

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Teddy Manueke¹, Joulanda A.M Rawis², Mozes Markus Wullur³ Viktory N.J. Rotty⁴

^{1,2,3,4} S3 Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Manado, Tandano

*Penulis¹, e-mail: teddy.manueke@yahoo.co.id

Penulis², e-mail: joulandarawis@unima.ac.id

Penulis³, e-mail: mozeswullur@unima.ac.id

Penulis⁴, e-mail: viktoryrotty@unima.ac.id

Abstract

This study aims to prove that there is a significant relationship between principal supervision and teacher performance improvement. This research was conducted with a quantitative approach using a survey method. Respondents in this study were 78 public and private elementary school teachers in Bunaken District, Manado City, North Sulawesi Province. The instrument was developed in the form of a questionnaire using a Likert scale. Hypothesis testing is done by simple regression analysis. This study concludes that there is a relationship between supervision by the principal on improving the performance of elementary school teachers in Bunaken District, Manado City with the acquisition of a t-value of 3.86 with a regression coefficient of 0.39. The value of $t >$ of $koef.reg = 0.39$. This study implies that every increase in supervision by the principal will be followed by an increase in teacher performance, and vice versa every decrease in supervision by the principal will have an impact on a decrease in teacher performance. It is recommended for school principals to improve their supervisory competence to provide supervision services in order to improve teaching and teacher professional development. So that there is an increase in teacher performance which has an impact on increasing student learning outcomes and the achievement of school programs.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan signifikan antara supervise kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah 78 orang guru SD negeri dan swasta di Kecamatan Bunaken Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Instrumen dikembangkan berupa angket menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan supervise oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado dengan perolehan nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari $koef.reg = 0,39$. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan supervise oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervise oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Direkomendasikan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi supervise untuk memberikan layanan supervise dalam rangka perbaikan pengajaran dan pengembangan profesional guru. Sehingga terjadinya peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik dan ketercapaian program-program sekolah.

Kata Kunci: Guru; Kepala sekolah; Kinerja; Supervisi; Pembelajaran

How to Cite: Manueke, T., Rawis, J. A. M., Wullur M. M., Rotty, V. N.J. 2021. Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol 10 (2): pp. 70-76, DOI: doi.org/10.24036/jbmp.v10i2



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

1. Pendahuluan

Sistem Pendidikan menempatkan guru sebagai subjek utama dalam menggerakkan sistem Pendidikan itu sendiri. Hal ini bermakna bahwa sebagian besar operasional pendidikan dilakukan oleh guru, baik sebagai

tenaga pendidik maupun mereka yang menjalankan tugas tambahan secara struktural melakukan pengelolaan sekolah. Secara kelembagaan guru maupun kepala sekolah dan wakilnya yang notabene adalah guru melaksanakan tugas pokok mengimplementasikan kurikulum dalam aktivitas pembelajaran. Termasuk membangun iklim kelas yang aktif dan produktif dengan kemampuannya memilih dan menggunakan pendekatan, model, dan strategi pembelajaran yang tepat (Septiani, 2019; Utamy et al., 2020; Winarti, 2018). Guru yang bermutu sudah menjadi syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik Pendidikan yang berkualitas (Ismail, 2018; Nurdiansyah, 2017). Maka tidak heran jika dari tingkat nasional sampai satuan Pendidikan (sekolah) menempatkan guru sebagai salah satu sasaran kebijakan perbaikan atau peningkatan mutu Pendidikan.

Permendiknas nomor 16 tahun 2007 memaparkan kualifikasi dan kompetensi yang wajib dimiliki guru sebagai profesi. Paparan kualifikasi dan kompetensi ini sebenarnya tidak asing lagi karena digunakan pada banyak artikel sebagai dasar dalam menyajikan statemennya. Empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) secara umum merupakan kompetensi dasar bagi guru. Substansinya perlu dipahami lebih dalam dengan menangkap fleksibilitasnya yang disesuaikan dengan tuntutan kompetensi yang diperlukan peserta didik di zamannya (Tarigan, 2013). Guru dituntut mampu membaca setiap tantangan zaman demi menyajikan pembelajaran yang relevan dengan tuntutan kompetensi yang diperlukan peserta didik.

Terdapat tujuh tantangan yang dihadapi guru saat ini, yaitu: (1) mengajar dalam masyarakat dengan keberagaman budaya (*teaching in multicultural society*) dengan konsekuensi guru juga harus memiliki kompetensi multi bahasa (Dusi et al., 2016). Termasuk memahami bahasa daerah yang digunakan peserta didik dan orang tuanya dalam memberikan layanan Pendidikan yang optimal. (2) mengajar untuk mengkonstruksi konsep/makna (*teaching for construction of meaning*). Dalam hal ini guru perlu memahami filsafat pembelajaran konstruktivisme yang menganggap bahwa peserta didik mampu mengkonstruksi pengetahuannya sendiri. Maka guru harus mampu menciptakan situasi pembelajaran dengan membawa objek, fenomena, interaksi, dan lingkungan belajar yang dapat mendukung proses konstruksi pengetahuan dalam diri peserta didik secara optimal. (3) menciptakan pembelajaran aktif dan bermakna (*teaching for learning active and meaningful*). (4) menggunakan teknologi bukan mengajarkan teknolog (*technology as tool not subject*). Teknologi digunakan sebagai alat untuk menyampaikan pembelajaran dan memperkaya substansi pembelajaran itu sendiri. Dengan demikian pemafaatan teknologi dalam pembelajaran mewajibkan guru harus mampu menggunakannya termasuk mengeksplorasi fungsinya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Rubach & Lazarides, 2021). (5) mengajar dengan pandangan baru tentang kemampuan (*teaching with new view about abilities*) (Dusi et al., 2016; Pours-Mikkola & Wilenius, 2021; Rahmah, 2015; Valtonen et al., 2021, 2021). Pada dasarnya konsep ini bukan hal yang baru dari kompetensi guru, bahwa guru harus mampu memandang peserta didik secara komprehensif untuk menemukan karakteristik individunya, baik dalam kepribadian, sikap, maupun bakat dan kecerdasan dominannya. Inilah yang dituntut bagi seorang guru yang mempunyai pandangan baru terhadap kemampuan individu bahwa setiap kemampuan baik dan jika dikembangkan secara optimal tetap menjadi sesuatu yang berharga (Turrado-Sevilla et al., 2020). Tidak hanya menganggap kemampuan umum sebagai standar dalam melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran peserta didik. Kemampuan pemecahan masalah adalah urgensi untuk menjawab tantangan ini.

Pada dasarnya hal ini tertetak pada diri guru. Bagaimana mereka mau dan mampu untuk melihat tantangan sebagai alasan untuk *men-upgrade* kapabilitasnya dalam menjalankan tugas bagaimanapun tantangannya. Di sisi lain guru dapat melihat berbagai tantangan yang datang sebagai peluang untuk melakukan perubahan dengan memberikan sentuhan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya. Keberhasilan guru dalam beradaptasi dengan perubahan ditunjukkan dari karakteristik profesionalitasnya yang memiliki otonomi atau kemandirian dalam melaksanakan tugas. Aspek-aspek yang menunjukkan kemandirian guru dalam melaksanakan tugas ditunjukkan dari: (1) komitmen yang tinggi, (2) kemampuan berfikir sistematis, (3) tanggap terhadap perubahan, (4) menguasai materi, media, dan teknologi untuk mendukung pembelajaran, (5) mampu melakukan penelitian dalam upaya perbaikan kualitas pembelajaran, lalu mempublikasikannya, dan (6) menjadi bagian dari masyarakat profesional yang aktif (Zulfitri, 2020). Kemendikbud (2018) menetapkan lima kompetensi yang dibutuhkan guru untuk mampu melaksanakan pembelajaran yang *adaptable* dengan perkembangan zaman: (1) *competence in globalization*, yaitu responsive dan tanggap terhadap perkembangan budaya dampak dari globalisasi yang memberi acaman terhadap nilai-nilai budaya nasional. pada kompetensi ini guru juga dituntut mampu menyelesaikan berbagai persoalan Pendidikan sebagai dampak dari globalisasi tersebut. (2) *educational competence*, yaitu kompetensi melaksanakan pembelajaran berbasis internet sebagai *basic skill* untuk melakukan inovasi untuk perbaikan maupun peningkatan mutu pembelajaran. (3) *counsellor competence*, yaitu pemahaman guru tentang kompleksitas permasalahan peserta didik terutama masalah psikologis yang mempengaruhi pembelajarannya. (4) *competence in future strategies*, yaitu memprediksi masa depan pembelajaran peserta didik dengan strategi menakhluikkan tantangannya. Dan (5) *competence for technological*

commercialization, yaitu kompetensi guru dalam Pendidikan kewirausahaan yang berbasis teknologi dan inovasi.

Berbagai kompetensi yang telah di paparkan di atas akan terimplikasi dari kinerja yang ditunjukkan guru. Kinerja guru dapat dilihat dari proses pembelajaran, mengingat proses belajar merupakan inti dari proses pendidikan. Kinerja guru merupakan syarat penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan (Johnson, 2001). Kinerja guru merupakan bentuk perilaku aktivitas seorang guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Nursam, 2017; Pianda, 2018). Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya. Kinerja identik dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja selalu menjadi tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Sistem kinerja biasanya mencakup perilaku (*what employee do*) dan hasil (*results from employee behavior*). Dimensi kinerja tidak mencakup hasil dari perilaku, tetapi perilaku itu sendiri. Jadi kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan guru (Pianda, 2018; Satata, 2021).

Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Armstrong menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian beberapa tujuan dan proses pencapaian tujuan tersebut. Dimensi kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang berorientasi pada proses dan hasil kerja. Memunculkan perilaku dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi ke tindakan. Bukan hanya instrumen hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam dirinya sendiri — produk dari upaya mental dan fisik yang diterapkan pada tugas — dan dapat dinilai selain dari hasilnya (Satata, 2021). Kinerja dalam pandangan sebagai seperangkat nilai perilaku karyawan yang membutuhkan kontribusi, baik positif maupun negatif, untuk pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt et al., 2012; Robbins & Judge, 2015). Sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Dimensi kinerja mencakup perilaku yang berada dalam kendali karyawan, tetapi terbatas pada perilaku yang relevan dengan prestasi kerja. Definisi kinerja Colquitt berfokus pada perilaku kinerja (tugas dan tanggung jawab) yang merupakan inti dari pekerjaan. Dari beberapa di atas kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan performa atau unjuk kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sebagai realisasi dari kompetensi yang dimilikinya.

Terdapat tiga jenis perilaku utama yang membentuk kinerja, yaitu: (a) Kinerja tugas. Melakukan tugas dan tanggung jawab yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa untuk tugas-tugas administrasi. Ini mencakup sebagian besar tugas dalam deskripsi pekerjaan konvensional. (b) Kewarganegaraan. Tindakan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis organisasi/sekolah, seperti membantu orang lain ketika tidak diperlukan, mendukung tujuan organisasi, memperlakukan pekerjaan dengan hormat, memberikan saran yang membangun, dan mengatakan hal-hal positif tentang tempat kerja. (c) Couterproduktivitas. Tindakan yang secara aktif merusak organisasi. Perilaku tersebut termasuk mencuri, merusak properti perusahaan, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, dan menghindari ketidakhadiran (Robbins & Judge, 2015).

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berasal dari dalam diri itu sendiri maupun dari luar dirinya (Nursam, 2017). Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya termasuk pengalaman belajarnya secara mandiri. Semakin banyak pengalaman seseorang dalam belajar secara mandiri maupun yang ditempuh dengan jalur Pendidikan formal maka semakin besar kemungkinan kepemilikan kompetensi dalam dirinya. Seperangkat keterampilan yang dimilikinya akan mendukung pelaksanaan tugasnya lebih baik. Selanjutnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh supervise pengajaran dan bimbingan karir yang didapatkannya (Hasanah & Kristiawan, 2019). Sasaran supervise ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kompetensi guru yang memungkinkan guru melaksanakan pembelajaran lebih baik. Dalam hal ini program pengembangan profesional guru yang disusun pada tingkat nasional sampai satuan Pendidikan ikut mempengaruhi kinerja guru secara luas. Kebijakan pengembangan profesionalisme guru perlu disusun secara terprogram dan berkelanjutan sehingga secara bertahap guru dapat mencapai tingkat keprofesionalannya. Keprofesionalan inilah yang akan bermuara pada pelaksanaan tugas yang optimal sehingga baiklah kinerja guru. Faktor-faktor lain yang ikut memberi pengaruh pada kinerja guru diantaranya iklim sekolah, psikologis guru, tingkat pendapatan, motivasi kerja, dan kemampuan manajerial kepala sekolah (Barrie & Walwyn, 2021; Mutohar & Trisnantari, 2020; Shakuna et al., 2016).

Diantara banyak factor yang mempengaruhi kinerja guru, supervise menjadi factor yang paling mempengaruhi kinerja guru. Perhatian utama dari praktik supervisi instruksional oleh kepala sekolah adalah untuk meningkatkan sekolah dan prestasi siswa dengan membantu guru untuk memberikan kinerja peran mereka secara memadai (Velloo et al., 2013). Kinerja peran guru umumnya mencakup kegiatan yang dilakukan guru secara profesional di kelas dalam kaitannya dengan bidang spesialisasi mereka (Hasanah & Kristiawan, 2019). Dalam penelitian ini, kinerja peran guru mengacu pada pengembangan dokumen instruksional yang baik, penyampaian pelajaran yang efektif, penilaian reguler terhadap siswa, kehadiran di sekolah dan kelas yang teratur dan tepat waktu, penggunaan waktu pembelajaran yang efektif, dan menunjukkan hubungan kerja yang baik (Pianda, 2018; Robbins & Judge, 2015; Velloo et al., 2013). Akibatnya, supervisi instruksional memberikan guru kesempatan untuk berkolaborasi, menetapkan tujuan,

memahami bagaimana siswa mereka belajar dan menjadi guru yang lebih baik melalui peningkatan kinerja peran mereka.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan supervise kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. sehingga hipotesis yang dibangun adalah terdapat hubungan yang signifikan antara supervise kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Indikator dari variabel supervise kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam: (1) perencanaan program supervise, (2) pelaksanaan supervise, (3) evaluasi dan penilaian hasil supervisi, dan (4) perbaikan dan pengembangan guru. Sedangkan indicator dari variable kinerja guru adalah kemampuan guru dalam: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan evaluasi dan penilaian, dan (4) melakukan tindak lanjut perbaikan dan pengayaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah 78 orang guru SD negeri dan swasta di Kecamatan Bunaken Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Instrument dikembangkan berupa angket menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban: (1) sangat baik dengan skor 5, (4) baik dengan skor 4, (3) cukup baik dengan skor 3, (2) kurang baik dengan skor 2, dan (1) sangat kurang baik dengan skor 1. Butir instrument dikembangkan mengacu pada indicator dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu supervise kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y). Indikator dari variabel supervise kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam: (1) perencanaan program supervise, (2) pelaksanaan supervise, (3) evaluasi dan penilaian hasil supervisi, dan (4) perbaikan dan pengembangan guru. Sedangkan indicator dari variabel kinerja guru adalah kemampuan guru dalam: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan evaluasi dan penilaian, dan (4) melakukan tindak lanjut perbaikan dan pengayaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Uji persyaratan normalitas data dilakukan dengan pengujian Kolmogrov-Smirnov dengan kriteria signifikansi $> 0,05$, dan uji linearitas dilakukan dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Supervisi Kepala Sekolah

Indikator dari predictor/variabel independent dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam: (1) perencanaan program supervise, (2) pelaksanaan supervise, (3) evaluasi dan penilaian hasil supervisi, dan (4) perbaikan dan pengembangan guru. Hasil analisis menghasilkan rata-rata (*mean*) respon guru terhadap supervise oleh kepala sekolah adalah 3,08 dengan standar deviasi 6,071. Adapun hasil uji statistik deskriptif supervise oleh kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Statistik Deskriptif Supervisi oleh Kepala Sekolah Dasar
Kecamatan Bunaken Kota Manado

No	Indikator Supervisi	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-Rata	Kategori
1	Perencanaan program supervisi	86	2	5	2,50	Cukup baik
2	Pelaksanaan supervise	86	1	5	3,50	Baik
3	Evaluasi dan penilaian hasil supervise	86	1	5	2,66	Cukup baik
4	Perbaikan dan pengembangan guru	86	2	5	3,66	Baik
	Rata-Rata				3,08	Baik

Data statistik deskriptif supervise oleh kepala sekolah pada table 1 di atas menunjukkan total rata-rata sebesar 3,08. Nilai atau skor minimum yang diperoleh adalah 1 dan 2, terendah berada pada indicator pelaksanaan dan evaluasi/penilaian hasil supervise. Ini berarti sebagian guru memberikan skor minimum pada beberapa butir pernyataan pada angket. Namun secara umum masih dapat disimpulkan pelaksanaan supervise oleh kepala sekolah dasar Kecamatan Bunaken Kota Manado berada pada kategori baik.

Deskripsi Data Kinerja Guru

Indikator yang diukur dari variabel dependen dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan evaluasi dan penilaian, dan (4) melakukan tindak lanjut perbaikan dan pengayaan. Hasil analisis menghasilkan rata-rata (*mean*) respon guru terhadap kinerja adalah 3,00 dengan standar deviasi 7,091. Adapun hasil uji statistik deskriptif peningkatan kinerja guru disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Supervisi oleh Kepala Sekolah Dasar
Kecamatan Bunaken Kota Manado

No	Indikator Supervisi	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata- Rata	Kategori
1	Merencanakan pembelajaran	86	2	5	3,08	Baik
2	Melaksanakan pembelajaran	86	2	5	3,50	Cukup Baik
3	Melakukan evauasi dan penilaian	86	2	5	2,73	Cukup Baik
4	Melakukan tindak lanjut: perbaikan dan pengayaan	86	2	5	3,69	Baik
Rata-Rata					3,00	Baik

Data statistik deskriptif kinerja guru pada table 2 di atas menunjukkan total rata-rata sebesar 3,00. Nilai atau skor minimum yang diperoleh adalah 2. Ini berarti bagaimana guru memberikan skor minimum 2 pada beberapa butir pernyataan pada angket. Namun secara umum masih dapat disimpulkan kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Bunaken Kota Manado berada pada kategori baik.

Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian *Kolmogrov-Smiruov*. Hasil uji normalitas di sajikan pada table 3 di bawah ini.

Tabel 3.
Uji Normalitas

Variabel	Asymptotic Sig. (<i>p-value</i>)	Kondisi	Ket. Sampel
Supervisi	0,541	$P > 0,05$	Berdistribusi Normal
Kinerja Guru	0,422	$P > 0,05$	Berdistribusi Normal

Berdasarkan table uji normalitas di atas data supervise dan kinerja guru berdistribusi normal karena Asymptotic Sig. (*p-value*) lebih dari nilai signifikansi 0,05 (5%) sehingga data dinyatakan memenuhi syarat analisis regresi. Selanjutnya uji linieritas dilakukan dengan uji F. Data akan linier jika F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.
Uji Linearitas

Variabel	Df	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
Supervisi – Kinerja Guru	15:22	0,556	2,15	linear

Table uji linearitas di atas menunjukkan bahwa variabel supervise linear dengan variabel kinerja guru karena koefisien F_{hitung} sebesar 0,556 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,15 sehingga data dinyatakan memenuhi syarat analisis regresi.

Pengaruh Supervisi oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Uji pengaruh supervise oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru dilakukan uji analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi linear sederhana variabel supervise oleh kepala sekolah dan kinerja guru tersebut disajikan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado

Hipotesis	Estimasi/Koef Regresi	Nilai T	Nilai R2	Kesimpulan	Hasil
Supervisi kepala sekolah → peningkatan kinerja guru	0,39	3,86	-	Signifikan	<i>Hipotesis diterima</i>

Pengujian hipotesis hubungan supervise oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru yang disajikan pada table 5 di atas diperoleh nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari koef.reg = 0,39 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan signifikan antara supervise oleh kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan supervise oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervise oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru di SD Kecamatan Bunaken Kota Manado.

Supervisi yang terprogram dan berkelanjutan bagi guru membantu mereka menjadi lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dicapai melalui supervisi yang dianggap sebagai bagian dari pengembangan profesional (Bailey, 1991; Glickman et al., 2009; Rifma et al., 2019; Yousaf et al., 2018). Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi-menilai, dan melakukan perbaikan dan pengembangan guru dari hasil supervise berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru yang diindikasikan dari peningkatan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi-menilai, dan melakukan perbaikan dan pengayaan hasil pembelajaran peserta didik. Beberapa literatur telah membahas peran supervisi untuk meningkatkan kinerja guru yang kontras dengan saat ini belajar. Studi sebelumnya menemukan bahwa supervisi memungkinkan guru untuk mengembangkan profesionalisme dan kinerja mengajar mereka. Guru perlu memiliki bimbingan yang tepat untuk meningkatkan metode pengajaran mereka untuk memastikan peningkatan kinerja mereka (M. Darling-Hammond, 2017). Ini memberikan gambaran yang jelas pandangan bahwa supervisi berdampak pada kinerja guru dan memegang peranan penting dalam pengajaran.

Supervisi perkembangan bertujuan untuk mendukung guru menjadi mandiri dalam praktik pendidikannya. Namun, ini tidak berlaku untuk semua guru sebagai tingkat perkembangan mereka; keterampilan pribadi dan profesional dapat bervariasi. Pendekatan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan guru. Guru dapat dikategorikan ke dalam empat tipe: Pertama, guru yang bergantung pada atasannya dan ingin diarahkan apa yang harus mereka lakukan untuk memecahkan masalah; kedua, guru yang lebih suka bekerja sama dengan atasannya dalam mengatasi masalah; ketiga, guru yang menjadikan supervisornya sebagai sumber teoritis untuk memecahkan masalah; akhirnya, guru yang lebih memilih untuk meningkatkan pengajaran mereka sendiri melalui pengalaman mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan individu guru berbeda-beda. Perbedaan ini terjadi karena pengalaman guru bervariasi yang memerlukan tingkat pengembangan profesional yang berbeda yang diperlukan dalam mengarahkan mereka (Nazaré & Trigo, 2013; Yousaf et al., 2018).

4. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan supervise oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado dengan perolehan nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari koef.reg = 0,39. Dengan demikian kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi-menilai, dan melakukan perbaikan dan pengembangan guru dari hasil supervise berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru yang diindikasikan dari peningkatan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi-menilai, dan melakukan perbaikan dan pengayaan hasil pembelajaran peserta didik. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan supervise oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervise oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Direkomendasikan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi supervise untuk memberikan layanan supervise dalam rangka perbaikan pengajaran dan pengembangan profesional guru. Sehingga terjadinya peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik dan ketercapaian program-program sekolah.

Daftar Rujukan

- Bailey, W. J. (1991). *The Professional Growth Trilogy: Supervision, Evaluation, and Staff Development*. In *Report: ED350647*. 137pp. 1991.
- Barrie, J., & Walwyn, S. (2021). Being a good educational supervisor. *BJA Education*, 21(3), 102–109. <https://doi.org/10.1016/J.BJAE.2020.10.002>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. (2012). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 3rd Edition*. In *McGraw-Hill Education; 3 edition*.
- Dusi, P., Rodorigo, M., & Aristo, P. A. (2016). What Intercultural Competencies do Italian Primary Teachers Need? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 576–584. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2016.02.051>
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). Supervision and instructional leadership: A developmental approach. *British Journal of Hospital Medicine*.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), undefined-undefined. <https://doi.org/10.29240/JSMP.V3I2.1159>

- Ismail, F. (2018). Mengurai Problematika Pendidikan Indonesia (Upaya Menjawab Tantangan Zaman). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 3(2). <https://doi.org/10.30984/jii.v3i2.558>
- Johnson, P. H. K. H. B. D. E. (2001). *Management of Organization Behavior*. Pearson Education, Inc.
- M. Darling-Hammond, L. . H. M. E. . & G. (2017). *Effective Teacher Professional Development (research brief)*. June, 1–8. <https://www.mendeley.com/catalogue/6dbca7c9-c4ea-315a-9107-14455ddd5bf2/>
- Mutohar, P. M., & Trisnantari, H. E. (2020). The effectiveness of madrasah: Analysis of managerial skills, learning supervision, school culture, and teachers' performance. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 8(3), 21–47. <https://doi.org/10.22452/MOJEM.VOL8NO3.2>
- Nazaré, M. De, & Trigo, C. (2013). *Supervision and Evaluation : Teachers ' Perspectives*. 3(5), 65–71.
- Nurdiansyah, A. S. (2017). *Profesionalisme Guru dan Tantangan Kedepan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Era Global*. 180, 180–190. <https://www.mendeley.com/catalogue/d53733d1-b443-37a2-a198-f154e83150d2/>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/KELOLA.V2I2.438>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. undefined-undefined. <https://www.mendeley.com/catalogue/6f4761c1-a91b-37ae-a9f6-2913a0ebd35d/>
- Pouru-Mikkola, L., & Wilenius, M. (2021). Building individual futures capacity through transformative futures learning. *Futures*, 132, 102804. <https://doi.org/10.1016/J.FUTURES.2021.102804>
- Rahmah, A. (2015). Digital Literacy Learning System for Indonesian Citizen. *Procedia Computer Science*, 72, 94–101. <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2015.12.109>
- Rifma, Alkadri, H., & Ermita. (2019). *Supervision Service Practices by School Principals and Impacts towards the Implementation of Teacher Duties in Primary Schools*. <https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.9>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.
- Rubach, C., & Lazarides, R. (2021). Addressing 21st-century digital skills in schools – Development and validation of an instrument to measure teachers' basic ICT competence beliefs. *Computers in Human Behavior*, 118, 106636. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2020.106636>
- Satata, D. B. M. (2021). Employee Engagement as An Effort to Improve Work Performance: Literature Review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.52728/IJSS.V2I1.152>
- Septiani, N. (2019). MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(2). <https://doi.org/10.15575/isema.v1i2.4989>
- Shakuna, K. S., Mohamad, N., & Ali, A. B. (2016). The effect of school administration and educational supervision on teachers teaching performance: Training programs as a mediator variable. *Asian Social Science*, 12(10), 257–272. <https://doi.org/10.5539/ASS.V12N10P257>
- Tarigan, P. B. (2013). *Konsep Dasar Profesi Kependidikan*. 53(9), 1689–1699. <https://www.mendeley.com/catalogue/d2a8d9a8-867e-3471-ac79-073293a3c62c/>
- Turrado-Sevilla, M. Á., Mayo, I. C., & Lucía, A. (2020). Characterising innovative primary schools and their teachers in Spain. *International Journal of Learning and Change*, 12(3), 248–264. <https://doi.org/10.1504/IJLC.2020.108371>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Valtonen, T., Hoang, N., Sointu, E., Näykki, P., Virtanen, A., Pöysä-Tarhonen, J., Häkkinen, P., Järvelä, S., Mäkitalo, K., & Kukkonen, J. (2021). How pre-service teachers perceive their 21st-century skills and dispositions: A longitudinal perspective. *Computers in Human Behavior*, 116, 106643. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2020.106643>
- Veloo, A., Komuji, M. M. A., & Khalid, R. (2013). The Effects of Clinical Supervision on the Teaching Performance of Secondary School Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 35–39. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2013.09.148>
- Winarti, E. (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. 3(1), undefined-undefined. <https://www.mendeley.com/catalogue/1539710a-77d6-35cd-8ff6-9f083d36fb7f/>
- Yousaf, S. U., Usman, B., & Islam, T. (2018). *Effects of Supervision Practices of Principals on Work Performance and Growth of Primary School Teachers*. 40(1), 285–298.
- Zulfitri, Z. (2020). Teacher Professional Development. *JADEs : Journal of Academia in English Education*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.32505/jades.v1i1.2680>