

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN KEGIATAN KELOMPOK KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

Oleh:

Ulva Uswatun Hasanah

Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

(email: ulva.annisa@gmail.com)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran supervisi akademik kepala sekolah kepala sekolah, kelompok kerja guru dan kinerja mengajar guru di SD Negeri Se Kecamatan Cikupa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan sebagian populasi sebagai responden dengan jumlah sampel 226 guru Sekolah Dasar dan 41 kepala sekolah yang terdiri dari 41 sekolah Negeri di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner dengan skala interval. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah di SD Se-Kecamatan Cikupaberada pada kategori sangat tinggi, kelompok kerja guru sekolah di SD Se-Kecamatan Cikupa berada pada kategori tinggi dan Kinerja mengajar guru di SD Se-Kecamatan Cikupa berada pada kategori sangat baik yang berarti guru sudah baik. Selain itu pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori sangat kuat, pengaruh kelompok kerja guru sekolah terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori kuat, pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori kuat.

Kata kunci: Supervisi Akademik, Kegiatan Kelompok Kerja Guru, Kinerja Mengajar Guru

ABSTRACT

The aim of this study is to describe the academic supervision of the school principal's head, a working group of teachers and teaching performance in elementary school teacher of Cikupa. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach. The data used are primary data by distributing questionnaires to the respondents. This study uses a part of the population as a respondent with a sample of 226 elementary school teachers and 41 principals that consists of 41 schools in the Cikupa -Tangerang regency. The data collection technique using a questionnaire with a scale interval. The results showed that academic supervision in elementary school principals in Cikupa are very high category, the working group of school teachers in elementary school in Cikupa at the high category and performance of teachers teaching in elementary school Cikupa are in the very good category, which means the teachers are good. Besides the influence of academic supervision of the principals school of teacher's teaching performance is very strong, the influence of the working group on the performance of school teachers to teach the teachers are in the strong category, the influence of the academic supervision of school principals and teachers working group jointly on the performance of teachers to teach are at strong category

Keywords: Supervision Academic, Teacher Work Group, Teacher's Teaching Performance

PENDAHULUAN

Menurut Euis dan Donni (2013, hlm. 46) "Sekolah adalah kegiatan diwaktu luang bagi anak-anak di tengah-tengah kegiatan utama mereka, kegiatan dalam waktu luang tersebut adalah mempelajari cara berhitung, cara membaca huruf, mengenal tetang moral, dan estetika". Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat generasi muda memperoleh pendidikan yang memfasilitasi tumbuh kembang mereka melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembelajaran. Beberapa kegiatan pembelajaran yang dilakukan adalah belajar berhitung,

membaca, mengetahui hal yang baik dan hal yang buruk, estetika dan bersosialisasi.

Sekolah Dasar merupakan jenjang pendidikan formal yang memiliki sejumlah komponen dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah peserta didik, program kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana, biaya, guru, kepala sekolah, pengawas dan masyarakat. Semua komponen system pendidikan tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan institusional. Namun, semua komponen yang ada tidak akan berguna secara maksimal

bagi penyelenggaraan pendidikan di sekolah tanpa adanya guru. Guru yang dimaksud adalah seorang guru yang profesional, guru yang memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang pendidikan, memiliki kematangan yang tinggi, memiliki kemandirian, memiliki komitmen yang tinggi, visioner, kreatif dan inovatif.

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas-tugas tertentu, sebagaimana tertera dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah."

Dari penjelasan diatas, mengandung makna bahwa profesi yang disandang oleh guru adalah pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keahlian untuk menentukan keberhasilan peserta didik melalui proses belajar mengajar. Setiap guru memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Seluruh tugas tersebut berlaku bagi guru yang berada pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemeran utamanya. Proses belajar mengajar mengandung serangkaian tindakan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, maka dari itu diperlukan guru yang mampu menunjukkan kinerja mengajar yang baik, agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Kinerja adalah sebuah keahlian atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan atau penampilan kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar, yaitu bagaimana seorang guru dapat merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil proses belajar mengajar. Kinerja mengajar seorang guru menjadi barometer keberhasilan siswa, karena baik atau tidaknya hasil belajar siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pengajar. Sehingga kinerja mengajar guru sangat mempengaruhi hasil belajar peserta didik atau mutu pembelajaran.

Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru berada pada kategori

kurang baik hal ini berdasarkan pada hasil kemampuan membaca peserta didik kelas IV (Empat) Sekolah Dasar yang rendah. Menurut Kemdikbud (2013) berdasarkan hasil survei *Progress in International Reading Literacy Study* (PIRLS) "prestasi literasi membaca siswa kelas IV Indonesia (405) berada dibawah rata-rata internasional (500), dan berada pada peringkat 41 dari 45 Negara peserta".

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Dadang S, (2010, hlm. 2) mengungkapkan bahwa "Mutu pendidikan SD di Indonesia juga tercermin dari hasil studi kemampuan membaca untuk tingkat SD yang dilaksanakan oleh *The International for the Evaluation of Educational Achievement* (IEA) yang menunjukkan bahwa siswa SD di Indonesia berada pada urutan ke 26 dari 27 negara peserta study".

Sebagai aspek yang sangat penting dan berpengaruh terhadap mutu pembelajaran disekolah maka harus memiliki kinerja yang baik. Namun jika kinerja mengajar guru terus berada pada kategori kurang baik maka hasil atau mutu pembelajaran di sekolah akan tetap berada pada kondisi yang sama, bahkan bisa terjadi mutu pembelajaran yang lebih buruk. Hal yang perlu ditingkatkan dalam kinerja mengajar guru adalah hal-hal yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar, seperti merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan menindak lanjuti hasil penilaian pembelajaran.

Melihat kondisi yang dikemukakan diatas, dibutuhkan evaluasi terhadap kinerja mengajar guru dalam proses belajar mengajar dan dibutuhkan peningkatan kinerja mengajar guru. Mengingat bahwa begitu pentingnya peranan guru dalam proses belajar mengajar maka kinerja mengajar guru perlu ditingkatkan, dibina dengan baik secara teratur dan terus menerus sehingga guru benar-benar memiliki kinerja mengajar yang profesional. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru adalah supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan kelompok kerja guru.

Menurut Gibson et al (dalam Suharsaputra, 2010, hlm. 147) mengemukakan bahwa 'terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya: 1) variabel Individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin), 2) variabel Organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan, 3) variabel psikologis; meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi'.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Hal ini sesuai dengan tugas kepala sekolah adalah sebagai pendidik, manager, pelaku administrasi, pengawas, pemberi, inovasi, dan pemberi motivasi. Salah satu dari tugas kepala sekolah adalah perannya sebagai seorang supervisor atau pengawas, dimana peran tersebut berfungsi pada saat kepala sekolah melakukan supervisi.

Menurut Mark dalam Supardi (2013, hlm. 9) mengungkapkan bahwa “salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah”. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan guru yang dilakukan secara kontinu atau berkelanjutan. Salah satu kemampuan tersebut adalah kemampuan profesional, kemampuan profesional mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemampuan profesional dapat diperoleh melalui proses supervisi, dimana terdapat sebuah evaluasi atau perbaikan yang diperoleh berdasarkan supervisi kepala sekolah pada saat guru merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi.

Supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didik. Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru kemampuan profesional seorang guru dapat meningkat atau berkembang. Sehingga supervisi ini dapat menjadi salah satu aspek untuk mengukur atau faktor yang mempengaruhi kemampuan profesional gurusupervisi kepala sekolah mempengaruhi kemampuan profesional guru dan kemampuan profesional guru mempengaruhi kualitas PBM

Aspek lain yang dapat meningkatkan atau memperbaiki kinerja mengajar guru adalah kegiatan kelompok kerja guru. Kegiatan kelompok kerja guru merupakan salah satu bentuk supervisi, yakni bentuk kerjasama pengembangan profesional guru yang dilakukan secara dua atau lebih guru yang sama-sama memiliki keinginan untuk mengembangkan profesionalismenya. Salah satu dari program pengembangan kemampuan guru adalah Kelompok Kerja Guru (KKG). KKG merupakan wadah pembinaan profesional bagi guru di sekolah dasar. KKG dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Dikdasmen No.079/C/Kep/I/93 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru melalui pembentukan gugus sekolah di Sekolah Dasar.

Berdasarkan surat keputusan tersebut dijelaskan bahwa: “Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah suatu wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan”. KKG adalah salah satu wadah yang berada pada gugus sekolah yang bertujuan untuk memperlancar upaya guru dalam meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta keterampilan dan kemampuan profesionalnya. Melalui wadah KKG inilah guru-guru dapat berkumpul untuk berdiskusi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas mengajar dan mendidik.

Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan atau prestasi guru dalam mengajar yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil mengajar dan pembelajaran yang optimal. Menurut Uhar Suharsaputra (2010, hlm. 145) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal”. Kinerja adalah sebuah keahlian atau prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Buchari Alma (2012, hlm. 12) menyatakan bahwa “Mengajar ialah segala upaya yang dilakukan dengan sengaja guna menciptakan proses belajar pada siswa dalam mencapai tujuan yang dirumuskan”. Mengajar adalah menyampaikan materi kepada siswa dengan tujuan siswa mampu memahami apa yang disampaikan oleh guru. Kegiatan yang dilakukan dalam proses mengajar sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam Rencana Proses Pembelajaran (RPP) karena kegiatan mengajar merupakan kegiatan yang disengaja dan terencana.

Menurut Buchari Alma (2012, hlm. 06) mengungkapkan “siklus proses belajar sebagai berikut; guru merencanakan, melaksanakan, dan mengecek”. Siklus tersebut terkait dengan dimensi kinerja mengajar guru. Dimensi merencanakan. Komponen dalam merencanakan, guru membuat RPP dan guru menyiapkan bahan ajar. Kegiatan tersebut meliputi pengetahuan materi dan pedagogik, unjuk kerja pengetahuan siswa, memilih tujuan pengajaran, unjuk kerja sumber daya, merancang pengajaran terpadu, dan menilai pembelajaran siswa. Dimensi instruksi dalam pembelajaran (melaksanakan). Komponen dalam melaksanakan adalah inti pengajaran, yakni guru melakukan up-persepsi mengenai materi dan guru melakukan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan RPP. Meliputi keterlibatan siswa dalam pembelajaran, berkomunikasi dengan jelas dan akurat, menggunakan teknik pertanyaan dan

diskusi, melibatkan siswa dalam pembelajaran, memberikan umpan balik kepada siswa, dan menunjukkan fleksibilitas dan responsif.

Dimensi menilai. Komponen dalam menilai, merepresentasikan berbagai tanggung jawab guru di luar kelas. Meliputi refleksi pengajaran, memelihara catatan yang akurat, berkomunikasi dengan orang tua siswa, memberikan kontribusi bagi sekolah dan masyarakat, tumbuh dan berkembang secara profesional, dan menunjukkan profesionalisme. Dimensi menindak lanjuti. Setelah guru melakukan penilaian dan mengetahui hasil belajar peserta didik, guru perlu menindak lanjuti hasil tersebut. terdapat beberapa hal yang bisa dilakukan oleh guru untuk menindak lanjuti dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik, yakni dengan melakukan pengayaan dan remedial. Program pengayaan merupakan sebuah cara belajar yang diberikan kepada peserta didik yang cepat dalam menguasai kompetensi dan materi bahan pokok pelajaran, dalam arti lain pengayaan merupakan salah satu bentuk belajar bagi peserta didik yang sudah mencapai kriteria ketuntasan minimum.

Menurut Masaong (2013, hlm. 3) "Supervisi diartikan sebagai layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi, memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif". Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan guru yang dilakukan secara kontinu atau berkelanjutan. Salah satu kemampuan tersebut adalah kemampuan profesional, kemampuan profesional mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemampuan profesional dapat diperoleh melalui proses supervisi, dimana terdapat sebuah evaluasi atau perbaikan yang diperoleh berdasarkan supervisi kepala sekolah pada saat guru merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi.

Supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didik. Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru kemampuan profesional seorang guru dapat meningkat atau berkembang. Sehingga supervisi ini dapat menjadi salah satu aspek untuk mengukur atau faktor yang mempengaruhi kemampuan profesional gurusupervisi kepala sekolah mempengaruhi kemampuan profesional guru dan kemampuan profesional guru mempengaruhi kualitas PBM. Menurut Dadang Suhardan (2010, hlm. 47)

"Supervisi akademik yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu."

Menurut Arikunto (2004, hlm. 5) "Supervisi akademik adalah supervisi menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar".

Dengan demikian supervisi akademik merupakan sebuah supervisi yang dilakukan mengenai aspek-aspek kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seorang guru dalam menyampaikan materi, pengelolaan kelas dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru. Sedangkan supervisi manajerial adalah sebuah supervisi yang dilakukan mengenai aspek-aspek administratif, seperti; RPP, Silabus, Absensi dan hal-hal lain yang dapat mendukung terjadinya proses belajar mengajar yang berkualitas.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis menyimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah pembinaan guru yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam kegiatan mengajar. Kegiatan tersebut dilakukan secara kontinu melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru dan memberikan layanan yang terbaik kepada peserta didik sebagai konsumen pendidikan.

Banyak ahli yang mengemukakan tiga langkah supervisi, yaitu pertemuan pendahuluan, observasi guru yang sedang mengajar, dan pertemuan umpan balik. Ketiga hal tersebut yang akan dijadikan sebagai dimensi supervisi akademik kepala sekolah dalam penelitian ini. Menurut Mulyasa (2012, hlm. 250-252) terdapat tiga tahap dalam melakukan supervisi akademik, yaitu;

a. Tahap pertemuan awal. Langkah yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah:

- 1) Kepala sekolah menciptakan suasana yang akrab dengan guru, sehingga terjadi sana kolejial.
- 2) Kepala sekolah dan gurumembahas rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru untuk menyepakati aspek mana yang menjadi fokus perhatian supervisi, serta menyempurnakan rencana pembelajaran tersebut.
- 3) Kepala sekolah bersama guru menyusun instrumen obserasi yang digunakan, atau

memakai instrumen yang telah ada, termasuk bagaimana cara menggunakan dan menyimpulkan.

- b. Tahap observasi kelas. Pada tahap ini guru mengajar dikelas, di laboratorium atau di lapangan, dengan menerapkan keterampilan yang disepakati bersama. Kepala sekolah melakukan observasi dengan menggunakan instrumen yang telah disepakati. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam observasi, yaitu:
- 1) Kepala sekolah menempati tempat yang telah disepakati bersama.
 - 2) Catatan observasi harus rinci dan lengkap.
 - 3) Observasi harus terfokus pada aspek yang telah disepakati.
 - 4) Dalam hal tertentu, kepala sekolah perlu membuat komentar yang sifatnya terpisah dengan hasil observasi.
 - 5) Jika ada ucapan atau perilaku guru yang dirasa mengganggu proses pembelajaran, kepala sekolah perlu mencatatnya.
- c. Tahap pertemuan umpan balik. Pada tahap ini observasi didiskusikan secara terbuka antara kepala sekolah dengan guru. Beberapa hal yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam pertemuan balikan, antara lain:
- 1) Kepala sekolah memberikan penguatan terhadap penampilan guru, agar tercipta suasana yang akrab dan terbuka.
 - 2) Kepala sekolah mengajak gurumelalui tujuan pembelajaran kemudian aspek pembelajaran yang menjadi fokus perhatian dalam supervisi.
 - 3) Menanyakan perasaan guru tentang jalannya pelajaran. Sebaiknya pertanyaan diawali dari aspek yang dianggap berhasil, baru dilanjutkan dengan aspek yang dianggap kurang berhasil. Kepala sekolah jangan memberikan penilaian dan biarkan guru menyampaikan pendapatnya.
 - 4) Kepala sekolah menunjukkan data hasil observasi yang telah dianalisis dan diinterpretasikan. Beri kesempatan guru untuk mencermati data tersebut kemudian menganalisisnya.
 - 5) Kepala sekolah menanyakan kepada guru bagaimana pendapatnya terhadap data hasil observasi dan analisisnya. Dilanjutkan dengan mendiskusikan secara terbuka tentang hasil observasi tersebut.
 - 6) Secara bersama menentukan rencana pembelajaran berikutnya, termasuk kepala sekolah memberikan dorongan moral bahwa guru mampu memperbaiki kekurangannya.

Menurut Aan P (2013, hlm. 2) “KKG merupakan wadah yang sangat membantu dalam pengembangan profesional guru secara berkelanjutan apabila berfungsi sebagaimana yang diharapkan”. KKG adalah salah satu wadah yang berada pada gugus sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta keterampilan dan kemampuan profesional seorang guru. Melalui wadah KKG inilah guru-guru dapat berkumpul untuk berdiskusi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas mengajar dan mendidik.

Pendapat tersebut didukung oleh AF Tangyong dkk (Deden Herdiana, 2003, hlm. 4) menyatakan bahwa: “Kelompok kerja guru sebagai menunggu kreatifitas guru, membantu guru mengembangkan topik, menunggu sumbangan gagasan dari guru lain, sumber informasi, wadah komunikasi, bengkel kerja yang berguna, merupakan laboratorium tempat percobaan guru, tempat pembinaan kekeluargaan, dan merupakan pusat perpustakaan bagi guru”.

Kelompok kerja guru merupakan sebuah turunan kegiatan dari *Total Quality Management* (TQM) dan *Capacity Building Development* (CPD). Dengan demikian terdapat beberapa pengertian mengenai TQM dan CPD. Menurut Edward (2011) “TQM adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang”.

Rivai dan Murni (2010, hlm. 479) berpendapat bahwa “TQM diartikan sebagai tim pemecah persoalan atau kelompok pekerja dari unit kerja yang sama secara sukarela, beranggotakan 3-20 orang yang melakukan pertemuan secara berkala dan berkesinambungan untuk melakukan alat kendali mutu atau proses pemecahan masalah melalui kegiatan identifikasi, memilih dan menganalisis berbagai persoalan, yang bertujuan untuk membuat setiap pekerja menjadi pengambil keputusan sepanjang menyangkut pekerjaannya”.

CIDA (dalam Matachi 2006, hlm. 21) yang menyatakan bahwa “*capacity buildings a process by which individuals, groups, institutions, organizations and societies enhance their abilities to identify meet development challenges in a sustainable manner*”. Begitu pula dengan Brown yang (2001, hlm. 5) yang berpendapat tentang “*capacity building is a process or activity that improves the ability of a person or entity to “carry out stated objectives”*”.

Berdasarkan beberapa defnisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *capacity building* merupakan sebuah aktifitas untuk mengembangkan kemampuan seseorang melalui serangkaian kegiatan, perubahan diberbagai tingkatan (multi-level) pada individu, kelompok, organisasi dan system dalam rangka memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada. *Capacity building* merupakan sebuah kegiatan pengembangan kemampuan sehingga dapat dikatakan bahwa *capacity building* merupakan sebuah proses bukan hasil. Dalam hal ini *capacity building* dapat dikatan sebagai suatu wadah pembelajaran bagi pengembangan kapasitas guru. MGMP dan KKG dapat dijadiak bentuk *capacity building* bagi guru dalam pengembangan kemampuan profesional guru.

Menurut Yudha Saputra (2006, hlm. 421) mengungkapkan bahwa “Kelompok Kerja Guru (KKG) mata pelajaran pendidikan jasmani di SD menjadi salah satu wadah kerjasama dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar”. Dalam program kelompok kerja guru terdapat beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja mengajar guru dalam hal merencanakan, melaksanakan, menilai dan menindak lanjuti dalam proses belajar megajar. Kelompok kerja guru merupakan wahana informasi para guru, ajang tukar pendapat terutama dalam menyikapi permasalahan dalam proses belajar mengajar, dan merupakan wadah peningkatan kompetensi guru.

KKG merupakan forum atau organisasi yang bersifat non-struktural yang mandiri, berasaskan kekeluargaan dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. Prinsip kerja KKG yaitu kegiatan dari guru, oleh guru dan untuk guru dari semua sekolah. Meskipun demikian, pembinaan yang dilakukan melalui KKG harus dilaksanakan secara kontinu, terprogram, dan terjadwal. Kegiatan tersebut dilakukan berdasarkan kebutuhan para guru di sekolah, hal ini dilakukan agar kegiatan KKG memberikan dampak positif bagi para guru dalam proses belajar mengajar, karena kegiatan yang dibahas dalam KKG berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, dalam kegiatan KKG para guru dituntut untuk berperan aktif dalam pelaksanaan seluruh kegiatan yang diselenggarakan dalam KKG, yakni terdapat kerjasama antara satu guru dan guru lainnya.

Keberadaan KKG adalah bagian dari perwujudan sistem pembinaan profesional, karena didalamnya terdapat serangkaian kegiatan penngkatan mutu pendidikan, kemampuan

profesional guru, mutu proses belajar mengajar, serta hasil belajar dengan medayagunakan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh sekolah, tenaga kependidikan dan masyarakat sekitarnya. Untuk itu, KKG perlu diperdayakan dengan baik agar sesuai peran dan fungsinya serta perlu adanya dukungan dari berbagai pihak, agar kegiatan KKG dapat terlaksana secara kontinu dan berguna bagi para guru.

KKG merupakan wadah pembinaan profesional bagi guru di sekolah dasar. KKG dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Dikdasmen No.079/C/Kep/I/93 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru melalui pembentukan gugus sekolah di Sekolah Dasar. Berdasarkan surat keputusan tersebut dijelaskan bahwa: “Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah suatu wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan”.

Aan P (2013, hlm. 3) mengungkapkan dimensi dalam kegiatan KKG, sebagai berikut;

1. Wahana pengembangan profesional tenaga pendidik,
2. Wahana menemukan gagasan baru,
3. Wahana mencari penyelesaian masalah,
4. Wahana sumber belajar dan kerjasama para anggota.

Dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) terdapat empat dimensi. dimensi pertama; Wahana pengembangan profesional tenaga pendidik, terdapat beberapa kegiatan seperti; tutor dan teman sejawat selalu mendorong guru-guru dalam meningkatkan dan membina wawasan maupun tanggung jawab guru terhadap tugasnya, tutor selalu menekankan kepada guru-guru bahwa dengan adanya program pengajaran yang dibuat masing-masing guru dapat menjadi pedoman guru dalam mengajar.

Dimensi kedua; Wahana menemukan gagasan baru; guru bertukar pikiran tentang informasi/ide-ide baru yang berhubungan dengan proses pendidikan, guru berkomunikasi mengenai pembaharuan dalam dunia pendidikan dan berdiskusi tentang pengalaman di sekolah masing-masing, berbagi pengalaman berdasarkan hasil studi banding, penataran atau pelatihan, dan karya wisata.

Dimensi ketiga; Wahan mencari penyelesaian masalah; guru membahas tentang variasi metode yang akan dipakai dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas dan guru mendapat arahan dari tutor dalam penggunaan metode yang tepat dan sesuai dengan materi pembelajaran

Dimensi keempat; Wahana sumber belajar dan kerjasama para anggota; tutor memberi arahan tentang mengembangkan kurikulum, melakukan

simulasi pengajaran dan tutor memberi arahan kepada guru tentang peningkatan kemampuan guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode survei dan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questionnaire*) berjenis angket tertutup dengan instrumennya berupa pertanyaan-pertanyaan yang

diberikan kepada responden. Angket disebarakan kepada 267 responden pada 41 Sekolah Dasar Negeri berbeda di Kecamatan Cikupa – Kabupaten Tangerang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penemuan serta pembahasan disajikan secara deskriptif untuk setiap variabel dan setiap hubungan antar variabel yang dibahas sebagai berikut;

Gambaran Umum Kinerja Mengajar Guru

Kinerja mengajar guru merupakan sebuah hal yang sangat mempengaruhi baik buruknya hasil pembelajaran dari sebuah satuan pendidikan. Oleh karena, agar tercipta pembelajaran yang efektif seorang guru harus melakukan tugas-tugasnya di dalam pembelajaran. Seperti yang tercantum dalam Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses pembelajaran “Kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya pada proses pembelajaran melalui indikator (a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan proses belajar mengajar, (c) menialai/mengevaluasi hasil belajar”.

Penelitian tentang kinerja mengajar guru ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 267 dari 592 guru. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh informasi yang menunjukkan bahwa guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikupa memiliki kinerja mengajar sangat tinggi Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan rata-rata sebesar 3,08.

Menurut Buchori Alma (2012, hlm. 06) “Melaksanakan siklus pengajaran sebagai berikut; guru merencanakan, guru melaksanakan, guru mengecek”. Hal ini juga dipertegas oleh PP N0. 19 tahun 2005 tentang standar proses pembelajaran, maka lingkup kegiatan untuk terlaksanakannya proses pembelajaran yang efektif dan efisien meliputi: ”(1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian pembelajaran, dan (4) pengawasan pembelajaran”.

Dimensi perencanaan atau merencanakan berhubungan dengan pembuatan RPP dan persiapan bahan ajar. Unsur-unsur dalam hal

merencanakan memiliki kualitas yang sangat tinggi di SDN Se-Kecamatan Cikupa. Pernyataan ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana diperoleh hasil rata-rata adalah sebesar 3,23. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain maka merencanakan menjadi prioritas pertama dalam kinerja mengajar guru.

Dimensi melaksanakan berhubungan dengan melakukan up-persepsi materi dan melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPP. Unsur-unsur dalam hal melaksanakan memiliki kualitas yang sangat tinggi di SDN Se-Kecamatan Cikupa. Pernyataan ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata adalah sebesar 3,16.

Dimensi menilai berhubungan dengan melakukan post test, melakukan penilaian, dan melakukan refleksi. Unsur-unsur dalam hal menilai memiliki kualitas sangat tinggi di SDN Se-Kecamatan Cikupa. Pernyataan ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,16.

Dimensi menindak lanjuti berhubungan dengan melakukan remedial dan melakukan pengayaan. Unsur-unsur dalam hal menindak lanjuti memiliki kualitas tinggi di SDN Sekecamatan Cikupa. Pernyataan ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,80. Sehingga dapat dikatakan bahwa dimensi menindak lanjuti merupakan prioritas terakhir dalam kinerja mengajar guru.

Dimensi menindak lanjuti memperoleh kualitas atau penialai yang lebih rendah dibandingkan dengan ketiga dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi menindak lanjuti masih jarang dilakukan oleh tenaga pendidik atau guru, dimensi menindak lanjuti merupakan sebuah usaha seorang tenaga pendidik untuk mengasah kemampuan peserta didik yang sudah mencapai KKM dan untuk meningkatkan kemampuan

peserta didik yang belum mencapai KKM (Supardi, 2013, hlm. 67). Kegiatan menindak lanjuti sangat penting dilakukan oleh seorang guru/pendidik hal ini bermaksud untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Gambaran Umum Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi akademik merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kerja guru dalam hal kemampuan keguruannya seperti kemampuan pedagogik, kemampuan sosial, kemampuan pribadi dan kemampuan profesional. sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Sagala (2010, hlm. 92) "Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru meningkatkan kemampuan keguruannya". Agar supervisi akademik kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan keguruan maka terdapat beberapa dimensi dalam proses supervisi akademik kepala sekolah, yaitu; dimensi pertama adalah tahap pertemuan awal, dimensi kedua tahap observasi kelas, dan dimensi ketiga adalah tahap pertemuan akhir atau tahap umpan balik. Seperti dijelaskan oleh . Menurut Mulyasa (2012) "terdapat tiga tahap dalam melakukan supervisi akademik, yaitu tahap pertemuan awal, tahap observasi kelas dan tahap pertemuan akhir atau tahap umpan balik".

Penelitian tentang supervisi akademik kepala sekolah ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 267 dari 592 guru. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh informasi yang menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikupa memiliki hasil yang sangat tinggi. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan rata-rata sebesar 3,05.

Dimensi pertama, tahap pertemuan awal yang meliputi menciptakan suasana intim dan terbuka, mereview rencana pembelajaran, mereview komponen keterampilan, dan mengembangkan serta menyepakati instrumen observasi. Unsur-unsur yang meliputi tahap pertemuan awal memiliki hasil yang sangat tinggi di SDN Se-Kecamatan Cikupa. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,08. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain maka tahap pertemuan awal menjadi prioritas kedua dalam supervisi akademik kepala sekolah.

Dimensi kedua, tahap observasi kelas yang meliputi menciptakan suasana nyaman, menggunakan instrumen observasi, dan membuat catatan hasil observasi. Unsur-unsur yang meliputi

tahap observasi kelas memiliki hasil yang sangat tinggi di SDN Se-Kecamatan Cikupa. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3,21. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain, maka tahap observasi kelas menjadi prioritas pertama dalam proses supervisi akademik kepala sekolah.

Dimensi ketiga, tahap pertemuan akhir atau tahap umpan balik yang meliputi mengatur pertemuan dan mereview supervisi, menunjukkan data observasi, membuat kesimpulan dan merencanakan supervisi selanjutnya. Unsur-unsur yang meliputi tahap observasi kelas memiliki kualitas yang tinggi. Pernyataan ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,85. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain, maka tahap pertemuan akhir atau umpan balik menjadi prioritas ketiga dalam proses supervisi akademik kepala sekolah.

Dalam supervisi akademik kepala sekolah dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi tahap akhir atau tahap umpan balik dengan rata-rata sebesar 2,85. Hal ini menunjukkan bahwa setelah melakukan supervisi baik kepala sekolah maupun pendidik jarang melakukan kegiatan umpan balik, yakni mereka jarang membahas hasil dari proses supervisi yang telah dilakukan bersama-sama. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Donni dan Rismi (2014, hlm. 117) bahwa "hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru". Salah satu tujuan supervisi akademik kepala sekolah adalah untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, maka hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar hasil dari kegiatan supervisi akademik dapat dimanfaatkan dalam kegiatan proses belajar mengajar sehingga kompetensi peserta didik meningkat.

Gambaran Umum Kegiatan Kelompok Kerja Guru

Kelompok kerja guru merupakan sebuah wahana pengembangan profesional guru dalam bentuk kelompok belajar, yang terdiri dari para guru, kepala sekolah, pengawas, dan pembimbing. Menurut AF Tangyong dkk (Deden Herdiana, 2003, hlm. 4) menyatakan bahwa: "Kelompok kerja guru sebagai menunggu kreatifitas guru, membantu guru mengembangkan topik, menunggu sumbangan gagasan dari guru lain, sumber informasi, wadah komunikasi, bengkel kerja yang berguna, merupakan laboratorium tempat percobaan guru, tempat pembinaan

kekeluargaan, dan merupakan pusat perpustakaan bagi guru”.

Kelompok kerja guru menurut Aan P (2013, hlm. 3) memiliki dimensi sebagai berikut; “wahana pengembangan profesional tenaga pendidik, wahana menemukan gagasan baru, wahana mencari penyelesaian masalah, dan Wahana sumber belajar dan kerjasama para anggota”.

Penelitian tentang kelompok kerja guru ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 267 dari 592 guru. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh informasi yang menunjukkan bahwa kelompok kerja guru yang dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikupa memiliki hasil yang tinggi. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan rata-rata sebesar 2,68.

Dimensi pertama, wahana pengembangan profesional tenaga pendidik yang meliputi meningkatkan dan membina wawasan serta tanggung jawab seorang guru, penekanan pembuatan RPP dan menjadikan pedoman dalam kegiatan belajar mengajar. Unsur-unsur yang meliputi wahana pengembangan profesional tenaga pendidik memiliki kualitas yang tinggi. Pernyataan ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,82. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain, maka wahana pengembangan profesional tenaga pendidik menjadi prioritas utama dalam kegiatan kelompok kerja guru.

Dimensi kedua, wahana menemukan gagasan baru yang meliputi guru bertukar pikiran tentang informasi/ide-ide baru yang berhubungan dengan proses pendidikan, berkomunikasi mengenai pembaharuan pendidikan, berdiskusi tentang pengalaman sekolah masing-masing, dan berbagi pengalaman berdasarkan hasil studi banding, pelatihan, dan karya wisata. Unsur-unsur yang meliputi wahana menemukan gagasan baru memiliki kualitas yang tinggi. Pernyataan ini didasarkan oleh penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,62. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain, maka wahana menemukan gagasan baru menjadi prioritas keempat dalam kegiatan kelompok kerja guru.

Dimensi ketiga, wahana mencari penyelesaian masalah yang meliputi membahas variasi metode pembelajaran dan tutor mengarahkan penggunaan metode pembelajaran yang sesuai kepada guru. Unsur-unsur yang meliputi wahana mencari penyelesaian masalah

memiliki kualitas yang tinggi. Pernyataan ini didasari oleh penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,70. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain, maka wahana mencari penyelesaian masalah menjadi prioritas kedua dalam kegiatan kelompok kerja guru.

Dimensi keempat, wahana sumber belajar dan kerja sama anggota yang meliputi ketersediaan peralatan, waktu, dan tenaga yang digunakan, pengaran mengembangkan kurikulum, melakukan simulasi mengajar, dan peningkatan kemampuan guru. Unsur-unsur yang meliputi wahana sumber belajar dan kerja sama anggota memiliki kualitas yang tinggi. Pernyataan ini didasari oleh penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,65. Jika dilihat dari perbandingan dengan hasil rata-rata dan dibandingkan dengan dimensi lain, maka wahana mencari penyelesaian masalah menjadi prioritas ketiga dalam kegiatan kelompok kerja guru.

Dalam variabel kelompok kerja guru, dimensi kedua yaitu wahana menemukan gagasan baru memiliki rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Kegiatan ini meliputi guru bertukar pikiran tentang informasi/ide-ide baru yang berhubungan dengan proses pendidikan, berkomunikasi mengenai pembaharuan pendidikan, berdiskusi tentang pengalaman sekolah masing-masing, dan berbagi pengalaman berdasarkan hasil studi banding, pelatihan, dan karya wisata dengan hasil rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,62. Menurut Yudha Saputra (2006, hlm. 421) mengungkapkan bahwa “ Kelompok Kerja Guru (KKG) mata pelajaran pendidikan jasmani di SD menjadi salah satu wadah kerjasama dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar”. Maka wahana menemukan gagasan baru perlu dilakukan agar pendidik dapat mendiskusikan pembaharuan yang ada dalam dunia pendidikan, sehingga pengetahuan pendidik tentang pembaharuan pendidikan bertambah dan dapat meningkatkan kinerja mengajar pendidik.

Analisis Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Hasil pengolahan data terkait pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru diperoleh persamaan regresi $Y = 14,232 + 0,793 X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 di taraf signifikansi hitung $(22,892) > t_{tabel} (1,96)$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (supervisi akademik

kepala sekolah) terhadap Y (kinerja mengajar guru) dan berada pada kategori sangat kuat. Pendapat tersebut didasarkan pada kategori yang berlaku dengan perolehan nilai r hitung sebesar 0,815 yang terletak pada interval 0,800 – 1,000.

Adapun koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 66,4%, sedangkan 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon). Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson dalam Suharsaputra (2010, hlm. 147-148) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang tidak diuji dalam penelitian ini adalah imbalan dan sumber daya.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru” diterima. Hal ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya; Neagley dan Evan, Glickman serta geovanni (Ditjen PMPTK, 2007) menunjukkan bahwa “kegiatan supervisi kepala sekolah yang termasuk pada kegiatan pengembangan guru dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas, khususnya tugas di bidang pengajaran”. Hal serupa juga dinyatakan oleh Kim Marshall (2009, hlm. 20) “*Supervision (observation and coaching of teacher during the year) and evaluation (sumative judgments usually to ward the end of the school year, for teachers' personal files) are effective to improve teaching and learning*”. Seperti diungkapkan pula oleh Hoy Patrick (1986, hlm. 03) bahwa “*supervision of is the set of activities designed to improve the teaching-learning process*”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soebagyo (2012, hlm. 240) mengungkapkan bahwa “adanya pengaruh yang positif dan signifikan supervisi kunjungan kelas kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sukoharjo, menunjukkan bahwa jika supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah ditingkatkan, maka kinerja guru semakin meningkat”. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Yudha Saputra (2006, hlm. 421) bahwa “kinerja guru pendidikan jasmani SD di Kota Bandung mengalami peningkatan setelah diberikan supervisi pembelajaran yang dikembangkan”.

Analisis Pengaruh Kegiatan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Hasil pengolahan data terkait pengaruh antara kelompok kerja guru terhadap kinerja mengajar guru diperoleh persamaan regresi $Y = 51,067 + 0,490 X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,442 di taraf signifikansi $t_{hitung} (15,129) > t_{tabel} (1,96)$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

X1 (kelompok kerja guru) terhadap Y (kinerja mengajar guru) dan berada pada kategori cukup kuat. Pendapat tersebut didasarkan pada kategori yang berlaku dengan perolehan nilai r hitung sebesar 0,442 yang terletak pada interval 0,400 – 0,599.

Adapun koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 19,6%, sedangkan 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon). Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson dalam Suharsaputra (2010, hlm. 147-148) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang tidak diuji dalam penelitian ini adalah imbalan dan sumber daya.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh antara kelompok kerja guru terhadap kinerja mengajar guru” diterima. Hal ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya; Djam'an Satori (dalam Rusdiana, 2011, hlm. 56) “Kelompok kerja guru sebagai wadah kerjasama yang dapat mempertemukan kebutuhan profesional guru”. Menurut AF Tangyong dkk (Deden Herdiana, 2003, hlm. 4) menyatakan bahwa: “Kelompok kerja guru sebagai menunggu kreatifitas guru, membantu guru mengembangkan topik, menunggu sumbangan gagasan dari guru lain, sumber informasi, wadah komunikasi, bengkel kerja yang berguna, merupakan laboratorium tempat percobaan guru, tempat pembinaan kekeluargaan, dan merupakan pusat perpustakaan bagi guru”.

Tedjawati (2011, hlm. 488) dalam penelitiannya tentang *lessons study* yang berbasis KKG mengungkapkan bahwa “dampak yang dirasakan guru setelah melaksanakan program *lesson study* adalah meningkatnya kemampuan kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian”.

Analisis P Analisis Pengaruh Supervisi akademik Kepala Sekolah dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Hasil pengolahan data terkait pengaruh antara pemanfaatan fasilitas belajar dan kinerja staf prodi terhadap mutu layanan akademik diperoleh persamaan regresi $Y = 8,456 + 0,732X_1 + 0,195X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,831 di taraf signifikansi $F_{hitung} 295,367$ atau $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ (supervisi akademik kepala sekolah) dan X₂ (kelompok kerja guru) terhadap Y (kinerja mengajar guru) dan berada pada kategori sangat kuat. Pendapat tersebut didasarkan pada kategori

yang berlaku dengan perolehan nilai r_{hitung} sebesar 0,831 yang terletak pada interval 0,800 – 1,000.

Adapun koefisien determinasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebesar 69,1%, sedangkan 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon). Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson dalam Suharsaputra (2010, hlm. 147-148) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang tidak diuji dalam penelitian ini adalah imbalan dan sumber daya.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru terhadap kinerja mengajar guru” diterima. Penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya yaitu:

Makmun (2001) menyatakan bahwa “kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh (1) kepemimpinan, (2) kemampuan, (3) pendidikan dan pelatihan, (4) kesejahteraan, (5) tanggung jawab, (6) lingkungan kerja, dan (7) kepuasan kerja”. Dan berdasarkan hasil penelitian Aan P (2013, hlm. 2) “KKG merupakan wadah yang sangat membantu dalam pengembangan profesional guru secara berkelanjutan apabila berfungsi sebagaimana yang diharapkan”.

Djadjang Haris (2012, hlm.82) mengungkapkan bahwa “terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya peningkatan supervisi kepala sekolah akan menyebabkan peningkatan pada kualitas kerja guru”.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data yang diterjemahkan dalam hasil penelitian dan pembahasan terkait judul penelitian “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di SDN Se-Kecamatan Cikupa – Kabupaten Tangerang” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja mengajar guru pada SDN Se-Kecamatan Cikupa yang meliputi dimensi merencanakan, melaksanakan, menilai dan menindak lanjuti berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru memiliki kualitas yang sangat baik.
2. Supervisi akademik kepala sekolah di SDN Se-Kecamatan Cikupa yang meliputi tahap pertemuan awal, tahap observasi kelas dan tahap pertemuan akhir berada pada kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah di SDN Se-Kecamatan cikup aberjalan dengan sangat baik.
3. Kelompok kerja guru pada SDN Se-Kecamatan cikupa berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok kerja guru yang dilakukan di SDN Se-Kecamatan Cikupa berjalan dengan baik.
4. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori yang sangat kuat. Hal ini menggambarkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi kinerja mengajar guru.
5. Pengaruh kelompok kerja guru terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori yang cukup kuat. Hal ini menggambarkan

bahwa kelompok kerja guru mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru terhadap kinerja mengajar guru berada pada kriteria sangat kuat. Hal ini menggambarkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru sama-sama mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Rekomendasi

Pada dasarnya, kinerja mengajar guru yang dipengaruhi oleh pemanfaatan supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru di SDN Kecamatan Cikupa – Kabupaten tangerang sudah berjalan dengan baik. Namun ada beberapa hal yang perlu dibenahi dan ditingkatkan agar kinerja mengajar guru menjadi semakin meningkat. Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya ada beberapa rekomendasi baik dari segi hasil temuan penelitian maupun bagi peneliti selanjutnya. Beberapa rekomendasi tersebut diantaranya adalah:

6. Kinerja mengajar guru memiliki rata-rata yang sangat baik. Adapun hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan adalah pada aspek menindak lanjuti dengan melakukan remedial dan pengayaan. Agar hasil siswa dapat memenuhi kriteria ketuntasan minimum, dengan maksud meningkatkan mutu pendidikan.
7. Supervisi akademik kepala sekolah sudah berjalan dengan sangat baik, namun ada hal yang harus ditingkatkan yakni tahap pertemuan akhir. Hal yang perlu dilakukan dalam tahapan ini adalah mengatur pertemuan dan mereview kembali tujuan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran, menunjukkan data hasil observasi dan

mendiskusikannya bersama-sama, dan membuat kesimpulan serta merencanakan kembali supervisi selanjutnya.

8. Kelompok kerja guru di SDN kecamatan Cikupa – Kabupaten Tangerang memiliki rata-rata yang baik. Namun perlu ditingkatkan dalam wahana menemukan gagasan baru. Hal yang perlu dilakukan adalah saling bertukar pikiran tentang informasi pendidikan, berkomunikasi tentang pembaharuan pendidikan, dan berdiskusi mengenai pengalaman sekolah masing-masing.
9. Penulis menyadari dengan berbagai keterbatasan dan kekurangan dalam

penelitian ini, maka kiranya perlu dilakukan tindak lanjut berupa kegiatan penelitian selanjutnya secara lebih mendalam dan komprehensif agar teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat lebih teruji lagi kebenarannya. Adapun penelitian lebih lanjut tersebut bisa berfokus pada supervisi akademik kepala sekolah, kelompok kerja guru dan kinerja mengajar guru. selain itu perlu kiranya juga untuk menganalisa variabel-variabel lain (epsilon) yang mempengaruhi mutu layanan akademik diantaranya imbalan dan sumber daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2012). *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2004). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Brotosedjati, S. (2012). Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18 (3), hlm. 229-243.
- Brown et.al. (2001). *Measuring Capacity Building*. Chapel Hill: University of Carolina
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas.
- Haris, S. (2012). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, XIII (19), hlm. 74-91.
- Herdiana (2003). *Pengaruh Kegiatan Kelompok Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru*. (Tesis) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Karwati, Euis dan Priansa, Doni Juni. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*. Bandung: Alfabeta.
- Marshal, Kim. (2009). *Rethinking Teacher Supervision and Evaluation (How to Work Smart, Build Collaboration and Close the Achievement Gap)*. United State of America: Jossey Bass.
- Masaong, Kadim. (2013). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru (Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru)*. Bandung: Alfabeta.
- Matachi. (2006). *Capacity Building Framework UNESCO-IICBA*. Addis Ababa: United Nations Economic Commissions for Africa.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution, M.A. (2012) *Didaktik Asas-asas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnanda, A. (2013). Pelaksanaan Fungsi Kelompok Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Tarab kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (1), hlm. 2- 461.
- Rivai, Veithzal dan Murni, Sylviana. (2010). *Educational Management (Analisis Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Rusdiana. (2011). *Pengaruh Kelompok Kerja Guru dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kabupaten Sumedang*. (Tesis) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Saputra, Y. (2006). Supervisi Pembelajaran untuk meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17 (5), hlm. 417-424.

Suhardan, Dadang. (2010). *Supervisi Profesional, Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2010). *Adminisrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada.

Tedjawati. (2011). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui *Lesson Study*: Kasus di Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17 (4), hlm. 480-489.