

Kinerja Guru dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah di MTsN 2 Pamulang

Kadir dan Mi'raj

Dr H Kadir MPd adalah
Dosen dan Peneliti UIN
Syarif Hidayatullah
Jakarta;
Mi'raj SPd adalah guru di
YPIA Pamulang
Tangerang Selatan.
Villa Pamulang Blok DH 4
No 22 Sawangan Depok.
e-mail: dirsai@yahoo.com

Naskah diterima 8 Januari
2010. Revisi pertama, 20
Januari 2010, revisi kedua
30 Februari 2010 dan
revisi terakhir 27 Maret
2010.

Abstract

The research aims to determine whether there is the correlation between the principal's supervision competence with the teacher's performances. The research had been held in September to November 2009 at State Islamic Junior High School 2 Pamulang. The research method which has been used is survey by quantitative approach. The technique for finding samples is purposive sampling. The research instruments which have been used are questionnaire instruments by using a Likert scale. The result found in the research that there is the correlation between the principal's supervision competence with the teacher's performances.

Keywords: *the principal's supervision competence, teacher's performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, dilaksanakan pada bulan September - November 2009 di MTsN 2 Pamulang. Metode yang diguna-

kan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui angket skala Likert yang ditentukan secara *purposive*. Dengan analisis *pearson product moment correlativ coefficient* ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

Kata kunci: kompetensi supervisi kepala sekolah, kinerja guru

I. PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses penting dalam kehidupan suatu bangsa. Melalui pendidikan, generasi muda dipersiapkan untuk menjalani kehidupannya dengan lebih baik di masa depan. Azyumardi Azra menulis bahwa pendidikan merupakan suatu proses penyiapan generasi muda untuk menjalankan kehidupan dan memenuhi tujuan hidupnya secara lebih efektif dan efisien.¹ Dari pendapat tersebut terlihat bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk masa depan.

Mutu pendidikan kita masih rendah dibanding negara-negara lainnya, baik pada skala regional, misalnya ASEAN, maupun pada skala internasional. Hal ini terlihat dari beberapa data berikut:

- Laporan *International Educational Achievement (IEA)* bahwa kemampuan membaca siswa SD Indonesia berada di urutan 38 dari 39 negara yang disurvei.
- Mutu akademik antarbangsa melalui *Programme for International Student Assesment (PISA) 2003* menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA, Indonesia menempati peringkat ke-38, sementara untuk bidang Matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat ke-39.²

¹Azyumardi Azra. 2001. *Pendidikan Islam, Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Penerbit Kalimah, h. 3.

²Kunandar. 2008. *Menjadi Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 1 – 2

Terkait dengan kualifikasi guru, jumlah guru di bawah S1 dan D IV masih tinggi, yakni 1.457.000 orang atau sekitar 58,3 persen.³ Jika dikaitkan dengan Standar Nasional Pendidikan khususnya pasal 29 (1)-(6), berarti 58,3% guru yang ada tidak *qualified*, karena pasal 29 mensyaratkan guru, baik pada tingkat pendidikan anak usia dini maupun pendidikan menengah atas, minimal harus Sarjana (S1) / Diploma IV (D IV).

Terkait dengan masalah di atas, berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran terus dilakukan antara lain melalui berbagai pelatihan seperti pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga, pelatihan pengembangan silabus dan pelatihan pembuatan materi standar.⁴ Pelatihan-pelatihan tersebut diharapkan dapat membekali guru dengan berbagai kompetensi yang berguna bagi guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas supervisi dari kepala madrasah terhadap guru. Dengan supervisi yang baik diharapkan akan tercipta kegiatan belajar mengajar baik pula sekaligus meningkatkan kinerja guru. Upaya meningkatkan kinerja guru ini merupakan usaha yang juga terus dilakukan di MTsN 2 Pamulang. MTsN 2 Pamulang sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah yang berciri khas agama Islam selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan guru atau pun penataran guru.

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada hubungan kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan demikian, masalah pada penelitian ini adalah: bagaimana hubungan

³Kom dan Hb. 2008. *Pendidikan Memang Butuh Biaya*. <http://www.klubguru.com/content/filephp?file=pdf-edukasi2.pdf>.

⁴E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda-karya, h. 11.

kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di MTsN 2 Pamulang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain: sebagai informasi bagi sekolah dalam pengembangan mutu pendidikan melalui pengembangan kemampuan guru dan kepala sekolah, bagi Pemerintah, sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan pendidikan untuk mengembangkan kompetensi guru dan kepala sekolah.

II. KAJIAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata *kinerja* berarti *sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralatan)*.⁵ Dengan demikian sesuatu hal yang telah dicapai itulah kinerja. Dapat juga berarti bahwa prestasi yang diperlihatkan itulah yang dimaksud dengan kinerja. Sehubungan dengan definisi tentang kinerja, Sjafrri Mangkuprawira menulis:

... kata *kinerja* adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).⁶

⁵Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, h. 570.

⁶Sjafrri Mangkuprawira. 2009. *Kinerja, Apa Itu?*, <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/>

Beberapa ahli juga telah mengemukakan definisi dari kinerja ini. E. Mulyasa menulis berdasarkan LAN, 1997: 3, bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai “prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁷ Senada dengan E. Mulyasa, A. A. Anwar Prabu Mangkunegara menulis:

... Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁸

Selain itu, Wahjosumidjo merumuskan berdasarkan beberapa sumber yang diungkapkan oleh pakar, kinerja adalah “sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.⁹ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dan dimaksudkan untuk membantu pencapaian tujuan kelompok. Sedangkan Wibowo sebagaimana dikutip dari Armstrong dan Baron (1998: 15), menulis; “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”¹⁰ Kinerja dilihat sebagai hasil pekerjaan yang dikaitkan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi yang diberikan menjadi patokan dalam melihat kinerja seseorang pegawai. Sjafrri Mangkuprawira menulis dengan judul “Kinerja, Apa Itu?”, di antaranya yaitu:

⁷E. Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h.136

⁸A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 67.

⁹Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, h. 430.

¹⁰Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, h. 7.

... Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996)...¹¹

Kinerja guru yang baik dihasilkan oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru yang profesional dan berkualitas mampu melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sukadi, sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.¹²

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan lima indikator, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru; bila merujuk kepada definisi kinerja seperti yang dikutip di atas terlihat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang merumuskan bahwa: (a) *Human Performance = Ability + Motivation*, (b) *Motivation = Attitude + Situation*, dan (c) *Ability = Knowledge + Skill*.¹³

Sistem dan manfaat penilaian kinerja; penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi

¹¹Sjafri Mangkuprawira. 2009. *op.cit*.

¹²Sukadi. 2006. *Guru Powerful, Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu, h. 26.

¹³A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *op.cit*, h. 67.

melalui instrument penilaian kinerja.¹⁴ Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja dengan standar yang diinginkan. Penilaian tersebut diharapkan dapat membantu pengembangan dan pengambilan keputusan.

Menurut Hall (1986), penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personel dalam organisasi. Bila dikaitkan dengan bidang pendidikan maka penilaian kinerja guru merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan seorang guru dan memberikan umpan balik untuk memperbaiki unjuk kerja guru.

Dengan melaksanakan penilaian kinerja guru, kita dapat mengetahui apakah proses pembelajaran sudah sesuai atau belum dengan rancangan sebelumnya. Apakah guru sudah melaksanakan hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya atau belum dalam proses belajar mengajar. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh kepala sekolah dalam bentuk supervisi. Kepala sekolah dalam mensupervisi kinerja guru biasanya langsung masuk ke dalam kelas dan melihat bagaimana kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Oleh sebab itu, maka kemampuan supervisi kepala sekolah menjadi penting untuk menunjang kegiatan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi ini sehingga kegiatan supervisi yang dilaksanakan benar-benar dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

B. Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Terdapat dua istilah yang mesti diketahui sebelum mendefinisikan kompetensi supervisi, yaitu kompetensi dan supervisi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang

¹⁴Yaslis Ilyas. 2002. *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMU, h. 87.

dituntut oleh pekerjaan itu.¹⁵ Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu melaksanakan suatu pekerjaan karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik. Di samping itu, orang yang memiliki kompetensi yang baik juga memiliki sikap kerja yang baik yang dituntut oleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.

Sergiovani dan Starrat (1993) menyatakan bahwa "*supervision is a process designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make the school a more effective learning community.*"¹⁶

Dari pendapat tersebut terlihat bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang untuk membantu guru dan supervisor dalam mempelajari tugas mereka di sekolah; agar dapat lebih baik menggunakan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah; serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi supervisi adalah kemampuan supervisor melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Selanjutnya, untuk dapat mendefinisikan kompetensi supervisi kepala sekolah, terlebih dahulu dirumuskan definisi kepala sekolah. Dalam mendefinisikan arti dari kepala sekolah, terdapat dua kata kunci yang dapat dipakai sebagai landasan untuk memahami lebih jauh tugas dan fungsi kepala sekolah, yaitu 'kepala' dan 'sekolah'. Kata 'kepala' dapat diartikan 'pemimpin; ketua' dalam suatu organisasi atau sebuah kantor.¹⁷ Sedangkan 'sekolah' adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran.¹⁸ Dengan

¹⁵Wibowo. *op.cit.*, h. 86

¹⁶E. Mulyasa. *op.cit.*, h. 111

¹⁷Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *op.cit.*, h. 545

¹⁸*Ibid.*

demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹⁹

Dari berbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

2. Tujuan Supervisi

Kata kunci dari supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas.²⁰ Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak bertujuan untuk mencari-cari kesalahan guru. Supervisi juga tidak ditujukan untuk menghakimi guru. Supervisi diharapkan untuk membantu guru dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya. Supervisi bukan sekedar untuk memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru.

C. Hakikat Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.²¹ Kepala sekolah sebagai manajer tertinggi di sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan

¹⁹Wahjosumidjo. *op.cit.* h. 83.

²⁰Piet A. Sahertian. 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, h. 19.

²¹E. Mulyasa. *op.cit.* h. 111

kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berkaitan dengan kegiatan pembelajaran di kelas, kepala sekolah dapat melakukan supervisi untuk membantu guru dalam mengembangkan kualitas kegiatan pembelajaran. Kegiatan supervisi yang berkaitan dengan hal tersebut lebih dikenal dengan sebutan supervisi akademik. Glickman (1981), mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.²²

Untuk mewujudkan supervisi yang baik, kepala sekolah harus memiliki kompetensi supervisi yang baik pula agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai supervisor. Kompetensi supervisi kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah seperti tercantum dalam tabel berikut:

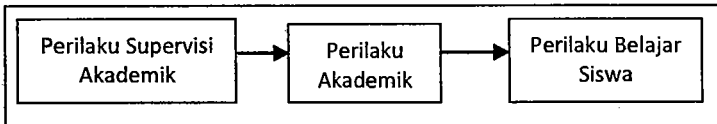
Dimensi Kompetensi	Indikator Kompetensi Supervisi
Supervisi	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
	Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Pada indikator kompetensi supervisi kepala sekolah di atas, terlihat bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah supervisi akademik. Kegiatan supervisi terbagi menjadi dua, yaitu supervisi administrasi (manajerial) dan supervisi akademik. Nana Sudjana menulis; "kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan

²²Bahan Diklat Pengawas MTs Angkatan 1 Tahun 2009. 2009. *Metode Dan Teknik Supervisi*, Direktorat Tendik, Dirjen PMPTK Depdiknas, [tidak diterbitkan], h. 9.

mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses belajar mengajar (pembelajaran).²³ Dalam merencanakan kegiatan supervisi, kepala sekolah selayaknya membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan supervisi. Guru-guru mata pelajaran apa yang akan disupervisi dan kapan akan dilaksanakan.²⁴ Sebelum melaksanakan observasi kelas sebagai rangkaian dari kegiatan supervisi, kepala sekolah harus membuat perencanaan kegiatan supervisi.

Berbagai uraian di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan supervisi yang baik. Kepala sekolah harus mampu “membawa” para guru dan semua warga sekolah agar mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan baiknya kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan meningkatnya kinerja maka diharapkan dapat menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik. Alfonso, Firth, dan Neville (1981) menggambarkan sistem pengaruh perilaku supervisi akademik sebagai berikut:²⁵



Sumber: Alfonso, R.J., Firth, G.R., dan Neville, R.F. (1981). *Instructional Supervision, A Behavior System*, Boston, Allyn and Bacon, Inc., h. 45.

Semua hal di atas dapat diwujudkan oleh kepala sekolah dalam bentuk kegiatan supervisi. Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan dan bimbingan bagi para guru dan

²³Nana Sudjana. 2009. *Kompetensi Pengawas Sekolah (Dimensi dan Indikator)*. Jakarta: LPP Binamitra, h. 13.

²⁴Dirjen Binbaga Islam. 2000. *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: DEPAG RI, h. 55.

²⁵Bahan Pendidikan dan Pelatihan Calon Pengawas dan Calon Kepala Sekolah. 2007. *Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesi Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas, [tidak diterbitkan], h. 11.

karyawan. Dorongan dan bimbingan dari kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja para guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kompetensi supervisi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Kompetensi supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu kemampuan dalam merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru.

D. Kerangka Berpikir

Untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.²⁶ Oleh sebab itu, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Demikian halnya dengan sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai visi dan misi tertentu. Visi dan misi tersebut menjadi cita-cita yang mesti diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Untuk merealisasikan hal tersebut perlu didukung oleh kompetensi yang baik dari semua warga sekolah, utamanya kepala sekolah dan guru. Dari sinilah, kompetensi kepala sekolah dan guru menjadi sangat berguna untuk mengembangkan sekolah. Kompetensi guru dan kepala sekolah yang baik akan berdampak pada baiknya kinerja yang ditunjukkan.

Seperti ditulis oleh Syafrudin Nurdin bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru, ialah kinerjanya di dalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan

²⁶Wibowo. *op. cit*, h. 85.

mengevaluasi proses belajar mengajar.²⁷ Kegiatan ini idealnya mendapatkan supervisi yang baik dari kepala sekolah untuk mendapatkan kinerja guru yang baik. Hal-hal yang masih kurang dalam pelaksanaan kegiatan guru dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk memberikan saran yang baik.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan demikian, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: "tidak ada hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

H_a: "ada hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 2 Pamulang Tangerang Selatan Banten, pada tahun 2009. Metode yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik pengujian hipotesis adalah korelasional, dengan menghitung hubungan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru secara statistik.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di MTsN 2 Pamulang yang berjumlah 56 orang. Dari populasi tersebut dipilih secara *purposive* guru-guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 30 orang sebagai responden. Pemilihan tersebut didasarkan pada pendapat penulis bahwa guru-guru PNS tidak memiliki beban psikologis dalam pengisian angket tentang kompetensi supervisi kepala sekolah.

Untuk memperoleh data yang diinginkan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu : *pertama*, angket bagi

²⁷Syafruddin Nurdin. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers, h. ii.

guru untuk mendapatkan data dan informasi tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dan kinerja guru. *Kedua*, wawancara dengan salah seorang guru untuk menghimpun informasi awal yang berkenaan dengan kompetensi supervisi kepala sekolah dan kinerja guru. Teknik ini digunakan oleh penulis pada saat observasi awal sebelum mengadakan pengambilan data untuk penelitian, dan *ketiga* dokumentasi yaitu mencatat data-data tentang sejarah sekolah, visi dan misi sekolah, data siswa dan guru-guru, serta fasilitas berupa sarana dan prasarana sekolah.

A. Uji Prasyarat Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Liliefors* dengan menggunakan rumus: $L_o = F(Z_i) - S(Z_i)$. Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka nilai L_o dikonsultasikan ke dalam tabel nilai kritis L dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian populasi ini dianggap berdistribusi normal jika harga L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} (angka kritis).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan rumus regresi $v = a + bx$. Untuk mengetahui nilai a dan b , dihitung dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad b = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

B. Teknik Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut; memeriksa angket tentang kebermanan dan kelengkapannya lalu dikelompokkan sesuai isi, membuat tabel-tabel untuk memasukkan jawaban responden yang kemudian dicari potensinya untuk dianalisis, menganalisis data yang telah diolah sehingga hasil penelitian mudah dipahami

dan terakhir memberi kesimpulan dari hasil analisis dan interpretasi data. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis statistik sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* (r_{xy} atau r_{hitung}), guna membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat diketahui tingkat hubungan antara dua variabel tersebut, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Selanjutnya, untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (r_{xy}) digunakan pedoman sebagai berikut:

Besarnya "r" Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i> sehingga korelasi itu <i>diabaikan</i> (<i>dianggap tidak ada korelasi</i> antara variabel X dan variabel Y).
0,20 – 0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i> .
0,40 – 0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sedang</i> atau <i>cukupan</i> .
0,70 – 0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i> .
0,90 – 1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sangat kuat</i> atau <i>sangat tinggi</i> .

2. Interpretasi menggunakan tabel nilai "r" yaitu: $d_f = N - nr$. Hasilnya dikonsultasikan pada tabel "r" *product moment* dari Pearson untuk d_f taraf signifikansinya 1% dan 5%.

3. Mencari kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan rumus sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

MTsN 2 Pamulang berdiri pada tanggal 17 Agustus 1981 dengan nama awal MTs Darussalam. Pada awal pendiriannya, MTsN 2 Pamulang berada di Ciputat. Kemudian pada pertengahan tahun 1987 pindah di Jalan Pajajaran No. 31 dengan nama MTsN 2 Pamulang hingga sekarang.

Visi MTsN 2 Pamulang adalah "Madrasah Berprestasi Nasional". Sedangkan misinya adalah "Go Internasional". Banyak prestasi yang telah diraih oleh sekolah yang saat ini dipimpin oleh Drs. Suhardi, M.Ag. Beberapa diantaranya adalah juara pertama dari Menteri Agama RI pada Lomba Sekolah Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 2008, juara pertama sekolah sehat tingkat propinsi Banten pada Lomba UKS se-Propinsi Banten Tahun 2008, dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan kepercayaan masyarakat makin tinggi sehingga pada tahun ajaran 2008/2009 jumlah siswanya mencapai 1.193 siswa. Untuk menunjang proses belajar mengajar perlu didukung oleh tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan. Adapun tenaga pendidik yang ada di MTsN 2 Pamulang berjumlah 56 orang. Guru yang berlatarbelakang pendidikan S2 berjumlah 20 orang, 8 orang sarjana muda, dan sisanya adalah lulusan S1. Adapun kepala sekolah di MTsN 2 Pamulang adalah alumni program magister dari Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2000 dengan masa kerja pada Januari 2009 adalah 11 tahun 7 bulan. Adapun tenaga tata usaha adalah tenaga kependidikan yang telah berpengalaman dengan minimal masa kerja selama 4 tahun.

Sarana prasarana yang dimiliki oleh MTsN 2 Pamulang telah cukup memadai. Pada rombongan belajar Bina Prestasi, sarana belajar dilengkapi dengan LCD *Proyektor*, TV dan DVD *Player*, ruangan ber-AC, dan jumlah siswa 24 orang. Pada rombongan belajar Bilingual dan Sains, sarana belajar yang disediakan tidak jauh berbeda dengan rombongan belajar Bina Prestasi, hanya saja jumlah siswanya adalah 34 siswa. Selanjutnya pada rombongan belajar Reguler, terdapat 38 siswa setiap

kelasnya. Secara umum, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MTsN 2 Pamulang adalah sebagai berikut: laboratorium komputer 2 ruang, laboratorium bahasa, laboratorium IPA, ruang audio visual, masjid, ruang UKS dan ruang OSIS, lapangan futsal, *basketball*, dan lapangan volly, ruang aula, ruang studio musik (alat band lengkap, *drumband*, dan organ tunggal), koperasi dan kantin, ruang tata usaha, kepala sekolah, bimbingan konseling, dan ruang belajar.

B. Deskripsi Data

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan data-data sebagai berikut:

1. Data Hasil Kompetensi Supervisi Kep. Sekolah (Var. X)

Berdasarkan data dengan indikator kompetensi supervisi kepala sekolah yang diteliti dengan kuesioner yang terdiri dari 26 item pernyataan mengenai kompetensi supervisi kepala sekolah diperoleh skor tertinggi 102 dan terendah 54, dengan rata-rata 73,37, simpangan baku (standar deviasi) 14,71 dan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Data hasil penelitian selanjutnya dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan menggunakan rumus Gauss. Rentangnya adalah $102-54= 48$. Banyak kelas = $1+3,3 \log (30)= 7$. Panjang kelas= $48:7= 7$. Penghitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X

No	Kelas Interval	F	Tepi Kelas	Nt	F _{kum}	F (%)	F.Nt
1.	102 – 109	1	101,5 – 109,5	105,5	1	0,03	105,5
2.	94 – 101	3	93,5 – 101,5	97,5	4	0,10	292,5
3.	86 – 93	3	85,5 – 93,5	89,5	7	0,10	268,5
4.	78 – 85	5	77,5 – 85,5	81,5	12	0,17	407,5
5.	70 – 77	3	69,5 – 77,5	73,5	15	0,10	220,5
6.	62 – 69	7	61,5 – 69,5	65,5	22	0,23	458,5
7.	54 – 61	8	53,5 – 61,5	57,5	30	0,27	460
Σ	-	30	-	-	-	100	2213

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi variabel X (kompetensi supervisi kepala sekolah) tersebut, dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden yang mendapat skor di bawah rata-rata sebanyak 15 orang atau 50%, sedangkan responden yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 12 orang atau 40%. Nilai rata-rata kompetensi supervisi kepala sekolah (73,37) yang diperoleh termasuk pada kategori sedang.

2. Data Hasil Kinerja Guru (Variabel Y)

Indikator kinerja guru yang diteliti menggunakan angket dengan 20 item pernyataan. Dari hasil olah data penelitian diperoleh skor tertinggi 78, skor terendah 57, rata-rata 71,77, dan simpangan baku sebesar 6,16 dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Penghitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Kelas Interval	F	Tepi Kelas	Nt	F _{kum}	F (%)	F.Nt
1.	77 - 80	5	76,5 – 80,5	78,5	5	16,67	392,5
2.	73 – 76	16	72,5 – 76,5	74,5	21	53,33	1192
3.	69 – 72	3	68,5 – 72,5	70,5	24	10	211,5
4.	65 – 68	2	64,5 – 68,5	66,5	26	6,67	133
5.	61 - 64	1	60,5 – 64,5	62,5	27	3,33	62,5
6.	57 - 60	3	56,5 – 60,5	58,5	30	10	175,5
Σ	-	30	-	-	-	100	2167

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas terlihat bahwa dari 30 orang responden yang mendapat skor di bawah rata-rata sebanyak 6 orang atau 20%, sedangkan responden yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 21 orang atau 70%. Nilai rata-rata variabel kinerja guru (71,77) berada pada kategori sedang.

Setelah dilakukan uji prasyarat analisis data maka dilakukan pengujian hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*.

Hasil penghitungan koefisien korelasi *product moment*, diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,765. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hubungan antara variabel X (kompetensi supervisi kepala sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru) tersebut termasuk dalam kategori kuat (pada rentang 0,70 – 0,90).

Kemudian, untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, maka nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Sebelum membandingkannya terlebih dahulu dihitung derajat kebebasannya (*degree of freedom*) dengan menggunakan rumus berikut: Dengan d_f sebesar 28 maka diperoleh r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,374. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} (r_{xy}) lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,765 > 0,374$). Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Selanjutnya pada penghitungan koefisien determinasi (KD), diperoleh nilai KD sebesar 58,6%. Hal ini berarti faktor kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 58,6% terhadap faktor kinerja, sedangkan sisanya (41,4%) dipengaruhi oleh faktor yang lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penghitungan korelasi *product moment* antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di MTsN 2 Pamulang dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di MTsN 2 Pamulang. Semakin baik kompetensi supervisi kepala sekolah maka semakin baik pula kegiatan supervisi yang dilaksanakannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, bila kompetensi supervisi kepala sekolah kurang baik maka kegiatan supervisi yang dilakukannya pun kurang baik sehingga kurang bermakna bagi peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Hal ini disebabkan tidak mudah untuk menjadi

kepala sekolah karena banyak hal yang harus dipahami, banyak masalah yang harus dipecahkan, dan banyak strategi yang harus dikuasai oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggungjawab atas pendidikan di sekolah yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni, tidak terkecuali kompetensi supervisi.

Adapun kontribusi yang diberikan oleh variabel kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru adalah 58,6%. Dari nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup besar terhadap kinerja guru, di samping faktor-faktor yang lain. Mengenai pentingnya supervisi ini, Yaslis Ilyas juga menyatakan bahwa "pada negara-negara berkembang, seperti Indonesia, variabel supervisi dan kontrol masih sangat penting pengaruhnya dengan kinerja individu."²⁸

Oleh sebab itu, faktor kompetensi supervisi kepala sekolah tidak dapat diabaikan begitu saja. Bagaimana pun, faktor ini merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kompetensi supervisi ini berhubungan dengan kegiatan supervisi yang mesti dilakukan oleh kepala sekolah. E. Mulyasa menulis bahwa "salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan."²⁹

Kegiatan supervisi kepala sekolah pada dasarnya terbagi dalam dua (2) kelompok besar yaitu supervisi manajerial dan supervisi akademik. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berkenaan dengan pembelajaran adalah supervisi akademik. Supervisi akademik tersebut dimaksudkan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Ban-

²⁸Yaslis Ilyas. *op. cit*, h. 68.

²⁹E. Mulyasa. *op.cit*, h. 111.

tujuan yang diberikan supervisor dapat berupa saran-saran untuk memperbaiki proses belajar mengajar, dapat juga berbentuk referensi agar dapat mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar karena masalah-masalah yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran diharapkan dapat ditemukan melalui kegiatan supervisi. Di samping itu, pelaksanaan supervisi diharapkan bukan untuk mencari-cari kesalahan guru. Hal ini tidak sejalan dengan fungsi supervisi yang mengharapkan lahirnya perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Semakin baik bantuan yang diberikan tersebut diharapkan akan semakin mengembangkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Dengan begitu maka tujuan pembelajaran menjadi lebih mudah untuk dicapai. Hal seperti ini menuntut peran serta kepala sekolah agar dapat melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

Pada penelitian ini, penulis meneliti variabel kompetensi supervisi kepala sekolah hanya pada dimensi supervisi akademik. Hal ini karena supervisi akademiklah yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembinaan kompetensi guru dalam pelaksanaan kegiatan utamanya, yakni pembelajaran. Hal tersebut kiranya menjadi keterbatasan dalam penelitian ini karena yang diteliti hanya supervisi akademik saja.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepala MTsN 2 Pamulang memiliki kompetensi supervisi yang cukup (rata-rata 73,37, skor tertinggi 102 dan terendah 54,) dan termasuk dalam kategori sedang (rentang nilai 58,66 – 88,08).
2. Kinerja guru di MTsN 2 Pamulang termasuk kategori sedang (rentang nilai 65,61 – 77,93), skor tertinggi 78, skor terendah 57, dan nilai rata-rata 71,77.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di MTsN 2

Pamulang dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,765 dan termasuk kategori kuat (nilai r_{hitung} pada rentang 0,70 – 0,90).

B. Saran-saran

1. Kepala sekolah sebagai supervisor agar lebih intens dalam memberikan pembinaan kepada guru.
2. Guru diharapkan agar tetap melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses pembelajaran baik ada kepala sekolah maupun tidak ada.

Sumber Bacaan

- Azra, Azyumardi (2001): *Pendidikan Islam, Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta, Penerbit Kalimah.
- Arikunto, Suharsimi (2002): *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Dirjen Binbaga Islam (2000): *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan*. Jakarta, DEPAG RI.
- Direktorat Tendik (2007): *Bahan Pendidikan dan Pelatihan Calon Pengawas dan Calon Kepala Sekolah, "Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru."* Jakarta, Ditjen PMPTK Depdiknas.
- Djamarah, Syaiful Bahri (2000): *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Ilyas, Yaslis (2002): *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kunandar (2008): *Menjadi Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2002): *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri (2007): *Kinerja, Apa Itu?*. <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/>
- Mulyasa, E. (2005): *Menjadi Guru Profesional*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- _____, (2003): *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

- _____, (2007): *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Muhamad (2004): *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta, Primasophie.
- Nurdin, Syafruddin (2002): *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta, Ciputat Pers.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Purwanto, Ngalm (2005): *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Sudijono, Anas (2008): *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Sudjana, Nana (2009): *Kompetensi Pengawas Sekolah (Dimensi dan Indikator)*. Jakarta, LPP Binamitra.
- Sukadi (2006): *Guru Powerful, Guru Masa Depan*. Bandung, Kolbu.
- Suryosubroto, B (2002): *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo (2005): *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo (2007): *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.