**BAB I**

**PENDAHULUAN**

### Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional di Indonesia dihadapkan pada beberapa permasalahan yang menonjol dan sangat memprihatinkan. Di antara permasalahan tersebut yaitu: (1) rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan, (2) rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan, (3) lemahnya manajemen pendidikan, baik pada tingkat dasar maupun pada tingkat menengah. Dari segi kualitas, pendidikan di Indonesia pada tahun 2000 dari 174 negara di dunia, Indonesia berada pada urutan 112. Menurut survei *Political and Ekonomi Risck Consultant (PERC)*  kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia menurut Rosyada (2004: 4).

Sementara itu, pembangunan pendidikan yang berkualitas telah dilaksanakan melalui berbagai upaya, seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, pengembangan bahan ajar, peningkatan profesionalisme kepala sekolah serta pelatihan guru, tenaga kependidikan dan usaha lainnya. Namun demikian, kenyataan di lapangan dari berbagai upaya tersebut belum membawa dampak yang maksimal, termasuk profesionalisme guru dan kepala sekolah belum dapat ditingkatkan secara optimal. Secara teori dengan meningkatnya profesionalisme guru dan kepala sekolah maka prestasi siswa juga akan ikut meningkat. Hal ini memberikan gambaran bahwa, masih ada yang perlu dikaji lebih dalam pelaksanaan fungsi kepala sekolah, khususnya mengenai kualitas kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembelajaran.

1

Sekolah adalah lembaga, di satu sisi di dalamnya terdapat berbagai dimensi satu sama lain saling menentukan. Di sisi lainnya menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain yakni sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi pembelajaran, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Sehingga penanganannya memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Begitu pula keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor dan guru sebagai subyek pendidikan dalam pembelajaran, merupakan dua komponen sekolah ini turut bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah adalah penentu terakhir kebijakan dalam pengembangan sekolah, khususnya kegiatan peningkatan kualitas *out put*. Dengan demikian, di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah kompetensi supervisi.

Kepala sekolah harus melaksanakan supervisi secara intensif untuk meningkatkan kinerja guru. Supervisi merupakan alat kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, supervisi merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang terpenting dalam proses pembelajaran berdasarkan pendekatan berbasis kompetensi adalah posisi guru sebagai tenaga pendidikan. Keberhasilan dan kualitas sebuah *output* proses pendidikan di sekolah sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh guru. Pernyataan ini tidak lepas dari realitas yang menunjukkan bahwa guru merupakan komponen yang paling banyak bersentuhan langsung dengan subyek didik. Kondisi ini mengharuskan guru untuk mengembangkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki ketika melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Dengan demikian, maka diharapkan guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Guru sebagai tenaga pendidik secara langsung berinteraksi dengan siswa dalam pembelajaran. Sulit dihindari bahwa guru merupakan sumber belajar utama bagi siswa, di samping sumber belajar lainnya. Dengan demikian, guru memiliki peranan yang sangat dominan dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Guru yang telah diserahi tanggung jawab dalam pembelajaran dan melaksanakan fungsi yang diembannya dengan baik sesungguhnya akan menghasilkan sumbangsih perbaikan kinerja mengajarnya dalam kaitannya dengan misi peningkatan pengetahuan dan profesional guru.

Kualitas guru yang ditunjukkan melalui keberhasilan dalam melaksanakan tugas perlu didukung oleh profesionalisme guru. Depdiknas (2004) merumuskan beberapa karakteristik guru profesional, yaitu (1) selalu membuat perencanaan pembelajaran yang konkret dan detail yang siap untuk dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran, (2) menempatkan siswa sebagai arsitek dalam pembangun gagasan, dan mitra guru, (3) bersikap kritis, (4) menempat­kan diri sebagai fasilitator belajar bagi siswa, (5) meng­komunikasikan pada kepala sekolah, orang tua dan masyarakat tentang beberapa inovasi pendidikan yang dilakukan, dan (6) bersikap kreatif.

Di lain pihak ada juga guru yang berpandangan bahwa perencanaan mengajar tidak diperlukan bagi guru, dengan alasan: (1) perencanaan mengajar /persiapan mengajar hanyalah sebagai alat bagi para pengawas/supervisor untuk mengecek pekerjaan guru, (2) guru men­­­­­­dapat tugas mengajar yang terlalu memberatkan maka mereka kurang atau tidak punya waktu untuk membuat persiapan, (3) adanya sementara kenyataan, bahwa ada atau banyak guru yang berhasil mengajar tanpa ada persiapan mengajar, dan (4) keinginan banyak guru mengajar secara rutin mengerjakan itu-itu saja, (Hamalik, 2004: 135).

Mantja (2002: 59) menyatakan bahwa perbaikan atau peningkatan mutu pengajaran di sekolah berkaitan erat dengan proses supervisi.Layanan supervisi mendorong guru melakukan peningkatan kualitas diri sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, kualitas perencanaan pembelajaran ditentukan supervisi yang diterima oleh guru.

Supervisi yang diterima oleh guru sangat bergantung oleh kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi. Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo memiliki karakteristik berbeda-beda jika dilihat dari jumlah guru dan kompetensi kepala sekolah. Jumlah guru akan berpengaruh terhadap supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan adanya keberagaman pelaksanaan supervisi sekolah yang diterima oleh guru, maka hal itu akan berdampak terhadap kinerja guru. Semakin intensifnya kepala sekolah melaksanakan supervisi maka akan semakin tinggi pula kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Namun hal ini belum terlaksana dengan optimal sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan guru-guru, ternyata pelaksanaan supervisi kepala sekolah kepada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo belum sesuai dengan harapan berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007. Demikian pula halnya dengan kinerja guru Sekolah Dasar juga belum menunjukkan secara optimal.

Oleh karena itu penelitian ini sangat penting untuk diteliti agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan untuk dikaji dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah di Sekolah Dasar Di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo?

2. Bagaimanakah kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo ?

3. Apakah ada hubungan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo ?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo

2. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo

3. Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo

### D. Manfaat Penelitian

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan umpan balik :

1. Manfaat Teoretis :

a. Penelitian ini diharapkan untuk pengembangan ilmu tentang supervisi kepala sekolah dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

b. Para peneliti yang akan mengembangkan lebih lanjut penelitian tentang fungsi supervisi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan dalam hal ini kinerja guru.

2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Kepala sekolah dan guru dalam memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan tugas masing-masing;
2. Penentu kebijakan pada bidang pendidikan, untuk memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor pada Pembelajaran Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo
3. Guru mata pelajaran ke arah peningkatan mutu pembelajaran yang lebih baik;
4. Pihak Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dari pusat sampai di daerah, setelah mengetahui hasil penelitian ini, dapat menentukan berbagai kebijakan yang mendukung berkaitan langsung dengan perwujudan peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan;
5. Semua pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan untuk dijadikan bahan referensi.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

**A. Kajian Pustaka**

**1. Supervisi Kepala Sekolah**

Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru , selain itu bahwa Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecapakan guru seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pengajaran, pemilihan alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran (Purwanto, 2001: 115).

Supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran, mengembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metode mengajar, dan penilaian pengajaran (Siahaan, 2006).

8

Supervisi pengajaran adalah kegiatan melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: (1) apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, (2) apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa di dalam kelas?, (3) aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan siswa?, (4) apa yang dilakukan guru dalam pencapaian tujuan pengajaran?, dan (5) apa kelebihan dan ke­kurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?, (Siahaan, 2006).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol atau melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu supervisi dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. Kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar-mengajar yang efektif.

Pekerjaan supervisi bukanlah pekerjaan inspeksi, melainkan memberikan dorongan dan bantuan, karena guru memerlukan bantuan langsung dari ahlinya untuk memperbaiki pengajaran. Dalam pelaksanaan supervisi menurut Freire dalam Sagala (2007) adalah evaluasi, bukan inspeksi, karena kalau inspeksi pendidik hanya menjadi objek pengamatan pejabat. Sedangkan evaluasi, setiap orang adalah subjek yang bekerjasama dengan para supervisor dalam melakukan kritik dan menjaga gerak dengan kerja mereka. Sebagaimana dikemukakan Nerney dalam Sagala (2007) supervisi adalah prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran. Tujuan akhir dari supervisi harus memberi pelayanan yang lebih baik kepada semua murid. Sejalan dengan hal itu Wiles (1955) dalam Sagala (2007) menyatakan bahwa supervisi adalah bantuan dalam perkembangan belajar mengajar yang baik.

Menurut Mulyasa (2004) bahwa Fungsi dasar supervisi memperbaiki situasi pembelajaran, meskipun hal ini bukan menjadi pokok persoalan. Situasi belajar mengajar dapat menjadi baik, tergantung pelaksanaannya, aksentuasi uraiannya lebih mengutamakan faktor manusia.

Ada tiga dimensi program supervisi pengajaran yang baik menurut Mulyasa (2004), yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, dan etik kerja guru. Dimensi kemampuan kerja program supervisi pengajaran membina guru agar ia mengetahui bagaimana cara dan bisa mengelola pembelajaran dengan sebaik-baiknya”. Dimensi motivasi kerja program supervisi pengajaran membina guru agar bersungguh-sungguh dalam mengelola pembelajaran. Sedangkan dimensi etik kerja program supervisi pengajaran membina guru agar selalu berlandaskan pada kode etik kerja guru dalam mengelola pembelajaran.

**2. Kepala sekolah sebagai supervisor**

Mulyasa (2004: 98) menyatakan bahwa kepala sekolah harus berfungsi sebagai EMASLIM (edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator). Kepala sekolah sebagai supervisor, ia harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian merupakan control agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya (Mulyasa, 2004).

Supervisi pengajaran harus dilakukan oleh kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepengawasan yang profesional. Berdasarkan PP No. 19 tahun 2005 pasal 39 mengatur kompetensi kepala sekolah dalam kepengawasan harus memiliki kualifikasi: (1) merencanakan supevisi, (2) me­laksanakan supervisi, dan (3) menindak lanjuti hasil supervisi.

Indikator kompetensi kepala sekolah dalam merencanakan supervisi menurut Mulyasa (2004), adalah: (1) merumuskan arti, tujuan, dan teknik supervisi pembelajaran, (2) menyusun program supervisi pembelajaran lengkap dengan program dan perangkat supervisi, antara lain: data, informasi, instrumen, jadwal, dan lainnya.

Dalam melaksanakan supervisi menurut Sahertian (2000 : 245) bahwa kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi, sebagai indikator keberahasilannya adalah:

(1) me­laksanakan program revisi pembelajaran, (2) membimbing guru, (3) meng­ajarkan wawasan/pengetahuan baru, (4) melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi, dan (5) mendokumentasikan hasil supervisi secara tertib.

Kompetensi kepala sekolah supervisi menurut Sahertian (2000 : 246) dalam menindaklanjuti hasil supervisi, sebagai indikator keberhasilannya adalah:

(1) menyusun rencana program tindak lanjut bersama dengan pihak terkait sesuai dengan kebijakan sekolah, (2) mensosialisasikan hasil supervisi ke seluruh warga sekolah dan pihak lain yang terkait sesuai dengan fungsi dengan tugas pokoknya.

Sebagai supervisor menurut Sahertian (2000 : 248) kepala sekolah harus :

(1) mampu menyusun program supervisi; memiliki program supervisi KBM dan BK; memiliki program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, (2) mampu melaksanakan program supervisi; memiliki program supervisi kelas/klinis; melaksanakan supervisi dadakan (klinis); melaksanakan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, (3) mampu menggunakan hasil supervisi; memfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan; memfaatkan hasil supervisi untuk pembangunan sekolah.

Ada empat aspek kompetensi yang harus dikembangkan melalui supervisi pengajaran, menurut Mulyasa (2004 : 167) yaitu: “(1) mengetahui cara mengerjakan tugas, (2) bisa mengerjakan tugas, (3) mau mengerjakan tugas, dan (4) mau mengembangkan diri”. Dengan demikian, melalui supervisi pengajaran betul-betul mampu membuat guru semakin profesional mengelola pembelajaran.

Selanjutnya, Schuler & Jackson (1997: 72) menyatakan bahwa yang paling penting dari tugas-tugas yang dimaksud ialah:

1. Bergaul dengan bawahan;
2. Memimpin soal-soal teknik;
3. Mengadakan koordinasi pekerjaan dengan unit-unit organisasi lainnya;
4. Melatih pegawai;
5. Merencanakan perbaikan-perbaikan dan metode-metode kerja dan;
6. Membangunkan semangat kerja.

Syarat-syarat teknis dari jabatan-jabatan yang bersifat mengawasi sangat berbeda. Mandell dan Greenberg (dalam Schuler & Jackson, 1997) menunjukan bahwa hidupnya orang-orang tertentu juga dapat tergantung kepada kecakapan teknis dari pengawas. Tetapi dalam berbagai pekerjaan yang bersifat mengawasi lainnya, seperti halnya dalam pekerjaan tata usaha, mungkin sangat sedikit diperlukan pengetahuan khusus. Setidaknya “semua pekerjaan yang bersifat mengawasi memerlukan kemampuan kepemimpinan”. Selanjutnya seorang pengawas tidak akan berhasil dalam pekerjaannya, apabila ia tidak memperlihatkan nilai kepemimpinannya.

Berdasarkan berbagai pandangan tentang supervisi, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi berperan: (1) meningkatkan kualitas pem­belajaran, (2) memicu atau menggerakkan aktivitas guru dalam memperbaiki pembelajaran, (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sagala (2007) supervisi pendidikan meliputi (1) me­nilai dan membina guru dan seluruh staf sekolah dalam bidang teknis edukatif dan administratif; (2) usaha mencari, mengembangkan dan mempergunakan berbagai metode belajar-mengajar yang lebih baik dan sesuai untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotor peserta didik; (3) meng­usahakan dan mengembangkan kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, peserta didik dan pegawai sekolah; (4) mengembangkan kerja sama antara kelompok kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, kelompok kerja kepala sekolah dan musyawarah kepala sekolah; dan (5) upaya mempertinggi kualitas guru dan kepala sekolah melalui penataran, orientasi dan *up-grading.*

Menurut Samani, (2003: 56) bahwa kompotensi yang harus dikuasai sebagai seorang guru dalam jabatan profesional yaitu:

(1) menguasai bahan ajar. (2) menguasai landasan-landasan kependidikan (3) mampu mengelola program belajar-mengajar. (4) mampu mengelola kelas. (5) mampu menggunakan media atau sumber belajar lainnya. (6) mampu mengelola interaksi mengajar. (7) mampu menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran. (8) mengenal fungsi dan proses pelajaran bimbingan dan penyuluhan. (9) mengenal penyelenggaran administrasi sekolah. (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. (11) pengajaran memiliki kepribadian yang tinggi.

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya maka kepala sekolah harus selalu mengadakan supervisi. Kegiatan dilakukan oleh kepala sekolah dalam supervisi pembelajaran, menurut Sahertian (2000) yaitu; (1) mendengarkan,(2) mengklasifikasi,(3) men­­dorong, (4) mempresentasikan,(5) memecahkan masalah,(6) ber­negosiasi, (7) mendemostrasikan, (8) memastikan, (9) standarisasi, dan (10) menguat­kan.

Tujuan umum supervisi menurut Arikunto (2004 : 40) adalah :

memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

Selanjutnya apabila kualitas kinerja guru dan staf sudah meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Pemberian bantuan pembinaan dan pembimbing tersebut dapat bersifat langsung ataupun tiadak langsung kepada guru yang bersangkutan, (Arikunto, 2004: 40).

Bertitik tolak dari komponen-komponen sistem pembelajaran atau faktor-faktor penentu keberhasilan belajar maka tujuan khusus supervisi akademik menurut Arikunto (2004: 41) adalah:

1. Meningkatkan kinerja siswa sekolah dalam perannya sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi, agar dapat mencapai prestasi belajar secara optimal;
2. Meningkatkan mutu kinerja guru di sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar clan pribadi sebagaimana diharapkan;
3. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik di dalam proses pembelajaran di sekolah serta mendukung dimilikinya kemampuan pada diri lulusan sesuai dengan tujuan lembaga;
4. Meningkatkan keefektifan dan keefisiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengopimalkan keberhasilan belajar siswa;
5. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan. Dalam mensupervisi pengelolaan ini supervisor harus mengarahkan walinya dalam mengelola sekolah, meliputi aspek-aspek yang ada kaitannya dengan faktor penentu keberhasilan sekolah;
6. Meningkatkan kualitas situsi umum sekolah sedemikian rupa sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif bagi kehidupan sekolah pada umumnya, khususnya pada kualitas pembelaiaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Fungsi supervisi menurut Baharudin dalam Aqib (2007) adalah sebagai berikut:

1. Supervisi dapat menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan;
2. Supervisi dapat menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan; .
3. Supervisi dapat memberi keterangan tentang apa yang perlu dibenahi lebih dahulu (diprioritaskan);
4. Melalui supervisi dapat diketahui petugas (guru, kepala sekolah) yang perlu ditatar;
5. Melalui supervisi dapat diketahui petugas yang perlu diganti;
6. Melalui supervisi dapat diketahui buku yang tidak sesuai dengan tujuan pengajaran;
7. Melalui supervisi dapat diketahui kelemahan kurikulum;
8. Melalui supervisi mutu proses belajar dan mengajar dapat ditingkatkan; serta
9. Melalui supervisi sesuatu yang baik dapat diper­tahankan.

Adapun menurut Sahertian (2000: 7) bahwa fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi-fungsi tersebut meliputi kegiatan-kegiatan berikut.

1. Mengkordinasi semua usaha sekolah;
2. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah;
3. Memperluas pengalaman guru-guru;
4. Menstimulasi usaha-usaha sekolah yang kreatif;
5. Memberikan fasilitas dan penilaian terus-menerus;
6. Menganalisis situasi belajar mengajar;
7. Memperlengkapi staf dengan pengetahuan dan ketrampilan yang baru; dan
8. Memadukan dan menyelaraskan tujuan-tujuan pendidikan dan membentuk kemampuan-kemam­puan.

Menurut Purwanto (2001: 119) bahwa usaha-usaha yang harus dilakukan kepala sekolah sesuai fungsinya sebagai supervisor, antara lain:

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dalam menjalankan tugas sebaik-baiknya;
2. Berusaha melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan Pembelajaran;
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku;
4. Membina kerja sama yang harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya;
5. berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, meyediakan perpustakaan sekolah, dan mengirim mereka mengikuti penataran-penataran, seminar sesuai bidangnya masing-masing;
6. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan komite sekolah dan instansi lainnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Depdiknas (2001: 78) menggambarkan tentang sifat-sifat atau ciri-ciri pengawas yang efektif dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Memenuhi keinginan pegawai-pegawai bawahannya dan selalu memberi keterangan yang sebaik-baiknya kepada pegawainya;
2. Mengizinkan pegawainya menggunakan kebijaksanaan dan putusannya sendiri sebanyak yang mereka sanggup membuatnya;
3. Tidak melampaui wewenang dari para ahli dan selalu mebuka pintu selebar-lebarnya untuk keperluan konferensi dan pembicaraan dengan para bawahannya;
4. Menerima kemungkinan untuk tidak populer diantara pegawainya;
5. Tidak terlalu optimis mengenai keadaan semangat kerja pegawainya dan berusaha supaya kepala-kepala pembantunya manafsirkan dan melaksanakan perintah dengan sebaik-baiknya;
6. Berusaha merubah peraturan yang dalam praktik tidak mencapai hasil yang diharapkan dan menerima kemungkinan bahwa beberapa orang bawahannya lebih cerdas dan cakap dari pada dirinya sendiri;
7. Tidak suka memberi janji kepada pegawainya, kecuali kalau ia yakin akan dapat memenuhinya;
8. Tidak hanya mengharapkan kesetiaan dan juga tidak mengadakan diskriminasi terhadap pegawainya;
9. Tidak mau menyerah kepada pegawainya hanya karena merasa jemu dari desakan pegawai tersebut;
10. Memperjuangkan kepentingan pegawainya, seperti halnya ia memperjuangkan kepentingan sendiri.

**­**Model atau pendekatan yang dilakukan dalam supervisi dikenal dengan nama supervisi klinis. Supervisi klinis diwujudkan dalam bentuk tatap muka antara supervisor dan calon guru yang sedang mengajar. Purwanto (2001)

Supervisi klinis ialah supervisi yang prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi di dalam pembelajaran, dan kemudian secara langsung pula diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut. (Purwanto, 2001: 90).

Tujuan supervisi klinis menurut Purwanto (2001 : 92) adalah :

(1) menyediakan umpan balik objek­­tif terhadap guru, mengenai pengajaran yang dilaksanakannya, (2) mengdiagnosis dan membantu memecahkan masalah-masalah pengajaran, (3) membantu guru mengembangkan keterampilannya menggunakan strategi pengajaran, (4) mengevaluasi guru untuk kepentingan promosi jabatan dan keputusan lainnya, dan (5) membantu guru mengembangkan satu sikap positif terhadap pengembangan profesional yang berkesinambungan.

Purwanto (2001) mengemukakan langkah-langkah dalam pelaksanaan supervisi klinis yaitu: (1) tahap pertemuan awal, (2) tahap observasi mengajar, (3) tahap pertemuan balikan. Tahap pertemuan awal meliputi kegiatan: (1) menganalisa rencana pelajaran, dan (2) menetapkan bersama guru aspek-aspek yang akan diobservasi dalam mengajar. Tahap observasi mengajar dengan kegiatan mencatat peristiwa selama pengajaran secara objektif dan selektif. Tahap pertemuan balik­an meliputi: (1) menganalisa hasil observasi bersama guru, (2) meng­analisa perilaku mengajar, dan (3) bersama menetapkan aspek yang harus dilakukan untuk membantu perkembangan keterampilan mengajar berikutnya.

1. **Tugas Kepala Sekolah Sebagai Supervisor**

Supervisi merupakan bantuan kepada guru dalam memperbaiki situasi pengajaran. Dalam kaitanya dengan perbaikan situasi belajar-mengajar ini, tugas seorang supervisor menurut Soetjipto dalam Harris (1975 : 250) adalah membantu guru dalam hal:

1. Pengembangan kurikulum.

2. Pengorganisasian pengajaran.

3. Pemenuhan fasilitas sesuai dengan rencana proses belajar-mengajar.

4. Perencanaan dan perolehan bahan pengajaran sesuai dengan rancangan kurikulum.

5. Perencanaan dan implementasi dalam meningkatkan pengalaman belajar dan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran..

6. Pelaksanaan orientasi dalam suatu tugas atau cara baru dalam proses belajar-mengajar.

7.Pengkoordinasian antara kegiatan belajar-mengajar dengan kegiatan layanan lain yang diberikan sekolah/lembaga pendidikan kepada siswa

8.Pengembangan hubungan dengan masyarakat dengan mengusahakan lalu lintas informasi yang bebas tentang hal yang berhubungan dengan kegiatan pengajaran.

9. Pelaksanaan evaluasi pengajaran, terutama dalam perencanaan, pembuatan instrumen, pengorgaanisasian, dan penetapan prosedur untuk pengumpulan data, analisis dan interprestasi hasil pengumpulan data, serta pembuatan keputusan untuk perbaikan proses pengajaran.

Dalam menghadapi perubahan kurikulum dari KTSP ke kurikulum 2013 maka supervisi dinamik menjadi sangat penting. Hal ini disebutkan dalam kurikulum 2013 otonomi guru dan sekolah dalam manajemen pendidikan sangat besar.

1. **Kinerja Guru**

Konsep kinerja guru

Untuk melihat hakikat kinerja guru, terlebih dahulu dikemukakan pandangan para pakar apa sebenarnya kinerja guru. Banyak pengertian yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, semuanya mempunyai visi dan misi yang agak berbeda tetapi secara prinsip tampak kesamaanya bahwa kinerja adalah proses pencapaian suatu hasil. Kinerja berasal dari Bahasa Inggris, yakni ”*performance*”. Menurut Gordon (1993:523) *”performance was a function of employee’s ability, acceptence of the goals, level of the goals and the interaction of the goal with their ability”*. Definisi ini mengungkapkan bahwa kinerja mengandung empat elemen utama, yaitu: kemampuan, penerimaan tujuan-tujuan organisasi, tingkatan tujuan-tujuan yang dicapai, interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut. Masing-masing elemen tersebut secara teoritis turut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Depdikbud (1996:503) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai: "(1) sesuatu yang dapat dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja", Sementara Kast dan Rosenzweing(1982:242) menyatakan bahwa : "kinerja adalah proses kerja seseorang untuk mnecapai tujuan yang relevan" .

Senada dengan hal tersebut diatas, Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa;

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika.

Faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan antara lain, (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas karyawan yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan, (5) kemampuan berkomunikasi baik dengan sesama ,karyawan maupun dengan atasan.

Gordon (1993: 1411) menyatakan bahwa *: "a performance was a function of employes ability acceptance of the goals, levelof the goals, and the interaction of the goals with their ability".* Definisi ini mengungkapkan bahwa kinerja mengandung empat elemen utama, yaitu (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan-tujuan organisasi, (3) tingkat tujuan-tujuan yang dicapai, dan (4) interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut. Berdasarkan para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai berhubungan dengan pelaksanaan dan prestasi kerja atau kinerja (*performance*) adalah proses dan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi dan kemampuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa fungsi dari hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan menunjukkan setiap faktor dapat berpengaruh secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan terhadap tinggi rendahnya kinerja seseorang pada tugas yang dibebankan kepadanya. Rendahnya pada salah satu atau kedua faktor tersebut maka kinerja seseorang pada aktivitas yang ditekuninya akan rendah pula, at au dengan kata lain bahwa apabila kinerja seseorang rendah maka dapat disebabkan oleh motivasinya yang rendah atau kemampuannya yang rendah, atau kedua faktor tersebut bersama-sama rendah.

|  |
| --- |
| *Performance* = f (*ability* x *motivation)* |

Berpijak kepada formula di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja dari hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan menunjukkan setiap faktor dapat berpengaruh secara sendiri-sendiri maupun berpengaruh secara bersama-sama terhadap tinggi rendahnya kinerja seseorang pada tugas yang dibebankannya. Jika salah satu atau kedua faktor tersebut maka kinerja seseorang pada aktivitas yang ditekuninya akan rendah pula, atau dengan kata lain bahwa apabila kinerja seseorang rendah maka dapat disebabkan oleh motif berprestasinya yang rendah atau kemampuannya yang rendah, atau kedua faktor tersebut sama-sama rendah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi dari kemampuan dan motif berprestasi. Kemampuan mengacu pada pelatihan, pengalaman dan pendidikan, sedangkan motif berprestasi berkenaan dengan keinginan atau kehendak seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya secara lebih baik. Tentang variable yang paling penting dalam meningkatkan kinerja ini Stoners dan Freeman (1994:134) mengatakan bahwa “variabel yang paling menentukan adalah kemampuan”. Berdasarkan uraian tentang kinerja tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan skill, pengalaman dengan motivasi untuk mencapainya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kamaruddin (1995:74) bahwa:

Kombinasi antara kemampuan seseorang dengan usaha akan menghasilkan tingkah laku tertentu yang spesifik, dan tingkah laku inilah yang menentukan kinerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa usaha tersebut akan dipengaruhi oleh motivasi yang ada dalam diri individu yang bersangkutan bekerja.

Definisi yang dikemukakan para ahli di atas memperlihatkan bahwa masing-masing elemen ini secara teoritis turut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Individu tidak akan mampu bekerja dengan baik, jika ia tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu selesai dikerjakannya namun tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu unsur pengetahuan terutama pengetahuan tentang bidang tugas yang dikerjakannya sangat penting bagi orang tersebut.

Dengan menyimak secara seksama uraian tentang kinerja yang telah dikemukakan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses usaha yang didukung oleh kemampuan, skill, pengalaman, motivasi dan lingkungan kerja.

* + - 1. **Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. “Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal” Bafadal (1992:78). Bafadal (1992) mengemukakan bahwa Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Menurut Pidarta (1999) bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar (1992) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya.
2. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. (Daryanto, 2005 : 55).

Daryanto (2005) berpendapat bahwa Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat As’ad (1995) dan Robbins (1996) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Penempatan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Indikator kinerja guru menurut Saondi & Suherman (2011:23) antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berkaitan dengan tugas guru dalam mengajar, maka kualitas guru dapat dilihat dari kuantitas dan kualitasnya dalam mengajar. Rusdi (2011:24) mengatakan bahwa “indikator kinerja guru dapat dilihat pada (1), Perencanaan meliputi, persiapan dan menyusun rencana pelajaran, (2) pelaksanaan meliputi, apersepsi, penyajian, dan penutup, (3) evaluasi meliputi, perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan”.

Adapun rincian yang dipaparkan oleh Rusdi (2011) adalah sebagai berikut :

1. Rencana pengajaran

Merencanakan pengajaran menurut Rusdi (2011:28) adalah “suatu aktifitas merumuskan sesuatu terlebih dahulu sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan”. Rencana pengajaran dapat terwujud melalui kalender pendidikan, program kerja tahunan, program kerja caturwulan, program kerja bulanan, program kerja mingguan dan jadwal pelajaran.

Semua program tersebut menurut Sanusi dalam Gau (2005:33) meliputi “perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pengajaran dan penilaian prestasi”. Rencana pembelajaran adalah merupakan antisipasi yang baik dari guru tentang apa yang terjadi di kelas sebelum adanya penyimpangan-penyimpangan. Rencana pembelajaran hanya memuat garis-garis pokok saja, bukan merupakan dokumen lengkap dan siap diterbitkan tetapi merupakan iktisar yang disusun untuk pedoman kerja bagi guru.

Menurut Usman dalam Gau (2005:34) “komponen utama perencanaan pengajaran meliputi: tujuan pembelajaran khusus, materi pelajaran, kegiatan pembelajaran dan alat penilaian proses”.

Selain itu, Ibrahim dalam rusdi (2011: 29) merumuskan bahwa unsur-unsur yang termasuk dalam perencanaan pembelajaran adalah:

Tujuan yang ingain dicapai, pokok-pokok materi yang akan disajikan, kegiatan-kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan, media/alat pengajaran yang akan digunakan, sumber bahan yang akan disajikan acuan/rujukan, dan cara evaluasi yang akan ditempuh.

Perencanaan program belajar mengajar guru merupakan suatu perkiraan/proyeksi guru mengenai kegiatan yang akan dilakukan baik oleh guru maupun oleh siswa. Dalam kegiatan tersebut harus jelas ke mana anak didik mau dibawa (dituju), apa yang harus dipelajari, bagaimana anak didik mempelajarinya dan bagaimana kita mengetahui bahwa anak didik telah mencapai tujuan tersebut.

1. Pelaksanaan pengajaran

Kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sabaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak sehingga terjadi proses belajar. (Gau, 2005).

Proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawakan guru selama interaksi proses belajar mengajar berlangsung. Guru menentukan apakah proses belajar mengajar itu berpusat pada guru dengan mengutamakan penggunaan metode pengajaran. Oleh karena itu keberhasilan belajar siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar guru dengan mewujudkan peranan itu secara nyata.

Proses mengajar pada hakekatnya merupakan interaksi antara guru dengan siswa. Keterpaduan proses belajar siswa dengan proses mengajar guru terjadi begitu saja, tetapi memerlukan pengaturan dan perencanaan yang seksama terutama menentukan komponen-komponen yang harus ada dan terlihat dalam proses pengajaran tersebut.

Secara terperinci indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar menurut Sanusi dalam Gau (2005:38) yakni:

(1) metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran, (2) komunikasi dengan siswa, (3) mendemonstrasikan metode mengajar, (4) mendorong dan mengalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran, (5) mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya, (6) pengorganisasian ruang, waktu dan perlengkapan pengajaran serta mengadakan evaluasi belajar mengajar.

1. Evaluasi pengajaran

Rusdi (2011:35) “evaluasi pengajaran adalah suatu komponen dalam sistem pengajaran, sedangkan sitem pengajaran itu sendiri implementasi dari kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas”. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang di gunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa

Fungsi utama evauasi di kelas untuk menentukan hasil-hasil urutan pengajaran. Hasil yang dicapai langsung bertalian dengan tujuan-tujuan yang menjadi target. Selain itu, evaluasi juga berfungsi nilai unsur-unsur yang relevan ada urutan perencanaan dan pelaksanaan pengajaran. Evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar. Evaluasi juga dimaksudkan untuk mengamati bagaimana peran guru, strategi pengajaran khusus, materi kurikulum, dan prinsip-prinsip belajar untuk ditetapkan pada pengajaran.

Evaluasi bisa berarti *assessment* (penilaian) adalah serangkaian kagiatan yang dirancang untuk mengukur prestasi belajar siswa sebagai hasil dari suatu instruksional. Hamalik dalam Rusdi (2011: 35) “evaluasi berarti pengukuran yaitu pengukuran yang berkenaan dengan pengumpulan data deskriptif tentang produk siswa dan/atau tingkah laku siswa, dan hubungannya denagan standard prestasi atau norma”. Evaluasi hasil belajar dalam peristiwa pendidikan merupakan usaha yang disengaja untuk memungkinkan siswa mengalami perkembangan melalui proses pembelajaran. Evaluasi sama dengan penilaian merupakan proses, cara pembuatan nilai, atau pemberian nilai. Evaluasi merujuk pada teknik-teknik pengukuran, baik dalam rangka assesment siswa maupun terhadap proses instruksional menyeluruh yang meliputi urutan instruksional (perencanaan, penyampaian tindakan) dan perubahan tingkah laku siswa yang dapat diamati baik aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik.

Subroto dalam Musarofah (2008: 9) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

1. Melaksanakan tes
2. Mengelola hasil penilaian
3. Melaporkan hasil penelitian
4. Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran.

Evaluasi pada dasarnya adalah pengungkapan dan pengukuran hasil belajar yang merupakan proses penyusunan deskripsi siwa, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Slamet dalam Rusdi (2011: 36) tujuan evaluasi diarahkan kepada keputusan-keputusan yang menyangkut:

1. Pengajaran,
2. Hasil belajar
3. Diagnosa dan usaha perbaikan
4. Penetapan
5. Seleksi
6. Bimbingan dan penyuluhan
7. Kurikulum
8. Penilaian kelembagaan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Menurut Dharma (2008:26) ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

1. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remidial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
2. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut menurut Dharma (2008) meliputi:

1. Kegiatan remidial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
2. Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Dharma (2008) berpendapat bahwa dalam melakasanakan evaluasi tentu mengarah pada pencapaian tujuan. Tujuan yang akan tercapai tentu berkaitan dengan jenis evaluasi yang dimaksud dapat berupa:

1. *Pre-test* dan *post test* yaitu untuk mengetahui perbedaan pengetahuan siswa sebelum dan sesudah proses belajar mengajar berlangsung.
2. Evaluasi *diagnostik* yaitu diagnosa dimana kelebihan dan kelemahan siswa belajar serta mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa.
3. Evaluasi formatif yaitu penilaian yang dilaksanakan setiap selesai suatu unit pelajaran tertentu., bermanfaat untuk memperbaiki proses belajar mengajar.
4. Evaluasi sumatif yaitu penilaian yang dilaksanakan pada setiap akhir pengajaran suatu program atau sejumlah unit pelajaran tertentu seperti semester, bermanfaat untuk menentukan angka-angaka kemajuan hasil belajar siswa.
5. Evaluasi akhir satuan pelajaran yaitu untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Evaluasi belajar tahap akhir yaitu untuk menentukan kemajuan belajar masing-masing siswa dalam hasil ini menjadi laporan pada orang tua dan untuk menentukan naik kelas atau tidak lulusnya siwa.

**3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2000:97) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psiklogis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliaannya.

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dalam bidang manajemen, pengukuran kinerja pada umunya telah menetapkan beberapa indikator. Arnold dan Fiedman dalam Wafi, (2005:91) mengatakan bahwa “parameter kinerja dapat dilakukan berdasarkan *graphic rating scales* dengan indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama dan keputusan”. Senada dengan hal tersebut Hodgetts dan Koratko dalam Wafi, (2005:91) mengemukakan “indikator kinerja yaitu kuantitas kinerja, kualitas kinerja, kebiasaan kerja, hubungan antara individu dan kemampuan pengawasan”.

Menurut Kesnert dalam Wafi, (2005:88) “indikator kinerja terdiri dari pengawasan, perencanaan kerja, komunikasi, sikap, kerjasama, kebiasaan kerja dan keuntungan”. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja seseorang, jadi dapatlah disimpulkan bahwa keberhasilan seseorang didasarkan pada tingkat kinerjanya. Begitu juga tujuan organisasi, harus diketahui dengan jelas oleh orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini akan memberikan arah bagi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Seberapa jauh ia mengetahui dan menerima tujuan-tujuan organisasi, akan berpengaruh pada hasil pekerjaannya.

Apabila tujuan organisasi itu diketahui dengan jelas dan dibarengi dengan kemampuan yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, maka dengan sendirinya pekerjaan itu akan memberikan hasil yang memuaskan dengan demikian dapat dikatakan kinerja orang tersebut akan baik jika ia memenuhi elemen-elemen sebagaimana dikemukakan dalam definisi di atas.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper dalam Zahera, (1997 : 98) mengemukakan bahwa:

Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Menurut Uzer, (1992) bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu (1) kemampuan yang ada pada diri guru agar dapat mengembangkan kondisi belajar sehingga hasil belajar dapat tercapai dengan lebih efektif, (2) kemampuan sosial yaitu kemampuan guru yang realisasinya memberi manfaat bagi pemenuhan yang diperuntukan bagi masyarakat. (3) kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki guru sebagai pengajar yang baik.

Ada delapan hal yang diinginkan oleh guru melalui kerjanya yaitu  (1) adanya rasa aman dan hidup layak, (2) kondisi kerja yang diinginkan, (3) rasa keikutsertaan, (4) rerlakuan yang wajar dan jujur, (5) rasa mampu, (6) pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, (7) ikut bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, (8) kesempatan mengembangkan *self respect* (Bafadal I, 2003).

**d. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja, Menurut Syafarudin Alwi (2001) ([www.pengertian](http://www.pengertian) kinerja. 22 juni 2010) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan : 1. Hasil penilaian digunakan sebagi dasar pemberian kompensasi, 2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: 1. Prestasi riil yang dicapai individu, 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Prawirosentono (1999: 114) menyebutkan faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja ... antara lain:

* 1. Pengetahuan tentang pekerjaan
  2. Kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan
  3. Pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan
  4. Produktivitas ... yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan
  5. Kemampuan berkomunikasi baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil. Robbins (1996 : 79) yang menyatakan bahwa:

Dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3). Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karaktistik individu dalam berprilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator menurut Robbins (1996) yang meliputi : (1). Unjuk kerja, (2). Penguasaan Materi, (3). Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4). Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5). Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas. (Danim, 2002).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

**B**. **Kerangka pikir**

Peran pelaksanakaan supervisi Kepala Sekolah sangat mendukung terciptanya kondisi pelaksanaan tugas guru SD menjadi lebih baik. Tujuan supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran (Arikunto, 2004). Apabila kualitas kinerja guru SD meningkat, begitu pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan pula meningkatnya kualitas anak didiknya.

Kerangka pikir tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran digambarkan sebagai berikut:

**PELAKSANAAN SUPERVISI**

**KEPALA SEKOLAH**

1. Perencanaan Program

2. Pelaksanaan Program

3. Tindak Lanjut Program Supervisi

**KINERJA GURU**

**1. Merencanakan**

**2. melaksanakan**

**3. Menilai dan Mengevaluasi**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

**C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas , maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

= Ada hubungannya yang signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamtan Belawa Kabupaten Wajo

= Tidak ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu mengkaji tentang Hubungan Supervisi kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Teknik pengkajian yang digunakan adalah peneliti melakukan studi empiris secara rasional dan sistematis untuk memperoleh data dan informasi yang dilakukan dalam rangka pemecahan masalah yang akan diteliti. Adapun jenis penelitiannya ini, merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan korelasi yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digambarkan tentang Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo.

1. **Variabel dan Desain Penelitian**
2. **Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang menjadi objek kajian dalam sebuah penelitian atau factor-faktor yang berperan dalam peristiwa-peristiwa atau gejala-gejala yang akan diamati. Bertolak hal tersebut, variable dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Supervisi kepala Sekolah (diberi simbol X), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (diberi simbol Y).

40

1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, sebab penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu hubungan antara supervisi kepala sekolah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Secara sederhana, hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut :

Y

X

Gambar 3.1 Desain Variabel Penelitian

Ket. :

* X : Supervisi Kepala Sekolah
* Y : Kinerja Guru

1. **Definisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari kemungkinan terjadinya kekeliruan atau penafsiran terhadap judul dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah adalah tingkat keseringan pengawasan yang dialami oleh setiap guru dari kepala sekolah. Dimana yang menjadi indikatornya adalah sebagai berikut : a). Supervisi perencanaan program, b). Supervisi pelaksanaan program c). Tindak lanjut program supervisi.
2. Kinerja guru adalah hasil kerja sesuai kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam suatu sekolah sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Adapun yang menjadi indikatornya adalah : a). merencanakan, b). melaksanakan, c). menilai dan evaluasi
3. **Populasi dan Sampel Penelitian**
4. **Populasi Penelitian**

Populasi merupakan suatu kumpulan atau kelompok individu yang dapat diamati oleh anggota populasi itu sendiri atau bagi orang yang mempunyai perhatian terhadapnya. Menurut Sugiyono (2012:117) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dan objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru dan kepala sekolah yang berjumlah 513 orang di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo.untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1.Populasi Guru SD di Kecamatan Belawa Kabupaten. Wajo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Nama Sekolah | Jumlah Guru |
| 1 | SDN 56 Macero | 14 |
| 2 | SDN 57 Belawa | 17 |
| 3 | SDN 59 Ongkoe | 12 |
| 4 | SDN 60 Malakke | 16 |
| 5 | SDN 61 Belawa (Salompare) link | 18 |
| 6 | SDN 62 Wele | 17 |
| 7 | SDN 63 Sappa | 12 |
| 8 | SDN 64 Ongkoe | 16 |
| 9 | SDN 65 Leppangeng | 13 |
| 10 | SDN 66 Leppangeng | 11 |
| 11 | SDN 68 Lautang | 15 |
| 12 | SDN 69 Malakke | 15 |
| 13 | SDN 70 Wele | 14 |
| 14 | SDN 71 Limporilau | 14 |
| 15 | SDN 72 Sappa | 17 |
| 16 | SDN 73 Lautang | 17 |
| 17 | SDN 74 Sappa | 17 |
| 18 | SDN 203 Leppangeng | 14 |
| 19 | SDN 219 Macero | 15 |
| 20 | SDN 220 Sappa | 12 |
| 21 | SDN 239 Limporilau | 11 |
| 22 | SDN 240 Ongkoe | 15 |
| 23 | SDN 278 Belawa | 15 |
| 24 | SDN 279 Malakke | 11 |
| 25 | SDN 280 Ongkoe | 12 |
| 26 | SDN 282 Leppangeng | 14 |
| 27 | SDN 283 Lautang | 16 |
| 28 | SDN 284 Sappa | 14 |
| 29 | SDN 335 Wele | 17 |
| 30 | SDN 378 Wele | 14 |
| 31 | SDN 379 Malakke | 11 |
| 32 | SDN 380 Sappa | 9 |
| 33 | SDN 407 Lautang | 15 |
| 34 | SDN 408 Ongkoe | 17 |
| 35 | SDS Muhammadiyah Belawa | 12 |
| 36 | SDS Aisyiyah Belawa | 14 |
|  | Total | 513 |

Sumber: Data UPT Dispora Kecamatan Belawa

Kabupaten Wajo 2013

1. **Sampel Penelitian**

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa jika populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi, namun jika populasinya besar maka dapat diambil antara 10 - 15 % atau 20 - 25 %. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka peneliti menetapkan sampel dalam penelitian ini sebesar 20 % dari jumlah populasi 513 orang, yaitu jumlahnya adalah 102,6 kemudian peneliti bulatkan menjadi 103 orang.

Selanjutnya langkah –langkah yang peneliti lakukan adalah menentukan sampel sekolah , dengan menggunakan teknik Cluster Sampling (Area Sampling). Yaitu terlebih dahulu menentukan sampel sekolah secara random kemudian menetapkan semua individu pada sekolah yang terpilih sebagai sampelnya. Adapun hasil teknik sampling tersebut sebagai berikut:

Berdasarkan dari teori di atas maka sekolah dasar yang peneliti jadikan sampel di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo adalah : adalah sebahagian sekolah dan sebahagian guru-guru Sekolah Dasar yang dapat mewakili populasi penelitian ini. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 3.2 Sample Guru SD Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Nama Sekolah | Jumlah Guru |
| 1 | SDN 56 Macero | 14 |
| 2 | SDN 65 Leppangeng | 13 |
| 3 | SDN 69 Malakke | 15 |
| 4 | SDN 71 Limporilau | 14 |
| 5 | SDN 73 Lautang | 17 |
| 6 | SDN 203 Leppangeng | 14 |
| 7 | SDN 219 Macero | 15 |
| 8 | SDS Aisyiyah Belawa | 14 |
|  | Total | 116 |

Sumber: Data Olah pada Tabel Populasi

1. Teknik Pengumpulan Data
   1. Kuesioner/Angket

Menurut Arikunto (2004: 140) “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket Supervisi kepala Sekolah yang akan dibagikan pada responden yaitu guru.

Mengingat proses pengukuran konsep bukanlah hal yang mudah, maka jika ada sebaiknya peneliti memanfaatkan instrumen penelitian yang dikembangkan peneliti-peneliti sebelumnya. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah persentase, yaitu persentase dari jawaban skala guttman dengan cara mengumpulkan outline mahasiswa selanjutnya dianalisis oleh peneliti. Sugiyono (2012: 139) mengemukakan bahwa ”Skala guttman akan didapat jawaban yang tegas yaitu “ya – tidak”; “ada – tidak ada”, “benar – salah”; “pernah – tidak pernah”; “positive – negative” dan lain – lain”.

Maka dalam penelitian ini skala Guttman yang digunakan adalah :

1. Ya = 1

2. Tidak = 0

b. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu alat pengumpul data yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa data foto penelitian dan lokasi penelitian.

1. **Validitas dan Reliabilitas**

a) Validitas

Persyaratan yang harus dimiliki oleh suatu alat pengumpul data yang baik adalah memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. “Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya” Sugiyono (2012 : 5). Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas tinggi jika alat ukur tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengukuran dan dapat memberikan gambaran yang cermat mengenai perbedaan-perbedaan kecil diantara subjek yang satu dengan yang lain. Uji validitas sudah dilakukan secara *conten validity* kepada ahli dibidangnya. Dalam penelitian ini

b) Reliabilitas

Reliabilitas adalah adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Pada prinsipnya suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Sugiyono, 2012 : 4).

Kriteria reliabilitas hasil uji menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach,*  dengan Kriteria pengambilan keputusan Menurut Burn dan Grove dalam Sugiyono(2012:30) suatu instrumen yang menggunakan pengukuran yang sudah berkembang dikatakan *reliabel* bila *koefisien* nya lebih dari 0,80, sedangkan untuk instrumen baru yang *reliabel* jika *koefisienn*nya lebih dari 0,70, dan dikatakan reliabel jika nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel (α = 0,05), maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Uji reliabilitas

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .879 | 2 |

Hasil olah data SPSS 17

Dari hasil yang diperoleh di atas maka intrumen tersebut reliabel, karena koefisiennya sebesar 0.879 yang berarti lebih dari 0.80.

1. **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

a) Analisis statistik deskriptif

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012:169).

Termasuk dalam Analisis deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan rata-rata, median, modus, standar deviasi, distribusi frekuensi, dan persentase.

Untuk data yang telah diolah dan dinilai dengan cara mentabulasi setiap jawaban yang diberikan dalam bentuk frekuensi dan tabel ditabulasi dan dianalisis (diolah) dengan program SPSS 17.0 (*Statical Program For Social Science*) .

Kemudian untuk mengetahui hasil tersebut, digunakan analisis frekuensi dan presentase dengan rumus :

Persentase skor (%) = *x*100%

Dimana :

f = Frekuensi

N = Jumlah responden

(Tiro 1999: 186).

Penarikan kesimpulan secara kualitatif penelitian ini mengacu pada teori berikut:

1. 76 % - 100 % adalah kategori sangat baik
2. 56 % - 75 % adalah kategori cukup baik
3. 40 % - 55 % adalah kategori kurang baik
4. Kurang dari 40 % adalah kategori tidak baik (Arikunto, 2006).

b) Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan. Sedangkan dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu diuji dengan persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas.

1) Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis pengujian hipotesis, terlebih dahulu perlu diketahui apakah data tersebut memenuhi persyaratan penggunaan statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis untuk penggunaan statistik korelasi adalah data populasi yang diperoleh harus berdistribusi normal.

Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*, pada tingkat kepercayaan 95% dengan melihat nilai Absolute dan nilai Z. apabila hasil perhitungan yang diperoleh memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang berarti Ho yaitu data berdistribusi normal.

2) Uji Hipotesis

Untuk menunjukkan besarnya keeratan hubungan antara dua variabel acak yang masing-masing memiliki skala pengukuran minimal interval dan berdistribusi bivariat, digunakan koefisien korelasi yang disebut *koefisien korelasi Pearson atau koefisien korelasi product moment*. sebagai berikut:

Dimana : KP = Nilai Koefesien Diterminan

= Nilai Koefesien Korelasi

Menurut Riduwan (2007: 139) Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variable X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefesien diterminan sebagai berikut:

KP = x 100%

indeks korelasi menurut Sugiyono, (2012:184).

Tabel 3.4 Arti Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisiensi | Tingkat Hubungan |
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0, 20 - 0, 399 | Rendah |
| 0, 40 - 0, 599 | Sedang |
| 0, 60 - 0, 799 | Kuat |
| 0, 80 - 1,000 | Sangat kuat |

Statistik Uji t dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

t = t hitung

r = korelasi

n = Jumlah sampel

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan dk = n-2 dengan kriteria kelayakan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka instrumen angket dinyatakan valid (thitung > ttabel, valid)
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka instrumen angket dinyatakan tidak valid (thitung< ttabel, tidak valid)

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dideskripsikan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang menyangkut rumusan masalah sebagai tindak lanjut dari hasil pengumpulan data.

1. **Penyajian Data dan Hasil Penelitian**
2. Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu supervisi kepala sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat diketahui dari analisis deskriptif sebagai berikut :

1. Supervisi kepala sekolah

Variabel supervisi memiliki 27 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran variabel supervisi kepala sekolah Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.1 Supervisi Kepala Sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 2134 | 3132 | 68% |
| Tidak | 998 | 3132 | 32% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 diketahui bahwa distribusi frekuensi supervisi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 2134 dengan tingkat persentase yaitu 68 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 998 dengan tingkat persentase 32%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi. Lebih rinci hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

52

1. Supervisi kepala sekolah dalam perencanaan program

Indikator supervisi kepala sekolah dalam perencanaan program memiliki 6 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran perencanaan program Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.2 Supervisi Kepala Sekolah dalam perencanaan program

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 403 | 580 | 69% |
| Tidak | 177 | 580 | 31% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 diketahui bahwa distribusi frekuensi supervisi guru dalam perencanaan program Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 403 dengan tingkat persentase yaitu 69 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 177 dengan tingkat persentase 31%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi.

1. Supervisi kepala sekolah dalam pelaksanaan program

Indikator supervisi kepala sekolah dalam pelaksanaan program memiliki 5 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran pelaksanaan program Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.3 Supervisi Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 401 | 580 | 69% |
| Tidak | 179 | 580 | 31% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 diketahui bahwa distribusi frekuensi supervisi guru dalam pelaksanaan program Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 401 dengan tingkat persentase yaitu 69 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 179 dengan tingkat persentase 31%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi.

1. Supervisi kepala sekolah dalam tindak lanjut program supervisi

Indikator supervisi kepala sekolah dalam tindak lanjut program supervisi memiliki 16 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran tindak lanjut program supervisi Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.4 Supervisi Kepala Sekolah dalam tindak lanjut program supervisi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 1330 | 1972 | 67% |
| Tidak | 642 | 1972 | 33% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 diketahui bahwa distribusi frekuensi supervisi guru dalam tindak lanjut program supervisi Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 1330 dengan tingkat persentase yaitu 67 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 642 dengan tingkat persentase 31%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi.

1. Kinerja Guru

Variabel kinerja guru memiliki 15 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran variabel kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.5 kinerja guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 1205 | 1740 | 69% |
| Tidak | 535 | 1740 | 31% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diketahui bahwa distribusi frekuensi kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 1205 dengan tingkat persentase yaitu 69 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 535 dengan tingkat persentase 31%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi. Lebih rinci hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kinerja guru dalam merencanakan

Indikator kinerja guru dalam merencanakan memiliki 6 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran perencanaan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.6 kinerja guru dalam merencanakan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 479 | 696 | 69% |
| Tidak | 217 | 696 | 31% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diketahui bahwa distribusi frekuensi perencanaan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 479 dengan tingkat persentase yaitu 69 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 217 dengan tingkat persentase 31%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi.

1. Kinerja guru dalam pelaksanaan

Indikator kinerja guru dalam pelaksanaan memiliki 6 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran perencanaan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.7 kinerja guru dalam pelaksanaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 486 | 696 | 70% |
| Tidak | 210 | 696 | 30% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 diketahui bahwa distribusi frekuensi pelaksanaan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 486 dengan tingkat persentase yaitu 70 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 210 dengan tingkat persentase 30%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi.

1. Kinerja guru dalam menilai dan mengevaluasi

Indikator kinerja guru dalam menilai dan evaluasi memiliki 3 item pertanyaan. Tiap item pertanyaan memiliki skor tertinggi 1 dengan kategori jawaban Ya dan terendah 0 dengan kategori jawaban Tidak. Hasil pengukuran perencanaan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo dapat ditampilkan pada Tabel berikut ini

Tabel 4.8 kinerja guru dalam menilai dan evaluasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Frekuensi | N | % |
| Ya | 240 | 348 | 69% |
| Tidak | 108 | 348 | 31% |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 diketahui bahwa distribusi frekuensi menilai dan evaluasi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak pada kategori Ya yang memiliki frekuensi sebesar 240 dengan tingkat persentase yaitu 69 %, sedangkan yang berada pada kategori tidak sebesar 108 dengan tingkat persentase 31%. Dari hasil yang diperoleh tersebut menurut teori pengkategorian berdasarkan tingkat persentase maka dapat dikatakan berada pada kategori cukup baik sehingga masih perlu peningkatan lagi.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar dapat dianalisis. Uji asumsi yang diperlukan berkaitan dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test.* Hasil uji normalitas dari kedua variabel diperoleh sig. supervise kepala sekolah sebesar 0.051 dan sig. kinerja guru sebesar 0.098. berdasarkan hipotesis dan kriteria uji normalitas data, hasil perhitungan di atas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga Ho ditolak artinya variabel X dan Y berdistribusi normal.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel independent atau variabel bebas akan diikuti oleh perubahan variabel dependent atau variabel tergantung dengan membentuk garis linear. Uji linearitas hubungan antara variabel supervise kepala sekolah terhadap Kinerja Guru, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris Deviation from Linearity sebesar 0,547. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel supervisi kepala sekolah dan variabel kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

1. Uji Hipotesis

Sebagaimana dikatakan dalam Bab II hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan yang signifikan supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik parametrik karena berdasarkan pengujian maka diperoleh data yang berdistribusi normal dan linear sehingga digunakan analisis *korelasi product moment*. Hasil perhitungan analisis *korelasi product moment* dengan menggunakan program SPSS 17.0 yang diperoleh seperti terangkum pada table berikut :

Tabel 4.9 : Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana

|  |  |
| --- | --- |
| R | 0.819 |
| R² | 0.670 |
| T hitung | 15.239 |

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

Dari tabel di atas diperoleh korelasi sebesar 0.819 yang berarti tingkat hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dan kinerja guru sangat kuat.

Dalam rangka pengujian hipotesis yang telah diajukan dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu uji t.

1. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian hubungan dari variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). berdasarkan dari hasil perhitungan lampiran dan terangkum pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh adalah 15.239 dengan tingkat sig. 0.000, karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1.98 dan sig. kurang dari 0.05, maka hasil tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel supervisi kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru.

**B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil perhitungan *korelasi product moment* diperoleh korelasi sebesar 0.819 yang berarti tingkat hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dan kinerja guru sangat kuat.

Diperoleh juga koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* adalah 0.670, angka tersebut menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah memiliki sumbangan terhadap variabel kinerja guru sebesar 67 %. Sisanya sebesar 33 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh t hitung yang lebih besar dari t tabel serta harga signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel supervisi kepala sekolah diperoleh bahwa Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo terbanyak ada pada kategori jawaban Ya dengan kategori cukup baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa pemberian supervisi kepada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo berhubungan terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan (Rusli, 2001). Melalui supervisi kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesional guru yang akan ditunjukkan oleh kinerja ketika guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar dapat mencapai pembelajaran yang berkualitas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2007) bahwa keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh: (1) meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, (2) meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan supervisi dengan kinerja guru, memiliki makna bahwa pemberian supervisi kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian kegiatan yang dapat dilakukan adalah peningkatan pemberian supervisi karena berdasarkan analisis diskriptif ada pada kategori cukup baik dan peningkatan kinerja guru melalui faktor lain misalnya diklat dan mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan seperti *workshop* dan seminar. Hal ini sejalan dengan pendapat Torrence (1981) dalam Mudjiati (2009) yang menyatakan bahwa untuk dapat melakukan semua proses kreatifitas itu diperlukan adanya dorongan atau *drive* dari lingkungan yang didasari oleh potensi kreatif yang telah ada dalam individu. Proses kreatifitas ini dapat juga mencakup kegiatan dalam mengikuti diklat maupun supervisi.

Dari uraian tersebu di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru khususnya didalam proses belajar mengajar, pelaksanaan supervisi kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting,dalam penelitian ini diketahui bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamata Belawa Kabupaten Wajo sudah termasuk pada kategori cukup baik meskipun masih belum maksimal sesuai dengan tuntutan kinerja guru yang memenuhi standar kinerja yang baik oleh karena itu perlu dikaji lebih mendalam lagi oleh factor lain sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.