

SUPERVISI PENGAWAS DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI KOTA PONTIANAK

Daing Busrin, Aunurrahman, Aswandi

Prodi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP UNTAN, Pontianak

Email: daing_busrin@yahoo.com

Abstract: This study aims to get information about whether there is relationship between regulatory supervision and managerial skills principals in together with teachers performance in junior high schools Pontianak City, or either a simple or simultaneously. This research is ex post facto quantitative approach and associative forms. Population of 201 teachers who are junior high school teacher in Pontianak City. The results of data analysis showed that simultaneously, there are significant correlation between regulatory supervision and managerial skills principals with the Junior High School teacher performance in Pontianak City. Thus, school supervisor skill and principal managerial skill should have good relationship and cooperation in improving teachers profesional capability.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang ada tidaknya hubungan antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah, baik secara sederhana maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Pontianak. Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif dan bentuk asosiatif. Populasi berjumlah 201 orang guru yang merupakan guru SMP Negeri di Kota Pontianak. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Pontianak. Dengan demikian, pengawas sekolah dengan kemampuan supervisinya dan kepala sekolah dengan kemampuan manajerialnya harus menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dalam membantu guru-guru meningkatkan kinerjanya menjadi guru yang profesional.

Kata Kunci: supervisi pengawas, kemampuan manajerial, kinerja guru

Supervisi merupakan suatu istilah digunakan untuk menggambarkan aktivitas yang utama dan berkaitan langsung dengan belajar dan memperbaiki kondisi lingkungan belajar dan perkembangan peserta didik dan guru. Neagley dan Evans mengemukakan bahwa ” *the term supervision is used to describe those activities which are primarily and directly concerned with studying and improving the conditions which surround the learning and growth of pupils and teachers*” (Purwanto, 2009:76).

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan kondisi belajar mengajar yang lebih baik, sebagaimana dikemukakan oleh Kimball Wiles bahwa “*Supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*” (Sagala, 2009:195).

Supervisi merupakan suatu layanan teknis bertujuan untuk mempelajari dan meningkatkan kerjasama antar semua faktor terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Hal ini sesuai dengan pendapat Burton bahwa

“Supervision is an expect technical service primarily aimed at studying and improving co-operatively all factors which effects child growth and development” (Purwanto, 2009:77).

Instruksi supervisi adalah upaya untuk merangsang, berkoordinasi dan membimbing guru di sekolah secara kontinu, baik secara individual maupun kelompok, dalam memahami lebih baik dan lebih efektif kinerja pada semua fungsi instruksi sehingga mungkin menjadi lebih baik untuk merangsang dan membimbing secara kontinu perkembangan setiap murid menuju partisipasi paling kaya, paling cerdas, dan masyarakat demokratis modern.

Secara klinis Supervisi dirancang secara khusus untuk membantu para guru meningkatkan kemampuan mengajar dan tidak bisa digunakan sebagai sebuah keputusan dalam mengevaluasi jumlah yang dibuat untuk menentukan nilai perorangan atau program, sebagaimana dikemukakan oleh Sergiovanni (1991:302) bahwa, *“Supervision is a process designed to help teachers improve on going teaching and should not be used as a device for summative evaluation designed to determine the value of person or program”*.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Wiles (1983:170) bahwa, *“Supervision is based on the assumption that the teaching-learning is at least partly composed of behavior that can be observed and analyzed”*. Secara klinis supervisi berdasarkan pada asumsi bahwa situasi pembelajaran dibentuk berdasarkan perilaku yang bisa diamati dan dianalisa.

Atmodiwiryo (2011:236) mendefinisikan, supervisi adalah proses pengarahan, bantuan dan pertolongan yang diberikan oleh atasan, atau pihak yang lebih mengetahui dan memahami kepada guru-guru, dan personalia sekolah yang berhubungan langsung dengan peserta didik sebagai pihak yang diberi pertolongan dalam rangka peningkatan proses belajar mengajar.

Hal senada dikemukakan Kimbrough and Burkett (1990:169) bahwa, *“supervision is provided for improving the teaching and learning environment of the school”*. Supervisi tidak hanya membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga menambah pengetahuan bagi supervisor secara sinergi menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif.

Hal senada juga dikemukakan oleh Sergiovanni and Starratts (2002:6) bahwa, *“Supervision is to help increase the oppurtunity and the capacity of schools to contribute more effectively to students academic success”*. Supervisi membantu meningkatkan kesempatan dan kemampuan sekolah untuk membantu keberhasilan siswa dibidang akademik lebih efektif.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Hess, A.K dalam bukunya *“Psychotherapy Supervision”* menyatakan bahwa: *“A quintessential interpersonal interaction with the general goal that one person, the supervisor, meets with another, the supervisee, in an effort to make the letter more effective in helping people”* (Hawkins and Shohet, 2006:57). Supervisi sebagai sebuah interaksi interpersonal yang klasik dengan tujuan umum bahwa seorang supervisor bertemu dengan orang lain, mengawas dalam upaya untuk menjadi lebih efektif dalam membantu orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk membantu para guru atau pegawai lainnya terhadap efektivitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Supervisor adalah seorang yang profesional, dalam menjalankan tugasnya, ia bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk melakukan supervisi diperlukan kelebihan yang dapat melihat dengan tajam terhadap permasalahan peningkatan mutu pendidikan, menggunakan kepekaan untuk memahaminya, dan tidak hanya sekedar menggunakan penglihatan mata biasa. Ia membina peningkatan mutu akademik melalui penciptaan situasi belajar yang lebih baik, baik dalam hal fisik maupun lingkungan nonfisik.

Seorang pengawas adalah orang yang secara resmi disiapkan untuk mengembangkan pengajaran dan kurikulum agar kualitas belajar siswa meningkat, sebagaimana dikemukakan oleh Wiles (1983:11), bahwa:

“A supervisor is a person formally designated by the organization as “supervisor” to improve curriculum and instruction in order to improve the quality of learning of student”.

Pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas untuk melakukan pengawasan dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan anak usia dini formal (PAUD), dasar, dan menengah (Danim dan Khairil, 2010: 116-117).

Jabatan pengawas sekolah adalah jabatan fungsional sebagai perpanjangan tangan Dinas Pendidikan kabupaten/kota. Oleh Dinas Pendidikan kabupaten/kota seorang pengawas sekolah diberi tugas melakukan pengawasan dalam bidang pendidikan. Pengawasan dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen sekolah, kualitas proses, dan hasil belajar/bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan (Sagala, 2010:138)

Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 pada prinsipnya “guru” itu ada tiga, yaitu guru, guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah dan guru dalam jabatan pengawas. Dalam PP tersebut dikatakan bahwa guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan tetap diberi tunjangan profesi guru apabila yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas sebagai pendidik yang: (1) berpengalaman sebagai guru sekurang-kurangnya pembimbingan dan pelatihan profesional 8 tahun atau kepala sekolah sekurang-kurangnya 4 tahun, (2) memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai dengan peraturan perundang-undangan, (3) memiliki sertifikat pendidik, dan (4) melakukan tugas guru dan tugas pengawasan.

Tugas pokok pengawas sekolah/satuan pendidikan adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas yakni: (1) melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf sekolah, (2) melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya, dan (3) melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah (Sudrajat, 2008c).

Menurut Depdiknas (2009:66) tugas pokok pengawas sekolah mencakup: (1) *inspecting* (mensupervisi), (2) *advising* (memberi advis atau nasihat), (3) *monitoring* (memantau), (4) *reporting* (membuat laporan), (5) *coordinating* (mengkoordinasi), dan (6) *performing leadership* (memimpin untuk melaksanakan kelima tugas pokok tersebut).

Menurut Danim dan Khairil (2010:125), “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak”. Menurut Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, di mana Standar Kompetensi Pengawas SMP/MTs terdiri dari enam dimensi, yaitu: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi supervisi manajerial, (3) kompetensi supervisi akademik, (4) kompetensi evaluasi pendidikan, (5) kompetensi penelitian pengembangan, dan (6) kompetensi sosial. Salah satu standar kompetensi pengawas yang berhubungan langsung dengan kinerja guru adalah kompetensi supervisi akademik.

Dalam pengawasan akademik, Sagala (2010:157) mengatakan: “Pengawasan akademik adalah bantuan profesional kesejawatan yang dilakukan pengawas sekolah melalui dialog kajian masalah pendidikan menggunakan teknik-teknik supervisi atau pengembangan untuk menemukan solusi, atau berbagai alternatif pengembangan dalam upaya peningkatan kemampuan profesional dan komitmen guru, kepala sekolah, dan staf sekolah lainnya guna mempertinggi prestasi belajar siswa, dan kinerja sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, relevansi, efisiensi dan akuntabilitas pendidikan”.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manager, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui: (1) kerjasama atau kooperatif, (2) memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan (3) mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2009a:103)

Wahjosumidjo (2010:83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai “seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”

Faktor-faktor penyebab keberhasilan sekolah sangat bervariasi, diantaranya kompetensi manajerial kepala sekolah. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan manajemen dan kepemimpinan, yang dilengkapi dengan keterampilan manajerial.

Berkaitan dengan keterampilan manajerial kepala sekolah, Robert Katz mengemukakan bahwa terdapat tiga macam keterampilan manajerial yang diperlukan oleh seorang manager dalam mengelola sumberdaya organisasi (sekolah) yaitu: (1) keterampilan konseptual (*conceptual skills*), (2) keterampilan hubungan manusia (*human skills*), dan (3) keterampilan teknis (*technical skills*). Dijelaskan oleh Pidarta, keterampilan konseptual adalah keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan hubungan manusia ialah keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi, dan memimpin, sedangkan keterampilan teknis ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Wahyudi, 2009:68).

Fred Luthans mengemukakan bahwa lima jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang manager, mencakup: (1) *Cultural flexibility*, (2) *Communication skills*, (3) *Human resources development skills*, (4) *Creativity*, dan (5) *Self management of learning*. (Sudrajat, 2008b)

Selanjutnya Sagala (2009:129-134) mengatakan kemampuan manajerial kepala sekolah ditunjukkan pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental

manajemen sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, (2) mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan, (3) mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, (4) mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal, (5) mampu mengelola sarana dan prasarana dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (6) mampu mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah, (7) mampu mengelola peserta didik, terutama dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan peserta didik, dan pengembangan kapasitas peserta didik, (8) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional, (9) mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, (10) mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah, (11) mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah, (12) mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, (13) mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik, (14) terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah dan mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, dan (15) mampu dan terampil mengelola kegiatan produksi/jasa sebagai sumber belajar siswa dan untuk mendukung sumber pembiayaan sekolah. Kelimabelas kemampuan kepala sekolah tersebut merupakan jaminan bahwa kepala sekolah tersebut adalah pemimpin pendidikan yang profesional. Sehingga manajemen sekolah yang dipimpinnya lebih berkualitas, efektif dan efisien.

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan/produk/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja sebagai sesuatu yang berkenaan dengan apa yang dihasilkan berdasarkan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kata “kinerja” merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris “*performance*.” Menurut Daft (2010:8), *Performance* adalah “*The organization’s ability to attain its goals by using resources in an efficient and effective manner.*” Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:9) bahwa “kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat yang sedikit berbeda adalah dari Wibowo (2012:2), yang mengemukakan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam tugas profesinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Widodo (2012:78) bahwa kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kinerja keberhasilan itu berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Di samping itu, Wahjosumidjo (2010:430) mengemukakan bahwa kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh individu atau kelompok dalam rangka membantu tercapainya tujuan organisasi.

Dalam lingkungan suatu sekolah khususnya dalam kegiatan pembelajaran, kinerja merupakan gambaran hasil kerja seluruh personil yang ada di sekolah terhadap pelaksanaan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kegiatan pembelajaran, kinerja sebagai hasil kerja guru baik secara perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan pembelajaran atau tujuan sekolah secara umum.

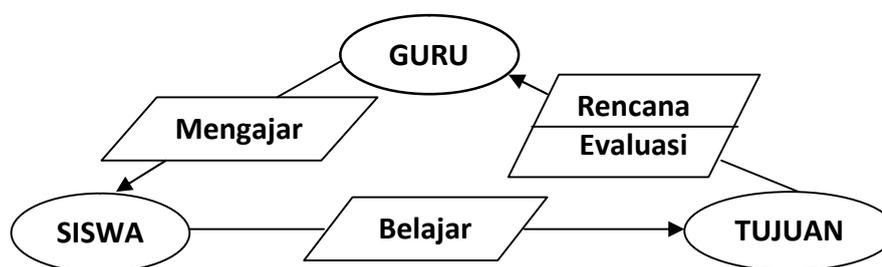
Untuk keperluan analisis kinerja guru sebagai tenaga pengajar, maka kemampuan dan kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar, dapat difokuskan ke dalam tiga kemampuan, yaitu: merencanakan program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai kemajuan hasil proses pembelajaran. Ketiga komponen merupakan indikator untuk pengukuran kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Dalam rumusan mengajar yang terakhir misalnya, ada yang menyatakan bahwa usaha menciptakan lingkungan belajar adalah tanggung jawab guru, tetapi pendapat lain menyatakan bahwa proses mengajar itu tumbuh dan berkembang dari diri anak sendiri. Kesimpulannya, demikian menurut Hamalik (2012:58), bahwa pada dasarnya, “Mengajar ialah membimbing kegiatan mengajar anak, *teaching is the guidance of learning activities, teaching is for the purpose of aiding the pupil to learn*”. Sedangkan belajar adalah “suatu proses berbuat, beraksi, memahami berkat adanya pengalaman, sedangkan pengalaman pada dasarnya ialah interaksi antara individu dengan lingkungan”.

Bagaimanapun mengajar dirumuskan, dan peran-peran guru sebagai implikasi dari rumusannya, selalu terdapat tiga komponen dasar yang saling berkaitan (interelasi) yaitu: 1) Siswa, dengan segala karakteristiknya yang harus

berusaha mengembangkan dirinya seoptimal mungkin melalui berbagai kegiatan belajar guna mencapai tujuan; 2) Tujuan, yaitu sesuatu yang akhirnya diharapkan tercapai setelah kegiatan belajar mengajar. Bagi siswa ini merupakan tugas, tuntutan dan kebutuhan yang harus menampak dalam perilaku, dan bagi guru tujuan ini merupakan tugas, tuntutan dan kebutuhan harus diterjemahkan kedalam bentuk kegiatan yang terencana dan terukur (dapat dievaluasi); dan 3) Guru, yaitu orang dewasa yang karena jabatannya secara formal selalu mengusahakan terciptanya situasi yang tepat (mengajar) sehingga memungkinkan terjadinya proses pengalaman mengajar (*learning experiences*) pada diri siswa, dengan mengerahkan segala sumber (*sources*) dan menggunakan strategi belajar mengajar (*teaching-learning strategy*) yang tepat (*appropriate*). (Makmun, 2012:155).

Interelasi ketiga komponen tersebut digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Interelasi Siswa, Tujuan, dan Guru dalam mengajar

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor fisik, yaitu: fasilitas di ruang kerja, bangunan, transportasi, letak geografis, iklim, cuaca, dan lainnya. Sedangkan yang termasuk ke dalam faktor nonfisik organisasi adalah terutama faktor-faktor yang melekat dengan sistem manajerial organisasi.

Jika disederhanakan faktor-faktor tersebut dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi, persepsi, kompetensi, bakat, pendidikan, masa kerja, kesehatan, dan strata sosial ekonomi berada dalam faktor internal guru. Sedangkan sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, dan manajemen sekolah berada dalam faktor eksternal guru.

Berkaitan dengan kompetensi guru, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 butir 10 menyatakan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki guru terdapat dalam Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Permendiknas tersebut menyebutkan bahwa “Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja mengajar guru”.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional, yaitu peneliti mendeskripsikan variabel-variabel, dan juga menguji hubungan di antara variabel-variabel penelitian dengan data yang bersifat *ex post facto*.

Penelitian dengan menggunakan teknik korelasional ini bertujuan untuk: 1) mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data apakah terdapat hubungan antara variabel, 2) menjawab pertanyaan apakah hubungan antara variabel tersebut termasuk hubungan yang kuat, sedang atau lemah, 3) memperoleh kejelasan kepastian secara matematik, apakah hubungan antara variabel merupakan hubungan yang berarti atau meyakinkan (signifikan), atau hubungan tidak berarti atau tidak signifikan.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Kota Pontianak selama tiga bulan mulai bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan Desember 2012. Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri yang berada di wilayah Kota Pontianak berjumlah 201 orang. Peneliti memilih Kota Pontianak sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan kemudahan pengambilan data, keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel supervisi pengawas, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kinerja guru menggunakan angket. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yaitu supervisi pengawas, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kinerja guru. Alternatif jawaban pada butir soal dapat diukur dengan skala Likert yang disesuaikan dan diberi alternatif jawaban dengan pembobotan sebagai berikut: skor 5 = selalu; skor 4 = sering; skor 3 = kadang-kadang; skor 2 = jarang; dan skor 1 = tidak pernah untuk variabel supervisi pengawas dan kinerja guru, sedangkan untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah menggunakan pembobotan sebagai berikut: skor 5 = sangat tinggi; skor 4 = tinggi; skor 3 = cukup tinggi; skor 2 = rendah; dan skor 1 = sangat rendah.

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilaksanakan uji coba instrumen penelitian terhadap 30 orang sumber data yang bukan termasuk anggota pada sampel yang dipilih namun mempunyai karakteristik sama dengan responden yang menjadi sampel penelitian. Hasil pengolahan data uji coba instrumen penelitian menunjukkan instrumen telah memenuhi unsur validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial (uji hipotesis) dengan korelasi, baik sederhana maupun ganda.

Kegiatan dalam analisis data mencakup (1) mengelompokkan data berdasarkan variabel, (2) mentabulasi data berdasarkan jawaban seluruh responden pada angket, (3) menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan (4) melakukan uji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data mengenai variabel supervisi pengawas dengan cara penyebaran angket kepada 132 orang responden guru dengan 27 item pernyataan. Angket untuk pengambilan data tersebut disusun dalam bentuk *rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 5 opsi yang memiliki rentang skor 1 – 5. Hasil dari penyebaran angket kepada responden dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Pengawas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	5	3.8	3.8	3.8
	Rendah	24	18.2	18.2	22.0
	Tinggi	64	48.5	48.5	70.5
	Sangat Tinggi	39	29.5	29.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 17

Berdasarkan tabel 1, penyebaran jumlah skor untuk variabel Supervisi Pengawas sebanyak 5 responden atau sebesar 3,8% memperoleh jumlah skor antara 27 – 53. Sebanyak 24 responden atau sebesar 18,2% memperoleh jumlah skor antara 54 – 80. Kemudian sebanyak 64 responden atau sebesar 48,5% memiliki jumlah skor antara 81 – 107 dan sebanyak 39 responden atau sebesar 29,5% memiliki jumlah skor antara 108 – 135. Dengan melihat jumlah skor rata-rata (94,89) maka supervisi pengawas termasuk kategori tinggi.

Data mengenai variabel kemampuan manajerial kepala sekolah diperoleh dengan cara penyebaran angket kepada 132 orang responden guru dengan 32 item pernyataan. Angket untuk pengambilan data tersebut disusun dalam bentuk *rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 5 opsi yang memiliki rentang skor 1 – 5. Hasil dari penyebaran angket kepada responden dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	1	.8	.8	.8
	Rendah	14	10.6	10.6	11.4
	Tinggi	58	43.9	43.9	55.3
	Sangat Tinggi	59	44.7	44.7	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 17

Berdasarkan tabel 2, penyebaran jumlah skor untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebanyak 1 responden atau sebesar 0,8% memperoleh jumlah skor antara 32 – 63. Sebanyak 14 responden atau sebesar 10,6% memiliki jumlah skor antara 64 – 95. Kemudian sebanyak 58 responden atau sebesar 43,9% memiliki jumlah skor antara 96 – 127 dan sebanyak 59 responden atau sebesar 44,7% memiliki jumlah skor antara 128 – 160. Dengan melihat jumlah skor rata-rata (125,14) maka kemampuan manajerial kepala sekolah termasuk kategori tinggi.

Data mengenai variabel kinerja guru diperoleh dengan cara penyebaran

angket kepada 132 orang responden guru dengan 35 item pernyataan. Angket untuk pengambilan data kinerja guru disusun dalam bentuk *rating scale* dengan alternatif jawaban sebanyak 5 opsi yang memiliki rentang skor 1 – 5. Hasil dari penyebaran angket kepada responden dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	5	3.8	3.8	3.8
	Rendah	3	2.3	2.3	6.1
	Tinggi	23	17.4	17.4	23.5
	Sangat Tinggi	101	76.5	76.5	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 17

Berdasarkan tabel 3, penyebaran jumlah skor untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebanyak 5 responden atau sebesar 3,8% memperoleh jumlah skor antara 35 – 69. Sebanyak 3 responden atau sebesar 2,3% memiliki jumlah skor antara 70 – 104. Kemudian sebanyak 23 responden atau sebesar 17,4% memiliki jumlah skor antara 105 – 139 dan 101 responden atau sebesar 76,5% memiliki jumlah skor antara 140 – 175. Dengan melihat jumlah skor rata-rata (146,39) maka kinerja guru termasuk kategori sangat tinggi.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan *output* program SPSS versi 17 diperoleh, sebagai berikut:

Correlations				
		Supervisi Pengawas	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Supervisi Pengawas	Pearson Correlation	1	.545**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	132	132	132
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.545**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	132	132	132
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.532**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	132	132	132

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.407	18.463

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31311.875	2	15655.937	45.928	.000 ^a
	Residual	43973.640	129	340.881		
Total		75285.515	131			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	57.469		
	Supervisi Pengawas	.332	.091	.294	3.661	.000
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.459	.085	.436	5.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan: 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja guru. Hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja guru dapat dilihat dari koefisien korelasi dua variabel yaitu sebesar 0,532. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Pontianak. Secara statistik, nilai koefisien determinasi memberikan pengertian bahwa 28,30% variasi perubahan kinerja guru ditentukan oleh supervisi pengawas; 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dapat dilihat dari koefisien korelasi dua variabel yaitu sebesar 0,596. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Pontianak. Secara statistik, nilai koefisien determinasi memberikan pengertian bahwa 35,52% variasi perubahan kinerja guru ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah; 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Pontianak. Hubungan signifikan antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien regresi ganda (*R Square*) yaitu sebesar 0,645. Sedangkan signifikansinya hubungan tersebut dapat dilihat melalui nilai F_{hitung} sebesar 45,928 yang jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,065 pada taraf signifikansi 5%. Kontribusi supervisi pengawas (X_1) dan

kemampuan manajerial kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 41,60%. Sedangkan sisanya sebesar 58,40% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien regresi ganda (R Square) yaitu sebesar 0,645 memberikan arti bahwa hubungan antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 0,645. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kualitas supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin rendah pula kinerja guru. Berdasarkan nilai-nilai beta dari hasil analisis regresi ganda, maka dapat dibuat persamaan regresi $Y = 57,469 + 0,332X_1 + 0,459X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut memberikan arti bahwa rasio variabel Y akan meningkat masing-masing sebesar 0,332 per unit jika X_1 meningkat satu unit, dan variabel Y akan meningkat sebesar 0,459 per unit jika X_2 meningkat satu unit. Sedangkan nilai konstan sebesar 57,469 kinerja guru tidak dapat dijelaskan dari kedua variabel bebas yaitu supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah, kemungkinan disebabkan oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pontianak, berarti dengan adanya supervisi pengawas yang berjalan baik di sekolah akan terjadi peningkatan kinerja guru. Besarnya koefisien korelasi antara supervisi pengawas dengan kinerja guru adalah 0,532. Hal ini menunjukkan suatu tingkat hubungan yang sedang antara supervisi pengawas dengan kinerja guru;
- 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pontianak, berarti dengan kemampuan manajerial kepala sekolah yang berjalan baik di sekolah akan terjadi peningkatan kinerja guru. Besarnya koefisien korelasi antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru adalah 0,596. Hal ini menunjukkan suatu tingkat hubungan yang sedang antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru;
- dan 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Pontianak, berarti dengan supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah yang berjalan dengan baik di sekolah akan terjadi peningkatan kinerja guru. Besarnya koefisien korelasi antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah adalah 0,645. Hal ini menunjukkan suatu tingkat hubungan yang kuat antara supervisi pengawas dan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disarankan: 1) Pengawas sekolah pada SMP Negeri di Kota Pontianak masih perlu meningkatkan pemahaman, penguasaan, dan penerapan dalam tugas pokoknya sebagai pengawas terutama dalam mengoptimalkan kinerja guru. Sebab dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi supervisi pengawas terhadap kinerja guru masih tergolong kecil. Caranya adalah pengawas sekolah tersebut melalui

musyawarah kerja pengawas sekolah (MKPS) maupun kelompok kerja pengawas sekolah (KKPS) diharapkan lebih sering mengikuti kegiatan program pembinaan profesionalisme pengawas; 2) Kemampuan manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri di Kota Pontianak masih perlu ditingkatkan baik pemahaman, penguasaan, maupun penerapan keterampilan manajerialnya. Sebab dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru masih tergolong kecil. Caranya adalah kepala sekolah melalui musyawarah kerja kepala sekolah (MKKS) dengan dukungan bidang Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) diharapkan lebih sering mengikuti kegiatan program pembinaan profesionalisme kepala sekolah terutama yang berkaitan dengan kompetensi manajerialnya; dan 3) Pengawas sekolah dan kepala sekolah harus menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dalam membantu guru-guru SMP Negeri di Kota Pontianak untuk meningkatkan kinerjanya menjadi guru yang profesional. Caranya adalah guru-guru tersebut didorong untuk selalu meningkatkan kompetensinya, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalnya. Guru-guru tersebut selalu dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan diantaranya *In-House Training* (IHT), diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, workshop, maupun penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwiryo, S. 2011. *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Danim, S dan Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Daft, R. L. 2010. *New Era of Management*. Ninth edition. Canada:Vandebilt University.
- Depdiknas. 2009. *Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial*. Jakarta: Direktur Jenderal PMPTK.
- Hamalik, O. 2012. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hawkins, P and Shoset, R. 2006. *Supervision in the helping professions*. Third Edition. England: Open University Press.
- Kimbrough, R. B and Burkett, C. W. 1990. *The Principalsip, Concepts and Practices*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Makmun, A. S. 2012. *Psikologi Kependidikan, Perangkat Sistem pengajaran Modul*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2009a. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74. 2008. *Guru*.
- Permendiknas Nomor 12. 2007. *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas Nomor 16. 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Purwanto, M. N. 2009. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. 2009. *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, CV.

- , 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sergiovanni, T. J. 1991. *The Principalship A Reflective Practice Perspective*. (2nd Edition). Massachusetts: A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Sergiovanni, T. J and Starratts, R. J. 2002. *Supervision A Redefinition*. (7th Edition). New York: A Division of The McGraw Hill Company.
- Undang-Undang Nomor 14. 2005. *Guru dan Dosen*.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, J. 2012. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.
- Wiles, K. 1983. *Supervision for Better School*. Fifth edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Rujukan dari Internet

- Sudrajat, A. 2008b. *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah*. (Online) ([Http://akhmadsudrajat.wordpress.com](http://akhmadsudrajat.wordpress.com).2008, diakses 1 Mei 2012).
- Sudrajat, A. 2008c. *Tugas Pokok, Fungsi, Hak dan Wewenang Pengawas Sekolah Satuan Pendidikan*.(Online) ([Http://akhmadsudrajat.wordpress.com](http://akhmadsudrajat.wordpress.com). 2008, diakses 3 Agustus 2012).