

**PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL
DAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Deskriptif Kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar)**

Oleh
Mochamad Selamat
82321112044

Abstrak

Problematika yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja guru; (2) Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru; (3) Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan akademik pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja guru? Tujuan penelitian untuk mengetahui: (1) Mengetahui pengaruh kompetensi supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja guru; (2) Mengetahui pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru; (3) Mengetahui pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) Kompetensi supervisi manajerial berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hubungan tergolong tinggi dan memberikan sumbangan sebesar 31,36%. (2) Kompetensi supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hubungan tergolong tinggi dan memberikan sumbangan sebesar 43,38%. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti kompetensi akademik pengawas cukup baik sehingga efektif dalam proses pendidikan di Kota Banjar. (3) Kompetensi supervisi manajerial dan akademik pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hubungan tergolong tinggi dan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 47,61%. sisanya sebesar 52,39% ditentukan oleh variabel yang lain seperti disiplin guru, motivasi guru, sarana prasarana, pengalaman mengajar dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, saran yang diajukan adalah: (1) Agar kinerja guru meningkat hendaknya kompetensi supervisi manajerial pengawas dilaksanakan secara optimal dengan cara pengawas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai standar pelayanan minimal dan menjalankan prinsip-prinsip supervisi sesuai dengan dimensi kompetensi supervisi manajerialnya. (2) Agar kinerja guru meningkat hendaknya kompetensi akademik pengawas selalu di tingkatkan secara optimal dengan cara pengawas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai standar pelayanan minimal dan menjalankan prinsip-prinsip supervisi sesuai dengan dimensi kompetensi supervisi akademik. (3) Agar kinerja guru meningkat hendaknya kompetensi supervisi manajerial dan akademik pengawas dilaksanakan secara optimal dengan cara pengawas melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai standar pelayanan minimal dan menjalankan prinsip-prinsip supervisi sesuai dengan dimensi kompetensi supervisi manajerial dan dimensi kompetensi akademiknya. (4) Berhubung penelitian ini memiliki banyak keterbatasan dan dirasakan belum sempurna, maka untuk kesempatan lain hendaknya dilakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam dan akurat

Kata Kunci: kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan guru yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, kesanggupan dan motivasi dalam melaksanakan tugas profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) dalam Hasibuan (2007: 67), antara lain:

Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi. Faktor manajemen kepemimpinan yang menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain kepengawasan kepala sekolah dan supervisi

dari pengawas mata pelajaran atau satuan pendidikan. Jika kinerja guru tidak segera diperbaiki akan berdampak kepada rendah kualitas pendidikan.

Rendahnya IPM Indonesia saat ini merupakan garapan bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan. Sebenarnya pemerintah telah banyak melakukan upaya dalam berbagai bentuk kebijakan untuk mengatasi segala kelemahan. Hal tersebut telah menjadi masalah strategis, bahkan menjadi *public issues* baik di kalangan akademis, pemerhati maupun praktisi dari sistem pendidikan nasional dalam rangka meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Sebagai langkah awal untuk peningkatan IPM di bidang pendidikan adalah dengan melakukan peningkatan dan memperbaiki kinerja guru dalam satuan pendidikan. Hal ini dikarenakan guru merupakan ujung tombak pendidikan melalui kegiatan pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang baik akan berdampak kepada keberhasilan guru melaksanakan proses belajar dan mengajar yang bermutu. Dengan proses belajar dan mengajar yang bermutu output siswa atau lulusan yang memiliki kompetensi bermutu, termasuk di dalamnya bidang akademik. Kompetensi lulusan pendidikan yang bermutu dimaksud sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa “lulusan dari satuan pendidikan mempunyai kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”.

Pengawas mata pelajaran atau satuan pendidikan yang bersinergis dengan kepala sekolah mempunyai peran penting dalam memperbaiki kinerja guru melalui supervisi manajerial dan supervisi akademik. Pengawas mata pelajaran atau satuan pendidikan merupakan jembatan antara pembuat keputusan dengan sekolah sebagai media penyedia masukan dalam pengambilan kebijakan yang telah dan akan dikeluarkan. Pengawas diharapkan aktif mengawasi pelaksanaan kebijakan dengan cara mencari data masukan *customer* pendidikan dalam menyikapi program di sekolah. Tidak diharapkan, pengawas hanya melaksanakan kunjungan rutin tanpa menyentuh teknis pengajaran dan pengendalian mutu pendidikan.

Seorang pengawas pendidikan harus memenuhi beberapa kriteria yang sesuai dengan peran dan fungsi kepengawasan. Sebagai konsekuensi dari kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan tersebut, maka seorang pengawas harus memiliki kemampuan profesional yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan tertentu. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa seorang pengawas harus memiliki 6 (enam) kompetensi minimal, yaitu kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan serta kompetensi sosial.

Supervisi manajerial dan supervisi akademik pengawas merupakan usaha yang dilakukan seorang pengawas untuk memperbaiki pola kerja dan kinerja sekolah termasuk didalamnya adalah kinerja guru, sehingga berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar mengajar serta kualitas pendidikan. Kegiatan pokok supervisi pendidikan adalah pembinaan terhadap sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajaran meningkat.

Tugas pengawas sangat strategis dalam lingkungan sekolah, mengingat guru sebagai ujung tombak pendidikan memerlukan konsultasi dan diskusi mengenai proses belajar dan mengajar yang menjadi bidangnya sehingga kinerja guru bisa maksimal. Berdasarkan Survei yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan pada Tahun 2008 terhadap para pengawas di suatu kabupaten (Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. 2009:1) menunjukkan bahwa para pengawas memiliki kelemahan dalam kompetensi supervisi akademik, supervisi manajerial, evaluasi pendidikan, dan penelitian dan pengembangan. Kondisi tersebut tidak berbeda dengan di Kota Banjar saat ini, masih ada pengawas sekolah yang belum menguasai keenam dimensi kompetensi tersebut dengan baik. Fenomena yang terjadi pengawas melaksanakan pembinaan belum maksimal, hal ini belum sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Di dalam Permendiknas No. 15 Tahun 2010 – Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar menyatakan bahwa: “Kunjungan pengawas ke satuan pendidikan dilakukan satu kali setiap bulan dan setiap kunjungan dilakukan selama 3 jam untuk

melakukan supervisi dan pembinaan.” Peran kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi supervisi akademik pengawas sangat diharapkan dilaksanakan dengan paripurna sehingga akan berdampak pada meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hal tersebut di atas yang menjadi isu utama penelitian ini adalah belum maksimalnya fungsi manajerial dan akademik dari pengawas dalam menjalankan tugasnya, sehingga perlu diteliti secara seksama supaya kinerja guru dapat diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan melihat fenomena tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian “Pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru SMP Negeri di kota Banjar”

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dikaji yaitu:

1. Diperoleh gambaran, kinerja guru belum maksimal dari waktu ke waktu
2. Belum maksimalnya kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru .
3. Masalah lain yang tidak kalah pentingnya adalah pencapaian tujuan pendidikan nasional khususnya untuk pendidikan dasar dan menengah yang dapat dilakukan secara berkesinambungan melalui pembinaan kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi supervisi akademik dari pengawas kepada guru.

Dari sekian banyak masalah, yang akan diteliti adalah kompetensi supervisi manajerial pengawas, kompetensi supervisi akademik pengawas serta kinerja guru.

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja guru.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORITIS

Supervisi Manajerial Pengawas

Pengawas Sekolah sebagai tenaga supervisor harus memahami bahwa kegiatan supervisi yang dilakukannya adalah “serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan kepada guru guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar”. (Sri Banun Muslim, 2009: 41). Pengertian ini menegaskan bahwa supervisi atau pembinaan guru lebih menekankan pada layanan profesional, maka ia disebut ”Pembinaan Profesional Guru”

Istilah supervisi berasal dari dua kata yaitu ”super” dan ”vision”. Dalam *Webstr’s New Word Dictionari* (1991:1343) istilah *super* berarti ”Higher in rank or position than, superior to (superintendent), greater or better than others” sedangkan dalam buku yang sama (1991:1492), kata *vision* berarti ”the ability to perceive something not actually visible, as through mental acutness or keen foresight. Ini artinya seorang supervisor adalah seorang profesional, ketika ia menjalankan tugasnya, ia bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk menjalankan supervisi diperlukan kelebihan yang dapat melihat dengan tajam terhadap permasalahan peningkatan mutu pendidikan, menggunakan kepekaan untuk memahaminya dan tidak hanya sekedar menggunakan penglihatan mata biasa, sebab yang diamatinya bukan masalah kongkrit yang tampak, melainkan memerlukan *insight* dan kepekaan mata bathin.

Menurut Ngalim Purwanto (2008: 85), pengawas sekolah sebagai supervisor, untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik harus memiliki ciri-ciri dan sifat-sifat seperti berikut:

1. Berpengetahuan luas tentang seluk beluk semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya.
2. Menguasai / memahami benar-benar rencana dan program yang telah digariskan yang akan dicapai oleh setiap lembaga atau bagian.
3. Berwibawa dan memiliki kecakapan praktis tentang teknik - teknik kepemimpinan, terutama human relation.
4. Memiliki sifat jujur, tegas, konsekuen, ramah, dan rendah hati.

5. Berkemauan keras, rajin bekerja demi tercapainya tujuan atau program yang telah digariskan/disusun.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah menegaskan bahwa seorang pengawas harus memiliki 6 (enam) kompetensi minimal, yaitu “kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan serta kompetensi sosial.”

Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi manajerial menitik beratkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran. Direktorat Tenaga Kependidikan (2009: 20) dinyatakan bahwa:

Supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia (SDM) kependidikan dan sumberdaya lainnya. Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, (2) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, (3) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan (4) evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan.

Prinsip-Prinsip Supervisi Manajerial

Prinsip-prinsip supervisi manajerial pada hakikatnya tidak berbeda dengan supervisi akademik, yaitu:

1. Prinsip yang pertama dan utama dalam supervisi adalah pengawas harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, di mana ia bertindak sebagai atasan dan kepala sekolah/guru sebagai bawahan.
2. Supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara

lebih baik dan berkualitas, sehingga tujuan (pembelajaran) yang diharapkan bisa dicapai secara optimal (Sri Banun Muslim, 2009: 35)

3. Supervisi harus memiliki karakteristik : obyektif, demokratis, sistematis, kreatif, berpusat pada pertumbuhan dan produktivitas yang didasarkan pada penelitian dan analisis keseluruhan lingkungan belajar mengajar pada pengidentifikasian dan pemecahan masalah-masalah profesional (Mark dkk, 1985 dalam Sri Banun Muslim, 2009: 38)
4. Supervisi harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor harus memiliki sifat-sifat seperti: sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor (Dodd, 1972: 25).
5. Supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi bukan tugas sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa supervisi merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah (Alfonso dkk., 1981 dan Weingartner, 1973: 65).
6. Supervisi harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi. Titik tekan supervisi yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan program bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru.
7. Program supervisi harus integral. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku kesiswaan, pengembangan konseling, sistem perilaku supervisi.(Alfonso, dkk., 1981: 66).
8. Supervisi harus komprehensif. Program supervisi harus mencakup keseluruhan

aspek, karena hakikatnya suatu aspek pasti terkait dengan aspek lainnya.

9. Supervisi harus konstruktif. Supervisi bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru, justru diharapkan akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem yang dihadapi.
10. Supervisi harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi harus obyektif. Obyektivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi itu harus disusun berdasarkan persoalan dan kebutuhannya yang dihadapi sekolah.

Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial meliputi:

1. Penguasaan dalam metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
2. Penyusunan program pengawasan berdasarkan visi, misi, tujuan dan program pendidikan di sekolah.
3. Penyusunan metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah.
4. Penyusunan laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di sekolah.
5. Pembinaan kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
6. Pembinaan kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah.
7. Upaya mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah.
8. Melakukan pemantauan pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.

Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

Secara konseptual, sebagaimana ditegaskan Glickman (1981), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru

mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. (Daresh, 1989). Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Sering dijumpai adanya seorang kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik hanya datang ke sekolah dengan membawa instrumen pengukuran unjuk kerja. Kemudian masuk ke kelas melakukan pengukuran terhadap unjuk kerja guru yang sedang mengajar. Setelah itu, selesailah tugasnya, seakan-akan supervisi akademik sama dengan pengukuran guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Perilaku supervisi akademik sebagaimana digambarkan di atas merupakan salah satu contoh perilaku supervisi akademik yang salah. Perilaku supervisi akademik yang demikian tidak akan memberikan banyak pengaruh terhadap peningkatan kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Seandainya memberikan pengaruh, pengaruhnya sangat kecil artinya bagi peningkatan kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Supervisi akademik sama sekali bukan penilaian unjuk kerja guru. Apalagi bila tujuan utama penilaiannya semata-mata hanya dalam arti sempit, yaitu mengkalkulasi kualitas keberadaan guru dalam memenuhi kepentingan akreditasi guru belaka.

Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 1987). Penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari

serangkaian kegiatan supervisi akademik. Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Sergiovanni (1987) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian unjuk kerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya:

1. Apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?
2. Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan murid-murid di dalam kelas?
3. Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan murid ?
4. Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik ?
5. Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya ?

Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian unjuk kerja guru tidak berarti selesailah tugas atau kegiatan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan pengembangan kemampuannya. Dengan demikian, melalui supervisi akademik guru akan semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Alfonso, Firth, dan Neville (1981) menegaskan *Instructional supervision is herein defined as: behavior officially designed by the organization that directly affects teacher behavior in such a way to facilitate pupil learning and achieve the goals of organization.* Menurut Alfonso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik. :

1. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru (Glickman,

1981). Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik (Sergiovanni, 1987 dan Daresh, 1989).

2. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.
3. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Secara rinci, tujuan supervisi akademik akan diuraikan lebih lanjut berikut ini.

Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Konsep dan tujuan supervisi akademik, sebagaimana dikemukakan oleh para pakar supervisi akademik di muka, memang tampak idealis bagi para praktisi supervisi akademik (kepala sekolah). Namun, memang demikianlah seharusnya kenyataan normatif konsep dasarnya. Para kepala sekolah baik suka maupun tidak suka harus siap menghadapi problema dan kendala dalam melaksanakan supervise akademik. Adanya problema dan kendala tersebut sedikit banyak bisa diatasi apabila dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip supervisi akademik.

Akhir-akhir ini, beberapa literatur telah banyak mengungkapkan teori supervisi akademik sebagai landasan bagi setiap perilaku supervisi akademik. Beberapa istilah, seperti demokrasi (*democratic*), kerja kelompok (*team effort*), dan proses kelompok (*group process*) telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervisi akademik. Pembahasannya semata-mata untuk menunjukkan kepada kita bahwa perilaku supervisi akademik itu harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, di mana supervisor sebagai atasan dan guru sebagai bawahan. Begitu pula dalam latar sistem

persekolahan, keseluruhan anggota (guru) harus aktif berpartisipasi, bahkan sebaiknya sebagai prakarsa, dalam proses supervisi akademik, sedangkan supervisor merupakan bagian darinya.

Semua ini merupakan prinsip-prinsip supervisi akademik modern yang harus direalisasikan pada setiap proses supervisi akademik di sekolah-sekolah. Selain tersebut di atas, berikut ini ada beberapa prinsip lain yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor harus memiliki sifat-sifat, seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor (Dodd, 1972).
2. Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa supervisi akademik merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah (Alfonso dkk., 1981 dan Weingartner, 1973).
3. Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademiknya. Titik tekan supervisi akademik yang demokratis adalah aktif dan kooperatif.
4. Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem perilaku tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku akademik, sistem perilaku kesiswaan, sistem perilaku pengembangan konseling, sistem perilaku supervisi akademik (Alfonso, dkk., 1981). Antara satu sistem dengan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral.
5. Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya.
6. Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru. Memang dalam proses pelaksanaan supervisi akademik itu terdapat kegiatan penilaian unjuk kerja guru, tetapi tujuannya bukan untuk mencari kesalahan-kesalahannya.
7. Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik harus obyektif. Objectivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi akademik itu harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru.

Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik

Para pakar pendidikan telah banyak menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi yang memadai. Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi secara utuh. Seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi tersebut merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi. Betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Selaras dengan penjelasan ini adalah satu teori yang dikemukakan oleh Glickman (1981). Menurutnya ada empat prototipe guru dalam mengelola proses pembelajaran. Proto tipe guru yang terbaik, menurut teori ini, adalah guru prototipe profesional. Seorang guru bisa diklasifikasikan ke dalam prototipe profesional apabila ia memiliki kemampuan tinggi (*high level of*

abstract) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*).

Penjelasan di atas memberikan implikasi khusus kepada apa seharusnya program supervisi akademik. Supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru. Sehubungan dengan pengembangan kedua dimensi ini, menurut Neagley (1980) terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya, maupun penilaiannya.

Pertama, apa yang disebutkan dengan *substantive aspects of professional development* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek substantif). Aspek ini menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik. Aspek ini menunjuk pada kompetensi yang harus dikuasai guru. Penguasaannya merupakan sokongan terhadap keberhasilannya mengelola proses pembelajaran.

Ada empat kompetensi yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, yaitu yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. pemahaman dan pemilikan guru terhadap tujuan akademik, persepsi guru terhadap murid, pengetahuan guru tentang materi, dan penguasaan guru terhadap teknik. Aspek substansi pertama dan kedua merepresentasikan nilai, keyakinan, dan teori yang dipegang oleh guru tentang hakikat pengetahuan, bagaimana murid-murid belajar, penciptaan hubungan guru dan murid, dan faktor lainnya. Aspek substansi ketiga merepresentasikan seberapa luas pengetahuan guru tentang materi atau bahan pelajaran pada bidang studi yang diajarkannya. Adapun aspek substansi keempat merepresentasikan seberapa luas penguasaan guru terhadap teknik akademik, manajemen, pengorganisasian kelas, dan keterampilan lainnya yang merupakan unsur akademik yang efektif.

Kedua, apa yang disebut dengan *professional development competency areas* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek kompetensi). Aspek ini menunjuk pada luasnya

setiap aspek substansi. Guru tidak berbeda dengan kasus profesional lainnya. Ia harus mengetahui bagaimana mengerjakan (*know how to do*) tugas-tugasnya. Ia harus memiliki pengetahuan tentang bagaimana merumuskan tujuan akademik, murid-muridnya, materi pelajaran, dan teknik akademik. Tetapi, mengetahui dan memahami keempat aspek substansi ini belumlah cukup. Seorang guru harus mampu menerapkan pengetahuan dan pemahamannya. Dengan kata lain, ia harus bisa mengerjakan (*can do*). Selanjutnya, seorang guru harus mau mengerjakan (*will do*) tugas-tugas berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Percumalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru, apabila ia tidak mau mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Akhirnya seorang guru harus mau mengembangkan (*will grow*) kemampuan dirinya sendiri.

Sedangkan bilamana merujuk kepada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan harus dijadikan perhatian utama kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu menghantarkan guru-guru menjadi semakin kompeten.

Kinerja Guru

Istilah kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemah dari kata *performance*. Menurut Longman Dictionary dalam Wibowo, (2004: 23) "*Performance is the ability of a person or machine to do something well*". Dalam bahasa Indonesia kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Parameter yang paling umum digunakan untuk mengukur adalah efektifitas, efisiensi, dan produktivitas.

Kinerja seseorang merupakan hal yang kompleks dan terpadu yang keberhasilannya dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor internal maupun external. Menurut Keith Davis dalam Wibowo, (2004: 43) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability=knowledge +skill*) dan motivasi (*motivation = attitude + situation*). Ada tiga faktor situasional yang mempengaruhi

kinerja, yaitu *abilities and skill, rolr perception dan effort or motivation*. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang dikeluarkan dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pada produktivitas lembaga atau organisasi.

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Kinerja guru menurut Hasibuan, Malayu, (2007:233) adalah “alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.” Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerjakaryawan bersangkutan. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah kerja.

Kinerja guru dalam perspektif manajemen, dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar

tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Tapi perlu definisi khusus tentang kinerja itu sendiri. Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal dalam bukunya *Performance Management* di bawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja, sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Sebagai suatu sistem, di dalamnya memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Dimensi - Dimensi Kinerja Guru

Menurut Sudjana, dikutip oleh Wibowo (2004: 67) telah membagi kompetensi guru dalam tiga bagian yaitu: (1) *Kompetensi bidang Kognitif*, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan cara mengajar, pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar siswa, pengetahuan tentang kemasyarakatan, serta pengetahuan umum lainnya; (2) *Kompetensi bidang sikap*, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaan, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman seprofesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya; (3) *Kompetensi perilaku/performance*, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain.

Ketiga bidang kompetensi di atas tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Artinya,

saling mendasari satu sama yang lain. Sementara Mohammad Surya (2003: 92) telah membagi kompetensi guru dalam 5 bagian yaitu sebagai berikut: (1) *Kompetensi personal*, ialah kualitas kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri. (2) *Kompetensi profesional*, ialah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi aspek kepakaran atau keahlian dalam bidangnya, yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. (3) *Kompetensi sosial*, ialah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini, termasuk keterampilan dalam berinteraksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. (4) *Kompetensi intelektual*, ialah penguasaan berbagai ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai guru. (5) *Kompetensi Spiritual*, ialah kualitas keimanan dan ketaqwaan sebagai orang beragama.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1), "Kompetensi guru meliputi kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, yang diperoleh melalui pendidikan profesi." Uraian tersebut memperlihatkan keragaman dalam mengkaji dimensi kompetensi guru. Namun demikian substansinya bermuara pada dimensi yang sama. Merujuk pada Undang-undang Guru dan Dosen dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) profesional, (2) pedagogik, (3) kepribadian dan (4) sosial. Berikut adalah uraian dimensi-dimensi kompetensi tersebut.

1. Kompetensi Profesional

Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Mengembangkan Keprofesional secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

2. Kompetensi Pedagogik

Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

3. Kompetensi Kepribadian

Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

4. Kompetensi Sosial

Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara multi media.

Konsekuensi Guru sebagai tenaga profesional, setelah diberlakukannya Undang-undang Guru dan Dosen No 14 tahun 2005, maka guru dituntut untuk mampu melaksanakan:

1. Tugas utamanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

2. Tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah .

Sehingga guru harus dapat memenuhi kewajibannya:

1. Merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran / bimbingan serta melaksanakan perbaikan dan pengayaan.

2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara

- berkelanjutan sejalan dengan perkembangan iptek dan seni.
3. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif terhadap peserta didik (jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi).
 4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai agama dan etika.
 5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi guru. Depdiknas telah memodifikasi *Teacher performance assessment instrument* yang dikembangkan oleh *Georgia Departemen of Education* dalam bentuk Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang meliputi hal berikut:

1. Kompetensi Menyusun Rencana Pembelajaran

Depdiknas (2004: 45) mengemukakan kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi (1) mampu mendeskripsikan tujuan, (2) mampu memilih materi, (3) mampu mengorganisir materi, (4) mampu menentukan metode/strategi pembelajaran, (5) mampu menentukan sumber belajar/media/alat peraga pembelajaran, (6) mampu menyusun perangkat penilaian, (7) mampu menentukan teknik penilaian, dan (8) mampu mengalokasikan waktu.

Dengan mengacu pada uraian di atas jelas bahwa perencanaan program belajar mengajar bagi seorang guru harus menuangkannya secara rinci dan jelas dalam sebuah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Mulyasa (2008: 75) mengemukakan bahwa, dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut.

Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum / silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,

pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar (EHB), pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran terdiri dari tiga fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan.

2. Kompetensi Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Pelaksanaan atau sering juga disebut implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pada saat ini di samping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

3. Kompetensi Melaksanakan Penilaian Proses Belajar Mengajar

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan bahwa “tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.” Berdasarkan undang-undang tersebut, selain pengelolaan pembelajaran, guru dituntut memiliki kemampuan untuk menilai dan mengevaluasi keberhasilan pembelajaran. Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.

4. Hubungan Antar Pribadi

Perencanaan pengajaran yang kemudian diwujudkan dalam pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar mengajar yang baik. Untuk itu guru harus menciptakan

suasana yang mendukung sehingga apa-apa yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami siswa. Hubungan antar pribadi dalam proses belajar mengajar, dapat dilihat dari kemampuan guru mengembangkan sikap positif siswa, sikap terbuka, menampilkan kegairahan dalam mengajar, mengelola interaksi perilaku kelas sehingga memungkinkan dicapainya tujuan pengajaran.

HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi supervisi manajerial pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Kompetensi evaluasi pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Kompetensi supervisi manajerial dan evaluasi pengawas secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan korelasi dan regresi berganda. Pada penelitian ini penulis mendesain sebagai suatu study kasus yang bersifat asosiatif, analitis, korelasional, karena penelitian ini hanya memberikan gambaran tentang pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi evaluasi pengawas terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah: (1) Kompetensi supervisi manajerial berpengaruh terhadap kinerja guru = 0,605 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan sumbangan sebesar 36,60%. (2) Kompetensi evaluasi berpengaruh terhadap kinerja guru = 0,688 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan sumbangan sebesar 47,33%. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti kompetensi evaluasi pengawas cukup baik sehingga efektif dalam proses pendidikan di Kota Banjar. (3) Kompetensi supervisi manajerial dan evaluasi pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,716 (hubungan tergolong tinggi) dan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 51,27%. sisanya sebesar 48,73% ditentukan oleh variabel yang lain seperti disiplin guru, motivasi guru, sarana prasarana, pengalaman mengajar dan lain-lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi supervisi manajerial berpengaruh terhadap kinerja guru dalam kategori tinggi dan bersifat positif. Artinya dengan kompetensi supervisi manajerial tinggi, maka kinerja guru meningkat.
2. Kompetensi supervisi akademik pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru dalam kategori tinggi dan bersifat positif. Artinya dengan kompetensi supervisi akademik tinggi, maka kinerja guru meningkat.
3. Kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi supervisi akademik pengawas berpengaruh terhadap kinerja guru dalam kategori tinggi.
4. Artinya dengan kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi akademik tinggi, maka kinerja guru meningkat. Sedangkan kontribusinya dalam kategori sedang, sisanya ditentukan oleh variabel lain seperti disiplin guru, motivasi guru, sarana prasarana, pengalaman mengajar dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa penelitian yang menyatakan “ Terdapat pengaruh kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi supervisi akademik pengawas secara simultan terhadap kinerja guru” dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso. R. J., G.R. Firth, dan R.F. Neville. 1981. *Instructional Supervision: A Behavioral System*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara
- Bacal, Robert., 2001. *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. 2009. *Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial (BBM Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta.
- Daresh, J. C. 1989. *Supervision as a Proactive Process*. New York & London: Longman
- Dodd, W.A. 1972. *Primary School Inspection in New Countries*. London: Oxford University Press.

- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Gorton, Richard A. 1976. *School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership*. Iowa: Wm.C.Brown Co. Publishers
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Muslim, Sri Banun. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta
- Neagley, R.L. dan N.D. Evans. 1980. *Handbook for Effective Supervision fo Instruction*. Third Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Presentice-Hall, Inc.
- Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah RI No. 74 tahun 2008 tentang: *Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Permendiknas No. 15 Tahun 2010 tentang *Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar*. Jakarta: Depdiknas
- Permendiknas No. 12 Tahun 2007 tentang: *Standar Pengawas Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Depdiknas
- Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung :Rosda Karya
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung :Alfabeta
- Sergiovanni, T.J. 1987. *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon
- Sergiovanni, T.J. *et al.* 1987. *Educational Governance and Administration*. Second Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Sudjana, 2000. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta CV
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era otonomi Daerah)*, Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. (1996). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Surya, Muhammad. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang: *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang :*Sistem Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Usep, Romli. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Banjar*.
- Sallis, E. 2007. *Total Quality Management in Education*. Alih Bahasa: Ahmad Ali Riyadi dan Fahrrozzi. Yogyakarta: IRCISoD.
- Wibowo, 2004. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press
- Internet:[http: Nasional kompas.com/read/17/04/2012/12214o22/](http://Nasional.kompas.com/read/17/04/2012/12214o22/) *Indek Pembangunan Manusia*. Dikutip, Sabtu, 20- 10- 2012

