, di antaranya: (1) hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, (2) kepuasan terhadap pekerjaan, (3) iklim kerja yang sehat dan bersahabat, (4) rasa kemanfaatan tujuan organisasi, (5) adanya tingkatan kepuasan ekonomi-material, dan (6) adanya ketenangan jiwa, jaminan, serta perlindungan bagi karyawan. Di samping faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja di atas, dikemukakan pula faktor-faktor yang menurunkan efektivitas kerja, diantaranya: (1) kurangnya pembebasan (*lack of relief*) dari kontak dengan staf sehari-hari, (2) kurangnya kerjasama dan dorongan dari pimpinan organisasi, (3) bangunan atau fasilitas kerja yang kurang memadai, (4) kurangnya kerjasama diantara staf, dan (5) beban tugas yang berlebihan.

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan

siap berkompentensi, baik pada tataran nasional, regional, maupun internasional. Guru profesional merupakan guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi pula. Prestasi kerja guru akan terlihat dari kualitas lulusan satuan pendidikan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan kompetitif. Pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap guru yang prestasi kerjanya tinggi dan sekaligus memberdayakan guru, sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang dalam pasal 36 ayat (1) mengamanatkan bahwa "Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa berhak memperoleh penghargaan. Prestasi kerja guru dimaksudkan pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah: (1) Kompetensi Pedagogik. Kompetensi Pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, yang meliputi: a) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar wal peserta didik. b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, indikator esensialnya adalah menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang indikatornya adalah merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar setara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum, dan e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, adapun indikator esensialnya adalah memfasilitasi peserta didik untuk

pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik. (2) Kompetensi kepribadian, dimaksudkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia. Kompetensi kepribadian ini meliputi: a) Kepribadian yang mantap dan stabil, indicator esensialnya adalah bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma social, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. b) Kepribadian yang dewasa, indicator esensialnya adalah menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. c) Kepribadian yang arif memiliki indicator esensial adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. d) Kepribadian yang berwibawa, memiliki indikator esensial memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani, dan e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial bertindak sesuai dengan norma religius dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. (3) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi social meliputi, a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, memiliki indikator esensial berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik. b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, dan c) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (4) Kompetensi profesional, merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang

menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi ini meliputi: a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, memiliki indikator esensial memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan b) Menguasai struktur dan metode keilmuan, memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan.

Meskipun demikian pada kenyataannya kondisi pendidikan di SD Negeri Kecamatan Abang dilihat dari hasil tes Olimpiade IPA dan Matematika yang dilaksanakan oleh Kabupaten Karangasem Tahun 2013 sebagai bagian untuk penjarangan Olimpiade Mipa ke Tingkat Provinsi masih sangat rendah hasilnya, dan juga jika dilihat dari hasil tes siswa berprestasi untuk kelas V tingkat SD yang diselenggarakan oleh UPT Disdikpora Kecamatan Abang juga hasilnya sangat rendah, hal ini peneliti berasumsi bahwa masih rendahnya kinerja para guru, hal ini mungkin disebabkan masih adanya guru yang kurang disiplin dalam mengajar, seperti kehadiran yang sering terlambat ke sekolah, seringnya tidak masuk sehingga siswa tidak mendapat pembelajaran secara maksimal, sering mendahului meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran berakhir dan menunjukkan sikap acuh tak acuh dalam menjalankan tugasnya, mengajar tidak dengan perasaan senang, guru mengajar seolah-olah hanya sekedar menghabiskan waktu, sehingga terlupakan hasil yang ingin dicapai dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dalam pembelajaran seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi pribadi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik, hal ini menggambarkan ciri-ciri kinerja guru yang rendah, kenyataan ini tidak terlepas dari pengaruh kinerja. Suasana kerja yang kurang kondusif yang

ditandai dengan sarana dan prasarana pendidikan yang belum memadai, ada 2 kelas yang bangunannya tidak memenuhi sebagai ruang kelas, sehingga suasana/iklim kerja disekolah kurang nyaman.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. (2). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. (3) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. (4) Untuk mengetahui secara simultan seberapa besar kontribusi supervisi akademik, iklim kerja, kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Penelitian ini mengungkapkan hubungan tiga variabel yaitu variabel supervisi akademik, iklim kerja dan kompetensi profesional sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai variabel terikat (Y).

Populasi penelitian merupakan keseluruhan/*universum* dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup (Burhan Mungin, 2009:99). Sementara itu Komarudin dalam Mardalis (1995:53) yang dimaksud dalam populasi adalah sekumpulan yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun jumlah populasi semua guru SD Negeri di Kecamatan Abang pada tahun 2014, data yang diperoleh dari kantor UPTD Dikpora Kecamatan Abang, jumlah sekolah Dasar Negeri sebanyak 59, dikelompokkan menjadi 8 *gugus* sekolah, dan jumlah guru sebanyak 432 *orang*, dari 432 orang yang sudah tersertifikasi sebanyak 242 orang (data bulan Mei 2014). Ukuran Populasi Guru SD Negeri di Kec. Abang yang tersertifikasi berjumlah 242 guru dibulatkan menjadi

240 guru menurut Krecjie dalam Sugiyono (2003:63). Dari data yang sudah ada, maka jumlah guru yang menjadi populasinya adalah 242 orang guru. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai wakil populasi diambil sebagai wakil populasi bersangkutan (Faisal, 2005:57). Atas dasar pendapat para ahli diatas, maka penelitian ini menggunakan tehnik sampel, mengingat populasinya tergolong besar. Sedangkan tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu variabel bebas (*indevenden variabel*) dan variabel terikat (*devenden variabel*). Variabel bebas (X) merupakan variabel faktor, faktor yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel yang disebutkan sebagai variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah supervisi akademik (X_1), iklim kerja (X_2), dan kompetensi fropesional (X_3) sedangkan sebagai variabel tirikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner (angket), dokumentasi dan observasi. Data tentang supervisi akademik, iklim kerja, dan kompetensi profesional guru diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan tipe pilihan ganda mengacu pada skala likent. Sedangkan kinerja guru diperoleh dengan angket penilaian kinerja mengajar guru.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis data pada penelitian ini adalah (1) deskripsi data, (2) melaksanakan uji prasyarat analisis, dan (3) menguji hipotesis.

Dalam penelitian ini data variabel supervise akademik, iklim kerja, kompetensi profesional dan data variabel kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran akan dideskripsikan dengan statistik deskriptif. Sedangkan uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran data, uji linieritas dan keberartian koefisien regresi, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan teknik Kolomogrov-Smirnov dengan bantuan program SPSS 17.00 for windows. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, maka data dinyatakan normal, demikian sebaliknya dinyatakan tidak normal jika probabilitasnya $< 0,05$.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Pedoman yang digunakan untuk melihat kelinieran adalah dengan mengkaji lajur Dev. From Linierity dari modul means, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur linierity. Statistik yang dihasilkan dari modul tersebut adalah statistic F.

Kriteria yang digunakan adalah: 1) uji linieritas, pada lajur Dev. From linierity, jika F_h dengan $p > 0,05$ maka regresinya linier, dan sebaliknya jika F_h dengan $p < 0,05$ maka regresinya tidak linier, 2) uji keberartian arah regresi, pada lajur linierity, jika F_h dengan $p < 0,05$ maka koefisien regresi dinyatakan berarti, sebaliknya, jika F_h dengan $p > 0,05$ maka koefisien regresi dinyatakan tidak berarti. Untuk keperluan analisis ini menggunakan program SPSS-17.00 for windows.

Uji multikolinieritas dikenakan pada variabel bebas. Yang dimaksud dengan multikolinieritas adalah antara sesama variabel bebas tidak terdapat muatan faktor bersama yang terlalu tinggi (Hadi, 2001;5). Untuk keperluan analisis digunakan program SPSS-17.00 for windows.

Candiasa (2011:270) menyatakan bahwa pengujian autokorelasi dilakukan dengan melihat tabel distribusi *Durbin Watson* pada bagian DL dan DU. Selanjutnya diperhatikan pedoman penerimaan atau penolakan hipotesis nol sesuai dengan pedoman. Pedoman yang dimaksud adalah (1) jika $d < d_L$ maka terjadi autokorelasi positif yang serius, sehingga wajib dilakukan koreksi. (2) jika $d_L < d < d_U$, maka terjadi autokorelasi yang lemah, sehingga bisa tidak dilakukan koreksi. (3) jika $d_U < d < 4 - d_U$, maka

tidak terjadi autokorelasi. (4) jika $4 - dU < d < 4 - dL$, maka terjadi autokorelasi negative yang lemah, sehingga bisa tidak dilakukan koreksi. (5) Jika $4 - dL < d$, maka terjadi autokorelasi negatif yang serius sehingga wajib dilakukan koreksi.

Candiasa (2011:184) mengatakan bahwa heterokedastisitas artinya varian ei tidak konstan melainkan berubah ubah. Padahal regresi mempersyaratkan varian ei konstan. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan membuat diagram pencar antara e dengan . apabila sebaran diagram membentuk pola yang berubah-ubah, maka dapat dikatakan bahwa pada regresi tersebut sudah terjadi masalah heterokedastisitas. Apabila sebaran diagram terkonsentrasi pada satu wilayah, maka dapat dikatakan bahwa pada regresi tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan terhadap data berupa skor dari hasil pengukuran menggunakan kuisisioner. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan program SPSS Statistics 17.00.

Uji hipotesis kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi parsial yang bertujuan untuk menemukan harga korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel pengendali (Winarsunu, 2002:254).

Pengujian hipotesis kontribusi variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y digunakan analisis regresi ganda (multiple regressions analysis).

Untuk menguji persamaan regresi antara variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y digunakan analisis regresi ganda dengan tiga prediktor dan satu kriterium.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pertama, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa supervisi akademik berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah

dengan kinerja para guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 51,092 + 0,747X_1$ dengan Freg = 41,580 ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi yang signifikan terjadi antara supervisi akademik dengan kinerja guru sebesar 0,622 dengan $p < 0,05$ dan variabel supervisi akademik dapat menjelaskan kinerja para guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem sebesar 41,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa supervisi akademik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja para guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem. Sumbangan efektif (SE) variabel Supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem adalah sebesar 36,42%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yasnawati (2013) yang berjudul Kemampuan Manajerial, Motivasi Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran pada Para Guru di SMA Se-Kecamatan Sukasada. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebesar 38,5%, motivasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebesar 41,0%, profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran sebesar 56,5%. Kesimpulan dari penelitian ini, bahwa kemampuan manajerial, motivasi kepala sekolah dan profesionalisme guru merupakan faktor yang strategis untuk mewujudkan kualitas pembelajaran di SMA Se-Kecamatan Sukasada yang professional dengan kontribusi sebesar 65,0%.

Secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara *continue* pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif dengan maksud untuk mengadakan perbaikan, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing

pertumbuhan setiap siswa secara *continue*, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Boardman, 1953 dalam Suhertian 2008:17). Pandangan yang sama juga disampaikan oleh Arikunto (2004), bahwa kegiatan supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak meningkatnya kualitas pembelajaran, tentu dapat meningkatnya prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatlah kualitas lulusan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Supervisi akademik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru pada para guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Kedua, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa iklim kerja sekolah berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja para guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 91,606 + 0,417 X_2$ dengan $F_{reg} = 11,755$ ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi yang signifikan terjadi antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,294 dengan $p < 0,05$ dan variabel iklim kerja sekolah dapat menjelaskan kinerja para guru Se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem sebesar 16,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim kerja sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Sumbangan efektif (SE) variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem adalah sebesar 9%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Darmada (2013) yang berjudul Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten

Jembrana. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa ada temuan sebagai berikut : Pertama: terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , Kedua: terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , Ketiga: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , dan Keempat: terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y .

Pada hakekatnya proses pendidikan bagi peserta didik tidak hanya di sekolah saja tetapi terjadi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat. Namun sekolah adalah tempat berlangsungnya pendidikan formal yang merupakan organisasi kerja, yaitu sebagai wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai organisasi, wadah tersebut merupakan alat dan bukan tujuan, artinya organisasi sekolah adalah salah satu bentuk ikatan kerja sama kelompok orang yang bermaksud mencapai tujuan yang disepakati bersama. Dalam sebuah organisasi, baik buruknya sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya organisasi adalah iklim kerja.

Pada dasarnya, iklim kerja sekolah merupakan: (1) cerminan tentang kualitas internal sekolah yang meliputi keadaan fisik, dan keadaan psikologis, (2) persepsi diri apa yang dialami oleh warga sekolah baik secara individu maupun kolektif, dan (3) hasil interaksi warga sekolah, sehingga mempengaruhi mereka dan membentuk pola perilaku yang kemudian menjadi karakteristik sekolah tersebut.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah pada prinsipnya adalah merupakan aktivitas komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahan atau sebaliknya, serta komunikasi antara

semua komponen yang ada dalam organisasi sekolah.

Komunikasi antara semua komponen yang ada dalam organisasi sekolah, baik itu antara pemimpin dengan bawahan maupun bawahan terhadap pemimpin hendaknya tetap dijaga dengan optimal. Hal itu dikarenakan dengan adanya komunikasi yang baik, maka iklim kerja sekolah tentunya akan baik pula. Jika iklim kerja sekolah sudah baik, maka guru akan bekerja dengan tenang dan nyaman, sehingga akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada para guru se-kecamatan abang, kabupaten Karangasem.

Ketiga, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa kompetensi profesional berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 117,92 + 0,408 X_3$ dengan $F_{reg} = 7,243$ ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi yang signifikan terjadi antara kompetensi profesional dengan kinerja guru sebesar 0,472 dengan $p < 0,05$ dan variabel kompetensi profesional dapat menjelaskan kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem sebesar 11,1%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem. Sumbangan efektif (SE) variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem adalah sebesar 11,72%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Suwardani (2012) melakukan penelitian terhadap Determinasi perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Lingkungan Perguruan Rakyat Saraswati Denpasar diperoleh hasil bahwa terdapat

determinasi yang signifikan dari iklim sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Lingkungan Perguruan Rakyat Saraswati Denpasar.

Aktivitas atau kinerja guru sangat terkait dengan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator. Selain itu tugas dan tanggung jawab guru mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya melaksanakan pembelajaran, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengertian sederhana kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dari yang lain. Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah (2000:225-226) menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah). Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis.

Suryadi dan Mulyana (1993:21) mengemukakan bahwa, Kompetensi guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator di dalam kelas terdiri dari: (1) menguasai bahan pembelajaran, (2) mengelola program pembelajaran, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber pembelajaran, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi pembelajaran, (7) menilai prestasi belajar, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah,

dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi profesional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada Para guru se-kecamatan abang, kabupaten karangasem.

Keempat, berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 62,314 + 0,652 X_1 + 0,223X_2 + 0,431X_3$ dengan Freg = 24,872 ($p < 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan secara bersama-sama antara supervisi akademik, iklim kerja sekolah, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik Supervisi akademik, iklim kerja sekolah, dan kompetensi profesional, makin baik pula kinerja guru tersebut.

Korelasi murni antara supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan kompetensi profesional dengan kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah: *pertama*, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel iklim kerja sekolah dan kompetensi profesional ($r_{1y-23} = 0,646$) dengan $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa supervisi akademik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Buleleng.

Kedua, terdapat korelasi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi profesional ($r_{2y-13} = 0,411$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja

guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Buleleng.

Ketiga, terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel supervisi akademik dan iklim kerja sekolah ($r_{3y-12} = 0,333$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Kompetensi profesional memberikan kontribusi terhadap kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat Kinerja Guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas dengan kinerja guru se Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem secara berurutan adalah: supervisi akademik, iklim kerja sekolah, dan kompetensi profesional mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

Pertama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada Para guru se-kecamatan abang, kabupaten karangasem dengan koefisien korelasi sebesar 0,622 dan sumbangan efektifnya sebesar 36,42%.

Kedua, ada kontribusi yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pada Para guru se-kecamatan abang, kabupaten karangasem. dengan koefisien korelasi sebesar 0,294 dan sumbangan efektifnya sebesar 9%.

Ketiga, ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada Para guru se-kecamatan abang, kabupaten karangasem dengan koefisien korelasi sebesar 0,472 dan sumbangan efektifnya sebesar 11,72%.

Keempat, secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik, iklim kerja sekolah, dan kompetensi profesional terhadap

kinerja guru pada Para guru se-kecamatan abang, kabupaten karangasem dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,756 dan kontribusinya sebesar 57,1% terhadap kinerja guru se-Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

DAFTAR RUJUKAN

Bungin, H. M. Burhan. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Candiasa, I Made. 2011. *Statistik Multivariat Disertai Aplikasi SPSS*. Singaraja: Undiksha Press

Depdikbud. 1994. *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen.

Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.

-----2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.

-----2008. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas

Halimah, D. Deny Koswara. 2008. *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif*. Bandung: Preum Mekar.

Rini, Ni Luh Putu Yulia Tresna. 2011. *Kontribusi Supervisi, Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Denpasar Tahun Pelajaran 2010/2011*. Tesis (Tidak Diterbitkan). Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Undiksha Singaraja.

Sahertian, Piet. 2000. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*.

Tilaar. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yasnawati. 2013. *Kemampuan Manajerial, Motivasi Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran pada Para Guru di SMA Se-Kecamatan Sukasada*. *Jurnal Program Pascasarjana*. Volume 4.