

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN SUPERVISI
AKADEMIK DENGAN KINERJA MENGAJAR GURU SMA
NEGERI DI KABUPATEN KUBU RAYA**

ARTIKEL PENELITIAN

Oleh :

**DARSITA
NIM F22210008**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2014**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN SUPERVISI
AKADEMIK DENGAN KINERJA MENGAJAR GURU SMA
NEGERI DI KABUPATEN KUBU RAYA**

ARTIKEL

Oleh :

**DARSITA
NIM F22210008**

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Herculanus Bahari Sindju ,
M.Pd
NIP. 19520108 1983121001

Dr. H. Martono, M.Pd
NIP. 196803161994031014

Mengetahui,

Dekan FKIP
Universitas Tanjungpura Pontianak

Ketua Prodi Magister
Administrasi Pendidikan

Dr. H. Martono, M.Pd
NIP. 196803161994031014

Dr. Wahyudi, M.Pd
NIP. 1959011119885031002

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN SUPERVISI AKADEMIK DENGAN KINERJA MENGAJAR GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN KUBU RAYA

Darsita, Herculanus Bahari Sindju, Martono

Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: darsita2014@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the contribution of school organizational climate and academic supervision of the teacher's teaching performance high schools in Kubu Raya district either partially or simultaneously. this study is an ex post facto study uses a quantitative approach to associative forms. Population of 201 high school teachers in the state of Kubu Raya district. While the study sample was 134 teachers randomly selected by simple random sampling technique. data obtained by questionnaire instrument and analyzed with descriptive statistics and inferential statistics using multiple regression. The results of data analysis showed: (1) School Organizational climate in SMA of Kubu Raya district includes most of the categories the data quite well with the contribution of school organizational climate are 52.99%. While supervision in conducted the principal academic high schools in Kubu Raya district includes most of the categories quite well with the contribution of academic supervision are 40.30%. For the performance of teachers to teach high schools in Kubu Raya district includes most of the categories with the contribution performance of teachers are 42.54%, (2) There is a significant relationship between organizational climate schools with teachers teaching performance high schools in the District Kubu Raya, (3) There is a significant relationship between academic supervision by teachers teaching performance high schools in Kubu Raya District, (4) There is a significant relationship between school organizational climate and academic supervision together with teacher teaching performance high schools in the District Kubu Raya.

Keyword: School Organizational Climate, Academic Supervision, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan pembelajaran di sekolah, guru memegang peranan utama dan merupakan orang yang bersentuhan langsung dengan siswa. Melalui guru juga perkembangan dan kemajuan siswa ditentukan. Thoifuri (2008:vi) menyatakan bahwa sosok guru diharapkan “mampu mengetahui dan memahami kondisi, lingkungan permainan, bakat, kecenderungan, dan kondisi orang tua siswa”. Di samping itu guru juga harus bisa menciptakan lingkungan belajar yang nyaman sehingga siswa senang belajar di sekolah. jadi

dapat dipastikan berhasilnya pendidikan siswa sangat tergantung pada pertanggungjawaban guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kunci utama untuk memajukan pendidikan siswa di sekolah adalah berasal dari kualitas guru.

Namun kenyataannya, menjadi seorang guru tidaklah mudah. Dalam menjalankan tugasnya, guru dituntut memiliki sifat pengabdian, memiliki kesabaran, memiliki kedisiplinan, keteladanan dan komitmen. Di samping itu, dalam menjalankan tugasnya

seorang guru juga harus memiliki kemampuan profesional. Wakamimbang (2011:134) menyatakan “guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik.”

Seorang guru profesional dalam menjalankan tugasnya selalu menunjukkan komitmen yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya. Guru profesional memiliki kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Dengan adanya kesadaran dan kecintaan terhadap pekerjaannya sebagai guru, akan mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Guru dengan semangat tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja mengajarnya lebih baik.

Kinerja mengajar guru adalah prestasi atau keberhasilan yang dicapai guru melalui kemampuan mengajarnya. Kinerja mengajar guru merupakan gambaran perilaku yang diperlihatkan guru sewaktu ia melakukan tugas mengajar untuk keberhasilan peserta didiknya. Kinerja mengajar guru berkaitan erat dengan cara guru memberikan pelayanan kepada siswa.

Seperti halnya guru, kepala sekolah merupakan motor penggerak utama dalam setiap penyelenggaraan kegiatan sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Satu diantara tugas yang harus dilakukan adalah melaksanakan supervisi akademik kepada guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Lovell (1983:11) “*A supervisor is a person formally designated by the organization as ‘supervisor’ to improve curriculum and instruction in order to improve the quality of learning of students*”. Artinya seorang supervisor adalah orang yang ditunjuk secara resmi oleh organisasi sebagai pengawas untuk meningkatkan kurikulum dan pengajaran dalam rangka meningkatkan kualitas belajar siswa.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor, harus memiliki kemampuan melakukan pengawasan, penilaian dan pembinaan kepada guru secara terus menerus. Adapun

pengawasan, penilaian dan pembinaan tersebut menurut Sergiovanni (1982:vii) dilakukan sebagai “*a human enterprise which seeks to help teachers provide high quality classroom experiences for students*” yaitu upaya sekolah untuk membantu guru memberikan pengalaman belajar berkualitas tinggi kepada siswa di kelas. Sejalan dengan pernyataan tersebut Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan (2012:7) menggunakan istilah supervisi akademik sebagai “*Serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran*”.

Kegiatan supervisi akademik merupakan sarana pendidikan. Sergiovanni (1991:281) menyatakan, “*Supervision is viewed not as something done to teachers but as a process in which teachers participate as partners*.” Artinya pengawasan dipandang bukan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk guru tetapi sebagai proses dimana guru berpartisipasi sebagai mitra. “Pengawasan mutu proses pembelajaran di dalam kelas yang disebut mengajar diyakini sebagai esensi dasar bagi peningkatan mutu pendidikan” (Suhardan, 2010:v). Oleh karena itu kegiatan supervisi hendaknya rutin dilaksanakan kepala sekolah terhadap guru sebagai salah satu kegiatan yang dipandang positif dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan upaya meningkatkan kinerja mengajar guru.

Pelaksanaan supervisi akademik secara tepat akan meningkatkan kinerja mengajar guru. Untuk itu supervisi akademik sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan. Menurut penjelasan Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (2010:47) pelaksanaan supervisi akademik dilakukan melalui tiga tahapan yaitu “*tahapan pra observasi, observasi pembelajaran, dan pasca observasi*.”

Berdasarkan hasil pemantauan sementara di SMA Negeri Kabupaten Kubu Raya, ternyata pelaksanaan supervisi akademik masih jauh dari harapan. Masih terdapat kepala SMA

Negeri yang ada di Kabupaten Kubu Raya belum melaksanakan dan memanfaatkan secara maksimal fungsinya sebagai supervisor untuk melaksanakan pembinaan terhadap guru. Hal tersebut disebabkan karena kepala sekolah beranggapan bahwa guru mereka sudah profesional sehingga tidak perlu lagi untuk disupervisi. Sementara itu menurut pandangan guru kegiatan supervisi akademik hanyalah upaya kepala sekolah untuk mencari kesalahan guru. Akibatnya kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah seringkali membuat takut para guru.

Selain itu, hasil pemantauan sementara di SMA Negeri Kabupaten Kubu Raya terkait inerja mengajar guru menunjukkan bahwa guru belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. indikasinya terlihat dari beberapa hal seperti: (1) guru masih sering terlambat masuk kelas, (2) belum menyusun perencanaan pembelajaran secara lengkap, dan (3) minimnya penggunaan media dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Selain kegiatan supervisi, suasana atau iklim sekolah sebagai tempat belajar mengajar juga ikut menentukan kinerja mengajar guru. Stinnett (1968:226) menyatakan, "*It has long been recognized that there is high correlation between good working condition and high level of performance by workers*". artinya telah lama diakui bahwa ada korelasi yang tinggi antara kondisi kerja yang baik dan tingkat kinerja yang tinggi para pekerja. Owens (1987:169) of themenambahkan bahwa iklim organisasi "*as the perceptions of individuals in the organization reflect the value and belief systems in the environment of the organization.*"

Lingkungan yang menyenangkan dengan sarana yang memadai merupakan unsur penting untuk meningkatkan efisien kinerja pekerja profesional. Semakin profesional seorang pekerja, mereka menuntut diberikan ruang kerja di mana mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka yang telah dilatihkan. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan "akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam rangka menanggapi sesuatu hal". Berdasarkan pendapat ahli di atas jelas bahwa

iklim organisasi merupakan gambaran suasana di tempat kerja. dengan demikian iklim organisasi sekolah adalah gambaran suasana yang terjadi pada organisasi sekolah. unsur-unsur yang menjadi pembangun dan pencipta iklim sekolah adalah kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha serta peserta didik. Melalui iklim yang kodusif, sekolah diharapkan mampu menyatukan dan mengoptimalkan sumber daya pendukung yang ada.

Namun persoalannya sekarang adalah tidak mudah menciptakan situasi lingkungan sekolah yang benar-benar nyaman, menyenangkan sekaligus aman bagi setiap orang di dalamnya, karena individu yang berada dalam organisasi sekolah bersifat majemuk. Kemajemukan itu disebabkan karena pengaruh perbedaan sifat dan tingkah laku dari tiap individu anggota organisasi sekolah. Pola tingkah laku yang timbul bisa saja bersifat positif ataupun negatif. Perilaku positif akan membantu meningkatkan iklim ositif di sekolah. Sebaliknya perilaku negatif ummnya seringkali menjadi penyebab munculnya masalah di sekolah dan dapat menjadi penghambat bagi sekolah dalam mewujudkan kondisi yang kondusif.

Kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai realisasi konkret kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Terkait dengan pengertian kinerja yang melibatkan kompetensi guru, Conny R. Semiawan dalam (Danim, 2010:59) mengemukakan bahwa kompetensi guru memiliki tiga kriteria terdiri dari: (1) *Knowledge criteria*, yaitu kemampuan intelektual yang dimiliki seorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang kemasyarakatan dan pengetahuan umum; (2) *Performance criteria*, adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan berbagai keterampilan dan perilaku yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, dan

keterampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar; (3) *Product criteria*, yakni kemampuan guru dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.

Sebagai perbandingan, Aritonang (2005:5) mengemukakan bahwa berkaitan erat dengan kinerja mengajar di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerja mengajarnya tercapai sebagai berikut: (1) Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional; (2) Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokrasi, dan cinta anak didik; (3) Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi sepuluh kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan manfiskan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Kinerja individu merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Kinerja mengajar guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Dalam perencanaan, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Sebagai evaluator, guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Penilaian kinerja mengajar guru menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental, spiritual maupun fisik-biologis.

Hasil penilaian kinerja mengajar guru dapat dijadikan sebagai gambaran tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang diperoleh guru dalam kegiatan pembelajaran. Chatib (2012:xvii) mengatakan bahwa penilaian kinerja mengajar guru sangat terkait dengan unsur manajemen kerja guru yang meliputi perencanaan, aplikasi mengajar di kelas, dan evaluasi tentang kualitas pembelajaran. Hasil pengumpulan data yang berhubungan dengan penilaian kinerja mengajar guru juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menunjukkan sejauh mana kemajuan dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dapat disimpulkan dalam rangka mengukur kinerja mengajar guru dapat dilihat saat guru sedang melaksanakan tugasnya sebagai pendidik sebagaimana guru mempersiapkannya, melaksanakannya serta bagaimana guru membuat penilaian terhadap proses belajar.

Perilaku-perilaku individu sekolah juga memperlihatkan tentang situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hubungan antar individu dan kelompok di sekolah menjadi landasan pola kerja organisasi sekolah. Hubungan antar sesama individu dan kelompok di sekolah mencerminkan suasana lingkungan di sekolah. Artinya bagaimana

suasana lingkungan sekolah adalah gambaran bagaimana iklim yang terjadi di sekolah. Tiap-tiap sekolah umumnya memperlihatkan iklim yang berbeda-beda karena disebabkan perbedaan tempat dan situasi sekolah.

Davis dan Newstrom (2002:21) mendefinisikan iklim organisasi adalah “lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melaksanakan pekerjaan mereka”. Pengertian ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit keseluruhan. Sementara itu Owen (1991:175) menyatakan bahwa “*Organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”. Artinya iklim organisasi adalah mempelajari persepsi individu yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami iklim dalam organisasi sekolah memberikan gambaran tentang kondisi lingkungan sekolah. Dimana kondisi tersebut memperlihatkan persepsi orang-orang terhadap lingkungan sekolahnya masing-masing. Persepsi-persepsi tersebut mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah. Hal ini dapat dilakukan melalui menjalin hubungan yang baik antar pribadi yang diwarnai rasa saling percaya dan rasa saling menghormati satu sama lain sangat perlu untuk mendorong individu sekolah agar memiliki pandangan yang positif terhadap sekolah. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif diharapkan juga akan mendorong terciptanya suasana lingkungan kerja yang menyenangkan bagi individu yang ada di dalamnya.

Halpin dalam (Soetopo, 2010:142) mengklasifikasikan iklim organisasi menjadi dua, yaitu *Open Climate* dan *Closed Climate*, sebagai berikut: (1) *Open Climate*, organisasi sekolah yang menganut sistem *Open Climate* atau iklim terbuka pada dasarnya adalah sekolah yang selalu membuka diri, menerima dan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungannya. Sekolah yang menggunakan sistem *open climate* akan selalu berupaya dinamis agar tetap berkembang dalam jangka yang panjang; (2) *Closed Climate*, organisasi sekolah yang

menganut sistem *closed climate* atau iklim tertutup umumnya “ditandai suatu situasi rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap para anggotanya.

Supervisi akademik dikenal juga dengan istilah supervisi instruksional atau supervisi pengajaran. Pidarta (1992:5) mengatakan bahwa “hakekat supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi yang semakin meningkat” Good Carter dalam (Herabudin, 2009:195) menyebutkan istilah supervisi sebagai “segala paya dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk mengembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran.”

Bafadal (1992:19) menyebutkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik dilakukan dengan tujuan yaitu: “1) pengawasan kualitas, 2) pengembangan profesional, dan 3) memotivasi kerja guru.” Selanjutnya Daryanto dalam (Herabudin, 2009:199) mengemukakan bahwa pelaksanaan supervisi akademik bertujuan untuk “meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional.” Adapun Suhardan (2010:37) mengemukakan tujuan supervisi akademik yaitu “memberikan pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif.” Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa tujuan dilaksanakannya supervisi akademik adalah untuk meningkatkan pertumbuhan, pengembangan, interaksi, penyelesaian masalah dan sebuah komitmen untuk membangun kapasitas dan kompetensi guru.

Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah haruslah tepat sasaran dan menjawab permasalahan serta kebutuhan guru. Menurut Sukesih (2013:1) sasaran supervisi akademik antara lain adalah untuk membantu guru dalam

hal: (1) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan, (3) menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan, (4) memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran/bimbingan, (5) memberikan umpan balik secara tepat dan teratur dan terus menerus pada peserta didik, (6) melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, (7) memberikan bimbingan belajar pada peserta didik, (8) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, (9) mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran dan atau bimbingan, (10) memanfaatkan sumber-sumber belajar, (11) mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan (metode, strategi, teknik, model, pendekatan, dan sebagainya) yang tepat dan berdaya guna, (12) melakukan penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan, (13) mengembangkan inovasi pembelajaran/bimbingan.

Selanjutnya Purwanto (2003:122) menyatakan bahwa seorang supervisor ketika melaksanakan kegiatan supervisi terhadap para guru di sekolah bisa menggunakan “teknik perorangan dan teknik kelompok”. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Maryono (2011:29) yang menyebutkan bahwa “teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam, yaitu teknik yang bersifat individual dan teknik yang bersifat kelompok.” Supervisi dengan teknik perorangan atau teknik individual diterapkan jika guru mengalami dan menghadapi masalah dan guru bersangkutan meminta bimbingan tersedniri dari supervisor. Teknik individu ini dapat dilakukan dengan cara: (1) orientasi guru baru; (2) kunjungan kelas, (3) individual *conference* atau pertemuan pribadi antar supervisor dengan guru bersangkutan; (4) kunjungan rumah dan (5) *intervisitation* atau saling mengunjungi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini berusaha mencari hubungan antar variabel-variabel penelitian, yaitu hubungan iklim

organisasi sekolah (X1) dengan Kinerja guru (Y), supervisi akademik (X2) dengan kinerja guru (Y) dan hubungan iklim organisasi sekolah (X1) dan supervisi akademik (X2) secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya (Y)

Data penelitian dikumpulkan dengan metode *ex post facto* yaitu pencarian data empirik yang sistematis dengan variabel bebas yaitu iklim organisasi sekolah (X1) dan supervisi akademik (X2) peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap variabel bebas melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah dialami oleh subjek penelitian. Selanjutnya peneliti mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri yang ada di Kabupaten Kubu Raya selama satu bulan yaitupada bulan April 2013. Subjek penelitian adalah semua guru SMA Negeri yang berada di wilayah Kabupaten Kubu Raya. Peneliti memilih wilayah Kabupaten Kubu Raya sebagai lokasi penelitian didasarkan pertimbangan kemudahan pengambilan data karena sebagian besar guru di SMA Negeri Kabupaten Kubu Raya merupakan rekan sejawat. Pertimbangan lain adalah keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki karena letak SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya yang tersebar di dua belas kecamatan dengan jarak tempuh antar sekolah cukup jauh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya yang tersebar di 12 sekolah dengan jumlah guru yang menjadi populasi penelitian sebanyak 201 orang. Sampel sebanyak 134 orang guru yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* dari 201 orang populasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini baik data mengenai variabel iklim organisasi sekolah, supervisi akademik dan kinerja mengajar guru adalah angket. Angket dalam penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi tiap variabel penelitian yaitu variabel iklim organisasi sekolah, supervisi akademik dan

kinerja mengajar guru. Alternatif jawaban pada tiap butir soal diukur dengan skala Likert yang disesuaikan dan diberi empat alternatif pilihan jawaban dengan pembobotan sebagai berikut: (1) Untuk pertanyaan positif (+) digunakan pembobotan : Tidak Pernah Terjadi (TP) = 1, Jarang Terjadi (JR) = 2, Sering Terjadi (SR) = 3, Selalu Terjadi (SL) = 4; (2) Untuk pertanyaan negatif (-) digunakan pembobotan: Tidak Pernah Terjadi (TP) = 4, Jarang Terjadi (JR) = 3, Sering Terjadi (SR) = 2, Selalu Terjadi (SL) = 1.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebelumnya telah melalui tahap uji coba. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk. Dalam hal ini instrumen dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu. Selanjutnya hasil uji coba validitas instrumen diolah menggunakan program SPSS *release* 16.0. Hasil pengujian validitas konstruk menunjukkan instrumen secara keseluruhan valid. Setelah pengujian reliabilitas instrumen angket menggunakan (*Cronbach's Alpha*) menunjukkan bahwa semua instrumen angket reliabel.

Urutan prosedur pengumpulan data yang peneliti laksanakan di tiap sekolah SMA Negeri Kabupaten Kubu Raya meliputi: (1) melakukan konsultasi kepada kepala sekolah mengenai maksud dan kegiatan penelitian serta waktu penyebaran angket yang akan dilaksanakan kepada responden (guru), (2) menyampaikan penjelasan dan maksud kegiatan penelitian kepada responden, (3) memberikan penjelasan rinci mengenai cara pengisian angket kepada responden, (4) menyebarkan angket kepada masing-masing responden, (5) mengumpulkan angket yang telah dijawab responden, (6) melakukan tabulasi data hasil jawaban responden pada angket, (7) melakukan pengolahan dan analisis data, (8) menarik kesimpulan, dan (9) menulis laporan.

Analisa data adalah menganalisis data sehingga data mempunyai makna (*meaningful*), data dapat disimpulkan setelah data diolah dan dilakukan analisa statistika. Dalam penelitian ini data dianalisis

secara deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial (uji hipotesis) menggunakan uji regresi dan korelasi, baik sederhana maupun ganda. Kegiatan dalam analisis data mencakup: (1) mengelompokkan data berdasarkan variabel, (2) mentabulasi data berdasarkan jawaban seluruh responden pada angket, (3) menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan (4) melakukan uji hipotesis yang telah diajukan.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis 2 dan 2, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Sedangkan untuk menguji hipotesis 3, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun alasan menggunakan teknik statistik regresi ganda antara lain: (1) analisa statistik dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menguji ukuran populasi melalui data sampel, (2) terkait dengan alasan pertama, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk hipotesis asosiatif/hubungan dan jenis data yang digunakan adalah data interval sehingga teknik analisis yang sesuai untuk jenis data ini adalah Regresi Ganda. Seluruh perhitungan statistik menggunakan software SPSS ver. 16.0

Sebelum pengujian hipotesis, perlu melakukan uji asumsi atau uji persyaratan yaitu: (1) uji normalitas data dan (2) uji linearitas. Hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai probabilitas variabel kinerja mengajar guru sebesar 0.200, variabel iklim organisasi sekolah sebesar 0.200, dan variabel supervisi akademik sebesar 0.200 semuanya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan pengujian linearitas menggunakan *Test for Linearity* dan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi sekolah (X1) dan kinerja mengajar guru (Y). Demikian pula untuk linearitas antara variabel supervisi akademik (X2) dan kinerja mengajar guru (Y) menunjukkan bahwa kedua variabel linier.

Setelah persyaratan pengujian terpenuhi, maka peneliti melakukan analisis data untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan pernyataan yang dikemukakan dalam rumusan hipotesis. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah korelasi ganda dua variabel dengan menggunakan program SPSS *release* 16.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh sebaran jumlah skor untuk variabel iklim organisasi sekolah yaitu sebanyak 7 responden atau 5,22% menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah termasuk kategori sangat baik dengan variasi jumlah skor dari 103 sampai dengan 109. Sebanyak 37 responden atau 27,61% menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah termasuk kategori baik dengan variasi jumlah skor dari 95 sampai dengan 102. Selanjutnya sebanyak 71 responden atau 52,99% menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah termasuk kategori cukup baik. ditandai dengan tingginya keikutsertaan dan semangat guru dengan variasi jumlah skor antara 87 sampai 94. Sedangkan 19 responden atau 14,18% menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah kurang baik. Dengan demikian dari seluruh distribusi data variabel iklim organisasi sekolah yang paling tinggi sebesar 52,99% termasuk kategori cukup baik.

Selanjutnya hasil analisis data variabel supervisi akademik diperoleh sebaran skor sebanyak 13 responden atau 9,70% menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah termasuk kategori sangat baik dengan variasi jumlah skor dari 129 sampai dengan 137. Sebanyak 52 responden atau 38,81% menyatakan bahwa supervisi akademik termasuk kategori baik dengan variasi jumlah skor dari 120 sampai dengan 128. Selanjutnya, sebanyak 54 responden atau 40,30% menyatakan bahwa supervisi akademik termasuk kategori cukup baik dengan variasi jumlah skor antara 111 sampai dengan 119. Sedangkan 15 responden atau 11,19% menyatakan bahwa supervisi

akademik yang dilakukan kepala sekolah kurang baik. Dengan demikian dari seluruh distribusi data variabel supervisi akademik yang paling tinggi sebesar 40,30% sehingga termasuk kategori cukup baik.

Hasil analisis data variabel kinerja mengajar guru diperoleh sebaran skor sebanyak 17 responden atau 12,69% menyatakan bahwa kinerja mengajar guru termasuk kategori sangat baik dengan variasi jumlah skor dari 72 sampai dengan 78. Sebanyak 57 responden atau 42,54% menyatakan bahwa kinerja mengajar guru termasuk kategori baik dengan variasi jumlah skor dari 66 sampai dengan 71. Selanjutnya sebanyak 50 responden atau 37,31% menyatakan bahwa kinerja mengajar guru termasuk kategori cukup baik dengan variasi jumlah skor antara 60 sampai dengan 65. Sedangkan 10 responden atau 7,46% menyatakan bahwa kinerja mengajar guru kurang baik. Dengan demikian dari seluruh distribusi data variabel kinerja mengajar guru yang paling tinggi sebesar 42,54% termasuk kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat hubungan positif antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru. Hubungan positif antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru dapat dilihat dari koefisien korelasi dua variabel diperoleh Beta sebesar 0,361. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan sebesar 36,10% antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya yang dilihat dari koefisien determinasi. Secara statistik, nilai koefisien determinasi memberikan pengertian bahwa lebih kurang 36,10% variasi perubahan kinerja mengajar guru ditentukan oleh dimensi iklim organisasi sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah mempengaruhi kinerja mengajar guru karena terkait dengan hubungan timbal balik antara seluruh komponen sekolah dalam melaksanakan tugasnya. kualitas hubungan timbal balik ini dapat dipersepsikan positif maupun negatif oleh guru, sehingga mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian dinamika iklim organisasi sekolah antar warga

sekolah dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi iklim organisasi sekolah, dan setiap variasi tersebut akan memberi dampak pada variasi kinerja yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi sekolah khususnya kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat hubungan positif antara supervisi akademik dengan kinerja mengajar guru dapat dilihat dari koefisien korelasi dua variabel diperoleh Beta sebesar 0,289. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan sebesar 28,90% antara supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dengan kinerja mengajar para guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya yang dilihat dari koefisien determinasi. Secara statistik, nilai koefisien determinasi memberikan pengertian bahwa lebih kurang 28,90% variasi perubahan kinerja mengajar guru ditentukan oleh dimensi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Sebagai seorang supervisor, maka kegiatan supervisi yang dilakukan seorang kepala sekolah haruslah merupakan sebuah proses yang didesain untuk membantu guru agar lebih memahami tugas mengajarnya serta dapat menggunakan pengetahuan dan keahlian mereka melayani para siswa dan sekolah dengan lebih baik, dan menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif. Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah haruslah tepat sasaran dan menjawab permasalahan serta kebutuhan guru. Apabila supervisi yang dilakukan kepala sekolah mampu memberikan solusi atas permasalahan yang dialami guru, maka guru akan termotivasi dan berupaya meningkatkan kinerja mengajarnya menerapkan solusi dan hasil supervisi tersebut. Sebaliknya jika supervisi dilakukan semata-mata untuk menilai kinerja mengajar guru tanpa mengindahkan prinsip-prinsip supervisi yang baik, justru akan melemahkan semangat dan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya. Hubungan positif dan signifikan antara iklim

organisasi sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru dapat dilihat dari nilai koefisien regresi ganda yaitu sebesar 0,525. Sedangkan signifikansinya hubungan tersebut dapat dilihat melalui nilai F_{hitung} sebesar 24,871 yang jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,07 pada taraf signifikansi 5%. Kontribusi iklim organisasi sekolah (X_1) dan supervisi akademik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru (Y) adalah sebesar 52,50%. Sedangkan sisanya sebesar 47,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai koefisien regresi ganda yaitu sebesar 0,525 memberikan arti bahwa hubungan antara iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru sebesar 0,525. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja mengajar guru. Sebaliknya semakin rendah kualitas iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin rendah pula kinerja mengajar guru.

Berdasarkan nilai-nilai Beta dari hasil analisis regresi ganda, maka dapat dibuat persamaan regresi $Y = 15,210 + 0,304X_1 + 0,193X_2$. Persamaan regresi tersebut memberikan arti bahwa rasio variabel Y akan meningkatkan masing-masing sebesar 0,304 per unit jika X_1 meningkatkan satu unit, dan variabel Y akan meningkatkan sebesar 0,193 per unit jika X_2 meningkat satu unit. Sedangkan nilai konstan sebesar 15,210 menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja mengajar guru dan tidak dapat dijelaskan karena bersumber bukan dari kedua variabel bebas yaitu iklim organisasi sekolah maupun supervisi akademik.

Pembahasan

Secara nyata berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan diperoleh hasil bahwa ada hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,361. Ini berarti kontribusi iklim organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten

Kubu Raya sebesar 36,10%. Kenyataan ini dapat diinterpretasikan bahwa iklim organisasi sekolah yang meliputi aspek komitmen, hambatan, semangat, keintiman antar individu, menjaga jarak, bekerja keras dan dorongan masih sangat perlu ditingkatkan oleh seluruh komponen sekolah di SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya.

Berdasarkan analisis hasil angket tercatat beberapa faktor yang dapat diidentifikasi menjadi penyebab kurangnya kontribusi iklim organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru, antara lain: (1) Suasana kekeluargaan di lingkungan sekolah masih kurang menimbulkan rasa nyaman dan senang bagi guru untuk melaksanakan tugasnya di sekolah, (2) kurangnya inisiatif komponen sekolah untuk bersama-sama mengatasi hambatan sarana prasarana sekolah yang belum memadai untuk selenggaranya proses belajar mengajar yang berkualitas, (3) tanggung jawab untuk menjadi pemimpin bagi diri sendiri dalam menilai kinerjanya masih belum menjadi kebiasaan, (4) guru belum maksimal mengutamakan kerjasama tim dalam penyelesaian pekerjaan, (5) komitmen guru belum maksimal untuk bersama-sama menjaga, menaati dan menjalankan segala peraturan yang ada di sekolah.

Faktor yang telah disebutkan masih bersifat kontras dengan upaya terciptanya iklim organisasi sekolah yang kondusif yaitu suatu kondisi dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar. Kualitas dari lingkungan sekolah yang dialami terus menerus oleh guru mempengaruhi tingkah laku dan persepsi kolektif guru. Oleh sebab itu, iklim organisasi sekolah yang kondusif hanya dapat tercapai apabila tercipta keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu komponen sekolah.

Satu diantara peningkatan kualitas pendidikan yang banyak dikaji dan dilakukan adalah melalui peningkatan iklim organisasi sekolah. Guru dapat menunjukkan kinerja lebih baik manakali guru berada dalam iklim organisasi sekolah yang disenangi. Ini sejalan dengan pendapat Sutisna (2009:1) yang

menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang memengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Kurangnya rasa kekeluargaan dan keintiman antar komponen sekolah, kondisi sarana prasarana yang minim, kurangnya rasa aman, serta peraturan sekolah yang belum dijalankan dengan rasa tanggung jawab oleh segenap warga sekolah dapat menjadi faktor penghambat terwujudnya kinerja guru yang efektif. Tolok ukur kinerja guru yang produktif dan efektif sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahab dan Umiarso (2011:122) meliputi: unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan kependidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri dan kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Peran guru dalam proses pembelajaran di sekolah memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil oleh apapun. Guru dituntut memiliki kinerja mengajar yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan

Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru, karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan diperoleh hasil bahwa ada hubungan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru dimana diperoleh koefisien sebesar 0,289. Ini berarti kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya sebesar 28,90%. Kenyataan ini dapat diinterpretasikan bahwa supervisi

akademik yang meliputi pra observasi, observasi dan pasca observasi sangat perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah di SMA Negeri Kabupaten Kubu Raya.

Berdasarkan analisis hasil angket tercatat beberapa faktor yang dapat diidentifikasi yang menjadi penyebab kurangnya kontribusi supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru, antara lain: (1) Program supervisi belum direncanakan dengan baik yang meliputi waktu pelaksanaan, instrumen supervisi, sosialisasi program supervisi kepada guru. Perencanaan hanya dilakukan untuk memenuhi kepentingan administrasi kepala sekolah, (2) pemahaman pentingnya pelaksanaan supervisi akademik oleh guru masih kurang, (3) tindak lanjut program supervisi oleh kepala sekolah belum optimal karena pembinaan yang dilakukan kurang menyentuh aspek-aspek yang menjadi kebutuhan dan kekurangan guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Akibatnya tindak lanjut hasil supervisi kurang memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru.

Faktor yang telah disebutkan di atas kontras dengan tujuan dari pelaksanaan supervisi itu sendiri yaitu memberi solusi terhadap hasil supervisi, penilaian, latihan dan pembinaan atau pengembangan kompetensi guru. Padahal pelaksanaan supervisi merupakan upaya pembinaan dan perbaikan yang harus terus dilaksanakan secara kontinu bagi guru dan menjadi tugas seorang kepala sekolah sebagai supervisor dalam upaya peningkatan profesionalisme dan kompetensi pedagogik guru. Afroni (2009:82) menyatakan bahwa, "Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan seluruh administrasi dengan seluruh substansinya". Melalui kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah terhadap guru, merupakan salah satu upaya yang mampu mengontrol proses pendidikan yang berlangsung sehingga terciptanya keluaran atau lulusan yang sesuai dengan standar.

Supervisi akademik merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru

melalui fungsi pengawasan. Supervisi tidak hanya bertujuan memberikan solusi namun jauh lebih penting adalah produktivitas kerja. Mulyasa (2006:135) menyatakan, "Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya." Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti pembinaan, bimbingan memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama dalam proses pembelajaran dan bukan mencari kesalahan guru.

Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap peningkatan mutu mengajar guru apabila menerima supervisi tersebut sebagai masukan dan motivasi untuk meningkatkan mutu mengajarnya sehingga ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru menjadi meningkat. Tetapi jika guru tidak menerima supervisi akademik sebagai suatu hal yang dapat mengakibatkan peningkatan mutu mengajar dan motivasi atau dijadikan beban ia akan bekerja karena terpaksa dan kurang bergairah yang ditunjukkan oleh sikap-sikap yang negatif sehingga mengakibatkan produktivitas kinerja guru menjadi menurun.

Sebagai salah satu sumber acuan dalam pengembangan profesional tenaga pendidikan (khususnya guru) sangat penting diefektifkan dimensi kompetensi supervisi akademik oleh kepala sekolah. Dengan memaksimalkan kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah ditingkat satuan pendidikan diharapkan tenaga pendidik (guru) dapat mencapai penguasaan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Urgensi dan signifikansi iklim organisasi sekolah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan guru dan seluruh komponen sekolah adalah keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Iklim organisasi sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja mengajar guru karena organisasi merupakan usaha kelompok orang untuk bekerja mencapai tujuan bersama. Sutisna (2009:1) menyatakan, "iklim

organisasi sekolah mempengaruhi secara tidak langsung kinerja guru melalui kompetensi profesional, kepuasan dan sikap kerja guru". Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasi harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Selain itu, supervisi akademik turut mempengaruhi kinerja mengajar guru. Hal ini berdasarkan pendapat Mulyasa (2006:135) yang menyatakan pengertian supervisi yaitu: "Pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik." Semakin sering dilaksanakannya supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap guru, semestinya dapat meningkatkan secara signifikan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran, yang ditandai dengan peningkatan pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimal pada peserta didik. Semakin berkualitas kinerja guru, maka semakin tinggi prosentasi pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada peserta didik. Pada akhirnya akan ditunjukkan pula oleh pencapaian kelulusan Ujian Nasional bagi peserta didik.

Hasil pengujian hipotesa penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru dengan kontribusi sebesar 52,50%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru sebesar 47,50%. Faktor lain tersebut menurut Wahab dan Umiarso (2011: 123-137) diantaranya adalah kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, serta hubungan dengan masyarakat.

Kepribadian guru akan tercermin melalui sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

sebagai guru. Selain itu pengembangan profesi guru juga merupakan hal penting untuk diperhatikan menyangkut penguasaan ilmu pengetahuan serta strategi penerapannya. Sedangkan kemampuan mengajar terkait dengan penguasaan guru atas kompetensinya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Demikian pula faktor hubungan dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstren yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dalam upaya menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian, semua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru yaitu iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik. Keduanya akan menjadi sinergis dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru sehingga akan berpengaruh pula terhadap kualitas pembelajaran yang dilaksanakan guru di sekolah. Dengan demikian, melalui iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik diharapkan dapat memberikan perubahan pada guru dari segi kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, serta hubungan dengan masyarakat baik secara individu maupun secara kelompok sehingga terwujud kinerja mengajar yang berkualitas di kalangan guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Iklim organisasi sekolah SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya sebagian besar termasuk kategori cukup baik dengan kontribusi variabel iklim organisasi sekolah sebesar 59,99%. Sedangkan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya sebagian besar termasuk kategori cukup baik dengan kontribusi variabel supervisi akademik sebesar 40,30%. Untuk kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya sebagian besar termasuk kategori baik dengan kontribusi variabel kinerja mengajar guru sebesar

42,54%. (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya; (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya; (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan iklim organisasi sekolah dan supervisi akademik dengan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kubu Raya, maka sebagai bahan tindak lanjut dikemukakan saran-saran sebagai berikut: (1) Dalam upaya membina iklim organisasi sekolah yang kondusif, kepala sekolah selaku pemimpin perlu memberikan contoh dan membiasakan pola komunikasi produktif di kalangan warga sekolah dengan mengembangkan sikap keterbukaan, kejujuran, saling percaya serta memahami dan menegetahui kebutuhan warga sekolah; (2) Kepala sekolah melalui MKKS dan didukung bidang Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) diharapkan lebih sering melaksanakan kegiatan dan program pembinaan profesionalisme kepala sekolah serta peningkatan kompetensi dan kinerja mengajar guru sehingga mendukung tercapainya kinerja mengajar guru yang lebih berkualitas; (3) Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat indikator kinerja mengajar guru yang harus diperhatikan secara mendalam yaitu mengenai penggunaan media pembelajaran yang dinilai masih kurang dalam implikasinya pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Untuk menanggapi hal ini, kepala sekolah bersama dengan para guru harus bisa menyiapkan waktu luang untuk mempelajari dan berlatih bagaimana menggunakan media pembelajaran yang sudah seharusnya dilakukan pada setiap KBM berlangsung seperti menggunakan power point, slide serta video yang berkaitan dengan materi pelajaran; (4) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai satu diantara bahan masukan

bagi pemerhati pendidikan untuk terlibat dalam pemecahan berbagai persoalan pendidikan yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Afroni, A. 2009. *Kompetensi Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru*, Jurnal Forum Tarbiyah STAIN Pekalongan, Vol. 7, Nomor 1, Juni 2009
- Aritonang, K.T. 2005. *Kompetensi Kerja Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur Nomor 04, Tahun IV, Juli 2005
- Bafadal, I. 1992. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Malang: Bumi Aksara
- Chatib, M. 2012. *Gurunya Manusia Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*. Bandung: Mizan Pustaka
- Danim, S. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Davis, K & Newstrom, J.W. 1990. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 11th edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Herabudin, 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Lovell, John T. 1982. *Supervision for Better Schools Fifth Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs
- Makawimbang, J.H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Maryono. 2011. *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Owens, R.G. 1987. *Organizational Behavior In Education. Third Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- 1991. *Organizational Behavior In Education. Fourt Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc

- Pidarta, M. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purwanto, N. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. 2012. *Bahan Ajar Diklat Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: PPTK-BPSDMPK
- Sergiovani, T.J. 1991. *The Principalship A Reflective Practice Perspective second Edition*. Allyn and Bacon A Division of Simon & Schuster, Inc
- Soetopo, H.2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Stinnett, T.M. 1968. *Professional Problem of Teachers Third Edition*. New York: The Macmillan Company
- Suhardan, D. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonom Daerah)*. Bandung: Alfabeta
- Sukaesih, E. 2013. *Supervisi Akademik*. <http://enengsukaesih28.blogspot.com/2013/03/supervisi-akademik.html>. Diakses tanggal 20 Maret 2014.
- Sutisna, E. 2009. *Iklm Organisasi*. <http://gurutisna.wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi/Diakses Tanggal 10 Juli 2014>.
- Wahab, A dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media