

KONTRIBUSI SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING, IKLIM KERJA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU PEMBIMBING SMA SE KABUPATEN TABANAN

I.M.S. Wirata, I.N. Natajaya, K.R Dantes

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

e-mail: {suka.wirata, nyoman.natajaya, rihendra.dantes}@pasca.undiksha.co.id

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi secara sendiri-sendiri dan simultan supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan. Penelitian ini tergolong *ex-post facto*. Populasi penelitian ini berjumlah 51 orang dan seluruhnya terpilih menjadi sampel penelitian. Data supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing dikumpulkan dengan kuesioner model skala *likert*. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik dengan analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda 3 prediktor dan sumbangan efektif. Temuan penelitian ini adalah; (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing dengan sumbangan efektif kontribusi sebesar 31,1%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing dengan sumbangan efektif kontribusi sebesar 1,2% (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing dengan sumbangan efektif kontribusi sebesar 15%, dan (4) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing sumbangan efektif kontribusi sebesar 47,3%. Dengan demikian maka ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecendrungan peningkatan kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan.

Kata kunci : supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah, kepuasan kerja guru, kinerja guru pembimbing

Abstract

This research aims at discovering whether or not there is a significant separate and simultaneous contribution of counseling supervision, working climate, teachers' job satisfaction on the counseling teachers' performance in government senior high school in Tabanan Regency. This research is *ex-post facto*. The population of this research is 51 counseling teachers and all of them are selected to be the sample of this research. The data of counseling supervision, working climate, teachers' job satisfaction on the counseling teachers' performance were collected by using questionnaire with Likert scale. The collected data were analyzed by using simple regression, multiple regression with three predictors and effective contribution. This research discovers: (1) there is a significant contribution of counseling supervision on the counseling teachers' performance with efektif contribution of 31,1%, (2) there is a significant contribution of working climate on the counseling teachers' performance with efektif contribution of 1,2% (3) there is a significant contribution of teachers' job satisfaction on the counseling teachers' performance with efektif contribution of 15%, and (4) simultaneously, there is a significant contribution of counseling supervision, working climate, teachers' job satisfaction on the counseling teachers' performance in government senior high school in Tabanan Regency with efektif contribution of 47,3%. So that all the independent variables

can be used as predictors of the improvement of counseling teachers' performance in Senior High School in Tabanan.

Keywords : counseling supervision, working climate, teachers' job satisfaction, counseling teachers' performance

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan adalah indikator yang sangat fundamental dalam menakar kemajuan suatu bangsa. Hal ini sangat beralasan mengingat pendidikan adalah dasar maju mundurnya suatu bangsa. Pendidikan yang bagus dapat mempersiapkan para generasi mudanya untuk mampu bersaing dan berkompetisi di tengah ketatnya persaingan zaman saat ini. Amerika Serikat adalah salah satu negara super power dimana kualitas pendidikannya terbilang yang terbaik di dunia. Hal ini bisa terlihat dari 10 besar universitas terbaik dunia, 8 universitas berada di Amerika. Dua universitas sisanya berasal dari Inggris yaitu Universitas Cambridge dan Oxford yang mana Inggris juga merupakan negara maju dan kuat di dunia.

Lalu bagaimana dengan Indonesia? Negara Indonesia masih dikategorikan sebagai negara berkembang. Namun pemerintah Indonesia tentu punya cita-cita menjadikan negara ini sebagai negara maju. Berbagai langkah-langkah inovatif telah dilakukan oleh pemerintah, antara lain: wajib belajar 12 tahun, sekolah gratis dengan memberikan BOS, BOS pendamping dan DAK, pergantian kurikulum menjadi kurikulum 2013, pemberian seminar dan loka karya. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu mendongkrak kualitas pendidikan Indonesia sehingga melahirkan generasi muda yang berkompeten.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah mengaturnya dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Dalam UU tersebut, pendidikan nasional diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Pelaksanaan pendidikan secara formal dilakukan di sekolah. Sekolah merupakan tempat terjadinya interaksi antara peserta didik dan pendidik. Di sekolah pula, fungsi pendidikan dijalankan untuk mencapai tujuan luhur pendidikan itu sendiri yaitu mencetak generasi muda yang cerdas dan berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya dibutuhkan kerjasama yang serius antar semua komponen sekolah, seperti: kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha,

keamanan, kebersihan dan siswa. Semua komponen tersebut akan saling berpengaruh satu sama lain dan semua komponen tentu harus menjalankan fungsinya dengan baik.

Sebagaimana dikatakan oleh Dantes (2005: 245-246), bahwa di dalam pendidikan formal, guru menempati posisi yang paling strategis dalam pengelolaan dalam proses belajar mengajar, karena guru tugasnya sebagai perancang, mengarahkan dan mengelola proses belajar mengajar dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan untuk kesejahteraan subyek anak didik.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pembelajaran sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996: 90) mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru seharusnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan

tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

Selain guru yang mengajar mata pelajaran, guru pembimbing tidak bisa diabaikan peranannya. Guru pembimbing memiliki peran untuk bisa memberikan bimbingan kepada peserta didik. Prayitno (1997: 23) menyatakan bahwa bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depan.

Bimbingan dalam rangka menemukan pribadi dimaksudkan agar peserta didik mengenal kekuatan dan kelemahan dirinya sendiri, serta menerimanya secara positif dan dinamis sebagai modal pengembangan diri lebih lanjut. Bimbingan dalam rangka mengenal lingkungan dimaksudkan agar peserta didik mengenal secara objektif lingkungan, baik lingkungan sosial ekonomi, lingkungan budaya yang sarat dengan nilai dan norma-norma, maupun lingkungan fisik dan menerima berbagai kondisi lingkungan itu secara positif dan dinamis pula. Sedangkan bimbingan dalam rangka merencanakan masa depan dimaksudkan agar peserta didik mampu mempertimbangkan dan mengambil keputusan tentang masa depannya sendiri, baik yang menyangkut bidang pendidikan, bidang karir, maupun bidang budaya/keluarga/kemasyarakatan.

Dari uraian tersebut sangatlah jelas betapa pentingnya bimbingan diberikan kepada peserta didik. Hal ini akan bisa mengarahkan siswa untuk bisa menemukan jati dirinya sendiri yang pada akhirnya siswa bisa merencanakan masa depannya. Masa depan yang tentu sesuai dengan karakternya. Sehingga siswa akan menjadi produktif di masa depan. Ini merupakan tugas berat bagi seorang guru pembimbing karena guru pembimbing harus bisa mengarahkan siswa untuk mengenal dirinya sendiri. Jika guru pembimbing lalai mengawasi peserta didik, maka dapat dibayangkan dampak negatifnya bagi peserta didik.

Dewasa ini kita sering melihat aksi kenakalan remaja yang sudah melampaui batas-batas peserta didik. Ada yang terjebak dalam dunia hitam narkoba, seks

bebas, kebut-kebutan di jalan, corat-coret, dan tawuran antar pelajar. Tentu hal ini membuat semua orang mengelus dada karena sangat miris dilakukan oleh peserta didik. Pertanyaan sekarang muncul tentang kinerja guru dalam mendidik. Banyak pandangan di masyarakat yang menyatakan guru gagal dalam mendidik peserta didik. Guru hanya baru sebatas mampu memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, tapi belum bisa membentuk karakter peserta didik menjadi berakhlak mulia.

Di sinilah tantangan berat seorang guru pembimbing untuk memberikan pemahaman tentang apa hakekatnya sebagai manusia dan peserta didik. Guru pembimbing pun harus bisa menghilangkan kesan bahwa ke ruang bimbingan konseling atau menghadap guru pembimbing adalah suatu yang buruk. Kesan seperti itu harus bisa dihapuskan agar peserta didik benar-benar memanfaatkan guru pembimbing sebagai orang yang bisa memberikan solusi terhadap permasalahan yang mereka hadapi. Guru pembimbing harus bisa mengarahkan peserta didik agar mau dan sadar untuk menemui guru pembimbing atau ke ruang BK jika mendapatkan masalah akademis dan non-akademis.

Untuk mengetahui apakah peran guru pembimbing sudah sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku, perlu dilakukan pengawasan terhadap kinerja guru pembimbing itu sendiri. Dalam hal ini pengawasan tentunya bisa dilakukan oleh semua komponen sekolah, tapi yang paling penting melakukan ini adalah kepala sekolah. Hal ini karena kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu sekolah dan tugas utama seorang kepala sekolah adalah melakukan kegiatan pengawasan atau supervisi di sekolah. Supervisi secara umum dilakukan untuk mengecek apakah program sekolah telah berjalan sesuai koridor atau program yang direncanakan. Di samping itu, supervisi dilakukan untuk mengecek semua permasalahan yang ada di sekolah sehingga kepala sekolah akan dapat mengatasi masalah yang ada dengan cepat dan tepat.

Berkenaan dengan kinerja guru pembimbing, kepala sekolah harus mampu melakukan supervisi yang baik kepada guru pembimbing. Jangan sampai ada guru pembimbing yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal. Jika terdapat guru pembimbing yang tidak menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, maka kepala sekolah bisa melakukan pendekatan dan mengarahkan mereka. Di sinilah ketegasan dan kecerdasan kepala sekolah ditantang karena kepala sekolah yang tidak tegas dan cerdas akan disepelekan oleh guru. Setelah melakukan supervisi perlu kepala sekolah melakukan diskusi dengan guru pembimbing. Agar bisa diketahui apa saja masalah-masalah yang dihadapi oleh guru pembimbing dalam menjalankan tugas profesionalnya. Keterbukaan dan diplomasi tentu sangat diharapkan agar terjadi titik temu antara kedua belah pihak. Sehingga supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan berkelanjutan dan ditindak lanjuti untuk peningkatan kualitas kinerja guru pembimbing.

Selain supervisi kepala sekolah iklim kerja sekolah tentu juga tidak dapat diabaikan peranannya. Iklim kerja guru (*work climate*) adalah suasana kerja ditempat mereka bekerja ditandai dengan adanya rasa aman, tenang, tentram, terjadi interaksi yang baik antara personil, adanya keterbukaan, terciptanya suasana keterbukaan, rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Hoy dan Miskel (2001: 97) mengemukakan tiga unsur pokok yang mempengaruhi tingkah laku sosial yaitu : (1) lembaga atau institusi, (2) kelompok, (3) dan unsur individu. Ketiga unsur tersebut akan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Sebagaimana yang telah disampaikan bahwa sekolah merupakan sebuah lembaga dimana di dalamnya terdapat kelompok dan individu. Kelompok yang dimaksud adalah guru, pegawai, siswa dan para pimpinan. Selain sebagai kelompok, merekapun juga berperan sebagai individu. Kinerja guru akan baik jika kesemua komponen itu menjalankan fungsinya dengan baik. Sehingga akan terjadi keharmonisan dalam sebuah tempat kerja.

Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator

dalam peningkatan kualitas guru. Iklim kerja sekolah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sukmadinata, 2003: 105). Iklim kerja yang kondusif tentu akan membuat guru merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Di sini akan terlihat adanya saling menghargai dan menghormati antar warga sekolah. Keadaan yang seperti inilah yang akan menumbuhkan rasa memotivasi diri untuk senantiasa meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang juga mempunyai pengaruh yang dekat dengan kinerja guru adalah kepuasan kerja guru itu sendiri. Kepuasan kerja (job-satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2002: 45). Lebih lanjut dinyatakan adalah kepuasan kerja dapat diketahui dari sikap yang dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu akan memiliki dorongan kerja dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang guru.

Lebih lanjut Siagian (1900: 53), menyebutkan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Dinyatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang misalnya sifat pekerjaan, pekerjaan memiliki otonomi untuk bertindak, adanya variasi, adanya umpan balik, adanya program perkenalan yang tepat, lingkungan kerja yang kondusif. Penting untuk digarisbawahi bahwa guru harus memandang pekerjaannya secara positif. Hal ini akan berdampak positif pula untuk kinerja guru itu sendiri.

Pada kenyataannya masih banyak guru yang terlalu cepat puas akan pekerjaannya. Tentu ini adalah hal buruk terhadap kinerja guru itu sendiri. Guru yang cepat puas akan pekerjaannya biasanya bekerja asal-asalan. Asal pekerjaannya beres, itu yang menjadi

tolok ukur bukan pada kualitas pekerjaannya. Untuk itulah, guru perlu menanamkan kepuasan kerja yang tinggi pada dirinya sendiri.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya bisa diprediksi adanya keterkaitan antara kinerja guru pembimbing dengan kegiatan supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru itu sendiri. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui secara empiris bagaimana ketiga faktor itu bisa berkontribusi terhadap kinerja guru. Sehingga dikemudian hari akan bisa menjadi cerminan bagi semua pihak pengembangan dan peningkatan kualitas layanan konseling.

Dari pemaparan di atas, ada empat pokok permasalahan yang perlu diteliti, yaitu:

- a. Seberapa besar kontribusi supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan?
- b. Seberapa besar kontribusi iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan?
- c. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan?
- d. Seberapa besar kontribusi secara bersama-sama supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan?

METODE PENELITIAN

Untuk melakukan penelitian ini, rancangan *ex-post facto* diterapkan. Artinya data diambil secara langsung tanpa melakukan eksperimen terlebih dahulu. Penelitian ini melibatkan 51 sampel yang merupakan guru BK di Kabupaten Tabanan. Mereka dipilih dengan teknik *sampling* sensus kemudian, kuesioner supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah, kepuasan kerja guru dan kinerja guru pembimbing yang sudah divalidasi diberikan kepada sampel untuk dijawab. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara

statistik yang meliputi korelasi product moment, korelasi ganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda 3 prediktor dan sumbangan efektif.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 73.036 + 0,469X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,66. Dari perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 6,158 dengan nilai kritis sebesar 2,021 untuk $dk=49$ pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{kritis} maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan adalah signifikan. Besar kontribusi supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing adalah sebesar 43,6%. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi supervisi bimbingan konseling semakin tinggi pula kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa supervisi bimbingan konseling dapat digunakan sebagai penentu kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan atau dengan kata lain bahwa supervisi bimbingan konseling berfungsi determinan terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan. Sumbangan efektif (SE) variabel supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan sebesar 31,1 %. Dengan kata lain, supervisi bimbingan konseling berkontribusi 31,1 % terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan.

Supervisi bimbingan konseling merupakan salah satu faktor penting yang bisa berpengaruh positif terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan. Supervisi bimbingan konseling bisa menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru pembimbing karena akan ada masukan-masukan positif terhadap kinerja para guru pembimbing. Hal ini akan menjadi bahan evaluasi bagi para guru pembimbing

dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka bisa langsung bertanya dan menyampaikan hambatan-hambatan yang mereka alami dalam menjalankan profesi mereka sebagai guru pembimbing.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Ardika (2010). Dalam tesisnya yang berjudul kontribusi supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung ditemukan adanya kontribusi positif supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 46,30% dengan sumbangan efektif sebesar 22,23%. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi bimbingan konseling sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pembimbing. Semakin tinggi kualitas supervise bimbingan konseling maka semakin tinggi pula kinerja guru pembimbing. Oleh karena itu, menyelenggarakan supervisi pembimbing yang berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan.

Menurut Purwanto (1995: 45), supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dalam konteks penelitian ini supervise bimbingan konseling sangat diperlukan supaya para guru pembimbing di sekolah mendapatkan arahan, masukan dan pembinaan yang baik setiap waktu. Jika mereka tidak mendapatkan bimbingan yang cukup maka mereka akan kurang mendapatkan refleksi terhadap kinerja mereka. Pada akhirnya, efektifitas kinerja para guru pembimbing akan menurun dan akan sangat berpengaruh pada perkembangan siswa di sekolah karena tidak mendapatkan pelayanan prima dari guru pembimbing mereka.

Dengan mendapatkan supervisi bimbingan konseling, para guru pembimbing akan selalu mendapatkan pembaharuan informasi mengenai penanganan siswa bermasalah sehingga dapat diatasi dengan efektif dan efisien. Selain itu, para guru pembimbing juga bisa mendapatkan kesempatan untuk

membagi permasalahan yang dialaminya dengan supervisor sehingga bisa ditemukan pemecahan masalah yang lebih baik.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 61.546 + 0,362X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,414. Dari perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,180 dengan nilai kritis sebesar 2,021 untuk $dk=49$ pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{kritis} maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan adalah signifikan. Besar kontribusi supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing adalah sebesar 17,1%. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi iklim kerja sekolah semakin tinggi pula kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja sekolah dapat digunakan sebagai penentu kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan atau dengan kata lain bahwa iklim kerja sekolah berfungsi determinan terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan sebesar 1,2 %. Dengan kata lain, iklim kerja sekolah berkontribusi 1,2 % terhadap kinerja guru pembimbing SMA se-Kabupaten Tabanan.

Iklim kerja sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suasana sekolah di dalam sekolah baik dari segi sarana prasarana maupun hubungan sosialnya. Sarana prasarana memegang peranan penting didalam menciptakan iklim kerja yang baik karena akan sangat mempengaruhi kinerja para guru, khususnya para guru pembimbing. Sebagai contoh, jika guru pembimbing tidak mempunyai ruangan yang representatif untuk memberikan konseling kepada siswanya maka efektifitas konseling juga akan menurun kualitasnya.

Selain itu, hubungan individu satu dengan individu lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja para guru pembimbing. Jika suasana kerja di sekolah saling dukung dan tidak adanya friksi antar guru maka para guru pembimbing juga akan termotivasi memberikan yang terbaik kepada sekolah. Namun jika suasana yang tercipta di sekolah adalah ketegangan maka para guru juga akan merasa enggan untuk memberikan yang terbaik kepada sekolah. Oleh karena itu, hubungan yang harmonis antar warga sekolah yang mencakup, para guru, siswa, staf pegawai dan kepala sekolah akan memicu kinerja yang lebih baik pula.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ardika (2010) dengan judul "Kontribusi supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung" ditemukan fakta bahwa iklim kerja sekolah berkorelasi positif terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 45.50% dengan sumbangan efektif sebesar 23,77%. Hal ini mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim kerja sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru pembimbing di sekolah tersebut.

Depdiknas (2000) mendefinisikan iklim kerja sekolah sebagai suasana kerja yang ada di lingkungan sekolah yang meliputi suasana kerja secara fisik dan suasana kerja secara psikologis. Dari definisi ini bisa kita lihat bahwa ada 2 faktor yang menentukan suatu sekolah memiliki iklim kerja yang baik atau tidak yaitu, faktor fisik dan faktor psikologis. Faktor fisik meliputi sarana prasarana sekolah maupun hal nyata yang bisa dilihat kasat mata. Hal ini sangat penting karena jika sekolah tidak mempunyai sarana dan prasarana pendukung yang baik maka tidak akan tercipta iklim kerja yang baik pula. Sedangkan faktor psikologis menyangkut pada hubungan psikologis antar warga sekolah yang mencakup, para guru, siswa, staf pegawai dan kepala sekolah. Jika tercipta hubungan yang harmonis maka kualitas iklim kerja akan otomatis meningkat pula karena secara psikologis para warga

sekolah tidak memiliki beban pikiran dalam menjalankan aktivitasnya di sekolah. Mereka akan senang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Teori ini didukung juga oleh Sukmadinata (2003) yang mengatakan bahwa iklim kerja sekolah merupakan suasana lingkungan tempat diselenggarakannya pendidikan. Lingkungan yang dimaksud meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual, dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, Safaria (2004) juga mengartikan iklim kerja sekolah merupakan suasana umum sekolah yang dirasakan oleh warga sekolah, melalui bangunan fisik, setting ruang kerja, cara berinteraksi antar warga, dan proses komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah. Berdasarkan penjelasan ketiga teori di atas maka secara implisit yang berperan untuk menciptakan iklim kerja yang baik di sekolah adalah seluruh warga sekolah itu sendiri. Tidak bisa tanggung jawab ini diserahkan semata-mata kepada kepala sekolah, guru, siswa maupun staf pegawai. Semuanya memegang peranan kunci untuk menciptakan iklim kerja yang baik di sekolah.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 84.769 + 0,298X_3$ dengan nilai korelasi sebesar 0,55. Dari perhitungan didapat nilai t-hitung sebesar 4,615 dengan nilai kritis sebesar 2,021 untuk $dk=49$ pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai r-hitung lebih besar daripada r-kritis maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan adalah signifikan. Besar kontribusi kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan adalah sebesar 30,3%. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru semakin tinggi pula kinerja guru pembimbing SMA se

Kabupaten Tabanan. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa kepuasan kerja guru dapat digunakan sebagai penentu kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja guru memiliki sumbangan relatif sebesar 31,6% dan sumbangan efektif (SE) variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing se-Kabupaten Tabanan sebesar 15 %. Dengan kata lain kepuasan kerja guru berkontribusi 15 % terhadap kinerja guru pembimbing SMA se-Kabupaten Tabanan.

Kepuasan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2002: 45). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu akan memiliki dorongan kerja dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Guru dengan kepuasan kerja tinggi senantiasa melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan tidak setengah-setengah. Para guru ini akan selalu melihat pekerjaannya dengan positif dan selalu ingin mengembangkan dirinya. Hal ini akan sangat berdampak positif terhadap kinerja mereka di sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra (2010) dengan judul "Hubungan Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD-SMP Satu Atap (SSA) di Kabupaten Buleleng". Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 9,70% dan sumbangan efektif sebesar 8,341%. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan mengakibatkan kinerja guru yang tinggi pula.

Osborne (1982) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja. Seorang pekerja yang

memiliki semangat kerja yang positif, tentu hal ini akan berdampak positif juga terhadap kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika seorang pekerja memiliki kepuasan kerja yang negatif atau rendah maka cenderung akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. Sementara itu, Davis dan Newstorm (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan nyaman dan tidak nyaman serta emosi yang terkait dengan pandangan mereka terhadap pekerjaannya. Jika Osborn memandang kepuasan kerja dari sudut pandang positif dan negatif, Newstorm dan Davis melihatnya dari sisi kenyamanan. Orang yang memandang pekerjaannya sebagai sebuah tanggung jawab mulia, tentu akan berusaha menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal ini yang membuat seorang pekerja akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi setiap guru, khususnya guru pembimbing memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk mendorong terciptanya semangat kerja yang tinggi dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56.383 + 0,358X_1 + 0,026X_2 + 0,151X_3$ dengan Freg = 15,950 dengan probabilitas (p) 0.000 (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran). Dari hasil perhitungan didapat nilai korelasi sebesar 0,504 dan nilai F-hitung sebesar 15,950. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan F-kritis pada tabel. Pada tabel didapat nilai kritis sebesar 2,79 untuk dk penyebut=49 dan dk pembilang=3 pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-kritis maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru pembimbing adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (Ho) yang menyatakan "secara bersama-sama, tidak ada korelasi yang signifikan antara

supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap kualitas kinerja guru pembimbing" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (Ha) yang diajukan, yaitu "secara bersama-sama, terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap kualitas kinerja guru pembimbing" diterima. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut memiliki sumbangan efektif kontribusi sebesar 47,3% terhadap kualitas kinerja guru pembimbing SMA se Kabupaten Tabanan.

Supervisi bimbingan konseling lebih mengacu kepada evaluasi kinerja dari pihak berwenang, dalam hal ini kepala sekolah maupaun dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan terhadap guru pembimbing. Dari hasil supervisi ini bisa dilihat kelemahan maupun kelebihan tiap guru pembimbing dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil ini kemudian bisa ditindaklanjuti untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Sedangkan iklim kerja sekolah merupakan faktor penting dalam menumbuhkan motivasi kerja para guru pembimbing sehingga diharapkan nantinya kinerja mereka juga akan meningkat. Iklim kerja ini lebih merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi psikologi para guru pembimbing dalam menjalankan tugas mereka di sekolah. Dalam hal persepsi mereka terhadap pekerjaan yang dihadapi maka kepuasan kerja guru pembimbing juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja yang positif akan memberi dampak positif terhadap kinerja mereka di sekola. Jika mereka kepuasan kerja mereka negative maka otomatis kinerja mereka juga akan cenderung negatif. Menurut teori motivasi dua faktor Herzberg (Sudita 2000), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut yaitu, faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik.

Ardika (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada SMA Negeri di Kabupaten Badung" menemukan bahwa ketiga variabel bebas memiliki korelasi

yang positif terhadap variabel bebas dan secara bersama-sama pula ketiga variabel bebas berkorelasi positif terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel bebas yang sama, yaitu supervisi bimbingan konseling dan iklim kerja sekolah dengan variabel bebas pada penelitian yang dilakukan oleh Ardika.

Hal yang sama juga ditemukan oleh Mahendra (2010) dalam tesisnya yang berjudul "Hubungan Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD-SMP Satu Atap (SSA) di Kabupaten Buleleng". Dalam penelitian ini ditemukan salah satu variabel bebas, yaitu kepuasan kerja guru memberi determinasi yang positif terhadap kinerja guru itu sendiri.

Dari paparan di atas tampak hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang terdahulu yang menunjukkan keterkaitan antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat melengkapi hasil-hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memperkaya kajian tentang kinerja guru pada umumnya dan kinerja guru pembimbing pada khususnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, terdapat empat kesimpulan yang bisa ditarik, yaitu: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru-guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 73.036 + 0,469X_1$ dengan kontribusi sebesar 43,6% dan sumbangan efektif sebesar 31,1%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru-guru pembimbing melalui persamaan garis regresi: $\hat{Y} = 61.546 + 0,362X_2$ dengan kontribusi sebesar 17,1% dan sumbangan efektif sebesar 1,2%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru-guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 84.769 + 0,298X_3$ dengan kontribusi sebesar 30,3% dan sumbangan efektif sebesar 15% dan (4)

secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56.383 + 0,358X_1 + 0,026X_2 + 0,151X_3$ dengan sumbangan efektif berkontribusi sebesar 47,3%.

Dari hasil tersebut terdapat tiga saran yang perlu direkomendasikan. Pertama, para guru harus selalu meningkatkan kinerja mereka agar tidak ketinggalan jaman. Banyak teori dan metode pembimbingan yang selalu berkembang. Dengan menjadi selalu terbaharui akan informasi maka setiap guru pembimbingan akan mempunyai alternatif dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam menangani masalah yang dialami oleh para peserta didik. Kedua, Mengingat bimbingan konseling mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan terutama menangani anak yang bermasalah, maka kepala sekolah harus selalu bisa melakukan supervisi bimbingan konseling untuk senantiasa mengawasi kinerja guru pembimbingnya. Ketiga, Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor penentu kualitas kinerja para guru pendamping sehingga para pemangku kebijakan dapat menggunakan hasil penelitian empiris ini dengan tepat. Keempat, Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan hendaknya selektif dalam mengangkat dan menempatkan guru Bimbingan Konseling dan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, I Putu Gede. 2010. Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada SMA Negeri Di Kabupaten Badung. Tesis. Pascasarjana. Undiksha.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. Indikator Keberhasilan Kepala Sekolah SMK/BL/PT. Jakarta:

- Direktorat Pendidikan Menengah
Kejuruan.
- Gunawan. Ary. H. 1996. *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hoy, W.K. dan Miskel, C.G. 2001. *Educational Administration a System Approach to Managing London: Addisonwesely Publishing Company*.
- Osborne, David, dan Ted Gaebler. 1982. *Mewirauahakan Birokrasi*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa Abdul Rosyid, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Prayitno. 1997. *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalim. 1995. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S.P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Staodih. 2003. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.