

KONTRIBUSI PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK, SEMANGAT KERJA, DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN TEGALLALANG

I K. Rinu¹, Nyoman Dantes², Made Yudana³

¹Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {[ketut.rinu,nyoman.dantes,made.yudana](mailto:ketut.rinu,nyoman.dantes,made.yudana@pasca.undiksha.ac.id)} @pasca.undiksha.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Tegallalang baik secara terpisah maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri se Kecamatan Tegallalang yang jumlahnya 129 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* dengan ukuran 97 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi parsial dan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan: (1) Terdapat kontribusi pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 7,03%, (2) Terdapat kontribusi semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 20,92%, (3) Terdapat kontribusi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 32,88%, dan (4) Terdapat kontribusi pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 60,83%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang.

Kata kunci: pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, kesejahteraan guru, kinerja guru

Abstract

This study aimed to find out the contribution of implementation of academic supervision, work enthusiasm, and teacher's welfare towards teacher's performance in SMP Negeri Tegallalang subdistrict both partially and simultaneously. This study belonged to *ex post facto* approach. The population in this study were 129 teachers of SMP Negeri Tegallalang subdistrict. Sampling technique utilized simple random sampling were 97 teachers. Analysis data conducted by using partial correlation and multiple linier regression. The results of this study showed that: (1) there is a contribution of implementation of academic supervision towards teacher's performance in SMP Negeri Tegallalang subdistrict with the value 7.03%, (2) there is a contribution of work enthusiasm towards teacher's performance in SMP Negeri Tegallalang subdistrict with the value 20.92%, (3) there is a contribution of teacher's welfare towards teacher's performance in SMP Negeri Tegallalang subdistrict with the value 32.88%, and (4) there are contribution of implementation of academic supervision, work enthusiasm, and teacher's welfare towards teacher's performance in SMP Negeri Tegallalang subdistrict with the value 60.83%. Based on the findings it could be concluded that there is a contribution of implementation of academic supervision, work enthusiasm, and teacher's welfare towards teacher's performance in SMP Negeri Tegallalang subdistrict.

Keywords: implementation of academic supervision, work enthusiasm, teacher's welfare, and teacher's performance

PENDAHULUAN

Paradigma baru pendidikan terus bergeser dengan bergulirnya era otonomi dan era globalisasi. Hal ini telah mempengaruhi berbagai aspek pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan manajemen dan profesionalisme pengelola pendidikan mulai dipertanyakan karena adanya indikator menunjukkan, bahwa mutu pendidikan belum meningkat secara signifikan. Fenomena tentang pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan di setiap jenjang dan satuan pendidikan, bahkan menurut data yang dikeluarkan oleh UNDP mutu pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-124 dari 136 negara yang disurvei. Hal tersebut merupakan realita dan sekaligus merupakan tantangan bagi dunia pendidikan yang perlu mendapat perhatian dan kajian yang lebih serius oleh seluruh lapisan masyarakat dan khususnya oleh para pembuat kebijakan serta pelaku pendidikan di Indonesia.

Di sisi lain, berbagai upaya/langkah pembaruan di bidang pendidikan telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, misalnya (1) pengembangan kurikulum nasional dengan diterapkannya kurikulum 2004 (KBK) dan disempurnakan lagi dengan nama Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), yang kemudian disebut Kurikulum Sekolah, untuk memberikan hak otonomi yang semakin luas kepada sekolah, (2) pengembangan kurikulum muatan lokal sesuai dengan kemampuan dan kondisi daerah, (3) mengadakan proyek pelatihan guru-guru untuk peningkatan kompetensinya, (4) pengadaan dan perbaikan sarana prasarana pendidikan, (5) peningkatan manajemen sekolah, (6) mengefektifkan implementasi supervisi akademik, (7) meningkatkan kualifikasi guru, (8) meningkatkan kesejahteraan guru, dan lain sebagainya. Namun, sampai saat ini, belum memperlihatkan hasil atau peningkatan sesuai dengan harapan.

Mengapa kebijakan dalam pembaruan pendidikan di negara kita senantiasa gagal menjawab permasalahan yang ada di masyarakat?. Kegagalan berbagai bentuk pembaruan pendidikan di tanah air kita, tidak semata-mata terletak pada bentuk pembaruan pendidikannya sendiri yang bersifat *erratik* (tambal sulam), melainkan lebih mendasar lagi, kegagalan tersebut karena ketergantungan penentu kebijakan pendidikan pada penjelasan paradigma peranan pendidikan dalam perubahan.

Belakangan ini dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, salah satu kebijakan, yaitu tentang pendidikan berbasis masyarakat, yaitu penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, status sosial, budaya, aspirasi, dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh, dan untuk masyarakat. Pelaksanaan undang-undang ini menuntut manajemen sekolah yang berbasis sekolah. Pengelolaan sekolah dengan manajemen ini mengharuskan kepala sekolah untuk memiliki kompetensi yang memadai.

Sering diisukan, bahwa rendahnya kemampuan manajemen kepala sekolah, terutama dalam melaksanakan supervisi akademik, menurunkan kinerja guru. Fenomena yang bisa kita lihat banyak guru yang tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas profesinya, karena kepala sekolah tidak melakukan supervisi akademik secara berkesinambungan. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja para guru. Selain itu kepala sekolah belum berani bertindak tegas dalam membina guru yang melakukan pelanggaran, sehingga hal tersebut akan sangat berpengaruh pada guru yang lain yang memiliki semangat dan kinerja tinggi.

Tugas guru bukan tugas yang ringan, tetapi merupakan tugas rutin yang merupakan suatu proses dengan mencakup serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal

balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan siswa merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses pembelajaran. Interaksi pembelajaran mempunyai arti yang sangat luas, karena merupakan interaksi yang edukatif. Kegiatannya tidak saja menyampaikan pengetahuan yang bersifat kognitif, tetapi juga menanamkan sikap dan nilai-nilai moral (*moral values*) pada diri siswa yang sedang belajar.

Secara terminologi, supervisi akademik sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru (Imron, 2011). Terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil dan belajar. Supervisi akademik dengan model lama bisa menjadikan guru merasa takut, tidak bebas dalam melaksanakan tugas dan merasa terancam keamanannya bila bertemu dengan supervisor, yang tentunya tidak memberikan dorongan bagi kemajuan guru. Oleh karena itu, maka semua kegiatan pembaharuan pendidikan, termasuk kurikulum, yang dilakukan dengan pengerahan waktu, biaya, dan tenaga yang cukup besar akan menjadi sia-sia.

Semiawan (1985) mengemukakan, bahwa beberapa penghalang bagi pembaharuan, termasuk dalam supervisi adalah supervisi yang masih menegaskan aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional, tatap muka antarsupervisor dengan guru sangat minim, supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru, pada umumnya masih menggunakan jalur searah, dari atas ke bawah, dan potensi guru sebagai supervisor kurang dimanfaatkan.

Pada saat ini semangat kerja diharapkan sebagai langkah awal untuk meningkatkan kinerja guru. Ini terbukti seringnya kita dengar keluhan guru melaksanakan tugas sekedar untuk

memenuhi kewajiban, dengan kata lain tidak memiliki gairah atau semangat dalam menjalankan tugasnya.

Semangat kerja adalah gejala psikologis berupa: perasaan, sikap, suasana bathin, dan reaksi mental yang diekspresikan dalam bentuk senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat. Sikap atau perasaan ini tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan hal yang disikapi, seperti pekerjaan itu sendiri dan lingkungan tempat kerja. Sikap atau perasaan itu dapat berupa sikap atau perasaan individu atau kelompok. Sikap dan perasaan itu dapat direalisasikan dalam bentuk perilaku, seperti rajin bekerja, bekerja penuh kegembiraan, keluhan-keluhan, perpindahan atau pergantian dan sebagainya.

Semangat kerja sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dan semangat kerja merupakan variabel-variabel sikap yang melukiskan adanya perasaan positif atau negatif terhadap seseorang atau sesuatu instansi tertentu. Kepuasan dan semangat kerja dua istilah yang saling diartikan sama. Semangat kerja menyatakan tingkat kepuasan terhadap orang lain atau situasi tertentu, sedangkan kepuasan mengacu kepada perasaan seseorang baik terhadap dirinya maupun terhadap lingkungannya. Baik semangat maupun kepuasan kerja menunjuk pada karakteristik sikap yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok. Dalam konteks pengajaran, kepuasan mengacu kepada tingkat pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesional seseorang dalam melaksanakan peranannya sebagai seorang guru.

Alifuddin (2012) menyatakan bahwa kesejahteraan mengandung makna sebagai kondisi sejahtera (*well-being*). Pengertian menunjuk pada istilah kesejahteraan sosial (*social welfare*) sebagai sebuah kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan non material.

Dengan berlakunya Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, di mana daerah diberikan

kewenangan untuk mengangkat kepala sekolah. Pemerintah kabupaten juga diberikan kewenangan untuk mengusahakan kesejahteraan pegawainya khususnya guru dan pegawai di lingkungan pemerintah kabupaten. Masing-masing pemerintah kabupaten memberi perlakuan pada gurunya secara berbeda-beda. Khususnya di kabupaten Gianyar, pemerintah Daerah Gianyar telah berusaha meningkatkan kesejahteraan PNS, di antaranya: (1) dengan memberikan tunjangan insentif dan tunjangan lauk-pauk, (2) dengan memberikan Tunjangan Profesional Guru (TPG) satu kali gaji pokok bagi sudah memiliki sertifikat guru profesional. Dengan diberlakukan kebijakan ini, sudah tentu akan berpengaruh terhadap kesejahteraan PNS, khususnya guru-guru SMP Negeri se Kecamatan Tegallalang.

Namun di sisi lain, untuk memenuhi kebutuhannya, masih banyak PNS, khususnya guru SMP Negeri se Kecamatan Tegallalang harus mengambil pekerjaan sampingan. Hampir di setiap sekolah ada guru yang menekuni pekerjaan sampingan seperti calo tanah, buka warung, berjualan di pasar-pasar, beternak babi, beternak ayam dan lain-lain. Selain itu, berdasarkan data di bendaharawan gaji masing-masing Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tegallalang, terdapat angka yang sangat mengejutkan kita semua, di mana sebagian besar guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tegallalang mempunyai angsuran kredit konsumtif di bank BPD. Menurut informasi dari bendaharawan gaji permohonan kredit biasanya untuk biaya sekolah anak-anak guru, keperluan berobat, dan beberapa untuk mengganti sepeda motor mereka yang sudah rusak karena terlalu tua umurnya. Fenomena ini diisukan mempengaruhi kinerja guru karena dalam melaksanakan tugasnya guru harus memikirkan uang tambahan untuk menutupi keperluan keluarga setiap bulannya.

Harapan kita semua guru akan bekerja dengan baik dan produktif, jika mereka memiliki semangat kerja yang

tinggi (De Roche, 1985). Oleh karena itu semangat kerja guru-guru perlu ditumbuh-kembangkan agar perilakunya dapat membantu pencapaian tujuan pembelajaran. Pembinaan dan pengembangan semangat guru-guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah. Semua ini akan terwujud bila kepala sekolah dapat menyiapkan situasi dan lingkungan kerja yang mendukungnya. Atau dengan kata lain, kepala sekolah menjalankan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan semangat kerja guru yang tinggi.

Dalam manajemen pendidikan modern, maka perhatian terpusat pada pengelolaan sumber daya manusia. Terutama kemampuan kepala sekolah untuk melakukan supervisi akademik terhadap guru-guru, karena tanpa supervisi, guru tidak akan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk bisa memahami hubungan supervisi akademik, semangat kerja, kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Tegallalang, perlu kita kaji faktor-faktor yang terkait di dalamnya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mengemban dua fungsi tugas utama yakni: fungsi yang berkaitan dengan tugas-tugas, dan fungsi yang berkaitan dengan pemeliharaan kelompok/organisasi, yang juga disebut dengan istilah dimensi inisiasi struktur dan dimensi konsiderasi.

Kurangnya kemampuan kepala sekolah ini akan tercermin dari hubungan mereka dengan bawahannya. Hubungan formal saja tidak cukup membantu dalam peningkatan profesionalisme dan pembinaan karier guru (Depdikbud Dirjen Dikdasmen, 1999: 80).

Karena luasnya pengertian kinerja guru, maka yang dipakai pijakan dalam penelitian ini, bahwa kinerja yang dimaksud adalah hal-hal yang terkait dengan tugas pokok guru, dengan indikatornya antara lain (1) Penyusunan Rencana Pembelajaran, (2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (3) Penilaian prestasi belajar peserta didik, (4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik, (5) Pengembangan profesi,

(6) Pemahaman wawasan pendidikan, (7) Penguasaan bahan kajian akademik. (Depdiknas, 2004: 10).

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah dikemukakan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut: (1) Banyak guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tegallalang, kinerjanya rendah, karena kurang efektifnya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah, (2) Kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, belum berani bertindak tegas dalam membina guru-guru yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugasnya, (3) Semangat kerja guru-guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, relatif rendah, (4) Guru-guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang masih banyak mengambil pekerjaan sampingan, (5) Kesejahteraan guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, relatif rendah, dan (6) Di antara semua faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru-guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, kurang efektifnya pelaksanaan supervisi akademik merupakan faktor yang utama.

Bertitik tolak dari latar belakang dan identifikasi masalah, dapat dirumuskan empat masalah yang akan diteliti, yaitu: (1) Apakah terdapat kontribusi pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang?, (2) Apakah terdapat kontribusi semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang?, (3) Apakah terdapat kontribusi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang?, dan (4) Apakah terdapat kontribusi secara simultan pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, (2) Untuk mengetahui kontribusi semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, (3) Untuk mengetahui kontribusi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, dan (4) Untuk mengetahui kontribusi secara simultan pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang.

METODE

Data utama yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan data hasil pengukuran dari variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Untuk hal tersebut tentu diperlukan suatu instrumen yang objektif yang diharapkan dapat membantu proses pengukuran. Maka teknik pengumpulan data utama yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner berskala interval kepada responden yang telah ditetapkan dalam pemilihan dan penentuan sampel. Sedangkan beberapa data penunjang yang diperlukan, seperti data dokumen jumlah dan distribusi SMP dan guru-guru tingkat SMP Negeri se-Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar, data keberadaan dan implementasi supervisi akademik, semangat kerja guru, dan kesejahteraan guru, serta beberapa data penunjang lainnya yang bersifat kualitatif akan dijangkau dengan menggunakan metode pencatatan dokumen, wawancara, dan atau penyebaran kuesioner terbuka.

Data dalam penelitian ini dijangkau melalui instrument-instrumen yang dikembangkan yaitu kekhususan angket atau kuesioner tertutup yang berisi rangkaian pernyataan tentang pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, kesejahteraan guru dan

kuesioner tentang kinerja di SMP Negeri se Kecamatan Tegallalang.

Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan model skala Likert. Data dianalisis dengan regresi sederhana, korelasi sederhana, korelasi ganda, informasi yang digali dalam penelitian ini adalah implementasi supervisi akademik, semangat kerja, kesejahteraan guru, dan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Tegallalang.

Gambaran umum tersebut dapat berupa (1) skor tara-rata, simpangan baku, skor terendah, skor tertinggi, modus dan median, (2) model regresi antara tiga variabel bebas dan variabel terikat baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, (3) koefisien regresi dari masing-masing model regresi, digunakan untuk meramal atau menaksir besarnya variansi nilai Y (variabel terikat), (4) sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap Variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu: (1) terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, (2) terdapat kontribusi yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, (3) terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Persamaan Regresi antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Persamaan Regresi	r_{xy}	$r_{parsial}$	R_y	R^2_y	SE (%)	F_{reg}	Signifikan
$X_1 - Y$	$\hat{Y} = 0,278X_1 + 112,567$	0,411	0,249	-	-	7,03%	-	Signifikan
$X_2 - Y$	$\hat{Y} = 0,397X_2 + 91,207$	0,596	0,450	-	-	20,92%	-	Signifikan
$X_3 - Y$	$\hat{Y} = 0,581X_3 + 79,454$	0,685	0,558	-	-	32,88%	-	Signifikan
$X_1, X_2, X_3 - Y$	$\hat{Y} = 0,116X_1 + 0,234X_2 + 0,07X_3 + 50,101$	-	-	0,780	0,609	60,83%	48,217	Signifikan

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Untuk menguji hipotesis ini,

dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Pelaksanaan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r_{hitung}	r parsial	Sig	Kontribusi	Keterangan
X ₁ dengan Y	0,411	0,249	0,015	7,03%	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi (r_{1y-23}) sebesar 0,249 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Besaran kontribusi pelaksanaan supervisi

akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang sebesar 7,03%.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r_{hitung}	r parsial	Sig	Kontribusi	Keterangan
X ₂ dengan Y	0,596	0,450	0,000	20,92%	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi (r_{2y-13}) sebesar 0,450 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Besaran kontribusi semangat kerja terhadap kinerja

guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang sebesar 20,92%.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r_{hitung}	r parsial	Sig	Kontribusi	Keterangan
X ₃ dengan Y	0,685	0,558	0,000	32,88%	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi (r_{3y-12}) sebesar 0,558 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Besaran kontribusi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah

Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang sebesar 32,88%.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi ganda dan regresi ganda dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Pelaksanaan Supervisi Akademik, Semangat Kerja, dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang

Sumber Variasi	JK	Dk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
Regresi	876,063	3	292,021	35,316	2,76	Signifikan
Sisa	628,425	76	8,269			
Total	1504,487	79				

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda didapat nilai (R) sebesar 0,80, F_{hitung} sebesar 48,217, dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang. Besaran kontribusi pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang sebesar 60,83%.

Apabila kepala sekolah atau pengawas mau memberikan bimbingan

secara efektif dalam membuat perangkat pembelajaran, tentu guru akan lebih semangat dan termotivasi untuk membuat rencana pembelajaran. Tidak semua guru bisa dengan mudah memahami isi kurikulum. Apabila kepala sekolah atau pengawas memberikan pengarahan tentang pemahaman kurikulum maka guru akan lebih termotivasi untuk mendalami isi kurikulum yang akan diajarkan kepada siswa.

Kepala sekolah yang selalu memonitor pembelajaran yang dilakukan guru dan sering memotivasi guru akan menyebabkan guru dengan semangat melaksanakan interaksi belajar-mengajar, melaksanakan evaluasi, dan bahkan guru akan lebih menguasai bahan ajar akademik. Dengan kata lain, terdapat kontribusi yang tinggi antara pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru.

Semakin tinggi semangat kerja guru-guru semakin tinggi pula kinerjanya atau sebaliknya. Ini berarti bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja guru-guru,

maka peningkatan semangat kerja guru perlu dilakukan baik oleh guru itu sendiri maupun dari kepala sekolah dan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Bertitik tolak dari temuan tersebut, jelaslah bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, menaati apa yang menjadi peraturan organisasi dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasinya serta memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas-tugasnya. Semangat kerja yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

Ini berarti semakin tinggi kesejahteraan guru, maka akan semakin puaslah guru tersebut karena dengan demikian akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukannya. Dengan kesejahteraan guru yang memadai, tentu saja guru akan semakin tenang dan senang, dan akan bisa bekerja secara lebih terkonsentrasi dan sungguh-sungguh. Apabila guru dapat bekerja secara terfokus dan serius tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, kesejahteraan guru dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa terdapat kontribusi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa semakin besar kesejahteraan guru yang diterima oleh guru akan dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini sangat wajar karena guru juga adalah sama dengan manusia biasa yang hidup untuk bisa memenuhi kebutuhan fisiknya, kemauannya, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Inilah sebabnya kepala sekolah hendaknya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki guru tersebut yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan disajikan beberapa simpulan penelitian: (1) Terdapat kontribusi pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 7,03%, (2) Terdapat kontribusi semangat kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 20,92%, (3) Terdapat kontribusi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 32,88%, dan (4) Terdapat kontribusi yang signifikan pelaksanaan supervisi akademik, semangat kerja, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tegallalang dengan kontribusi sebesar 60,83%.

Beberapa saran yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepala sekolah hendaknya melakukan tindak lanjut hasil supervisi guru tentang kelemahan dan kekurangan guru yang perlu ditindak lanjuti dengan program kepala sekolah setelah supervisi dilakukan. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh semangat dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, kepala sekolah hendaknya terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja para gurunya dengan melakukan perbaikan dan peningkatan sistem kesejahteraan guru yang selama ini telah berlangsung, (2) Guru hendaknya lebih memahami akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar sekaligus pendidik dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, memiliki persepsi positif

terhadap profesinya, dan terus meningkatkan kinerjanya karena guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, hendaknya guru ikut serta pada program-program diklat, seminar, atau lokakarya. Program peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru lebih diarahkan pada pengetahuan dan kemampuan pedagogik serta pengetahuan dan kemampuan utama lain, yaitu: 1) kemampuan profesional, 2) kemampuan sosial, dan 3) kemampuan kepribadian. Bila program pelatihan yang diharapkan terwujud, maka dimungkinkan akan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru. Meningkatnya pengetahuan dan kemampuan guru akan berpengaruh pada kinerja guru, dan (3) Hasil penelitian ini masih sangat sederhana, oleh karena itu, untuk menambah kejelasan makna dari penelitian ini, disarankan kepada peneliti berikutnya bila ingin melakukan penelitian dengan menggunakan indikator-indikator yang berbeda sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.

Imron, Ali. 2011. *Supervisi Pembelajaran Tingkat satuan Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Semiawan, Conny. 1985. *Bagaimana Cara Membina Guru yang Profesional*. Jakarta : Depdikbud.

DAFTAR RUJUKAN

Alifuddin, Moh, H. 2012. *Strategi Inovatif Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta : MAGNAScript Publishing.

De Roche, Edward F.1985. *How School Administrators Solve Problems*. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice Inc.

Depdikbud. 1999. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Direktorat Dikmenum, Dirjen Dikdasmen.

Depdiknas. 2004. *Program Pembangunan Nasional Dan Rencana Strategis Pendidikan Nasional 2004 – 2009*. Jakarta : Depdiknas, Dirjen Dikdasmen.