**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah.**

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menegaskan bahwa pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini.

Supardi (2013:7) mengemukakan bahwa guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara dapat dijabarkan di bawah ini: “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik. Oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi sebagaimana yang diisyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional.

Widoyoko (2012:200) menyatakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang berkompetensi, yang mampu untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang.

Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Ambon, salah satunya dapat dilihat dari hasil uji kompetensi. Data di Dinas Pendidikan Kota Ambon peserta yang lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2013 dari 1.487 guru peserta UKG yang lulus hanya 300 orang. Hal tersebut disebabkan sebagian besar guru tidak menguasai materi yang diuji.

Kepala Dinas Pendidikan Kota Ambon, Benjamin Kainama menambahkan indikator lain yang mempengaruhi ketidak lulusan UKG itu adalah rata-rata guru yang mengikuti UKG belum mencukupi masa kerja 8 tahun. Mereka rata-rata didominasi oleh tenaga guru junior. Untuk itu Dia menghimbau operator sekolah dalam hal ini pemberi kebijakan terhadap gurunya untuk mengikuti UKG harus benar-benar menjaring para guru senior yang telah mengabdi di atas delapan tahun. Menurut kainama ketidakberhasilan UKG ini akan menjadi acuan bagi guru untuk lebih meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

Masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri. Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari Kaliri (2008: 2).

Namun ada beberapa fakta mengenai kinerja guru di Indonesia dilihat dari kelayakan guru mengajar. Data Balitbang Depdiknas, yang dikutip Muaddab (2011) menyatakan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik swasta maupun negeri ternyata hanya 28%. Guru SMP Negeri 54,12%, guru SMP Swasta 60,99%, guru SMA Negeri 65,29%, guru SMA Swasta 64,73%, guru SMK Negeri 55,91%, guru SMK Swasta 58,26%. Data tersebut menggambarkan bahwa separuh guru sekolah dasar dan menengah baik swasta maupun negeri di Indonesia dinilai tidak memiliki kelayakan untuk mengajar. Kondisi ini sangat memprihatinkan dunia pendidikan dasar dan menengah.

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelaksanaan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Kinerja guru yang optimal juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Kondisi di atas sebenarnya tidak terlepas dari tugas dan peran pengawas sekolah sebagai *supervisor* diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 Pasal 1 ayat 2 Mengenai Tugas dan Tangung Jawab Pengawas Sekolah. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini menyatakan bahwa:

(1)Jabatan fungsional Pengawas Sekolah adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

(2) Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Lebih lanjut dalam Pasal 4 dan Pasal 5 juga dinyatakan bahwa:

* Kegiatan pengawasan adalah kegiatan pengawas sekolah dalam menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, evaluasi hasil pelaksanaan program, dan melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional Guru.
* Tugas pokok Pengawas Sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan professional Guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Dengan demikian pengawas diharapkan mampu melakukan supervisi khususnya supervisi akademik untuk memperbaiki kualitas pembelajaran melalui serangkaian bimbingan dan pelatihan, peningkatan kemampuan mengelola pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kemampuan profesional guru yang berdampak kepada kinerja guru.

Kegiatan supervisi akademik pengawas sekolah dan supervisi kepala sekolah yang dimaksimalkan akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Supervisi akademik adalah kegiatan terencana untuk membantu guru melalui dukungan dan evaluasi proses pembelajaran yang dapat meningkatkan hasil belajar. Kendala yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran, tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan pengawas/kepala sekolah sebagai mitra guru di sekolah. Oleh karena pelaksanaan kegiatan supervisi akademik wajib dilakukan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah dalam memberikan pembinaan pada guru.

Sudjana (2011b:20) menempatkan peran pengawas sekolah sebagai penjamin mutu pada tingkat satuan pendidikan. Upaya yang dilakukan pengawas sekolah pada persoalan tersebut adalah melakukan supervisi yang dimaknai sebagai bantuan profesional kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang diarahkan pada peningkatan kinerjanya. Salah satu bentuk supervisi yang dilakukan pengawas adalah supervisi akademik, dimana supervisi akademik berfokus pada penjaminan mutu guru sehingga kinerja guru meningkat.

Pengawasan akademik diarahkan untuk membina dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan kualitas belajar peserta didik. Pengawas sekolah memberikan pembinaan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian (evaluasi), sampai pada pengembangan pembelajaran yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru, prestasi siswa, dan peningkatan kualitas 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 enam kompetensi minimal, yaitu kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan serta kompetensi sosial. Jadi pengawas sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan penjaminan mutu dan memberdayakan kepala sekolah dan guru yang menjadi binaannya agar kualitas pembelajaran meningkat.

Sudjana, dkk (2011b: 19) mengungkapkan bahwa dalam program kepengawasan ada empat hal yang harus dilakukan pengawas sekolah di sekolah binaannya, yakni (1) melaksanakan pembinaan guru dan atau kepala sekolah, (2) memantau delapan standar nasional pendidikan, (3) melaksanakan penilaian kinerja guru dan/atau kepala sekolah, dan (4) pembimbingan profesional guru dan/atau kepala sekolah.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan pada Tahun 2008 terhadap para pengawas di suatu kabupaten (Ditjen 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. Selanjutnya survei dilakukan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2012) terhadap calon pengawas sekolah, rata-rata skor perolehan dari keenam standar kompetensi dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Rata-rata Skor Perolehan Enam standar kompetensi Pengawas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Standaar Kompetensi | Rata-rata skor perolehan |
| 123456 | kompetensi kepribadiankompetensi socialkompetensi supervisi manajerialkompetensi supervisi akademikkompetensi evaluasi pendidikankompetensi penelitian dan pengembangan | 69,563,556,552,858,254,7 |

Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan (2012)

Data di atas menunjukkan bahwa rata –rata kompetensi akademik paling rendah jika dibandingkan dengan kompetensi lainnya.

Pengawas sekolah SMK Negeri di Kota Ambon juga masih ada yang belum menguasai keenam standar kompetensi tersebut dengan baik. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru diperoleh informasi sebagai berikut : 1) pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah belum maksimal sehingga guru belum merasakan manfaat yang nyata dalam peningkatan kualitas pembelajaran, 2) kunjungan kelas (supervisi akademik) terhadap guru jarang dilakukan, 3) pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah masih berorientasi pada pengawasan (kontrol) dan obyek utamanya adalah administrasi, 4) suasana kemitraan antara guru dan supervisor kurang tercipta dan bahkan guru secara psikologis merasa terbebani dengan pikiran untuk dinilai, 5) pelaksanaan supervisi selama ini sifatnya mencari kelemahan para guru, sehingga para guru merasa waswas bila didatangi supervisor. Fenomena ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah masih jauh dari harapan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian Kaliri (2008: 3-4) menyatakan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi..

Uno (2014: 71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Supardi (2013:9) mengungkapkan bahwa “salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah. Lebih lanjut dinyatakan bahwa: “Rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi”

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru SMK di kota ambon dalam suatu kegiatan MGMP yang bertempat di SMK Negeri 3 Ambon diperoleh informasi yang berkaitan dengan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut: 1) upah yang tidak layak, misalnya kesejahteraan ditunggak sampai 6 bulan baru dibayar, 2) Suasana kerja kurang menyenangkan, misalnya kepala sekolah bersikap diktator, tidak menganggap guru sebagai rekan kerja, 3) tidak diberi kesempatan untuk berkembang, misalnya kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), ada sebagian guru yang selalu mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat namun ada sebagian guru yang tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya perubahan maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar .

Supardi (2013: 11) menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja fisik dan non fisik. Sekolah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Karena itu, sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan iklim tersebut.

Supardi (2013: 13) mengungkapkan suatu kajian yang diketahuinya bahwa, “apabila sekolah mempunyai iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam keadaan gembira; guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada peserta didik dengan ikhlas”.

Hasil penelitian di Malaysia berkaitan dengan iklim kerja menunjukan bahwa, “sekolah yang berprestasi di Malaysia menunjukan iklim kerja yang bersifat terbuka”. Supardi (2013:13). Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa dalam suasana iklim terbuka tersebut terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dengan guru-guru, guru-guru dan peserta didik saling hormat-menghormati di antara satu dengan yang lain, guru tidak memandang rendah kepada peserta didik yang tidak pandai atau dengan kata lain peserta didik dihormati tanpa memandang tahap pencapaian akademiknya.

Hasil penelitian lain menunjukan bahwa: “ terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dengan profesionalisme guru, profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui iklim kerja”. Supardi, 2013:14). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara iklim kerja terhadap profesionalisme guru adalah signifikan. Ini menunjukan bahwa semakin tinggi iklim kerja semakin baik profesionalisme guru. Dan profesionalisme guru menunjukan bahwa guru telah menunjukan kinerja yang baik.

Fakta yang terjadi di Kota Ambon berdasarkan pengamatan penulis bahwa: 1) Masih ada SMK Negeri yang mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif dimana guru-guru merasa kurang nyaman karna lokasi sekolah digabung dengan SMP Negeri, 2) Guru merasa tertekan dari Pimpinan dan tidak fokus kepada peserta didik.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Kaliri (2008: 4) menyatakan bahwa kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa kepala sekolah SMK di kota ambon pada bulan agustus dalam suatu rapat kepsek SMK se-kota Ambon yang bertempat di SMK Negeri 4 Ambon diperoleh informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: 1) ada beberapa guru yang mempunyai kecendrungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, 2) keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan dalam hal ini guru selesai jam mengajar langsung pulang, 3) sering melalaikan tugas dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Hal inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang : *Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon*. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran khususnya SMK Negeri di Kota Ambon.

1. **Perumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon?
2. Apakah ada pengaruh langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
3. Apakah ada pengaruh langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
5. Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
6. Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
8. Apakah ada pengaruh langsung iklim kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
9. Apakah ada pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
10. Apakah ada pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
11. Apakah ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon ?
12. **Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja dan disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
2. Pengaruh langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
3. Pengaruh langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
4. Pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
6. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru guru SMK Negeri di Kota Ambon !
7. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
8. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
9. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon!
10. Pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
11. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon !
12. **Manfaat Penelitian.**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis sebagaimana dapat diuraikan sebagai berikut:

**1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh faktor-faktor pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.

**2. Manfaat Praktis**

a. Manfaat praktis bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan bagi guru bermanfaat dalam upaya untuk memberi masukan dalam rangka mengenal aspek pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja dan disiplin kerja, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Manfaat praktis bagi sekolah.

Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan kualitas proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal serta dapat menciptakan kualitas mutu lulusan.

c. Manfaat praktis bagi Dinas Pendidikan Kota Ambon.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Ambon dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sekolah.