

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Tk Di Kota Tomohon

Rosiana Elisabeth Mantiri^{1*}, Roos Tuerah², Shelty D.M Sumual³ Jeffry Sony Junus Lengkong⁴,

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Manado

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan total sampel 95 Guru TK di Kota Tomohon. Teknik analisis data menggunakan model regresi *berganda* (*multiple correlation*). Teknik analisis data ini dilakukan melalui 3 (tiga) tahap yaitu: (1) Deskripsi data (2) Uji prasyarat analisis (3) Pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial iklim sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon.

Kata Kunci : Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kinerja Guru TK di Kota Tomohon

Copyright (c) 2024 **Rosiana Elisabeth Mantiri**

✉ Corresponding author :

Email Address : mantiroosiana8@gmail.com

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan Indonesia perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, guru menjadi salah satu indikator yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Rendahnya kualitas guru menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia Guru-guru di setiap jenjang pendidikan harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan, baik melalui program pendidikan berijazah atau lembaga pendidikan formal maupun lembaga pendidikan nonformal. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu sangat berpengaruh bagi kualitas SDM dalam menghadapi persaingan global. Pendidikan yang baik dan berkualitas tentu akan menghasilkan SDM yang baik, inovatif, kreatif, juga berdayasaing. Untuk mewujudkan semua ini memerlukan tenaga pendidik yang berkinerja baik dalam hal ini guru. Kualitas dan kinerja guru perlu mendapat perhatian karena guru merupakan agent of change memegang peranan penting dalam mencapai pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Oleh sebab itu dalam UU No. 14 tahun 2005, antara lain guru harus memiliki kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kinerja guru ditentukan antara lain oleh manajemen pembelajaran, supervise pendidikan efektifitas, kepemimpinan kepala sekolah maupun kompensasi yang diterima guru, termasuk juga iklim yang ada di sekolah.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan

yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Hal penting yang mendorong kinerja guru ialah bagaimana kemampuan guru dalam memmanage pembelajaran sesuai dengan tahap-tahap yang ada dalam fungsi manajemen, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengevaluasiannya. Namun ada kecenderungan guru belum merencanakan proses pembelajaran dengan baik sampai pada evaluasi, sehingga disaat menjelang Ujian Nasional guru disibukkan dengan kegiatan-kegiatan tambahan seperti memberikan pembelajaran tambahan dan hal ini menimbulkan kebosanan pada siswa dalam belajar. Selain itu guru cenderung belum menguasai materi ajar sehingga hasil belajar yang dicapai siswa tidak sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena guru masih terpaku dengan materi ajar yang instan, yang sudah dipersiapkan oleh Diknas. Akibatnya mereka tidak bersifat kreatif dan inovatif, apalagi menguasai materi pembelajaran yang akan mereka bawakan.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara informal dengan beberapa kepala sekolah TK dan guru guru TK bahwa masih banyak guru guru TK yang ada di Kota Tomohon yang belum melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru yang kreatif, inovatif, produktif dan berdedikasi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak guru yang datang terlambat di sekolah, mengajar tidak membuat persiapan dan lain sebagainya. Demikian pula dengan kepala sekolah yang tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang supervisor belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Masih banyak kepala sekolah yang tidak melakukan supervise kunjungan kelas dengan berbagai alasan antara lain pengetahuannya sebagai seorang supervisor, masih sangat kurang. Iklim sekolah di Kota Tomohon yang kurang optimal juga sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara kepala sekolah dan guru yang tidak harmonis, tidak ada keterbukaan antara pimpinan sekolah dan bawahan serta hubungan sekolah dan komite yang tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena ini, peneliti tertarik untuk mengkaji perihal kinerja guru dihubungkan dengan dengan supervisi akademik kepala sekolah, iklim sekolah dengan kinerja guru TK di Kota Tomohon. Dengan adanya keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti serta luasnya permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan kinerja guru TK di Kota Tomohon yang berkaitan Supervisi Kepala Sekolah, dan Iklim Sekolah Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. 2). Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru. 3). Pengaruh Supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama sama terhadap kinerja guru.

1) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut diantaranya motivasi, disiplin, budaya kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Pada sisi lain dipahami bahwa guru pada satuan tingkat pendidikan merupakan jabatan fungsional yang memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh warga sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam disiplin ilmu pengajaran sesuai kompetensi, penguasaan materi, kualifikasi, dan kompetensi guru yang handal. Oleh sebab itu, esensi kinerja guru adalah kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri yang didukung oleh royalitas, dedikasi, dan disiplin. Kinerja guru pada dasarnya ditentukan oleh banyak faktor dan salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu, pula maka kepala sekolah

harus memiliki peran besar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yakni sebagai pendidik (*educator*), manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, inovator, dan motivator. Di samping itu, kepala sekolah harus memiliki sifat dan gaya kepemimpinan yang benar-benar dapat dicontoh dan membanggakan bawahannya khususnya para guru. Bilamana supervisi kepala sekolah efektif, dalam arti diterima oleh bawahannya maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru padakhususnya. Oleh sebab itu, maka dapat ditegaskan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk supervisi kepala sekolah maka akan semakin buruk pula kinerja para guru

2) Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Guru memiliki tugas sebagaipengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, dan karyawan maupun anak didik. Untuk mencapai kinerja guru yang baik, dibutuhkan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru yang baik. Iklim sekolah merupakan bagaian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, sebab dalam melaksanakan tugas sekolahnya seorang siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari hubungan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, dan lingkungan fisik. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada iklim kerja yang kondusif yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi.

3) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut diantaranya motivasi, disiplin, budaya kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Pada sisi lain dipahami bahwa guru pada satuan tingkat pendidikan merupakan jabatan fungsional yang memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh warga sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam disiplin ilmu pengajaran sesuai kompetensi, penguasaan materi, kualifikasi, dan kompetensi guru yang handal. Oleh sebab itu, esensi kinerja guru adalah kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri yang didukung oleh royalitas, dedikasi, dan disiplin. Kinerja guru pada dasarnya ditentukan oleh banyak faktor dan salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu, pula maka kepala sekolah harus memiliki peran besar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yakni sebagai pendidik (*educator*), manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, inovator, dan motivator. Di samping itu, kepala sekolah harus memiliki sifat dan gaya kepemimpinan yang benar-benar dapat dicontoh dan membanggakan bawahannya khususnya para guru. Bilamana supervisi kepala sekolah efektif, dalam arti diterima oleh bawahannya maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada khususnya. Oleh sebab itu, maka dapat ditegaskan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk supervisi kepala sekolah maka akan semakin buruk pula kinerja para guru. Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagaipendidik yang

melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, dan karyawan maupun anak didik. Untuk mencapai kinerja guru yang baik, dibutuhkan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru yang baik. Iklim sekolah merupakan bagaian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, sebab dalam melaksanakan tugas sekolahnya seorang siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Iklim sekolah yang kondusif dapat dilihat dari hubungan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, dan lingkungan fisik. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada iklim kerja yang kondusif yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi.

1. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk membuktikan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon dilakukan penelitian. Dari hasil penelitian di temui Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan rumus $SE = 0,743 \times 0,537 \times 100\% = 39,9\%$ dengan demikian besar pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 39,9%. Di temui nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka terima H_a dan tolak H_0 dengan demikian hipotesis "*Terdapat Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK di Kota Tomohon*" diterima. Artinya, jika supervisi kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru. Untuk membuktikan pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon dilakukan penelitian. Dari hasil penelitian di temui Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan rumus $SE = 0,691 \times 0,438 \times 100\% = 30,2\%$ dengan demikian besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,2%. Di temui nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka terima H_a dan tolak H_0 dengan demikian hipotesis "*Terdapat Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK di Kota Tomohon*" diterima. Artinya, jika iklim sekolah semakin baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

3. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Untuk membuktikan pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama sama terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon dilakukan penelitian. Dari hasil penelitian di temui R Square = $0,701 \times 100\% = 70,1\%$ maka terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 70,1%. Di temui nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka terima H_a tolak H_0 Denga demikian hipotesis "*Terdapat Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK di Kota Tomohon*" diterima. Arinya, jika supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah semakin baik secara Bersama-sama maka kinerja guru juga akan meningkat menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial iklim sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru TK di Kota Tomohon. Berdasarkan kesimpulan diatas maka penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru: Aktif terlibat dalam proses supervisi kepala sekolah, gunakan umpan balik sebagai peluang untuk pengembangan diri, Perhatikan dan berkontribusi positif dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, Terus tingkatkan keterampilan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2. Bagi Sekolah: Perkuat program supervisi kepala sekolah, fokus pada pendekatan yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan Prioritaskan penciptaan iklim sekolah yang inklusif, mendukung, dan memotivasi guru.

Referensi :

- Anwar, *Muhammad Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Prenamedia Group, 2018
- Blanchard, Kneth dan Paul Hersey. *Management of Organization Behavior*. Singapore: Prentice Hall. Inc., 1988.
- Brotosedjati, Soebagyo, *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukaharjo*, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 18, 2012.
- Djaali, H dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo, 2008.
- Gunbayi, Ilhan, *School Climate and Teacher's Perceptions on Climate Factors : Research Into Nine Urban High Schools*, (*The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*), 2007
- Handoko H.T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1998.
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2014
- <https://kastara.id/09/06/2021/kualitas-guru-pengaruhi-kualitas-pendidikan-di-indonesia/> (diakses 1 Maret 2023)
- <https://www.beautynesia.id/life/10-negara-dengan-sistem-pendidikan-terbaik-di-dunia-indonesia-peringkat-berapa/b-257673> (diakses 1 Maret 2023)
- Kambey, Daniel C. *Landasan Teori Administrasi/Manajemen: Sebuah Intisari*. Manado: Yayasan Tri Ganesha Nusantara, 2006.
- Karsiyem dan Muhammad Nur Wangid, *Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo*, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol.3, 2015,
- Kompri, *Manajemen Sekolah (Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Lestriyani, Indri dan Endang Herawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XVII, 2013, h. 102.
- Mangkunegara, A. P. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama, 2005.
- Marshall, Megan L, *Defining Factors and Educational Influences*. Center of Research on School Climate and Classroom Management Georgia State University, (*Examining School Climate*, 2002

- Milner, Karen dan Khoza, Hariet, *A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate*, South African Journal of Educational, 2008
- Moss, R.H, *Evaluating Educational Environments. Procedures, Measures, Findings, and Policy Implications*, San Fransisco: Jossey-Bass, 1979
- Mudzakir, Dede, *Implementasi Supervisi Manajerial dan Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah ibtidaiyah*, Jurnal Ilmiah Pendidikan, Vol. 10, No.2, 2016. h. 35-36.
- Mulyasa, D *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Neter, John, et al. *Model Linear Terapan Buku II. Terjemahan oleh Bambang Sumantri*. Bogor: Jurusan FMIPA-IPB, 1997.
- siaPretorius, Stephanus dan Villiers, Elsabe de, *Educators Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary School*, (South African Journal of Educational, 2009
- Rivai, H. Veitzal dan A.F.M Basri. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior*. Seventh Edition. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Education Inc., 2003.
- Ruki, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Sagala, Syaiful *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2013
- Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Siagian S.P. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung, 2002.
- Sorenson dan Ricard D, Goldmith, Llyod M, *The Principal`s Guide to Managing School Personel*, Corwin Press, 2008
- Stichter, Kenneth, *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*, (Journal of Educational Research & Policy Studies, 2008
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 2002.
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung:Tarsito. 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2018
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta : Rajawali Pers, 2013
- Taqizar, *Supervisi Berbasis IT*, Jurnal At-Tadbir STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang, Vol.1, No.2, 2018
- Tubbs, JE, dan Garner, M, *The Impact of School Climate on School Outcomes*, (Journal Of College Teaching and Learning, 2008