**PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR**

*THE INFLUENCE OF THE PRICIPALS' ABILITIES TO SUPERVISE
AND THE ROLE OF SCHOOL COMMITTEE TOWARD THE PUBLIC
SENIOR HIGH SCHOOL TEACHERS' PERFORMANCES
IN MAKASSAR*

MUHAMMAD ARSYAM

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

2015

**PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR**

TESIS

Sebagai salah satu Syarat untuk mencapai Derajat Magister

Program studi Administrasi Pendidikan

Kekhususan Manajemen Pendidikan

Disusun dan Diajukan Oleh

MUHAMMAD ARSYAM

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

2015

TESIS**PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan Diajukan oleh

MUHAMMAD ARSYAM

Nomor Pokok: 12B14004

Menyetujui

Komisi Penasihat

Prof. Dr. H. Alimuddin Mahmud, M. Pd.

Ketua

Dr. Jumadi Tangko, M. Pd.

Anggota

Mengetahui

Ketua Program Studi

Administrasi Pendidikan

Kekhususan Manajemen Pendidikan

Direktur

Program Pascasarjana

Universitas Negeri Makassar

Dr. Sulaiman Samad, M.Si

NIP. 19651231 199203 1 035

Prof. Dr. Jasruddin, M.Si

NIP.19641222 19911031 002

PRAKATA

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT. berkat petunjuk dan kehendak-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Judul tesis ini adalah Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar, yang di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi - tingginya kepada Prof. Dr. H. Alimuddin Mahmud, M. Pd. Dan Dr. Jumadi Tangko, M. Pd. sebagai ketua dan anggota komisi penasihat yang penuh keikhlasan dan ketulusan hati telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, dan dorongan sejak penyusunan proposal hingga penyusunan hasil penelitian ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya juga penulis sampaikan kepada Dr. M. Ali Latief, M. Pd. dan Dr. Sulaiman Samad, M.Si. selaku penguji I dan penguji II atas kesediaan memberikan motivasi, arahan, bimbingan, tanggapan, dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd. selaku Rektor Universitas Negeri Makassar, Prof. H. Sofyan Salam, MA, Ph.D. selaku Pembantu Rektor I, Prof. Dr. Andi Ichsan, M.Kes. selaku

Pembantu Rektor II, Prof. Dr. Hamsu Abd Gani, M.Pd. selaku Pembantu Rektor III, dan Dr. Nurdin Noni, M. Hum. selaku Pembantu Rektor IV Universitas Negeri Makassar atas kesediannya bekerja sama dengan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melalui Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal program beasiswa Pascasarjana bagi guru-guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sul-Bar;

2. Prof. Dr. Jasruddin, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, Prof. Dr. Suradi Tahmir, M.S., selaku Asisten Direktur I, dan Prof. Dr. Heri Tahir, SH, MH., selaku Asisten Direktur II Program Pascasarja Universitas Negeri Makassar atas bantuannya kepada kami dalam memberikan segala fasilitas kampus yang memadai dan kerjasama yang baik dengan Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sul-Bar sehingga kami dapat melanjutkan pendidikan di PPs UNM dengan lancar;
3. Dr. Sulaiman Samad, M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Kekhususan Manajemen Pendidikan atas pembinaan dan bantuannya yang begitu besar sehingga perkuliahan kami dapat berjalan lancar dan selaku konsultan pendidikan Diknas Propinsi Sulawesi Selatan;
4. Para Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan Kekhususan Manajemen Pendidikan yang tidak dapat penulis sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan;
5. Drs. Ferdi Amin, M. Si. selaku Kepala Badan Kesbang Pol dan Linmas Kota Makassar yang telah memberikan izin penelitian,

6. Drs. H. Mahmud, DM. selaku Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Makassar yang telah membantu dalam proses pelaksanaan penelitian;
7. Drs. Sakaruddin, M. Pd. Kepala SMA Negeri 1 Makassar, Dra. Hj. Husaefah H., M. Si. selaku Kepala SMA Negeri 10 Makassar, Drs. A. Nasruddin, M. Pd. selaku Kepala SMA Negeri 20 Makassar, yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di sekolah yang dipimpin;
8. Para guru SMA Negeri di Kota Makassar yang telah membantu penulis selama mengadakan penelitian;
9. Seluruh rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Angkatan 2012 atas kerjasamanya selama mengikuti pendidikan sampai selesai;
10. Ayahanda, Ibunda, Ayah dan Ibu Mertua, tercinta yang telah mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis;
11. Istri dan anak tercinta yang telah memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Pascasarja Universitas Negeri Makassar;
12. Semua pihak yang telah membantu penulis, baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan tesis, yang tidak sempat disebut satu persatu.

Semoga segala amal baik semua pihak tersebut di atas memperoleh balasan yang layak dari Allah SWT. dan semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Makassar, Februari 2015

Muhammad Arsyam

PERNYATAAN KEORISINILAN TESIS

Saya, Muhammad Arsyam,

Nomor Pokok: 12B14004,

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar”, merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam tesis ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari tesis ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan ini terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Program Pascasarjan Universitas Negeri Makasaar.

Tanda tangan,

Tanggal, Februari 2015

ABSTRAK

MUHAMMAD ARSYAM, 2015. *Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar.* (dibimbing oleh H. Alimuddin Mahmud dan Jumadi Tangko)

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri di Kota Makassar yang berjumlah 158 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan *Cluster Proporsional Random Sampling* yang berjumlah 100 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas kemampuan supervisional kepala sekolah (X_1) dan peranan komite sekolah (X_2), sebagai variabel bebas (*indevendent variable*) serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (*devendent variable*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan wawancara. Sumber data dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Makassar, guru SMA Negeri 10 Makassar dan guru SMA Negeri 20 Makassar yang ketiganya berada di Kota Makassar. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan supervisional kepala sekolah, peranan komite sekolah, dan kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar kecenderungannya berada pada kategori baik; terdapat pengaruh positif yang signifikan kemampuan supervisional kepala sekolah dan peranan komite sekolah baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

ABSTRACT

MUHAMMAD ARSYAM, 2015. *The Influence Of The Principals' Abilities To Supervise And The Role Of School Committee Toward The Public Senior High School Teachers' Performances In Makassar.* (guided by H. Alimuddin Mahmud and Jumadi Tangko)

The study aimed at examining the influence of the principals' abilities to supervise and the role of school committee toward the Public Senior High Schools (SMAN) teachers' performance in Makassar.

This study was a descriptive correlational research. The population in this study were all high school teachers in the State of Makassar, amounting to 135 teachers. The sampling technique is the Proportional Random Sampling Cluster totaling 100 teachers. The variables in this study consists of the ability supervisonal principals (X1) and the role of the school committee (X2), as the independent variable (independent variable) as well as the performance of teachers (Y) as the dependent variable (dependent variable). Data collected by using questionnaires and interviews. Source of data in this study were teachers of SMAN 1 Makassar, SMAN 10 Makassar and SMAN 20 Makassar located in Makassar. The data was analyzed by employing descriptive and inferential analysis.

The results of the study revealed that the principals' abilities to supervise, the role of the school committee, and the SMAN teachers performance in Makassar tended to be in good category; there was significant positive influence of the principals' abilities to supervise and the role of school committee both partially or collectively toward the SMAN teachers' performances in Makassar.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL JUDIL	i
SAMPUL	ii
PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PERNYATAAN KEORISINILAN TESIS	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	13
A. Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah	13
B. Peran Komite Sekolah	41
C. Kinerja Guru	49
D. Kerangka Pikir	57
E. Hipotesis Penelitian	59
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	59
B. Populasi dan Sampel	61
C. Variabel Penelitian	63
D. Definisi Operasional Variabel	65
E. Instrumen Penelitian	67

F. Uji Validitas dan Reliabilitas	67
G. Teknik Pengumpulan Data	73
H. Teknik Analisis Data dan Persyaratan Analisis	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Hasil Penelitian	80
1. Gambaran kemampuan supervisional kepala sekolah, peranan komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar	80
2. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	103
3. Pengaruh Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru	105
4. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru	107
B. Pembahasan Hasil Penelitian	112
1. Kemampuan supervisional kepala sekolah, peranan komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar	112
2. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Makassar	115
3. Pengaruh Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar	116
4. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan peranan komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar	118
C. Keterbatasan-keterbatasan Penelitian	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	124

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
3.1. Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian	61
3.2. Keadaan Sampel Penelitian	63
3.3. Rangkuman Hasil Uji coba Reliabilitas	72
3.4. Keadaan Instrumen Penelitian	72
3.5. Rangkuman Hasil Uji Normalitas data	75
3.6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas hubungan	76
3.7. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.1. Distribusi Frekuensi perolehan skor Kemampuan supervisional kepala sekolah	81
4.2. Distribusi Frekuensi perolehan skor kecenderungan Kemampuan supervisional kepala sekolah	82
4.3. Kriteria Kategori Skor Responden untuk masing-masing Indikator	82
4.4. Gambaran Kemampuan Supervisioanl Kepala Sekolah Berdasrkan Dimensinya	85
4.5. Distribusi Frekuensi Perolehan Skor Peran Komite Sekolah	87
4.6. Distribusi Frekuensi Perolehan Skor kecenderungan Peran Komite Sekolah	88
4.7. Gambaran Peran Komite Sekolah Berdasrkan Dimensinya	92
4.8. Disrtibusi Frekuensi Perolehan Skor Kinerja Guru	94
4.9. Distribusi Frekuensi Perolehan Skor kecenderungan Kinerja Guru	95
4.10. Gambaran Kinerja Guru Berdasarkan Dimensinya	102
4.11. Hasil Analisis Regresi parsial (uji-t) Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru	104
4.12. Hasil Analisis Regresi parsial (uji-t) Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	106

4.13. Rangkuman Hasil Analisis Variansi (ANOVA)	109
---	-----

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. Hierarki kebutuhan-kebutuhan dari Maslow	54
2.2. Skema Kerangka Pikir	58
3.1. Desain Penelitian	64
4.1. Histogram Kemampuan supervisional kepala sekolah	81
4.2. Histogram Peranan komite sekolah	87
4.3. Histogram Kinerja Guru	94
4.4. Desain Hasil Penelitian	111

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen	128
2. Kuesioner Penelitian	136
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	145
4. Data Penelitian	167
5. Uji Persyaratan Analisis	171
6. Analisis Statistik Deskriptif	183
7. Analisis Regresi Ganda	187
8. Data Hasil Penelitian	190
9. Surat-Surat Penelitian	202
10. Daftar Riwayat Hidup	208

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh pemerintah dalam menghadapi era globalisasi dimana perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat. Harus diakui bahwa, yang menjadi pokok permasalahan di Indonesia adalah kinerja manajemen, ini ditengarai sebagai faktor yang potensial dalam mempengaruhi dunia pendidikan yang meliputi berbagai sumber daya pendidikan yang terkait dengan mutu *output* yang dihasilkan.

Pendidikan yang bermutu tinggi atau berkualitas tinggi merupakan harapan setiap warga negara termasuk di Indonesia. Sebab pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bab II pasal 3, menyatakan bahwa “Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Selama tahun 2002 dunia pendidikan di negara kita ditandai dengan berbagai perubahan yang serempak, dan dengan frekuensi yang sangat tinggi. Belum tuntas

sosialisasi perubahan yang satu, datang perubahan yang lain. Beberapa inovasi yang mendominasi panggung pendidikan selama tahun 2002 antara lain adalah Pendidikan Berbasis Luas (PBL/BBE) dengan life skills-nya, Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK/CBC), Manajemen Berbasis Sekolah (MBS/SBM), Ujian Akhir Nasional (UAN) pengganti EBTANAS, pembentukan dewan sekolah dan dewan pendidikan kabupaten/kota. Setiap pembaruan tersebut memiliki kisah dan problematikanya sendiri.

Perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan tersebut dilakukan pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Upaya meningkatkan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan (guru, kepala sekolah, masyarakat, komite sekolah, dewan pendidikan, dan institusi) dalam perencanaan dan realisasi program pendidikan yang diluncurkan sangat dibutuhkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan.

Apabila ditinjau dari faktor manajemen, khususnya manajemen pendidikan menurut Mantja (2002: 155) “ada tiga faktor utama yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan, yaitu: (1) instrumental sistem pendidikan, (2) sistem manajemen pendidikan, (3) substansi manajemen pendidikan”. Sorotan terhadap masalah mutu pendidikan antara lain kualitas tenaga pengajar yang kurang profesional, sistem penyampaian instruksional, kepustakaan yang kurang memadai, sarana dan prasarana sebagai penunjang proses pembelajaran, serta rendahnya dana pendidikan dari pemerintah.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Namun realitas yang terjadi saat ini para guru belum menunjukkan cara kerja yang optimal untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu sesuai dengan harapan masyarakat (Depdiknas, 2001:14). Padahal guru merupakan faktor utama atau orang yang menentukan dalam kelas, pemimpin dan pengarah pembelajaran di kelas. Masyarakat mempercayai, mengakui dan menyerahkan kepada guru untuk mendidik tunas-tunas muda dan membantu mengembangkan potensinya secara professional. Kepercayaan, keyakinan, dan penerimaan ini merupakan substansi dari pengakuan masyarakat terhadap profesi guru. Implikasi dari pengakuan tersebut mensyaratkan guru harus memiliki kualitas yang memadai. Tidak hanya pada tataran normatif saja namun mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi personal, professional, maupun kemasyarakatan dalam selubung aktualisasi kebijakan pendidikan.

Hal tersebut merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerja guru pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya guru harus melakukan tugas dan fungsi pokoknya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing.

Beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah melalui supervisi pembelajaran. Pelaksanaan supervisi pembelajaran perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah yang bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Peranan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi dikelas sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pokok guru. Namun berdasarkan fakta yang terjadi dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran, guru menganggap supervisi pembelajaran sebagai momok yang menakutkan. Berdasarkan observasi peneliti hal ini disebabkan karena terjadi kesalahpahaman guru dengan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi. Kesalahpahaman yang dimaksud adalah guru menganggap bahwa supervisi merupakan penilaian administratif atas proses pembelajaran yang dilakukan di kelas. Padahal pada kenyataannya tujuan supervisi adalah untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik atau lebih professional.

Mulyasa (2002), mengemukakan bahwa pada hakikatnya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, antara lain: pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa supervisi adalah usaha pengembangan keprofesionalan guru yang tidak menekankan pada tanggungjawab administratif guru tapi bantuan langsung untuk memperbaiki pembelajaran di kelas.

Supervisi kepala sekolah merupakan bagian dari aktivitas manajemen pengawasan terhadap guru. Guru harus menunjukkan bukti kinerja pelaksanaan tugasnya, menunjukkan bagaimana membelajarkan siswa, menerapkan kurikulum, dan menyerap pelajaran. Supervisi kepala sekolah dilaksanakan untuk membina, membimbing, dan memotivasi guru dalam melaksanakan tugas profesinya, serta dapat membangkitkan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan bantuan supervisi para guru akan lebih mengetahui bagaimana mengembangkan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya, dan mendemonstrasikan dengan baik pelajarannya. Dengan demikian akan tampak bahwa supervisi adalah suatu proses melakukan pendekatan yang fleksibel atau tidak kaku, bukan antara atasan dan bawahan tetapi kemitraan dalam arti interaksi profesi kependidikan.

Tujuan akhir dari supervisi adalah peningkatan situasi belajar mengajar, peningkatan proses belajar dan hasil belajar murid. Dalam pelaksanaan supervisi

diperlukan strategi-strategi supervisi yang tepat. Strategi dalam hal ini bisa pula diartikan sebagai teknik. Menurut Rifa'i (1982:94) "teknik adalah merupakan cara tertentu yang khusus untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu tehnik terdiri dari berbagai kegiatan yang teratur dan beraturan, berdasarkan ketentuan-ketentuan".

Teknik merupakan alat untuk mencapai tujuan dan bukan merupakan tujuan. Sebagai alat hanya diperlukan jika dianggap efektif dapat mencapai tujuan. Jika tidak efektif kita harus mencari cara lain, teknik lain. Tetapi ada juga faktor-faktor lain yang turut menentukan efektif tidaknya suatu alat yaitu situasi dan kondisi kerja serta faktor manusia yang menggunakan alat tersebut. Di tangan seseorang suatu alat dapat efektif tetapi ditangan orang lain mungkin tidak bermanfaat dan tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Karena itulah dalam pelaksanaan supervisi kita harus benar-benar mengetahui apa strategi atau tehnik yang ingin kita terapkan dan bagaimana melaksanakannya.

Pada hakekatnya supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah harus berhasil membawa proses pembelajaran di sekolah kearah yang lebih baik. Untuk menjalankan supervisi yang baik dan sistematis maka kepala sekolah harus menguasai elemen-elemen penting dalam supervisi pembelajaran. Kepala sekolah hendaknya menguasai paling tidak empat hal pokok dalam supervisi yaitu: tujuan supervisi pembelajaran, prinsip supervisi pembelajaran, proses pelaksanaan supervisi pembelajaran dan teknik supervisi pembelajaran. Jika keempat hal ini di kuasai oleh kepala sekolah maka dia akan menerapkan teknik, pendekatan, prinsip serta tipe

supervisi pembelajaran yang cocok di sekolah yang dinahkodainya. Jika keempat hal ini diterapkan dengan tepat sesuai karakteristik sekolah dan guru maka pasti akan menghasilkan proses pembelajaran yang bermutu.

Faktor lain yang turut membantu dalam peningkatan kinerja guru sebagaimana termuat dalam Undang-undang Sistem pendidikan nasional No 20 tahun 2003, sistem pendidikan nasional mengalami perubahan paradigma pengembangan pendidikan, dimana salah satu bagian dari UU tersebut membahas tentang manajemen kurikulum dan peran serta masyarakat dalam pendidikan. Sejalan dengan kebijakan Pemerintah mengenai sistem pendidikan nasional dan desentralisasi, maka pemerintah merasa perlu untuk menerapkan dan mengembangkan model manajemen yang disebut “*School Based Management*” atau Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) (Teguh Winarno, 2004:2). Dalam hal ini MBS dipandang sebagai *a self managing school* yakni suatu sekolah yang telah mengadopsi desentralisasi yang berarti dan konsisten sehingga sekolah tersebut mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang berhubungan dengan alokasi sumber-sumber yang meliputi pengetahuan, teknologi, wewenang, material, orang, waktu dan keuangan. Hal ini berarti bahwa sekolah yang menggunakan MBS memperoleh hak otonomi untuk mengelola sumber-sumber daya pendidikan yang dimilikinya.

School Based Management dapat dipandang sebagai suatu pendekatan pengelolaan sekolah dalam rangka desentralisasi pendidikan yang memberikan wewenang yang lebih luas kepada sekolah untuk mengambil keputusan mengenai

pengelolaan sumber-sumber daya pendidikan sekolah (manusia, keuangan, material, metode, teknologi, wewenang dan waktu) yang didukung dengan partisipasi yang tinggi dari warga sekolah, orang tua, dan masyarakat dan sesuai dengan kerangka kebijakan pendidikan Nasional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan suatu proses yang terencana dan terorganisir. Kegiatan ini bertujuan untuk menghasilkan perubahan yang positif dalam dunia pendidikan untuk menuju kedewasaan siswa. Dalam proses belajar mengajar diperlukan manajemen pengelolaan proses belajar mengajar yang terencana. Dalam pengelolaan sekolah, fokus dari segala usaha terletak pada proses belajar mengajar. Sukses dalam pembelajaran dapat ditunjang oleh kepala sekolah, guru, komite sekolah serta sarana dan prasarana yang memadai.

Tanggung jawab sekolah dalam MBS bukan hanya pada proses, tetapi tanggung jawab akhirnya adalah pada hasil yang dicapai. Dari berbagai analisis dan pengamatan menunjukan bahwa sampai saat ini kualitas atau mutu pendidikan masih sangat rendah, dan salah satu faktor yang menyebabkannya adalah kurangnya peran serta masyarakat yang diwadahi oleh komite dalam penyelenggaraan pendidikan.

Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, salah satu misinya adalah memberdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi daerah. Kemudian masyarakat berperan dalam peningkatan mutu layanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui Komite Sekolah

dan Dewan Pendidikan. Tentang peran serta masyarakat dalam pendidikan lebih lanjut di jelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 17 tahun 2010 pasal 187 bahwa peran serta masyarakat dalam pendidikan berfungsi memperbaiki akses, mutu, daya saing, relevansi, tata kelola, dan akuntabilitas pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.

Partisipasi masyarakat melalui Komite Sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan diharapkan tidak hanya dalam bentuk materi tetapi juga berupa tenaga dan pemikiran. Dalam kenyataannya peran masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan masih sangat rendah dan terbatas pada hal-hal yang sifatnya finansial, hal ini disebabkan persepsi sebagian masyarakat bahwa penyelenggaraan pendidikan merupakan tanggung jawab pemerintah, bahkan menurunnya kualitas adalah kesalahan guru sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa Komite Sekolah kurang berfungsi sesuai dengan perannya dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Hasil observasi dengan beberapa guru SMA Negeri di Makassar, peneliti menemukan dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu peranan kepala sekolah dalam bentuk supervisi yang belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan: (1) kepala sekolah belum mensupervisi semua guru, (2) kepala sekolah lebih banyak melakukan pekerjaan administratif, (3) kurangnya waktu kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi. Faktor kedua yaitu implementasi MBS sebagai bentuk peran serta komite sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan hanya sebatas pada hal-hal yang sifatnya finansial dan melaksanakan pertemuan atau rapat, padahal dalam dalam Keputusan

Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 Lampiran II tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah dinyatakan bahwa Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah berperan sebagai: (1) Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan, (2) Pendukung (*supporting agency*) baik yang berwujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, (3) Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan, dan (4) *Mediator* antara pemerintah (eksekutif) dan DPRD (legislatif) dengan masyarakat.

Selain temuan di atas, peneliti juga menemukan beberapa fenomena yang diduga menjadi salah satu bukti tidak optimalnya kinerja guru beberapa SMA Negeri di Makassar antara lain: (1) para siswa di beberapa SMA Negeri di Makassar belum memiliki prestasi yang menonjol (2) data yang dilihat sangat minim tentang lulusan beberapa SMA di Makassar yang masuk pada perguruan tinggi favorit (3) kebiasaan guru yang keseringan datang memenuhi absensi kemudian meninggalkan sekolah dengan alasan tertentu (4) maraknya kasus kriminal yang menimpa siswa beberapa SMA di Makassar yang menunjukkan pendidikan moral terhadap siswa belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dan realitas yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis pengaruh kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kemampuan supervisional kepala sekolah, peranan komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar?
2. Apakah kemampuan supervisional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Makassar?
3. Apakah peran komite sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Makassar?
4. Apakah kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang diajukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kemampuan supervisional kepala sekolah, peranan komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan supervisional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Makassar.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis: (1) memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang upaya optimalisasi kinerja guru dan (2) sebagai acuan normatif bagi pengembangan sumber daya manusia guru.
2. Manfaat praktis: (1) sebagai kontribusi nyata peneliti terhadap upaya peningkatan kinerja guru, (2) sebagai sumber referensi dalam kajian kependidikan yang terkait dengan kinerja guru, dan (3) pengungkapan fakta tentang kinerja guru di SMA Negeri di Kota Makassar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Pembelajaran

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles (Daryanto, 1998:202) bahwa “*Supervision is assistance in the devolepment of a better teaching learning situation*”. Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, technique, method, teacher, student, an envirovment*). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Istilah supervisi berasal dari dua kata, yaitu “*super*” dan “*vision*”. Pengertian lain yang dikemukakan Purwanto (2003:76) mengatakan bahwa “supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.”

Perumusan atau pengertian supervisi dapat dijelaskan dari berbagai sudut, baik menurut asal-usul (etimologi), bentuk perkataannya, maupun isi yang terkandung di dalam perkataannya itu (*semantic*). Secara etimologis, supervisi menurut Ametembun

(Adang 2009:6) “Supervisi dialih bahasakan dari perkataan inggris ‘*Supervision*’ artinya pengawasan”. Pengertian supervisi secara etimologis masih menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi terdiri dari dua buah kata *super* + *vision*: *Super* = atas, lebih, *Vision* = lihat, tilik, awasi. Makna yang terkandung dari pengertian tersebut, bahwa seorang supervisor mempunyai kedudukan atau posisi lebih dari orang yang disupervisi, tugasnya adalah melihat, menilik atau mengawasi orang-orang yang disupervisi. Para ahli dalam bidang administrasi pendidikan memberikan kesepakatan bahwa supervisi pendidikan merupakan disiplin ilmu yang memfokuskan diri pada pengkajian peningkatan situasi belajar-mengajar.

Dalam *Dictionary of education good carter* (Sutisna, 1993) memberi pengertian bahwa supervisi adalah segala usaha dari para pejabat sekolah yang diangkat dan diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidik lainnya dalam memperbaiki pembelajaran, termasuk menstimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi, dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pembelajaran dan metode-metode mengajar, serta evaluasi pembelajaran. “Supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru” (Arikunto, 2004:4).

Rifa’i (1982) merumuskan istilah supervisi merupakan pengawasan profesional, sebab hal ini di samping bersifat lebih spesifik juga melakukan pengamatan terhadap kegiatan akademik yang mendasarkan pada kemampuan ilmiah,

dan pendekatannya pun bukan lagi pengawasan manajemen biasa, tetapi lebih bersifat menuntut kemampuan professional yang demokratis dan humanistik oleh para pengawas pendidikan. Lebih lanjut Sahertian (2000:19) merumuskan “supervisi sebagai usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pembelajaran.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan bantuan, arahan dan bimbingan dari pihak atasan pada bawahannya. Kepala sekolah sebagai supervisor secara kontinu memberikan arahan, bimbingan, pengawasan serta penilaian terhadap berbagai masalah yang berhubungan dengan pengembangan dan perbaikan mengajar guru serta yang berkaitan dalam bidang profesinya.

2. Hakekat Supervisi

Supervisi pembelajaran ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pembelajaran (*supervition is a penned program for the imprvement of instruction*). Supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya untuk memperbaiki pembelajaran, mengembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan

pendidikan, bahan-bahan pembelajaran, metode mengajar, dan penilaian pembelajaran (Siahaan, 2006).

Supervisi pembelajaran 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 pembelajaran?, dan (5) apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya? supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan pengawas dalam pembelajaran dikenal dengan nama supervisi pembelajaran.

Secara konseptual, supervisi pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Berdasarkan hal ini, maka esensial supervisi pembelajaran itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Jadi, 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 pembelajaran. Dalam pelaksanaan supervise, Freire (Sagala, 2007:86) 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 (Sagala, 2007:87) “supervisi adalah prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pembelajaran. Tujuan akhir dari supervisi harus memberi pelayanan yang lebih baik kepada semua murid.”

Hakikat supervisi adalah upaya memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. Fungsi supervisi dapat menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan; menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan; memberi keterangan tentang apa yang perlu dibenahi lebih dahulu (diprioritaskan); diketahui petugas (guru, kepala sekolah) yang perlu ditatar; dapat diketahui petugas yang perlu diganti; diketahui buku yang tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran ; dapat diketahui kelemahan kurikulum; mutu proses belajar dan mengajar dapat ditingkatkan; serta diketahui sesuatu yang baik dapat dipertahankan

3. Teknik Supervisi Pembelajaran

Untuk mengidentifikasi kebutuhan guru, kemudian untuk meningkatkan kemampuannya, dan selanjutnya membimbing guru supaya dia benar-benar berusaha menerapkan kemampuannya untuk meningkatkan situasi pembelajaran dengan muridnya, diperlukan kegiatan-kegiatan tertentu, cara-cara tertentu yang khusus dan terarah agar masing-masing tujuan tercapai dengan sebaik-baiknya. Menurut Gwyn (Sahertian, 2000), cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

a. Teknik Supervisi Individual

Teknik supervisi individual yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri. Berikut ini dijelaskan pengertian-pengertian dasarnya secara singkat satu persatu.

1) Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Tujuan kunjungan ini adalah semata-mata untuk menolong guru dalam mengatasi kesulitan atau masalah mereka di dalam kelas. Melalui kunjungan kelas, guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah-masalah yang mereka alami. Menganalisisnya secara kritis dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya. Kunjungan kelas ini bisa dilaksanakan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri. Ada empat tahap kunjungan kelas. Pertama, tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas. Kedua, tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung. Ketiga, tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi, sedangkan tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut. Ada beberapa kriteria kunjungan kelas yang baik, yaitu: (1) memiliki tujuan-tujuan tertentu, (2) mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru, (3) menggunakan instrumen observasi tertentu untuk mendapatkan data yang obyektif, (4) terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian, (5)

pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses belajar mengajar, dan (6) pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.

2) Observasi Kelas

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobyektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses pembelajaran yang sedang berlangsung adalah:

- a) Usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran;
- b) Cara penggunaan media pembelajaran;
- c) Reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar;
- d) Keadaan media pembelajaran yang dipakai dari segi materialnya.

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan observasi kelas, (2) pelaksanaan observasi kelas, (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas, (4) penilaian hasil observasi, dan (5) tindak lanjut. Dalam melaksanakan observasi kelas ini, sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain berupa *evaluative check-list*, *activitycheck-list*.

3) Pertemuan Individual

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor dengan guru, guru dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Tujuannya adalah: (1) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi, (2) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik, (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru, dan (4) menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan. Klasifikasi jenis percakapan individual ini menjadi empat macam sebagai berikut:

- a) *Classroom-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas (istirahat).
- b) *Office-conference*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan pada guru.
- c) *Causal-conference*. Yaitu percakapan individual yang bersifat informal, yang dilaksanakan secara kebetulan bertemu dengan guru.
- d) *Observational visitation*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas. Dalam percakapan individual ini supervisor harus berusaha mengembangkan segi-

segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan- kesulitannya, dan memberikan pengarahan, hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang situasi pembelajaran yang sedang dihadapi.

4) Kunjungan Antar Kelas

Kunjungan antarkelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Guru dari yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan adanya kunjungan antarkelas ini, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran dan pengelolaan kelas, dan sebagainya. Agar kunjungan antarkelas ini betul-betul bermanfaat bagi pengembangan kemampuan guru, maka sebelumnya harus direncanakan dengan sebaikbaiknya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh supervisor apabila menggunakan teknik ini dalam melaksanakan supervisi bagi guru-guru.

- a) Guru-guru yang akan dikunjungi harus diseleksi dengan sebaik-baiknya.
Upayakan mencari guru yang memang mampu memberikan pengalaman baru bagi guru-guru yang akan mengunjungi.
- b) Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi.
- c) Sediakan segala fasilitas yang diperlukan dalam kunjungan kelas.

- d) Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan cermat. Amatilah apa-apa yang ditampilkan secara cermat, dan mencatatnya pada format-format tertentu.
- e) Adakah tindak lanjut setelah kunjungan antarkelas selesai. Misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu.
- f) Segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi.
- g) Adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.

5) Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan. Penilaian diri sendiri memberikan informasi secara obyektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metode pembelajarannya dalam mempengaruhi murid. Menilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri. Ada beberapa cara atau alat yang dapat digunakan untuk menilai diri sendiri, antara lain sebagai berikut:

- a) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk

pertanyaan baik secara tertutup maupun terbuka, dengan tidak perlu menyebut nama.

- b) Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja.
- c) Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara perorangan maupun secara kelompok.

b. Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Ada tiga belas teknik supervisi kelompok, sebagai berikut.

- 1) Kepanitiaan-kepanitiaan;
- 2) Kerja kelompok;
- 3) Laboratorium kurikulum;
- 4) Baca terpimpin;
- 5) Demonstrasi pembelajaran;
- 6) Darmawisata;
- 7) Kuliah/studi;

- 8) Diskusi panel;
- 9) Perpustakaan jabatan;
- 10) Organisasi profesional;
- 11) Buletin supervisi;
- 12) Pertemuan guru;
- 13) Lokakarya atau konferensi kelompok.

Satu hal yang perlu ditekankan di sini bahwa tidak ada satupun di antara teknik-teknik supervisi kelompok di atas yang cocok atau bisa diterapkan untuk semua pembinaan dan guru di sekolah. Artinya, akan ditemui oleh kepala sekolah adanya satu teknik tertentu yang cocok diterapkan untuk membina seorang guru tetapi tidak cocok diterapkan pada guru lain. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus mampu menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru. Menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah. Seorang pengawas, selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan betul-betul sesuai dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik. Sehubungan dengan kepribadian guru, agar kepala sekolah mempertimbangkan enam faktor kepribadian guru, yaitu kebutuhan guru, minat guru, bakat guru, temperamen guru, sikap guru, dan sifat-sifat *somatic* guru.

4. Pendekatan Supervisi Pembelajaran

Dalam melaksanakan perannya di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran dan dalam membimbing peserta didik. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor kepala sekolah hendaknya memperhatikan pendekatan yang digunakannya. Dalam Kamus Bahasa Indonesia pendekatan artinya proses atau cara. Pendekatan atau orientasi yang dilakukan oleh supervisor sangat tergantung pada kondisi guru. Bafadal (1992) dan Sahertian (1990) mengemukakan ada 3 jenis pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Pendekatan direktif, di mana supervisor: (1) mengklarifikasi permasalahan guru, (2) mempresentasikan informasi yang akan dikumpulkan, (3) memastikan yang harus dikerjakan, (4) mendemonstrasikan kemungkinan perilaku guru, (5) menetapkan standar keberhasilan pelaksanaan tugas guru, (6) menggunakan penguatan.
- b. Pendekatan non-direktif, di mana supervisor: (1) mendengarkan aspek pembelajaran guru, (2) mendorong guru mengemukakan permasalahannya, (3) mengklarifikasi dengan cara mengajukan pertanyaan, (4) mempresentasikan penyelesaian masalah, (5) menanyakan pemecahan yang akan dilakukan oleh guru.

- c. Pendekatan kolaboratif, di mana supervisor: (1) mempresentasikan persepsi bidang pembinaan guru, (2) menanyakan hal yang belum jelas, (3) mendengarkan guru, (4) bersama guru mencari pemecahan masalah, dan (5) bernegosiasi dengan guru apa yang akan dikerjakan.

5. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

Ada lima langkah pembinaan kemampuan guru melalui pelaksanaan supervisi akademik, yaitu: (1) menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis, (2) analisis kebutuhan, (3) mengembangkan strategi dan media, (4) menilai, dan (5) revisi. Langkah-langkah tersebut dijelaskan sebagai berikut (Mu'arif, 2009: 37-41).

1. Menciptakan hubungan yang harmonis

Komunikasi antara kepala sekolah dan guru dikatakan efektif apabila guru benar-benar menerima supervisi akademik sebagai upaya pembinaan kemampuannya. Dalam upaya ini, diperlukan kejelasan informasi mengenai hakikat dan tujuan supervisi akademik. Dalam upaya memperjelas program supervisi akademik, tentu diperlukan suatu cara dan prinsip-prinsip tertentu dalam berkomunikasi. Bagaimanakah berkomunikasi secara efektif.

Ada sejumlah prinsip komunikasi yang harus diterapkan oleh kepala sekolah, sebagaimana dikemukakan oleh Marks, Stoops dan Stoops, yaitu: a) Berbicaralah sebijaksana dan sebaik mungkin; b) Ikutilah pembicaraan orang lain secara saksama; c) Ciptakan hubungan interpersonal antar personil; d) Berpikirlah sebelum berbicara;

e) Ikutilah norma-norma yang berlaku pada latar sekolah; f) Usahakanlah untuk memahami pendapat orang lain; g) Konsentrasikan pada pesanmu, bukan pada dirimu sendiri; h) Kumpulkan materi untuk mengadakan diskusi bila perlu; i) Persingkat pembicaraan; j) Ciptakan ketidaksanggupan; k) Bersemangatlah; l) Raihlah sikap orang lain untuk membantu program; m) Berkomunikasilah dengan “eye communication”; n) Selalu mencoba; o) Jadilah pendengar yang baik; dan p) Ketahuilah kapan sebaiknya berhenti berkomunikasi.

2. Analisis kebutuhan

Sebagai langkah kedua dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah analisis kebutuhan (*needs assessment*). Secara hakiki, analisis kebutuhan merupakan upaya menentukan perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipersyaratkan dan yang secara nyata dimiliki. Prinsip supervisi pengajaran yang ketujuh, sebagaimana telah dikemukakan di muka, adalah obyektif, artinya dalam penyusunan program supervisi pengajaran harus didasarkan pada kebutuhan nyata pengembangan profesional guru. Dalam upaya memenuhi prinsip ini diperlukan analisis kebutuhan tentang keterampilan pengajaran guru yang harus dikembangkan melalui supervisi pengajaran.

Adapun langkah-langkah menganalisis kebutuhan yaitu: a) Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan atau masalah-masalah pendidikan perbedaan (gap) apa saja yang ada antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang nyata dimiliki guru dan yang seharusnya dimiliki guru? Perbedaan di kelompok, disintesis, dan diklasifikasi; b)

Mengidentifikasi lingkungan dan hambatan-hambatannya; c) Menetapkan tujuan umum jangka panjang; d) Mengidentifikasi tugas-tugas manajemen yang dibutuhkan fase ini, seperti keuangan, sumber-sumber, perlengkapan dan media; e) Mencatat prosedur-prosedur untuk mengumpulkan informasi tambahan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru. Gunakanlah teknik-teknik tertentu, seperti mengundang konsultan dari luar sekolah, wawancara, dan kuesioner; f) Mengidentifikasi dan mencatat kebutuhan-kebutuhan khusus pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Gunakanlah kata-kata perilaku atau performansi; g) Menetapkan kebutuhan-kebutuhan pembinaan keterampilan pembelajaran guru yang bisa dibina melalui teknik dan media selain pendidikan; h) Mencatat dan memberi kode kebutuhan-kebutuhan pembinaan keterampilan pembelajaran guru yang akan dibina melalui cara-cara lainnya.

3. Mengembangkan strategi dan media

Setelah tujuan-tujuan pembinaan keterampilan pengajaran berdasarkan kebutuhan-kebutuhan pembinaan yang diperoleh melalui analisis kebutuhan di atas, kepala sekolah menganalisis setiap tujuan untuk menentukan bentuk-bentuk teknik dan media supervisi akademik yang akan digunakan. Tujuan pengembangan strategi dan media supervisi akademik ini yaitu:

- a. Mendaftar pembinaan-pembinaan keterampilan pengajaran yang akan dilakukan dengan menggunakan teknik supervisi individual;

- b. Mendaftar pembinaan keterampilan pengajaran yang akan dilakukan melalui teknik supervisi kelompok;
- c. Mendaftar mengidentifikasi dan memilih teknik dan media supervisi yang siap digunakan untuk membina keterampilan pengajaran guru yang diperlukan.

Setelah mengembangkan teknik dan media supervisi akademik, mulailah dilakukan pembinaan keterampilan pembelajaran guru dengan menggunakan teknik dan media tertentu sebagaimana telah dikembangkan.

4. Penilaian Keberhasilan Supervisi Akademik

Penilaian merupakan proses sistematis untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam konteks supervisi akademik, penilaian merupakan proses sistematis untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Tujuan penilaian pembinaan keterampilan pembelajaran adalah untuk:

- a. Menentukan apakah guru telah mencapai kriteria pengukuran sebagaimana dinyatakan dalam tujuan pembinaan
- b. Menentukan validitas teknik pembinaan dan komponen-komponennya dalam rangka perbaikan proses pembinaan berikutnya.

Prinsip dasar dalam merancang dan melaksanakan program penilaian adalah bahwa penilaian harus mengukur performansi atau perilaku yang dispesifikasi pada tujuan supervisi akademik guru. Langkah-langkahnya adalah: a) Katakan dengan jelas teknik-teknik penilaian; b) Tulislah masing-masing tujuan; c) Pilihlah atau

kembangkan instrumen-instrumen pengukuran yang secara efektif bisa menilai hasil yang telah dispesifikasi; d) Uji lapangan untuk mengetahui validitasnya; e) Organisasikan, analisis, dan rangkumlah hasilnya.

5. Perbaikan Program Supervisi Akademik

Sebagai langkah terakhir dalam pembinaan keterampilan pengajaran guru adalah merevisi program pembinaan. Revisi ini dilakukan seperlunya, sesuai dengan hasil penilaian yang telah dilakukan. Langkah-langkahnya adalah: a) *Me-review* rangkuman hasil penilaian; b) Apabila ternyata tujuan pembinaan keterampilan pengajaran guru tidak dicapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap guru yang menjadi tujuan pembinaan; c) Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya; d) Mengimplementasikan program pembinaan yang telah dirancang kembali pada masa berikutnya.

Dengan demikian, jelas dapat dipahami bahwa terdapat beberapa langkah pembinaan kemampuan guru dalam pelaksanaan supervisi akademik yang perlu dilakukan secara sistematis. Langkah awal yaitu menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, serta semua pihak yang terkait dengan program pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Hal ini untuk mengetahui kejelasan informasi, karena tanpa adanya kejelasan informasi, guru akan kebingungan, tidak tahu yang diharapkan kepala sekolah, dan tujuan pokok dalam pengukuran kemampuan guru.

Selanjutnya yaitu menganalisis kebutuhan yang merupakan upaya menentukan perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipersyaratkan dan yang secara nyata dimiliki. Dalam penyusunan program supervisi akademik harus didasarkan pada kebutuhan nyata pengembangan profesional guru, maka diperlukanlah analisis kebutuhan tentang keterampilan pengajaran guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik.

Setelah itu kepala sekolah menganalisis setiap tujuan untuk menentukan bentuk-bentuk teknik dan media supervisi akademik yang akan digunakan. Setelah mengembangkan teknik dan media supervisi akademik, mulailah dilakukan pembinaan keterampilan pembelajaran guru dengan menggunakan teknik dan media tertentu sebagaimana telah dikembangkan. Berikutnya, yaitu mengadakan penilaian untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Penilaian tersebut harus mengukur performansi atau perilaku yang dispesifikasi pada tujuan supervisi akademik guru.

Dan sampailah pada langkah terakhir yaitu revisi. Revisi ini dilakukan seperlunya, sesuai dengan hasil penilaian yang telah dilakukan. Namun apabila ternyata tujuan pembinaan keterampilan pengajaran guru tidak dicapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang. Dan apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa mendatang.

6. Prinsip-Prinsip Supervisi Pendidikan

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugas supervisi hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi. Depdikbud (1997: 3) ”membagi prinsip supervisi ke dalam dua bagian, yaitu: prinsip umum dan prinsip khusus:

- a. Prinsip umum menekankan bahwa; (1) supervisi harus bersifat praktis, dalam arti dapat dikerjakan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah, (2) hasil supervisi harus berfungsi sebagai sumber informasi bagi staf untuk pengembangan proses belajar mengajar, (3) supervisi dilaksanakan dengan mekanisme yang menunjang kurikulum yang berlaku.
- b. Prinsip khusus menekankan bahwa, supervisi hendaknya dilaksanakan dengan prinsip: (1) ilmiah yang mencakup unsur-unsur sistematis artinya supervisi dikembangkan dengan perencanaan yang matang, dilaksanakan secara teratur dan berkelanjutan sesuai dengan sasaran yang diinginkan; objektif, artinya supervisor memberikan masukan sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen yang diperoleh dalam observasi langsung; menggunakan alat perekam data yang lengkap, (2) prinsip demokratis, artinya supervisor menjunjung tinggi arti azas musyawarah, harga diri dan martabat guru serta memiliki jiwa kekeluargaan, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tetapi berdasarkan asas kesejawatan, (3) prinsip kooperatif, artinya supervisi mengembangkan usaha bersama, memberi suport, menstimulasi guru sehingga mereka merasa tumbuh bersama, dalam menciptakan situasi belajar

mengajar yang lebih baik; (4) prinsip konstruktif dan kreatif, artinya setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas, kalau supervisi yang dilakukan dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan menyenangkan bukan melalui cara-cara yang menakutkan (Sahertian, 2000).

Rifa'i (1982) mengatakan bahwa untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi yang sebaik-baiknya maka kepala sekolah hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan yang diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenar-benarnya (realistis, mudah dilaksanakan).
- c. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai sekolah yang supervisi.
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- f. Supervisi selalu memperhatikan kesanggupan, sikap dan mungkin prasangka guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karna dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antipati dari guru-guru.

- h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi.
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan atau kekuasaan pribadi.
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan koopeartif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif; mengusahakan memenuhi syarat sebelum terjadinya sesuatu yang tidak kita harapkan. Korektif berarti memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. Kooperatif berarti bahwa mencari kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan dan usaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama oleh supevisor dan orang-orang yang diawasi.

7. Dimensi Supervisi Akademik

Supervisi akademik yang baik harus mampu menghantarkan guru menjadi semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru.

Sehubungan dengan ini, menurut Neagley (1980) terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya, maupun penilaiannya yaitu sebagai berikut (Bafadal,):

Pertama, apa yang disebutkan dengan *substantive aspects of professional development* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek substantif). Aspek ini menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik. Aspek ini menunjuk pada kompetensi yang harus dikuasai guru. Penguasaannya merupakan sokongan terhadap keberhasilannya mengelola proses pembelajaran. Ada empat kompetensi yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, yaitu yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. pemahaman dan pemilikan guru terhadap tujuan akademik, persepsi guru terhadap murid, pengetahuan guru tentang materi, dan penguasaan guru terhadap teknik. Aspek substansi pertama dan kedua merepresentasikan nilai, keyakinan, dan teori yang dipegang oleh guru tentang hakikat pengetahuan, bagaimana murid-murid belajar, penciptaan hubungan guru dan murid, dan faktor lainnya. Aspek substansi ketiga merepresentasikan seberapa luas pengetahuan guru tentang materi atau bahan pelajaran pada bidang studi yang diajarkannya. Adapun aspek substansi keempat merepresentasikan seberapa luas penguasaan guru terhadap teknik akademik, manajemen, pengorganisasian kelas, dan keterampilan lainnya yang merupakan unsur akademik yang efektif.

Kedua, apa yang disebut dengan *professional development competency areas* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek kompetensi). Aspek ini menunjuk pada luasnya setiap aspek substansi. Guru tidak berbeda dengan kasus profesional lainnya. Ia harus mengetahui bagaimana mengerjakan (*know how to do*) tugas-tugasnya. Ia harus memiliki pengetahuan tentang bagaimana merumuskan tujuan akademik, murid-muridnya, materi pelajaran, dan teknik akademik. Tetapi, mengetahui dan memahami keempat aspek substansi ini belumlah cukup. Seorang guru harus mampu menerapkan pengetahuan dan pemahamannya. Dengan kata lain, ia harus bisa mengerjakan (*can do*).

Selanjutnya, seorang guru harus mau mengerjakan (*will do*) tugas-tugas berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Percumalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru, apabila ia tidak mau mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya. Akhirnya seorang guru harus mau mengembangkan (*will grow*) kemampuan dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa, aspek substantive menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, sedangkan aspek kompetensi menunjuk pada luasnya setiap aspek substansi, dimana guru mengetahui cara mengerjakan tugas, bisa mengerjakan tugas, mau mengerjakan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Dengan demikian kedua aspek tersebut, baik aspek substansi maupun aspek keterampilan perlu

diperhatikan oleh supervisor untuk merencanakan, melaksanakan dan penilaian dalam menyelenggarakan supervisi akademik.

8. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Untuk meningkatkan semangat kerja guru, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah sangat diperlukan kehadiran kepala sekolah yang senantiasa memberikan keteladanan, memberikan motivasi, dan perhatian kepada guru. Kepala sekolah yang demikian menurut Nawawi, dkk (1981) ” harus mampu menciptakan kondisi kerja, seperti: (1) kepemimpinan atau manajemen yang diterima, (2) disiplin dan pengawasan atau supervisi yang intensif, (3) hubungan manusiawi, (4) instensif/ kompensasi.

Sesuai dengan definisi supervisi yaitu supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/ syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dari definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai, meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan pendidikan disekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Selanjutnya yang tak kalah pentingnya kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam pelaksanaan supervisi itu. Strategi itu bisa mencakup masalah pendekatan yang digunakan, teknik, prinsip-prinsip dan tipe-tipe supervisi yang diterapkan.

Oliva (1984:19) menjelaskan ada "empat macam peran seorang pengawas atau *supervisor* pendidikan, yaitu sebagai: *coordinator, consultant, group leader* dan *evaluator*." Supervisor harus mampu mengkoordinasikan *programs, groups, materials, and reports* yang berkaitan dengan sekolah dan para guru. Supervisor juga harus mampu berperan sebagai konsultan dalam manajemen sekolah, pengembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan pengembangan staf. Ia harus melayani kepala sekolah dan guru, baik secara kelompok maupun individual. Adakalanya supervisor harus berperan sebagai pemimpin kelompok, dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, pembelajaran atau manajemen sekolah secara umum.

Purwanto (2003) secara umum kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain adalah:

- a. Membangkitkan dan merangsang guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.

- d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan para pegawai lainnya.
- e. Berusaha mempertinggi mutu pengetahuan guru dan pegawai sekolah antara lain dengan mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Membina hubungan kerjasama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

Secara khusus dan lebih konkret lagi kegiatan yang mungkin dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Menghadiri rapat atau pertemuan organisasi-organisasi profesional seperti: PGRI, Ikatan Sarjana Pendidikan, dan sebagainya.
- b. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru.
- c. Mendiskusikan metode-metode dan teknik-teknik dalam rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar mengajar.
- d. Membimbing guru-guru dalam penyusunan Program Catur Wulan atau Program semester dan Program Satuan Pelajaran.
- e. Membimbing guru-guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk perpustakaan sekolah dan buku-buku pelajaran bagi murid-murid.
- f. Membimbing guru-guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaan biaya bagi perbaikan proses belajar mengajar.

- g. Melakukan kunjungan kelas atau *class visitation* dalam rangka supervisi klinis.
- h. Mengadakan kunjungan observasi atau *observation visit* bagi guru-guru demi perbaikan cara mengajarnya.
- i. Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah-masalah yang mereka hadapi atau kesulitan-kesulitan yang mereka alami.
- j. Menyelenggarakan manual atau buletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya.
- k. Berwawancara dengan orang tua murid dan pengurus BP3 atau POMG tentang hal-hal mengenai pendidikan anak mereka.

Supervisor yang baik selalu merasa dibimbing oleh penemuan-penemuan yang telah didapat dari hasil penelitian pendidikan dan mempunyai kesempatan untuk menyatakan pendapat-pendapat itu di dalam diskusi kelompok dan pertemuan-pertemuan perseorangan. Dia hendaknya merupakan pemimpin sumber dalam segala bidang yang mengenai supervisi sekolah dan perbaikan pembelajaran. Kesanggupan dan kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor dipengaruhi pula oleh berbagai faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi itu (Purwanto: 2003:118), antara lain:

- 1. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu berada di kota besar, dikota kecil atau di pelosok.

2. Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
3. Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang dipimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SMP, SMA, STM, SMK dsb.
4. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya.
5. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Apabila kepala sekolah mempunyai kecakapan dan keahlian.

B. Peran Komite Sekolah

Berdasarkan prinsip desentralisasi pendidikan, sekolah mendapat kewenangan untuk menyusun program yang akan diterapkan. Disamping itu sekolah juga memperoleh kewenangan untuk mengelola segala sarana dan prasarana yang tersedia, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, serta melibatkan kepedulian stakeholders dalam pelaksanaan pendidikan. Untuk merealisasikan pasal 31 UUD 1945, setiap warga Negara berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran yang bermutu, dan juga untuk mencapai tujuan, maka diserahkan pengelolaan pendidikan dasar dan menengah kepada pemerintah daerah seperti yang tertuang dalam konsideran

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, model pengelolaan sekolah yang bernuansa Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah perlu diterapkan.

Mulyasa (2003 : 31) menjelaskan bahwa : Manajemen Berbasis Sekolah merupakan konsep pemberdayaan sekolah dalam rangka peningkatan mutu dan kemandirian sekolah. Dengan manajemen berbasis sekolah diharapkan warga sekolah dan warga masyarakat setempat dapat melaksanakan pendidikan sesuai dengan kebutuhan, perkembangan zaman dan tuntutan global. Salah satu rasionalitas penerapan Manajemen Peningkatan Berbasis Sekolah adalah untuk membuat kebijakan atau keputusan menjadi lebih dekat dengan semua pihak yang berkepentingan dengan pendidikan (stakeholders), sehingga hasilnya benar-benar merupakan aspirasi stakeholders. Untuk itu, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah mensyaratkan adanya partisipasi dari semua pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, baik warga sekolah seperti guru, kepala sekolah, siswa, dan tenaga-tenaga kependidikan lainnya, maupun warga diluar sekolah seperti misalnya orang tua siswa, akademisi, tokoh masyarakat dan pihak lain yang mewakili masyarakat. Partisipasi sangat diperlukan agar setiap kebijakan dan keputusan sekolah benar-benar mencerminkan aspirasi stakeholders sekolah. Saat ini, komite sekolah merupakan wadah bagi stakeholders untuk berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam kerangka pengembangan sekolah.

Komite sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisien pengelolaan pendidikan di

satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah (Depdiknas, 2002:17). Komite sekolah merupakan suatu lembaga nonprofit dan nonpolitis, dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh para stakeholders pendidikan pada tingkat satuan pendidikan sebagai representasi dari berbagai unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan proses dan hasil pendidikan. Komite sekolah merupakan badan yang bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan sekolah maupun lembaga pemerintah lainnya. Komite sekolah dan memiliki kemandirian masing-masing tetapi tetap sebagai mitra yang harus saling bekerja sama sejalan dengan konsep manajemen berbasis sekolah. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003 : 24) pada pasal 36 ayat 3 ditegaskan bahwa : “Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satu sekolah.

Komite sekolah merupakan suatu wadah yang memiliki fungsi dan peran untuk menyerap, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu partisipasi komite sekolah dapat dikatakan sebagai suatu proses penyaluran aspirasi masyarakat baik yang bersifat dukungan material maupun non material dari seluruh anggota dan kepengurusannya, baik secara individual maupun kolektif, secara langsung maupun tidak langsung dalam

perencanaan, pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan, pelaksanaan, serta pengawasan/pengevaluasian pendidikan demi kemajuan mutu sekolah

1. Peran dan Fungsi Komite Sekolah

Dalam UU Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pendidikan Nasional pada butir empat disebutkan perlunya peningkatan partisipasi keluarga dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Upaya tersebut antara lain pemerintah membentuk Komite Sekolah dan Dewan Pendidikan, dengan tujuan utama ikut meningkatkan tanggung jawab dan peran aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya Komite Sekolah dan Dewan Pendidikan sendiri diatur dalam Keputusan Menteri pendidikan Nasional Nomor 044/2002 tanggal 2 April 2002. Dengan terbitnya Keputusan Menteri pendidikan Nasional tersebut, maka Badan Pembantu Penyelenggaraan Pendidikan (BP3), dinyatakan tidak berlaku lagi. Sebagai penggantinya pada tingkat satuan pendidikan dibentuk Komite Sekolah atas prakarsa masyarakat.

Dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah, dijelaskan bahwa Komite Sekolah adalah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah. Sedangkan dalam lampiran II dikemukakan tentang acuan pembentukan

Komite Sekolah, yaitu Komite Sekolah bertujuan untuk mewadahi dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di satuan pendidikan, meningkatkan tanggungjawab, peranserta masyarakat, dan menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan pendidikan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010, dijelaskan bahwa Komite sekolah/madrasah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orang tua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan, dan berfungsi dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Lebih lanjut dalam lampiran II Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002, dikemukakan bahwa peran dan fungsi Komite Sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan adalah sebagai:

- a. Pemberi pertimbangan (*advisory Agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan;
- b. pendukung (*supporting Agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan;
- c. pengontrol (*controlling Agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan;

- d. Mediator antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat dalam proses penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan;

Komite Sekolah berfungsi sebagai berikut :

- a. Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu;
- b. Melakukan kerja sama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu;
- c. Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat;
- d. Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada satuan pendidikan mengenai:
 - 1. kebijakan dan program pendidikan
 - 2. Rencana Anggaran Pendidikan dan Belanja Sekolah (RAPBS)
 - 3. kriteria kinerja satuan pendidikan
 - 4. kriteria tenaga kependidikan
 - 5. kriteria fasilitas pendidikan; dan
 - 6. hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan;
- e. Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan;
- f. Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan;

- g. Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010, pasal 196 dinyatakan bahwa Komite Sekolah/Madrasah berfungsi dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

2. Peran Komite Sekolah berdasarkan fungsi Manajemen pendidikan

Menurut Mohammad Syaifuddin, dkk (2008) Komite Sekolah terkait pada perannya, yaitu sebagai badan pertimbangan (*advisory agency*), badan pendukung (*supporting agency*), badan pengontrol (*controlling agency*), dan badan penghubung (*mediator agency*) dapat dilihat berdasarkan pada fungsi manajemen pendidikan dengan indikator kinerja, yakni sebagai berikut :

- a. Fungsi manajemen pendidikan sebagai badan pertimbangan (*advisory Agency*) :
 - 1) *Perencanaan sekolah* dengan indikator kinerja; memberikan masukan terhadap penyusunan RAPBS, menyelenggarakan rapat RAPBS, memberikan pertimbangan perubahan, dan ikut mengesahkan RAPBS bersama kepala sekolah.

- 2) *Pelaksanaan program Kurikulum, PBM dan penilaian* dengan indikator kinerja; memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan, dan proses pembelajaran kepada guru.
 - 3) *Pengelolaan sumber daya pendidikan mencakup Sumber Daya Manusia (SDM), sarana/prasarana, dan anggaran* dengan indikator kinerja; memberikan pertimbangan tentang tenaga kependidikan yang diperbantukan, sarana dan prasarana yang dibutuhkan, serta anggaran yang dapat dimanfaatkan sekolah
- b. Fungsi manajemen pendidikan sebagai badan pendukung (*supporting agency*):
- 1) *Pengelolaan sumber daya* dengan indikator kinerja; memantau kondisi ketenagaan pendidikan di sekolah, mobilisasi guru sukarelawan untuk menanggulangi kekurangan guru di sekolah dan memobilisasi tenaga kependidikan non guru untuk mengisi kekurangan di sekolah.
 - 2) *Pengelolaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah*, dengan indikator kinerja; memantau, memobilisasi, dan mengkoordinasi dukungan dan bantuan sarana dan prasarana sekolah, serta mengevaluasi pelaksanaan dukungan sarana dan prasarana sekolah
 - 3) *Pengelolaan anggaran*, dengan indikator kinerja ; memantau kondisi anggaran pendidikan di sekolah dan memobilisasi, mengkoordinasikan dukungan terhadap anggaran pendidikan, dan mengevaluasi pelaksanaan dukungan anggaran di sekolah.

- c. Fungsi manajemen pendidikan sebagai badan pengontroll (*controlling Agency*)
 - 1) *Mengontrol perencanaan pendidikan di sekolah* dengan indikator kinerja; mengontrol proses pengambilan keputusan, mengontrol kualitas kebijakan di sekolah, dan mengontrol proses perencanaan pendidikan di sekolah, dan pengawasan terhadap kualitas perencanaan.
 - 2) *Memantau pelaksanaan program sekolah* dengan indikator kinerja; pengawasan terhadap kualitas program sekolah, memantau organisasi sekolah, penjadwalan program sekolah, alokasi anggaran untuk pelaksanaan program sekolah, sumber daya pelaksana program sekolah, dan memantau partisipasi stakeholder pendidikan dalam pelaksanaan program sekolah
 - 3) *Memantau out put pendidikan* dengan indikator kinerja; memantau hasil ujian akhir, angka partisipasi sekolah.
- d. Fungsi manajemen pendidikan sebagai badan penghubung (*mediator agency*).
 - 1) *Perencanaan* dengan indikator kinerja; menjadi penghubung antara Komite Sekolah dengan masyarakat, mengidentifikasi aspirasi masyarakat, mensosialisasikan kebijakan program pendidikan kepada masyarakat.
 - 2) *Pelaksanaan program sekolah* dengan indikator kinerja; mensosialisasikan kebijakan program pendidikan kepada masyarakat, memfasilitasi berbagai masukan kebijakan program terhadap sekolah, menampung pengaduan dan keluhan terhadap kebijakan dan program sekolah, mengkomunikasikan pengaduan dan keluhan masyarakat terhadap sekolah.

- 3) *Pengelolaan sumber daya pendidikan* dengan indikator kinerja; mengidentifikasi kondisi sumber daya di sekolah, mengidentifikasi sumber daya masyarakat, memobilisasi dan mengkoordinasikan bantuan masyarakat untuk pendidikan di sekolah.

C. Kinerja Guru

Para ahli telah banyak mengemukakan pendapatnya tentang konsep dasar kinerja, baik secara etimologi maupun terminology. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (Team Pustaka, 2008: 451) “Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.”

Poerwadarminta (dalam Sunusi, 2010: 16) “secara etimologis kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja”.

Mangkunegara (2000: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Fattah (2000: 42) menyatakan bahwa “Prestasi atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Tika (2006: 121) memberikan pengertian kinerja dari empat ahli yaitu: (1) Stoner (1978) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. (2) Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama

kurun waktu tertentu. (3) Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (4) Prawiro Sunoro (1999) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja menurut Tika (2006: 121) terdiri dari: (1) hasil-hasil fungsi pekerjaan, (2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi peran, dan sebagainya, (3) pencapaian tujuan organisasi, (4) periode waktu tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Prawirosentono (1999: 2) bahwa *performance* atau 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.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini dalam Marmin, 2005: 9).” Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu

pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale dalam Marmin, 2005: 10). Fatah (2000: 43) menegaskan bahwa “kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan”.

Kinerja guru adalah usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil karya yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000: 67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi, sedangkan Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001: 51) mengemukakan beberapa aspek kinerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Menurut Sulistyorini (dalam Sunusi 2010: 18) “kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya, sifat, keadaan dan kondisi eksternal”.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003: 58) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1) karakteristik individu, (2) proses, (3) hasil dan (4) kombinasi antara karakteristik individu, proses dan hasil. 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 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 kinerja guru.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar (dalam Muhlisin, 2008: 31) yang mengatakan bahwa “kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan serta diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, evektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara

membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad (dalam Sunusi 2010: 19) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: hasil tugas, perilaku dan 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 bekerja, 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.

Sulistiyorini (2000: 65) menyatakan bahwa menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator 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.

Berdasarkan beberapa konsep kinerja guru yang telah dikemukakan sebelumnya, berkaitan erat dengan teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Prinsip tersebut antara lain (Handoko, 1998:256):

- 1.) Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan yang terendah hingga kebutuhan yang tertinggi.
- 2.) Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.

Maslow membagi kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut dalam hirarki kebutuhan, yaitu motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan, sebagaimana dilihat pada gambar di bawah ini (Winardi, 2001:13-16):

Gambar 2.1 Hierarki kebutuhan-kebutuhan dari Maslow

- 1) Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal yang merupakan kebutuhan terendah dalam hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan ini perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Adapun yang termasuk dalam kebutuhan ini seperti oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan suhu.
- 2) Kebutuhan-kebutuhan akan keamanan yang sering dinyatakan dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisikal, yaitu seperti bahaya kebakaran,

atau serangan kriminal; keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi; preferensi terhadap hal-hal yang dikenal, dan menjauhi hal-hal yang tidak dikenal; dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur serta yang dapat diprediksi.

- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan ketiga ini akan muncul jika kebutuhan pertama dan kedua telah terpenuhi yaitu kebutuhan sosial. Seorang individu, ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan (kebutuhan egoistik) terdiri dari kebutuhan penghargaan untuk penghargaan diri, dan untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta independensi (ketidakketergantungan). Kelompok kedua kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang individu atau penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status; pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.
- 5) Kebutuhan untuk merealisasi diri ini merupakan kebutuhan pada puncak hierarki atau tingkatan tertinggi dari hierarki kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya,

untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif, dalam arti kata seluas-luasnya.

Teori kinerja juga dikemukakan oleh David McClelland. Kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland melakukan penelitian tentang desakan untuk berprestasi ini (Thoha, 2007:235).

Orang yang berprestasi tinggi memiliki beberapa karakteristik yang dapat dikembangkan, antara lain (Handoko, :262):

- 1) Menyukai pengambilan risiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan; menyukai suatu tantangan; dan menginginkan tanggungjawab; pribadi bagi hasil yang dicapai.
- 2) Mempunyai kecendrungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan pindah ke program *management by objectives* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
- 3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.
- 4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Teori dari McClelland, dapat dijadikan dasar para manajer dalam meningkatkan kinerja para guru, karena motivasi tersebut dapat diajarkan melalui berbagai bentuk pelatihan.

D. Kerangka Pikir

Penulisan ini menjelaskan tentang pengaruh kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Makassar. Keberhasilan pengaruh ini secara konkrit (nyata) berbentuk kinerja guru terutama terhadap tiga aspek kegiatan pembelajaran, yaitu perencanaan pengajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran dapat dicapai. Pencapaian tujuan ini meliputi seberapa besar kemampuan supervisional kepala sekolah mempengaruhi kinerjanya, dan seberapa besar peran komite sekolah. Pada perkembangan lebih lanjut, secara khusus dimensi kajian penelitian ini adalah mengenai kinerja. Pembatasan ruang lingkup kajiannya lebih diarahkan terhadap permasalahan yang terkait dengan hakekat kerja, dalam hal ini adalah guru.

Kemampuan supervisi kepala sekolah bertalian erat dengan strategi pelaksanaan yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu: (1) Teknik Supervisi, (2) Pendekatan Supervisi, (3) Pelaksanaan Supervisi, (4) Prinsip Supervisi, (5) Fungsi Supervisi, (6) Dimensi Supervisi

Sementara itu, peran komite sekolah menyangkut: (1) sebagai badan pertimbangan (*advisory Agency*), (2) sebagai badan pendukung (*supporting agency*), (3) sebagai badan pengontrol (*controlling Agency*), dan (4) sebagai badan penghubung (*mediator agency*).

Untuk mengetahui pola hubungan dan pengaruh antara kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah sebagaimana dimaksudkan dalam penelitian ini, dapat digambarkan dalam skema berikut:

Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kemampuan supervisonal kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru.
3. Kemampuan supervisional kepala sekolah dan peran komite sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional karena berusaha memaparkan pengaruh faktor-faktor atau berbagai variabel yang mempengaruhi keadaan tanpa memanipulasi variabel tersebut. Apabila dilihat dari segi pendekatannya, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini diperlukan untuk mendeskripsikan hasil penelitian, menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan kecenderungan tingkat variabel-variabel dalam penelitian.

2) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar yaitu pada SMA Negeri yang terdiri dari tiga sekolah yaitu SMA Negeri 1, SMA Negeri 10 dan SMA Negeri 20 Makassar. Sekolah ini berlokasi di Makassar.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

60

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SMA Negeri di Kota Makassar yang tersebar pada 22 sekolah sebanyak 1.112 orang guru.

Tabel 3.1 Keadaan Pupulasi Penelitian

Area Klasifikasi	Jumlah Sekolah	Jumlah Guru
Area Perkotaan	1. SMA Negeri 1	62
	2. SMA Negeri 4	54
	3. SMA Negeri 6	69
	4. SMA Negeri 15	45
	5. SMA Negeri 16	54
	6. SMA Negeri 17	46
	7. SMA Negeri 18	46
Area Pinggir Timur	1. SMA Negeri 10	51
	2. SMA Negeri 19	26
	3. SMA Negeri 5	64
	4. SMA Negeri 12	51
	5. SMA Negeri 7	43
	6. SMA Negeri 9	61
	7. SMA Negeri 13	44
	8. SMA Negeri 21	64
	9. SMA Negeri 22	33
Area Pinggir Barat	1. SMA Negeri 20	22
	2. SMA Negeri 2	56
	3. SMA Negeri 3	64
	4. SMA Negeri 8	48

	5. SMA Negeri 11	62
	6. SMA Negeri 14	47
Jumlah	22	1.112

2. Sampel

Karena anggota populasi cukup besar utamanya warga belajar maka peneliti mengambil sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2000) untuk tingkat kesalahan 10%, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$s = \frac{\chi^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + \chi^2 P (1-P)}$$

Keterangan:

s = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah anggota populasi

P = Proporsi populasi (0, 5)

d = Derajat ketelitian (misal 0,05)

χ^2 = Nilai tabel χ^2 (3,48)

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yaitu *Cluster Proporsional Random Sampling*. Lokasi sekolah yang dipilih yaitu SMA Negeri 1 Makassar mewakili daerah pusat kota, SMA Negeri 10 mewakili daerah perbatasan kota dengan Kabupaten Gowa yang berada di belahan timur kota dan SMA Negeri 20 mewakili daerah pantai yang berada di belahan barat kota. Perhitungan proporsi jumlah sampel SMA Negeri 1 Makassar sebesar $62/135 \times 100 = 46$, jumlah sampel SMA Negeri 10 Makassar sebesar $51/135 \times 100 = 38$ dan jumlah sampel untuk SMA Negeri 20

Makassar adalah $22/135 \times 100 = 16$. Untuk lebih jelasnya sebaran populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3. 2 Keadaan Sampel Penelitian

No.	Area Kelas	Nama sekolah	Jumlah populasi	Jumlah sampel
1	Kota	SMA Negeri 1 Makassar	62	46
2	Pinggir Timur Kota	SMA Negeri 10 Makassar	51	38
3	Pinggir Barat Kota	SMA Negeri 20 Makassar	22	16
		Jumlah	135	100

Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Cluster Proporsional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel ini digunakan karena obyek yang diteliti sangat luas sehingga pengambilan sampel dilakukan secara kelompok yang sama untuk digunakan sebagai sampel. Dari teknik sampling tersebut didapatkan sampel SMA Negeri 1 Sebanyak 46 Guru, SMA Negeri 10 Sebanyak 38 Guru, SMA Negeri 20 Sebanyak 16 Guru.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian (Arikunto, 1998: 99). Variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian. Dengan demikian, yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel Bebas (X_1 dan X_2)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap segala suatu gejala.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Kemampuan supervisional kepala sekolah (X_1). Indikator: (1) mengetahui teknik supervisi, (2) memahami pendekatan supervisi, (3) memahami pelaksanaan supervisi, (4) melaksanakan prinsip supervisi, (5) menjalankan fungsi supervise, (6) mengetahui dimensi supevisi.
- b. Peranan komite sekolah (X_2). Indikator: (1) sebagai badan pertimbangan (*advisory Agency*), (2) sebagai badan pendukung (*supporting agency*), (3) sebagai badan pengontroll (*controlling Agency*), (4) sebagai badan penghubung (*mediator agency*).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi suatu gejala. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah kuantitas, kualitasi, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kualitas kerja (2) Kecepatan/ketepatan kerja, (3) Inisiatif dalam kerja, (4) Kemampuan Kerja (5) Komunikasi, untuk lebih jelas dapat digambarkan sebagai berikut:

$$rx_2y$$

Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 = Kemampuan supervisional kepala sekolah

X_2 = Peran komite sekolah

Y = Kinerja guru

D. Definisi Operasional Variabel

Guna menghindari perbedaan interpretasi terhadap permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini kiranya perlu dilakukan pembatasan variabel, yaitu:

1. Kemampuan supervisional kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Esensial supervisi pembelajaran itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Dimensi-dimensi kemampuan supervisi dapat di lihat dari: (1) Tujuan Supervisi adalah memperbaiki pembelajaran, termasuk menstimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi, dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pembelajaran dan metode-metode mengajar, serta evaluasi pembelajaran. (2) prinsip supervisi yang terdiri dari prinsip umum dan prinsip khusus (3) proses pelaksanaan supervisi pada hakekatnya adalah menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis, analisis

kebutuhan, mengembangkan strategi dan media, menilai, dan revisi. (4) Teknik supervisi digolongkan menjadi dua jenis yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok. (5) Fungsi supervisi merupakan peranan diadakannya supervisi dalam mengendalikan mutu pendidikan. (6) Dimensi supervisi merupakan aspek-aspek pencapaian yang menjadi tujuan diadakan pelaksanaannya.

2. Peran komite sekolah adalah sebagai badan pertimbangan (*advisory agency*), badan pendukung (*supporting agency*), badan pengontrol (*controlling agency*), dan badan penghubung (*mediator agency*). Komite sekolah merupakan lembaga mandiri yang beranggotakan orang tua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan, dan berfungsi dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan. Hal tersebut dapat dipahami melalui dimensi peranan komite sekolah yaitu: (1) Sebagai badan pertimbangan (*advisory Agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di satuan pendidikan (2) Sebagai badan pendukung (*supporting agency*) baik yang berwujud financial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan (3) Sebagai badan pengontrol (*controlling Agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan, dan (4) Sebagai badan penghubung (*mediator agency*) antara pemerintah (eksekutif) dengan masyarakat di satuan pendidikan.

3. Kinerja guru adalah proses dan hasil kerja seorang guru yang dilakukan guru pada SMA Negeri di Kota Makassar terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya dengan dimensi-dimensi: (1) kualitas kerja merupakan mutu hasil capaian guru sesuai target atau tujuan kerja, (2) kecepatan/ketepatan kerja merupakan keterampilan guru dalam mengatur proses pembelajaran sesuai target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, (3) Inisiatif dalam bekerja merupakan kemampuan guru dalam mengambil keputusan berdasarkan idea atau gagasan dalam situasi dan kondisi tertentu, (4) Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya (5) komunikasi kerja guru merupakan hubungan vertikal dan horizontal guru dalam melaksanakan tugas.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk mengetahui gambaran kemampuan supervisional kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. Kuesioner yang disebar terdiri dari lima kategori pilihan jawaban. Untuk variabel kinerja guru pernyataan skalanya adalah: sangat sering, sering, kadang-kadang, pernah dan tidak pernah. Variabel kemampuan supervisional kepala sekolah pilihan jawabannya adalah: sangat sering, sering, kadang-kadang, pernah dan tidak pernah. Variabel peran komite sekolah pilihan jawabannya adalah: sangat sering, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak

pernah. Bobot masing-masing jawaban adalah 1, 2, 3, 4, 5 untuk pernyataan negatif dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif tanpa ada jawaban netral.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diadakan analisis validitas instrumen. Proses pengujian validitas dilakukan dengan menguji validitas konstruk (*construct validity*). Pengujian validitas konstruk (*construct validity*) dilakukan dengan meminta pendapat dari ahli. Oleh karena itu sebelum instrumen diujicobakan maka dilakukan validasi oleh pembimbing terhadap konstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur.

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang guru sesuai dengan pendapat (Sugiyono: 2009: 125), bahwa uji coba instrumen cukup dengan mengambil 30 orang sampel dari mana populasi diambil. Dengan memperhatikan distribusi guru setiap sekolah, maka secara rinci masing masing SMA Negeri 1 Kota Makassar sebanyak 12 orang, SMA Negeri 10 Kota Makassar sebanyak 10 orang dan SMA Negeri 20 Kota Makassar sebanyak 8 orang. Uji coba dilakukan pada ketiga sekolah dengan pertimbangan bahwa apabila dilakukan pada satu sekolah maka sisanya tidak cukup dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Uji coba instrumen dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan tingkat keandalan (reliabilitas) instrumen tersebut. Hal ini bertujuan untuk mencapai akuntabilitas kebenaran data instrumen yang dapat. Mengukur apa

yang hendak diukur dengan tepat (valid) dan hasilnya konsisten (reliabel). Uji coba instrumen diharapkan untuk mendapatkan instrumen yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi, sehingga data yang diperoleh dari seluruh variabel, yakni variabel Y (kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar), variabel X_1 (Supervisi Kepala Sekolah) dan variabel X_2 (Peranan Komite Sekolah) dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus *korelasi product moment* dari *Karl Pearson*, yaitu (Arikunto, 1993: 225):

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

Keterangan:

r_{XY} = koefisien korelasi

$\sum X$ = Skor total X

$\sum Y$ = Skor total Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

$\sum XY$ = Jumlah X kali Y

N = Jumlah responden

- a. Validitas Instrumen kemampuan supervisi kepala sekolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan komputer program *Excel* diperoleh data sebagai berikut, dari 35 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 8 butir tidak valid (drop). Butir yang tidak valid (drop) tersebut karena memiliki koefisien korelasi (r) yang lebih kecil dari nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 5$ dengan taraf signifikansi 95%. Pada penelitian ini jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 30 orang, sehingga pada $db = n - 5 = 35 - 8 = 27$ dan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai tabel koefisien korelasi (r_{tabel}) adalah 0,361 (Muhidin dan Abdurahman, 2007: 277). Sedangkan 27 butir lainnya memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361 maka dinyatakan valid. Hasil lengkap uji validitas instrument variabel kemampuan supervisional kepala sekolah dapat di lihat pada lampiran 3.

b. Validitas Instrumen peranan komite sekolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan komputer program *Excel*, diperoleh data sebagai berikut, dari 54 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 9 butir yang tidak valid (drop). Butir yang tidak valid (drop) karena memiliki koefisien korelasi (r) lebih kecil dari 0,361 sedangkan 45 butir lainnya memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 maka dinyatakan valid. Hasil lengkap uji validitas instrument variabel peran komite sekolah dapat di lihat pada lampiran 3.

c. Validasi Instrumen Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan *Excel*, diperoleh data sebagai berikut, dari 46 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 11 butir gugur (drop). Butir pernyataan yang gugur (drop) tersebut karena memiliki koefisien korelasi (r) lebih kecil dari $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Sedangkan 35 butir lainnya memiliki koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,361 sehingga dinyatakan valid. Hasil lengkap uji validitas instrument variabel kinerja guru dapat di lihat pada lampiran 3.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat (Muhidin dan Abdurahman: 2007: 37). Hal ini berarti instrument tersebut memberikan hasil yang sama jika diteskan lagi pada subjek yang sama atau pada subjek yang lain pada waktu yang berbeda. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951) yaitu (Arikunto, 1993: 236):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_i}{\sigma^2_t} \right) \quad (2)$$

Rumus varians

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (3)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2_t$ = Jumlah varians butir

σ^2_t = Varians total

N = Jumlah responden

Kriteria yang digunakan untuk menetapkan keterhandalan instrumen adalah indeks kehandalan instrumen dengan formula *Cronbach-Alpha*. Menurut Aiken, 1995 (dalam Purwanto, 2007: 185) jika skor digunakan untuk menentukan apakah dua kelompok berbeda signifikan maka koefisien reliabilitas 0,65 sudah memberikan kontribusi dalam keputusan.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah perhitungan validitas, sehingga hanya butir instrumen yang valid yang dianalisis. Proses analisis menggunakan bantuan *SPSS 20,0 for windows*. Adapun hasil perhitungan reliabilitas adalah sebagai berikut, Instrumen untuk variabel kemampuan supervisi kepala sekolah koefisien alpha = 0,905, instrumen untuk variabel peranan komite sekolah koefisien alpha = 0,957, dan instrumen kinerja guru koefisien alpha = 0,949. Rangkuman hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.3. berikut:

Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Ujicoba Reliabilitas Instrumen

No.	Instrumen variabel	Koefisien alpha	keterangan
1.	Kemampuan Supervisi	0,905	Reliabel
2.	Peranan Komite Sekolah	0,957	Reliabel
3.	Kinerja guru	0,949	Reliabel

Pada tabel di atas terlihat bahwa instrumen Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah, Peranan Komite Sekolah dan Kinerja Guru memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,65. Dengan merujuk pada ketentuan bahwa indeks kehandalan instrumen tergolong baik apabila koefisien *alpha* lebih besar daripada 0,65, sehingga dapat diputuskan bahwa instrumen variabel penelitian dalam penelitian ini termasuk baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Rangkuman hasil uji instrumen variable dapat di lihat pada table. 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Keadaan Instrumen Penelittian

Variabel	Jumlah Butir Variabel	Jumlah Koefisien	Jumlah Reliabel
Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah	35	8	27
Peran Komite Sekolah	54	9	45
Kinerja Guru	46	11	35
Jumlah	135	28	107

Untuk lebih jelasnya uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 3.

G. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan variabel penelitian yang telah disebutkan di atas ada tiga sumber data yang dijangkau untuk keperluan penelitian ini. Ketiga data tersebut yaitu (1) data tentang kemampuan supervisi kepala sekolah dijangkau melalui instrument berupa kuesioner dan pernyataan, (2) data tentang peran komite sekolah dijangkau melalui instrument berupa kuesioner dan pernyataan, (3) data tentang kinerja guru dijangkau

dengan instrument berupa kuesioner dan pernyataan. Selanjutnya mengkaji dokumen yang berhubungan dengan jumlah guru di masing-masing sekolah sebagai lokasi penelitian.

Penggunaan teknik ini didasarkan atas pertimbangan bahwa dalam penelitian ini melibatkan banyak responden dengan lokasi yang berbeda sedangkan waktu penyelesaian penelitian ini terbatas. Penggunaan teknik ini diharapkan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dijangkau dalam waktu relatif singkat.

H. Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini ada dua yaitu, analisis Asumsi Klasik dan Analisis inferensial. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu normalitas, linieritas, multikolineritas dan homogenitas data ketiga variabel penelitian.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis ini menggunakan analisis regresi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua akan digunakan teknik analisis regresi sederhana. sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga akan digunakan regresi ganda.

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Penggunaan analisis regresi ganda memerlukan asumsi yang harus dipenuhi, yaitu: (1) data yang diperoleh dari sampel penelitian harus berdistribusi

normal, (2) hubungan antara variabel harus linier, mempunyai hubungan kausal, (3) independensi variabel yakni tidak terdapat saling ketergantungan pada masing-masing variabel penelitian (saling bebas). Sesuai dengan asumsi tersebut maka uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolineritas harus dilakukan terlebih dahulu. Hasil uji persyaratan analisis ini disajikan pada Lampiran 5.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan sebagai persyaratan dalam analisis statistik parametrik, sekaligus untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari responden berdistribusi normal atau tidak. Analisis uji normalitas pada masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Santoso (2001: 168-169) pedoman pengambilan keputusan adalah jika *asympt. Sig.* > 0,05 maka data variabel penelitian berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *asympt. Sig.* < 0,05 maka tidak berdistribusi normal.

Rangkuman hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel. 3.5 di bawah ini.

Tabel. 3.5 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asym.Sig($\alpha=0,05$)</i>	Keterangan
1.	X ₁	0,082	0,092	Berdistribusi normal
2.	X ₂	0,083	0,333	Berdistribusi normal
3.	Y	0,063	0,086	Berdistribusi normal

Pada Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah (X₁) memiliki nilai *Asymp. Sig. (p)* sebesar $0,092 > 0,05$, Peranan Komite Sekolah (X₂) memiliki nilai *Asymp. Sig. (p)* sebesar $0,333 > 0,05$, dan kinerja guru (Y) memiliki *Asymp. Sig. (p)* sebesar $0,086 > 0,05$, maka dapat diambil keputusan bahwa data kemampuan supervisi kepala sekolah, peranan komite sekolah dan kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. pedoman yang digunakan untuk menentukan kelinieran adalah dengan melihat hasil analisis pada lajur *deviation from linearity*. Ketentuan yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi pada lajur *deviation from linearity* $> 0,05$ maka diputuskan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat berpola linier. Sebaliknya jika

nilai signifikansi pada lajur *deviation from linearity* $< 0,05$ diputuskan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat berpola tidak linier.

Hasil uji linieritas menggunakan program *SPSS versi 20,0 for windows*, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kemampuan supervisi kepala sekolah, (X_1) dan peranan komite sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, mempunyai hubungan yang linier. Hasil uji linieritas hubungan ini terdapat pada Lampiran 5, dan rangkuman hasil uji linieritas tercantum pada Tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3.6 Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan

No.	Variabel	<i>F Deviation from Linearity</i>	$\rho > 0,05$	Keterangan
1.	$X_1 - Y$	1,557	0,640	Linier
2.	$X_2 - Y$	0,908	0,626	Linier

Dari rangkuman hasil uji linieritas pada tabel 3.4. di atas, selanjutnya dipaparkan bahwa: (1) hubungan $X_1 - Y$ diperoleh *F deviation from linearity* sebesar 1,557 dan ρ sebesar 0,640 ($\rho > 0,05$) maka dapat diputuskan bahwa hubungan X_1 terhadap Y adalah linier, (2) hubungan $X_2 - Y$ diperoleh *F deviation linearity* sebesar 0,908 dan ρ sebesar 0,626 ($\rho > 0,05$) maka dapat diputuskan bahwa hubungan X_2 terhadap Y adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan mengacu pada pandangan Ghozali (2001: 59) yang menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (*VIF*). Suatu variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dapat diputuskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas tercantum pada Tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3. 7. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i> < 10	Keterangan
$X_1 \leftrightarrow X_2$	0,988	1,012	Tidak terjadi multikolinieritas

Merujuk pada Tabel 3. 5. tentang rangkuman hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kemampuan supervisi kepala sekolah (X_1) mempunyai nilai *VIF* sebesar 1,012, variabel peranan komite sekolah (X_2) mempunyai nilai *VIF* sebesar 1.012. Dengan berpedoman pada ketentuan *VIF* < 10 maka dapat diputuskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara kedua variabel bebas kemampuan supervisi kepala sekolah dan peranan komite sekolah.

2. Statistik Inferensial

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif melalui analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data tentang kemampuan supervisi kepala sekolah, peran komite sekolah dan kinerja guru. Analisis deskriptif yang digunakan yaitu analisis persentase, nilai terendah, nilai

tertinggi, mean, standar deviasi dan histogram. Analisis inferensial menggunakan analisis regresi linear sederhana. Model regresi linear sederhana (Arif Tiro, 2006: 49) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

b_1 = Koefisien variabel supervisonal kepacekolah

b_2 = Koefisien variabel peran komite sekolah

X_1 = Variabel kemampuan supervisonal kepacekolah

X_2 = Variabel peran komite sekolah

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kemampuan supervisonal kepala sekolah (X_1) dan variabel peran komite sekolah (X_2), digunakan:

1. Uji Simultan

Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji F. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Algifari, 2000: 71).

2. Uji Parsial

Uji parsial atau koefisien regresi dimaksudkan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel yang bebas. Caranya dengan melakukan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t .

Selain melakukan pembuktian dengan uji t , perlu juga dicari besarnya koefisien korelasi (r) yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai $r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Setelah koefisien korelasi (r) diketahui, selanjutnya perlu dicari koefisien determinasi (r) parsialnya untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dikemukakan hasil penelitian yang mengacu pada pokok permasalahan dan hasil analisis data. Masalah utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan supervisional kepala sekolah dan peranan komite sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Setelah dilakukan analisis deskriptif dan inferensial, diperoleh hasil sebagai berikut:

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah, Peranan Komite Sekolah, Dan Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar

a. Kemampuan Supervisional kepala Sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar

Data variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah setelah dianalisis, diperoleh rentang skor antar 96 sampai 134. Artinya jumlah skor perolehan terendah yang diperoleh responden adalah 96 dan skor perolehan tertinggi adalah 134. Perolehan hasil analisis pada lampiran 6 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah memiliki rata-rata (mean) sebesar 112,23, simpangan baku sebesar 9,114, median sebesar 112,00 dan modus sebesar 125. Gambaran mengenai distribusi dan histogram jumlah skor perolehan untuk variabel Kemampuan

Supervisional Kepala Sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.1. dan Gambar 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi perolehan skor Kemampuan Supervisional kepala Sekolah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≥ 132	2	2,00
2.	123 – 131	13	13,00
3.	114 – 122	29	29,00
4.	105 – 113	31	31,00
5.	96 – 104	25	25,00
Jumlah		100	100,00

Gambar 4.1. Histogram Kemampuan Supervisional kepala Sekolah

Rata-rata skor perolehan variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah yang diperoleh dari hasil analisis statistik, termasuk dalam kategori kecenderungan baik. Hal ini terlihat dari harga rata-rata skor perolehan sebesar 112,23 yang terletak

pada interval 95 – 115 yang menunjukkan kategori kecenderungan baik. Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terlihat pada tabel 4.2. di bawah ini.

Tabel 4. 2. Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan Kemampuan Supervisional kepala Sekolah

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	116 – 135	Sangat baik	38	38.00
2.	95 – 115	Baik	62	62,00
3.	72 – 94	Sedang	0	0
4.	50 – 71	Tidak Baik	0	0
5.	27 – 49	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			100	100,00

Tabel 4.2. di atas menggambarkan distribusi kecenderungan jumlah skor perolehan Kemampuan Supervisional kepala Sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar yang diperoleh dari angket sebahagian besar berada pada interval antara 95-115. Artinya bahwa Kemampuan Supervisional kepala Sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar umumnya baik. Hal ini juga dapat dilihat dari rata-rata masing-masing indikator variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah yang dideskripsikan berdasarkan Tabel 4.3. di bawah ini:

Tabel 4.3. Kriteria kategori berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh responden pada masing-masing indikator variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah, Peranan Komite Sekolah dan kinerja guru.

Rentang Rata-rata skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik
1,80 – 2,59	Tidak baik
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Baik

4,20 – 5,00	Sangat baik
-------------	-------------

Sumber: diadaptasi dari skor kategori likert skala 5 (Muhiddin,2007: 146)

1. Teknik Supervisi

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menunjukkan penggunaan Teknik Supervisi dalam pelaksanaan tugasnya sebagai supervisor. Hal ini terlihat dari rata-rata skor perolehan untuk indikator ini yaitu 4,2. Berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik, artinya dapat dikatakan bahwa kepala sekolah melaksanakan beberapa teknik supervise dengan baik.

2. Pendekatan Supervisi,

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menunjukkan berbagai Pendekatan Supervisi yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor perolehan untuk indikator ini yaitu 3,8, dengan merujuk pada tabel 4.3. berada pada rentang 3,40 – 4,19 yaitu kategori baik, artinya bahwa para kepala sekolah telah menerapkan beberapa pendekatan supervise di SMA Negeri di Kota Makassar berdasarkan kondisi lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

3. Pelaksanaan Supervisi,

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa para kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah melaksanakan supervise dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor perolehan untuk indikator Pelaksanaan

Supervisi yaitu 4,6, yang apabila merujuk pada tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik. Artinya bahwa sebahagian besar kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan Supervisi.

4. Prinsip Supervisi

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah memegang teguh prinsip supervisi yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor perolehan untuk indikator ini yaitu 4,5, yang apabila merujuk pada tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik. Artinya bahwa pada umumnya kepala sekolah telah memegang teguh prinsip pelaksanaan supervisi dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor di sekolah.

5. Fungsi Supervisi

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menunjukkan fungsi supervisi telah yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor perolehan untuk indikator ini yaitu 4,2, yang apabila merujuk pada tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik. Ini berarti bahwa Fungsi Supervisi telah berjalan sebagaimana mestinya pada SMA Negeri di Kota Makassar.

6. Dimensi Supervisi

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menunjukkan hakikat dimensi supervisi yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata skor perolehan untuk indikator dimensi Supervisi yaitu 4,2, yang apabila merujuk pada tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik. Artinya bahwa kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar pada umumnya telah membawa guru-guru ke dalam dimensi supervisi dalam lingkungan sekolah. Adapun hasil lengkap gambaran kemampuan supervisional kepala sekolah berdasarkan dimensi masing-masing dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel. 4.4 Gambaran Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah Berdasarkan Dimensinya.

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Teknik Supervisi	4.2	Sangat Baik
Pendekatan Supervisi	3.8	Baik
Pelaksanaan Supervisi	4.6	Sangat Baik
Prinsip Supervisi	4.5	Sangat Baik
Fungsi Supervisi	4.2	Sangat Baik
Dimensi Supervisi	4.2	Sangat Baik

Sejalan dengan hasil analisis statistik, Kepala SMA Negeri 1 Makassar yang berinisial SR menyatakan bahwa:

... pelaksanaan supervisi di SMA Negeri I Makassar telah berjalan dengan baik sesuai prosedur dan standar pelaksanaan pendidikan, dengan demikian guru-guru termotivasi dalam meningkatkan kinerja mengajarnya. Hal tersebut penting sebagai control pelaksanaan pendidikan atau pengawasan mutu sehingga permasalahan yang ditemui dapat dipecahkan dengan sesegera mungkin (wawancara, 1 November 2014).

Salah seorang guru bahasa indonesia SMA Negeri 1 Makassar (BSR) yang secara kebetulan pada waktu peneliti menemui Kepala sekolah, juga berada di ruang Kepala sekolah, ikut membenarkan pendapat kepala sekolah. Guru-guru di SMA Negeri 1 Makassar memang telah menyanggah predikat guru profesional, sebagaimana SMA 1 merupakan kiblat SMA di Kota Makassar. Wajar jika kepala sekolah dan guru-guru telah memahami dengan baik dan melaksanakan Supervisi sebagaimana mestinya.

Pernyataan yang sama dikemukakan oleh salah seorang guru SMA Negeri 10 Makassar yaitu:

Yang menyebabkan kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan baik sebab itu merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, sebab dengan pelaksanaan supervisi, kualitas pembelajaran di ssekolah dapat dioptimalkan melalui penyelesaian masalah dalam pembelajarannya. Meskipun tanpa pemberitahuan akan adanya supervisi, guru-guru sudah menyiapkan perangkat pembelajarannya setiap saat untuk menjaga kemungkinan adanya supervisi dadakan. (HBS, 2 November 2014)

Selanjutnya pernyataan yang sama disampaikan oleh guru SMA Negeri 20 Makassar bahwa:

Kalau berbicara masalah Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah, saya amati kepala sekolah di sini telah melaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari cara melaksanakan supervisi terhadap guru-guru, Namun juga terkadang kepala sekolah meyerahkan tugas supervisi kepada pengawas. (HASM, 3 November 2014)

Hasil analisis statistik dan pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa sebahagian besar kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar memiliki Kemampuan Supervisional yang sangat baik.

b. Peranan komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar

Dari hasil analisis deskriptif data variabel peranan komite sekolah diperoleh, rentang skor 144 sampai 216. Artinya jumlah skor perolehan terendah adalah 144 dan jumlah skor perolehan tertinggi adalah 216. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel peranan komite sekolah memiliki rata-rata sebesar 178,40, simpangan baku sebesar 15,214, median sebesar 180,00 dan modus adalah 167. Gambaran mengenai distribusi frekuensi dan histogram perolehan skor peranan komite sekolah dapat dilihat pada tabel 4.5. dan gambar 4.2. di bawah ini.

Tabel 4.5. Distribusi frekuensi perolehan skor peranan komite sekolah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≥ 203	7	7,00
2.	189 – 202	22	22,00
3.	174 – 188	32	32,00
4.	159 – 173	27	27,00
5.	144 – 158	12	12,00
Jumlah		100	100,00

Gambar 4.2. Histogram peranan komite sekolah

Rata-rata skor variabel peranan komite sekolah yang diperoleh dari hasil analisis statistik, termasuk dalam kategori kecenderungan baik. Hal ini terlihat dari harga rata-rata sebesar 178,40 yang apabila dirujuk pada skor ideal berdasarkan angket, maka rata-rata skor perolehan ini terletak pada interval 153 – 188 yang menunjukkan kategori kecenderungan baik. Adapun distribusi frekuensi jumlah skor perolehan kecenderungan peranan komite sekolah terlihat pada tabel 4.6. di bawah ini.

Tabel 4.6. Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan Peranan Komite Sekolah

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	189 – 225	Sangat baik	29	29.00
2.	153 – 188	baik	68	68,00
3.	117 – 152	Sedang	3	3,00
4.	81 – 116	Tidak baik	0	0
5.	45 – 80	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			100	100,00

Pada tabel 4.6. di atas memberikan gambaran distribusi skor perolehan peranan komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar berdasarkan angket. Dari tabel tampak bahwa sebahagian besar komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar melaksanakan peranannya dengan baik yang kecenderungannya baik. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil analisis data variabel peranan komite sekolah berdasarkan dimensi dan indikator-indikatornya:

1. Sebagai badan pertimbangan (*advisory Agency*):

a. Mengenal Perencanaan sekolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 3,4 yang berdasarkan tabel 4.3 berada pada rentang 3,40-4,19 yaitu kategori baik, berarti bahwa pada umumnya komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah mampu mengenal Perencanaan sekolah.

b. Mengenal pelaksanaan program Kurikulum, PBM dan penilaian

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 3,6 yang berdasarkan tabel 4.3 berada pada rentang 3,40 – 4,19 yaitu kategori baik berarti bahwa sebahagian besar komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah mengenal pelaksanaan program Kurikulum, PBM dan penilaian.

c. Mengenal pengelolaan sumber daya pendidikan mencakup Sumber Daya Manusia (SDM), sarana/prasarana, dan anggaran

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,2 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,20-5,00 yaitu kategori sangat baik berarti bahwa sebahagian besar komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar telah mengenal pengelolaan sumber daya pendidikan mencakup Sumber Daya Manusia (SDM), sarana/prasarana, dan anggaran.

2. Sebagai badan pendukung (*supporting agency*)

a. Menguasai Pengelolaan sumber daya

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 3,7 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 3,40 – 4,19 yaitu kategori baik, berarti bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menguasai bahan pengajaran kurikulum dasar dan menengah.

b. Mengenal Pengelolaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,2 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,50 – 5,00 yaitu kategori sangat baik berarti bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menguasai bahan pengayaan.

3. Sebagai badan pengontroll (*controlling Agency*)

a. Mengontrol perencanaan pendidikan di sekolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,4 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 - 5,00 yaitu kategori sangat baik, berarti bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat mampu membuat program tahunan dan program semester.

b. Memantau pelaksanaan program sekolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,5 yang berdasarkan tabel 4.3 berada pada rentang 4,20 - 5,00 yaitu kategori sangat baik, berarti bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat mampu menetapkan tujuan pembelajaran.

c. Memantau out put pendidikan

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,4 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik, berarti bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat mampu memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran.

4. Sebagai badan penghubung (*mediator agency*)

a. Perencanaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,6 yang berdasarkan tabel 4.3 berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik, berarti bahwa sebahagian besar komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat mampu merencanakan hubungan masyarakat dan sekolah.

b. Pelaksanaan program sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,2 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 kategori sangat baik, berarti bahwa sebahagian besar komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar melaksanakan dengan sangat baik program sekolah.

c. Pengelolaan sumber daya pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan untuk indikator ini adalah 4,4 yang berdasarkan tabel 4.3. berada pada rentang 4,20 – 5,00 yaitu kategori sangat baik, berarti bahwa sebahagian besar komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat mampu mengelola sumber daya pendidikan. Adapun hasil lengkap gambaran peranan komite sekolah berdasarkan dimensi masing-masing dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

Tabel. 4.7 Gambaran Peranan Komite Sekolah Berdasarkan Dimensinya.

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
1. Sebagai Badan Pertimbangan		
a. Menenal Perencanaan Sekolah	3.4	Baik
b. Menenal Pelaksanaan Program PBM	3.6	Baik
c. Menenal Pengelolaan SDM	4.2	Sangat Baik
2. Sebagai Badan Pendukung		
a. Menguasai Pengelolaan SDM	3.7	Baik

b. Mengenal Pengelolaan Sarana & Prasarana	4.2	Sangat Baik
3. Sebagai Badan Pengontrol		
a. Mengontrol Perencanaan Pendidikan	4.4	Sangat Baik
b. Memantau Pelaksanaan Program	4.5	Sangat Baik
c. Memantau Output Pendidikan	4.4	Sangat Baik
4. Sebagai Badan Penghubung		
a. Perencanaan	4.6	Sangat Baik
b. Pelaksanaan Program	4.2	Sangat Baik
c. Pengelolaan SDM	4.4	Sangat Baik

Selain hasil analisis statistik, gambaran peranan komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar juga dapat dilihat melalui hasil wawancara yang peneliti lakukan. Kepala SMA Negeri 10 Kota Makassar ketika peneliti diminta pendapatnya tentang gambaran peranan komite sekolah, memberikan keterangan bahwa:

Pada umumnya orang tua siswa di sekolah ini memiliki Peranan Komite Sekolah yang baik, Namun masih ada yang anggota komite sekolah yang kurang mengindahkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penghubung sekolah dengan Masyarakat. Hampir 80 persen komite di sekolah ini telah berperan dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, saya bisa katakan bahwa peranan komite sekolah di sekolah ini sudah baik. (HSF, 20 Oktober 2014)

Di tempat terpisah dan waktu yang berbeda, wakasek kurikulum SMA Negeri 20 Makassar juga menyatakan bahwa:

Sebagian besar komite di sekolah ini sudah menjadi anggota komite sekolah di periode sebelumnya karena memiliki beberapa anak yang bersekolah di sekolah ini sehingga kemampuan dan pemahaman mereka yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai komite telah dipahami dengan baik, peran tugas dan tanggung jawab komite sekolah sudah baik. (BSR. 23 Oktober 2014)

Hasil analisis statistik dan wawancara dengan beberapa orang guru di atas memberikan gambaran bahwa peranan komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar berada pada kategori kecenderungann Sangat Baik.

c. Kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar

Data variabel kinerja guru setelah dianalisis, diperoleh rentang skor antara 104 sampai 168. Perolehan hasil analisis pada lampiran 6 penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki rata-rata skor perolehan sebesar 140,31, simpangan baku sebesar 13,447, median sebesar 142,00 dan modus sebesar 121. Gambaran mengenai distribusi dan histogram perolehan skor kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.8 dan Gambar 4.3. di bawah ini.

Tabel 4.8. Distribusi frekuensi perolehan skor variabel kinerja guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
-----	----------	-----------	----------------

1.	≥ 160	6	6,00
2.	146 – 159	34	34,00
3.	132– 145	31	31,00
4.	118 – 131	27	27,00
5.	104 – 117	2	2,00
Jumlah		100	100,00

Gambar 4.3 Histogram Kinerja guru

Rata-rata skor perolehan variabel kinerja guru yang diperoleh dari hasil analisis statistik, berada dalam kategori kecenderungan baik. Hal ini terlihat dari besarnya rata-rata skor perolehan sebesar 140,31 yang terletak pada interval 122 – 149 yang menunjukkan kategori baik. Adapun distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan kinerja guru terlihat pada tabel 4.9. di bawah ini.

Tabel 4.9. Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan kinerja guru

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	150 – 175	Sangat baik	25	25,00
2.	122 – 149	Baik	64	64,00

3.	93 – 121	Sedang	11	11,00
4.	64 – 92	Tidak baik	0	0
5.	35 – 63	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			100	100,00

Hasil analisis statistik pada tabel 4.9. di atas menggambarkan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar berada pada kategori kecenderungan baik, hal ini ditunjukkan oleh 64 atau 64% guru yang memperoleh skor rata-rata terpusat pada rentang 122-149 dengan kategori baik . Sedangkan dari rata-rata skor perolehan setiap indikator kinerja guru, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dengan indikator:

a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,1, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat sering merencanakan program pengajaran dengan tepat.

b. Melakukan penilaian hasil belajar

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,2, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar

guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat sering melakukan penilaian hasil belajar.

c. Berhati-hati dalam menjelaskan materi pelajaran

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,5, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi pelajaran.

d. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,0, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 - 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.

2. Kecepatan/ketepatan kerja dengan indikator

a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 3,9, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 - 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru

pada SMA Negeri di Kota Makassar sering menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran.

- b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 3,8, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 – 4,17 yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.

- c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,2, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat sering menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.

3. Inisiatif dalam kerja dengan indikator:

- a. Menggunakan media dalam pembelajaran

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,13, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 - 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru

pada SMA Negeri di Kota Makassar telah menggunakan media pembelajaran dengan baik

b. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,1, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 – 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik

c. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,0, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 - 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar menciptakan hal-hal baru dalam menata administrasi sekolah.

4. Kemampuan kerja dengan indikator:

a. Mampu dalam memimpin kelas.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,1, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 - 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar mampu dalam memimpin kelas.

b. Mampu mengelola PBM.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 3,8, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 – 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar mampu mengelola PBM.

c. Menguasai landasan pendidikan

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,5, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat menguasai landasan pendidikan.

5. Komunikasi dengan indikator:

a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 3,6, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 3,40 – 4,17.yang berkategori baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sering melaksanakan layanan bimbingan belajar.

b. Mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 2,6, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 2,60 - 3,30.yang berkategori sedang, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar masih kurang mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran.

c. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola PBM

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,2, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar menggunakan berbagai teknik dalam mengelola PBM dengan baik.

- d. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembejaran.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata skor perolehan indikator ini adalah 4,3, yang apabila dirujuk pada tabel 4.3. di atas terletak pada rentang skor 4,20 - 5,00.yang berkategori sangat baik, artinya bahwa sebahagian besar guru pada SMA Negeri di Kota Makassar sangat terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Adapun hasil lengkap gambaran kinerja guru berdasarkan dimensi masing-masing dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel. 4.10 Gambaran Kinerja Guru Berdasarkan Dimensinya.

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
1. Kualitas Kerja		
a. Merencanakan Program Pengajaran	4.1	Baik
b. Melakukan Penilaian Hasil Belajar	4.2	Sangat Baik
c. Berhati-hati Dalam Menjelaskan Materi	4.5	Sangat Baik
d. Menerapkan Hasil Penelitian	4.0	Baik
2. Kecepatan/Ketepatan Kerja		
a. Menerapkan Hal-hal Baru Pembelajaran	3.9	Baik
b. Memberikan Materi Ajar Yang Sesuai	3.8	Baik
c. Menyelesaikan Program Pengajaran Sesuai Kelender	4.2	Sangat Baik
3. Inisiatif Dalam Kerja		
a. Menggunakan Media dalam pembelajaran	4.1	Baik

b. Menyelenggarakan administrasi sekolah	4.1	Baik
c. Menciptakan hal baru dalam menata administrasi	4.0	Baik
4. Kemampuan Kerja		
a. Mampu dalam memimpin kelas	4.1	Baik
b. Mampu mengelolah PBM	3.8	Baik
c. Menguasai landasan pendidikan	4.5	Sangat Baik
5. Komunikasi		
a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar	3.6	Baik
b. Mengkomunikasikan hal baru	2.6	Sedang
c. Menggunakan berbagai teknik PBM	4.2	Sangat Baik
d. Terbuka dalam menerima masukan	4.3	Sangat Baik

Dari hasil wawancara dengan wakasek kurikulum dari tiga sekolah diperoleh keterangan tentang kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar. Wakasek Kurikulum SMA Negeri 1 Makassar menyampaikan bahwa:

Menurut pengamatan saya kinerja guru-guru di sekolah ini sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari keaktifan sebahagian besar guru menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam mengajar, seperti membuat RPP, menyiapkan media yang akan digunakan sesuai dengan materi yang akan diajarkan, melaksanakan PBM di kelas sampai pada menindaklanjuti hasil analisis evaluasi belajar siswa. (MH. 18 Oktober 2014)

Hal senada juga dikemukakan oleh Wakil Kepala Sekolah urusan kurikulum SMA Negeri 10 Makassar:

Guru-guru di sekolah ini sudah memperlihatkan kinerja yang tinggi. Karena mereka sudah melaksanakan sebagian besar komponen yang harus dilaksanakan oleh seorang guru. mulai dari penyusunan RPP sampai pada melaksanakan pengayaan dan perbaikan bagi siswa yang belum tuntas dalam belajar. (HSL, 20 Oktober 2014)

Lebih lanjut Wakasek urusan Kurikulum SMA Negeri 20 Makassar menyampaikan:

Kinerja guru-guru di sekolah ini boleh dikatakan tinggi. Walaupun ada guru yang kinerjanya masih kurang, hanya satu, dua orang saja. Sebahagian besar guru sudah melaksanakan kegiatan sesuai dengan standar kinerja yang disepakati bersama di sekolah ini. mulai dari penyusunan RPP, Pelaksanaan PBM di kelas, Evaluasi dan analisisnya serta tindak lanjut, sudah dilaksanakan oleh guru-guru dengan baik. (WSPD, 22 Oktober 2014)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif maupun hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar berada pada kategori baik.

2. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “ terdapat pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar”. Dengan kata lain diduga bahwa semakain baik Kemampuan Supervisional kepala Sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya jika Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah tidak baik maka semakin rendah kinerja guru.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Dengan simbol:

$$H_0 : \beta X_1 = 0$$

$$H_1 : \beta X_1 \neq 0$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), signifikan atau tidak maka digunakan analisis regresi parsial (uji – t). Kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan. Hasil analisis regresi parsial (uji – t) dapat dilihat pada tabel 4.11. berikut.

Tabel 4.11. Hasil uji regresi parsial (uji – t)

Variabel	Beta	t _{hitung}	T _{tabel}	Nilai p	Keterangan
X_1	0,368	2,277	1,671	0,000	signifikan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji-t) seperti pada tabel 4.8 t_{hitung} variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 atau $2,277 > 1,671$. Jadi H_0 ditolak, berarti hipotesis penelitian diterima. Jika berdasarkan probabilitas, H_0 diterima jika nilai probabilitas $> 0,05$, dan jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Pada tabel 4.8. di atas ternyata nilai probabilitas adalah 0,000, atau probabilitas lebih kecil dari 0,05,

maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian diterima maka dapat jelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Merujuk pada Ridwan, 2008: 62 maka koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,368 memberi isyarat bahwa pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru tergolong lemah namun jika Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah meningkat, maka kinerja guru juga cenderung meningkat sebesar 0,368 dari besarnya peningkatan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah. Jika Kemampuan Supervisional kepala Sekolah meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja guru juga mengalami peningkatan sebesar 0,368 pada konstanta 49,076.

3. Pengaruh Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “terdapat pengaruh positif yang signifikan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar”. Dengan kata lain diduga bahwa semakain baik peranan komite sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya jika Peranan Komite Sekolah tidak baik maka semakin tidak baik kinerja guru.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Dengan simbol:

$$H_0 : \beta X_2 = 0$$

$$H_1 : \beta X_2 \neq 0$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Peranan Komite Sekolah (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), signifikan atau tidak maka digunakan analisis regresi parsial (uji – t). Kriteria pengujian adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan. Hasil analisis regresi parsial (uji – t) dapat dilihat pada tabel 4.12. berikut.

Tabel 4.12. Hasil uji regresi parsial (uji – t)

Variabel	Beta	t_{hitung}	T_{tabel}	Nilai p	Keterangan
X_2	0,405	5,135	1,671	0,000	signifikan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji-t) seperti pada tabel 4.12. t_{hitung} variabel peranan komite sekolah lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 atau $5,136 > 1,671$. Jadi H_0 ditolak, berarti hipotesis

penelitian diterima. Jika berdasarkan probabilitas, H_0 diterima jika nilai probabilitas $> 0,05$, dan jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Pada tabel 4.9. di atas ternyata nilai probabilitas adalah 0,000, atau probabilitas jauh di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian diterima maka dapat disimpulkan bahwa Peranan Komite Sekolah (X_2) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan merujuk pada Riduwan, 2008: 62, koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,405 tergolong cukup kuat artinya apabila Peranan Komite Sekolah meningkat, maka kinerja guru juga cenderung meningkat sebesar 0,405 dari besarnya peningkatan peranan komite sekolah. Jika peranan komite sekolah meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja guru juga mengalami peningkatan sebesar 0,405 pada konstanta 49,076.

4. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “terdapat pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin tinggi Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan peranan komite sekolah maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya jika semakin rendah Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan peranan komite sekolah, maka

semakin rendah pula kinerjanya. Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Dengan simbol:

$$H_0 : \beta X_1 : \beta X_2 = 0 \quad \text{lawan} \quad H_1 : \beta X_1 : \beta X_2 \neq 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1) dan Peranan Komite Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai koefisien arah regresi b_1 adalah sebesar 0,368 dan b_2 sebesar 0,405 dan nilai konstanta b_0 sebesar 49,076. Dengan demikian bentuk pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi, yaitu:

$$\hat{Y} = 49,076 + 0,368X_1 + 0,405X_2$$

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, maka dilakukan analisis varians (uji – F) seperti pada lampiran 7. Kriteria penilaian adalah jika $F_{sig} \text{ (probabilitas)} < 0,05$, maka dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru, demikian pula sebaliknya.

Adapun rangkuman hasil analisis variansi pengaruh pasangan data Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar, dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Variansi (ANOVA)

Sumber Variansi	dk	JK	RJK	F _h	F _t	Sig
Regresi	2	4203,273	2101,636	14,882	3,09	0,000
Residu	97	13698,117	141,218			
Total	99	17901,390				

Hasil yang diperoleh dari analisis statistik pada tabel 4.13 tampak nilai F hitung sebesar 14,882 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model persamaan regresi: $\hat{Y} = 49,076 + 0,368X_1 + 0,405X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil keputusan lebih lanjut mengenai pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru. Konstanta sebesar 49,076 artinya jika Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah nilainya 0 maka kinerja guru nilainya adalah 49,076. Koefisien regresi variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah sebesar 0,368 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah mengalami kenaikan, maka kinerja guru

mengalami kenaikan sebesar 0,368. Koefisien regresi variabel Peranan Komite Sekolah sebesar 0,405 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Peranan Komite Sekolah mengalami kenaikan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,405. Koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap variabel kinerja guru. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variansi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variansi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis determinasi, tingkat pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1) dan Peranan Komite Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat diketahui dari hasil R square (R^2) sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru

sebesar 23,5 persen. Sedangkan sisanya sebesar 76,5 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $14,882 > 3,09$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite sekolah maka semakin tinggi pula Kinerjanya Guru. Untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi ganda dapat dilihat pada lampiran 7.

Hasil lengkap tentang hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kemampuan supervisional kepala sekolah, peranan komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar

Hasil penelitian menggambarkan bahwa hasil analisis statistik dan wawancara dengan beberapa orang guru memberikan gambaran bahwa pengaruh supervisional kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar berada pada kategori kecenderungan Baik. Hal ini terlihat dari harga rata-rata skor perolehan sebesar 112,23 yang terletak pada interval 95 – 115 yang menunjukkan kategori kecenderungan baik. Secara umum dapat disimpulkan bahwa gambaran variabel kemampuan supervisional kepala sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar sudah sesuai dengan tujuan pelaksanaan supervisi.

Hal ini mengandung arti bahwa jika kemampuan supervisional kepala sekolah sudah baik, maka hakikat pelaksanaan supervisi sudah dipahami dengan baik. Kepala sekolah SMA negeri di Kota Makassar telah menguasai elemen-elemen penting dalam supervisi pembelajaran. Dalam hal ini paling tidak empat hal pokok yang telah diterapkan dalam supervisi yaitu: tujuan supervisi pembelajaran, prinsip supervisi pembelajaran, proses pelaksanaan supervisi pembelajaran dan teknik supervisi pembelajaran. Artinya keempat hal pokok tersebut telah dikuasai oleh kepala sekolah maka dia akan menerapkan teknik, pendekatan, pelaksanaan, prinsip, fungsi serta dimensi supervisi pembelajaran yang cocok di sekolah yang dinahkodainya.

Hal ini senada dengan pendapat (Sutisna, 1993) tentang supervisi yaitu segala usaha dari para pejabat sekolah yang diangkat dan diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidik lainnya dalam memperbaiki

pembelajaran, termasuk menstimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi, dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pembelajaran dan metode-metode mengajar, serta evaluasi pembelajaran.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa hasil analisis statistik dan wawancara dengan beberapa orang guru menunjukkan bahwa variabel peranan komite sekolah di SMA Negeri di Kota Makassar berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari harga rata-rata sebesar 178,40 yang apabila dirujuk pada skor ideal berdasarkan angket, maka rata-rata skor perolehan ini terletak pada interval 153 – 188 yang menunjukkan kategori kecenderungan baik. Secara umum dapat disimpulkan bahwa gambaran variabel peranan komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar sudah sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen pendidikan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa komite sekolah di SMA Negeri di Kota Makassar sudah baik, maka pada hakikatnya peranan dan fungsi komite sekolah sudah dilaksanakan dengan baik sebagai badan pertimbangan (*advisory Agency*), (2) sebagai badan pendukung (*supporting agency*), (3) sebagai badan pengontrol (*controlling Agency*), dan (4) sebagai badan penghubung (*mediator agency*).

Hal tersebut sesuai pula dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003 : 24) pada pasal 36 ayat 3 ditegaskan bahwa : “Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada

tingkat satu sekolah. Berdasarkan Undang-undang tersebut, sangatlah jelas peran dan fungsi Komite sekolah sangatlah dibutuhkan di SMA Negeri Kota Makassar untuk meningkatkan perbaikan mutu proses pembelajaran.

Hasil penelitian menggambarkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar berada pada kategori baik. Secara umum dapat dikatakan bahwa, guru SMA Negeri di Kota Makassar telah melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang menjadi tugas pokoknya. Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, berada dalam kategori kecenderungan baik. Hal ini terlihat dari besarnya rata-rata skor perolehan sebesar 140,31 yang terletak pada interval 122 – 149 yang menunjukkan kategori baik.

Penelitian ini mempertegas pemahaman tentang Kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar telah memahami unsur-unsur penting yang menjadi syarat sebagai guru profesional seperti: kualitas kerja yang baik, kecepatan/ketepatan kerja, memiliki inisiatif dalam kerja, kemampuan dalam bekerja, dan memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Castetter (dalam Mulyasa, 2003: 58) menjelaskan kriteria kinerja guru yang profesional berdasarkan beberapa aspek yaitu: (1) karakteristik individu, (2) proses, (3) hasil dan (4) kombinasi antara karakteristik individu, proses dan hasil. 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 mutlak harus dilakukan.

2. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Makassar

Hasil analisis statistik deskriptif, juga hasil wawancara dengan Kepala sekolah dan beberapa orang guru, memberikan gambaran bahwa Kemampuan Supervisional kepala Sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar yang dimensinya adalah dorongan melakukan pekerjaan dengan baik berada pada kategori tinggi.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. Besarnya pengaruh variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari koefisien korelasinya sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan antara Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kemampuan Supervisional kepala Sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah rendah maka semakin rendah pula kinerja guru. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,207 berarti bahwa 20,7 persen dari variansi kinerja guru dijelaskan oleh variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap peningkatan kinerja guru tergolong kecil hanya 20,7 persen, namun demikian hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat David McClelland dan Atkinson (dalam Sule, 2009: 243) bahwa kemampuan supervisional kepala sekolah memiliki korelasi dengan pencapaian kinerja. Artinya kepala sekolah dengan pengaruh pelaksanaan Supervisi akan meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Sebaliknya kepala sekolah yang memiliki kemampuan Supervisional rendah akan berdampak pada kinerja guru yang rendah pula.

3. Pengaruh Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa Peranan Komite Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar. Besarnya pengaruh Peranan Komite Sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari koefisien korelasinya sebesar 0,471. Artinya bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan positif sebesar 0,471. Hasil R Square (R^2) sebesar 0,222 artinya 22,2 % variansi kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh peranan komite sekolah (X_2). Hal ini menunjukkan Peranan Komite Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini jelaslah bahwa Peranan Komite Sekolah merupakan sesuatu yang cukup penting dalam menunjang fungsi serta peran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas yang merupakan salah satu

ukuran kinerja seorang guru. Oleh sebab itu maka Peranan Komite Sekolah mutlak dimiliki dan dikuasai oleh setiap guru.

Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dapat ditunjukkan oleh peserta didiknya. Untuk itu apabila seorang guru ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya ia dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun pelatihan yang bersifat *in service training* dengan rekan-rekan sejawatnya.

Perubahan cara mengajar guru dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan mengajar agar kebiasaan lama yang kurang efektif dapat segera terdeteksi dan perlahan-lahan dihilangkan. Untuk itu maka perlu ada perubahan kebiasaan dalam cara mengajar guru yang diharapkan akan berpengaruh pada cara belajar siswa, diantaranya sebagai berikut: (1) tidak cepat merasa puas dalam mengajar apabila banyak menyajikan informasi dan terlalu mendominasi kegiatan belajar peserta didik, (2) Guru hendaknya berperan sebagai pengarah, pembimbing, pemberi kemudahan dengan menyediakan fasilitas belajar, pemberi bantuan bagi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, dan pencipta kondisi yang merangsang dan menantang peserta didik untuk berpikir dan bekerja, (3) mengubah dari sekedar metode ceramah dengan berbagai variasi yang lebih relevan dengan tujuan pembelajaran.

Sehubungan dengan penilaian kinerja dalam penentuan kualifikasi tingkat kinerja seorang guru ukuran yang paling konkrit adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Sedangkan pencapaian hasil kerja tersebut sangat ditunjang oleh kemampuan atau kompetensi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan seorang guru harus diberi tugas mengajar sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, Wibowo, 2009: 103 menjelaskan bahwa kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu seseorang menciptakan kinerja tinggi.

4. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan peranan komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar

Hasil analisis regresi ganda dari data penelitian diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 49,076 + 0,368X_1 + 0,405X_2$ artinya adalah apabila X_1 mengalami kenaikan satu satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,368 pada konstanta 49,076, apabila X_2 mengalami kenaikan satu satuan maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,405 pada konstanta 49,076. Atau apabila Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah naik sebesar satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,368 pada konstanta 49,076 dan apabila Peranan Komite Sekolah naik satu satuan maka kinerja guru juga ikut naik

sebesar 0,405 pada konstanta 49,076, sedangkan nilai konstanta 49,076 artinya jika variabel motivasi kerja dan Peranan Komite Sekolah 0 maka kinerja guru adalah 49,076.

Koefisien arah regresi yang positif dari Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa makin baik Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah maka semakin baik pula kinerja guru. Tingkat pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1) dan Peranan Komite Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dapat diketahui dari nilai R^2 sebesar 0,235. Artinya bahwa variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1) dan Peranan Komite Sekolah (X_2) secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 23,5 persen kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 76,5 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

Sejalan dengan hasil penelitian ini Gray, et al, (dalam Winardi, 2001: 63) menyatakan bahwa terdapat adanya kesamaan pandangan bahwa dua variabel yang penting dalam hal menerangkan kinerja pekerja adalah: (1) motivasi pekerja, dan (2) kemampuan pekerja. Jika motivasi pekerja dan kompetensi pekerja baik maka akan baik pula kinerjanya. Hal yang sama dirumuskan oleh J. W. Atkinson (dalam Wibowo, 2007 : 99) bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kompetensi.

Berdasarkan hasil analisis statistik, penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (R) antara variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dengan kinerja

guru besarnya = 0,416 dan koefisien korelasi (R) variabel Peranan Komite Sekolah dengan kinerja guru besarnya = 0,471. Artinya bahwa keeratan hubungan antara variabel Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,416 dan keeratan hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru adalah sebesar 0,471, sehingga pengaruh Peranan Komite Sekolah lebih besar daripada pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan peranan komite sekolah pada SMA Negeri di Kota Makassar berada pada kategori baik. Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 23,5 persen menyadarkan kepada kita bahwa kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh dua variabel dalam penelitian ini, yakni Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peranan Komite Sekolah, tetapi ada faktor-faktor lain sebesar 76,5 persen yang ikut mempengaruhi kinerja seorang guru dan tidak menjadi kajian dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli berikut:

Menurut Amstrong dan Baron 1998 (dalam Wibowo, 2007: 99) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah: (1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (2) *leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh pemimpin, (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan

yang diberikan oleh rekan kerja, (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, (5) *contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sejalan dengan itu pula Harsey, Blanchard dan Jhonson (dalam Wibowo, 2007: 99) merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yaitu: *Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity dan Enviromen*.

C. Keterbatasan-keterbatasan penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan meskipun telah dilakukan sesuai kaidah ilmiah. Keterbatasan-keterbatasan itu antara lain:

1. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas disebabkan karena keterbatasan penulis dalam memperoleh literatur.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini belum sepenuhnya diyakini dapat mengukur variabel-variabel yang akan diukur. Masih ada indikator-indikator lain yang mungkin bila ditinjau dari teori-teori yang lain.
3. Hasil dari penelitian ini bukanlah hal yang mutlak. artinya kinerja guru dapat saja berubah dan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

BAB V

KASIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Gambaran Kemampuan supervisional kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru SMA Negeri se Kota Makassar di berada pada kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan supervisional kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru telah melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan supervisional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan supervisional kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya semakin tidak baik kemampuan supervisional kepala sekolah, maka semakin tidak baik pula kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan peranan komite sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik peranan komite sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin tidak baik peranan komite sekolah, maka semakin tidak baik pula kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan supervisional kepala sekolah dan peranan komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di

SMA Negeri se Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan supervisonal kepala sekolah dan kemampuan peranan komite sekolah secara bersama-sama, maka semakin baik pula kinerja guru, dan sebaliknya semakin tidak baik kemampuan supervisonal kepala sekolah dan peranan komite sekolah, maka kinerja guru juga akan tidak baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Makassar:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Pemudah dan Olahraga Kota Makassar agar melaksanakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan peranan komite sekolah demi tercapainya kinerja guru yang baik.
2. Disarankan kepada guru-guru agar selalu mengomunikasikan hal-hal baru dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karenanya disarankan kepada Kepala SMA Negeri di Kota Makassar hendaknya dapat meningkatkan kinerja guru-guru disekolahnya, dengan memberikan penghargaan dan kesempatan promosi kepada guru yang menunjukkan prestasi, serta menyiapkan dana khusus untuk peningkatan kinerja guru.
3. Karena keterbatasan peneliti maka disarankan kepada para peneliti selanjutnya khususnya pada bidang pendidikan agar melanjutkan penelitian ini dengan mencari faktor-faktor lain atau variabel lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adang, S. 2009. *Metode dan Teknik Supervisi (Diklat Jarak Jauh Pengawas SMK Seluruh Indonesia*. Cianjur.
- Algifari. 2000. *Analisis Teori Regresi (Teori Kasus dan Solusi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arif Tiro, M. 2006. *Statistika Terapan (Untuk Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial)*. Makassar: Andira Publisher.
- Bafadal, I. 1992. *Supervisi Pembelajaran, Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesionalisme Guru*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto, H.M. 1998. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdikbud. 1997. *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi di Sekolah*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. (Buku I). Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2002. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional.
- Handoko, H, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2,. BBPE, Yokyakarta.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja*. Jakarta: Badan Penerbit FKM. Universitas Indonesia.
- Lazaruth, S. 2002. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kalisius.
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mantja, W. 2002. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pembelajaran*. Malang. Wineka Media.

124

Marimin., Tanjung, Hendri., Prabow . (2005). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

Mu'arif. 2009. *Modul Pendidikan dan Pelatihan profesi Guru: Supervisi Akademik..* Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Muhlisin. 2008. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*.

Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

-----, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nanang Fattah. 2000. *Landasan Pendidikan*. Bandung : Remaja Karya.

Nawawi. 1981. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.

Olivia, P. F. 1984. *Supervision For Todays School*. New York: Langman.

Purwanto, N. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rifa'i, M. 1982. *Dasar-Dasar Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, S. P. , dan Judge. 1999. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat

Sagala, S. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sahertian, A.P. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Santoso, Singgih. 2008. *Panduan lengkap menguasai SPSS*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.*
- Sergiovanni, T. (1987). The theoretical basis for cultural leadership. In L. Sheive & M. Schoenheit (Eds.), *Leadership: Examining the elusive*(pp. 16-29). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Siahaan, A. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunusi, M. 2010. *Rehabilitasi Berbasis Masyarakat untuk Korban Napza*.Bali.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.*
- Syaifuddin M., dkk. 2008. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Depdiknas.
- Thoha, Muhammad. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.Prawirosentono,*
- Toharuddin, T. 2002. *Kinerja Profesional Guru*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winarno, T. 2004. *Makalah Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden...

OLEH : MUHAMMAD ARSYAM

**PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh tidak ditulis) :
2. Nama Sekolah :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*
5. Pendidikan Terakhir :
6. Mata Pelajaran diajarkan (guru) :
7. Masa Kerja :

a. Pengantar

1. Angket ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan keadaan/tugas-tugas bapak/ibu di sekolah ini.
2. Informasi/keterangan yang diberikan bapak/ibu semata-mata untuk kepentingan penelitian. Untuk itu tidak perlu ragu mengisi angket ini.
3. Partisipasi Bapak/ibu guru dalam memberikan informasi sangat kami harapkan.

b. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan Bapak dan Ibu guru untuk membaca lebih dahulu petunjuk pengisian.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak dan Ibu guru, lalu dibubuhkan tanda “cek” (✓) pada kotak yang tersedia.
3. Contoh pengisian.

No	Item	SS	S	KD	P	TP
1	Tugas berat yang saya hadapi membuat saya tidak bersemangat lagi.				✓	

A. KEMAMPUAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Kuesioner ini memiliki lima alternative jawaban yaitu:

SS (Sangat Sering)
S (Sering)
TP (Tidak Pernah)

KD (Kadang-kadang)
P (Pernah)

No	Item	SS	S	KD	P	TP
1.	Kepala sekolah mengadakan kunjungan kelas, mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru					
2	Kepala sekolah mengadakan observasi di kelas untuk memonitoring pelaksanaan pembelajaran					
3	Kepala sekolah memanggil setiap guru untuk menilai administrasi dan cara mengajar guru					
4	Kepala sekolah mengadakan kunjungan antar kelas bersama guru-guru (studi banding antar kelas) dan menilai teman sejawat					
5	Kepala sekolah memberikan format penilaian kepada guru untuk menilai cara mengajar mereka sendiri					
6	Kepala sekolah membagi guru dalam beberapa kelompok untuk saling menilai kelompok lain dalam mengadakan proses pembelajaran					
7	Kepala sekolah mengumpulkan semua guru untuk mendiskusikan beberapa persoalan pembelajaran					
8	Kepala sekolah mengumpulkan semua guru untuk mengadakan simulasi pelaksanaan pembelajaran					
9	Kepala sekolah membentuk pertemuan guru-guru setiap waktu tertentu untuk membahas persoalan pembelajaran					
10	Kepala sekolah membentuk lokakarya mini dalam lingkungan sekolah					
11	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan pembelaan terhadap hasil supervise					
12	Kepala sekolah menginformasikan aspek-aspek yang akan dinilai dalam supervise					
13	Kepala sekolah menetapkan standar keberhasilan pelaksanaan tugas guru					
14	Kepala sekolah mendengarkan keluhan guru tentang kendala dalam proses pembelajaran					
15	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk menanyakan persoalan dalam proses pembelajaran					

16	Kepala sekolah mengemukakan pemecahan permasalahan yang di hadapi guru disekolah.					
17	Kepala sekolah mensupervisi guru dengan cara menanyakan persoalan pengajaran					
17	Kepala sekolah mendiskusikan kepada guru tetang apa saja yang mejadi aspek penilaian supervise					
18	Kepala sekolah mengajak guru mencari pemecahan masalah tentang administrasi dan persoalan pembelajaran					
19	Kepala sekolah berinteraksi secara detail dengan guru tentang pelaksanaan supervise					
20	Kepala sekolah berkomunikasi secara bijaksana dalam pelaksanaan supervise					
21	Kepala sekolah menciptakan suasana kekeluargaan dalam proses supervise					
22	Kepala sekolah menerapkan budaya organisasi/sekolah dalam pelaksanaan supervise					
23	Kepala sekolah mengadakan supervisi individual untuk mendata jenis keterampilan yang dibutuhkan guru dari hasil supervise					
24	Kepala sekolah mengadakan supervisi kelompok untuk mendata jenis keterampilan yang dibutuhkan guru dari hasil supervise					
25	Kepala sekolah mengidentifikasi teknik dan media supervisi yang siap digunakan untuk membina keterampilan pengajaran guru yang diperlukan					
26	Kepala sekolah menetapkan standar nilai keberhasilan guru dalam supervise					
27	Kepala sekolah menetapkan standar nilai perbaikan jika masih ada guru yang belum lulus supervise					
28	Kepala sekolah mengumumkan hasil pelaksanaan supevisi					
29	Kepala sekolah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya jika masih ada guru belum lulus supervise					
30	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya jika masih ada guru belum lulus supervise					
31	Kepala sekolah mengadakan supervisi praktis (menurunkan standar penilaian supervisi)					
32	Kepala sekolah mengadakan supervisi guna mengetahui kualitas pengajaran guru					
33	Kepala sekolah menggunakan format penilaian supervisi sesuai kurikulum yang berlaku					

34	Kepala sekolah melakukan supervisi berdasarkan mekanisme kondisi sekolah dan kemampuan guru					
35	Kepala sekolah bersama guru-guru lain mengadakan supervisi dan mediskusikan perbaikan hasil supervise					

B. PERAN KOMITE SEKOLAH

Kuesioner ini memiliki lima alternative jawaban yaitu:

SS (Sangat Sering)
S (Sering)
TP (Tidak Pernah)

KD (Kadang-kadang)
P (Pernah)

No	Item	SS	S	KD	P	TP
1	Komite sokolah memberikan masukan terhadap penyusunan RAPBS					
2	Komite sokolah terlibat dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS)					
3	Komite sokolah ikut mengesahkan RAPBS bersama kepala sekolah					
4	Komite sokolah memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan					
5	Komite sokolah memberikan masukan terhadap proses pelaksanaan kurikulum					
6	Komite sokolah memberikan masukan terhadap proses pembelajaran kepada guru					
7	Komite sokolah memberikan pertimbangan tentang tenaga kependidikan yang diperbantukan					
8	Komite sokolah memberikan pertimbangan tentang sarana dan prasarana yang dibutuhkan					
9	Komite sokolah memberikan pertimbangan tentang pelayanan kesehatan di sekolah					
10	Komite sokolah memberikan pertimbangan dalam menjembatani dan memfasilitasi kerja sama di bidang kerja sama dengan dengan perusahaan eletronik melalui kunjungan dan study Banding					
11	Komite sokolah memberikan pertimbangan tentang anggaran yang dapat dimanfaatkan sekolah					

12	Komite sekolah memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan startejik di sekolah					
13	Komite sekolah memberikan pertimbangan akademik tentang peningkatan kinerja guru					
14	Komite sekolah memberikan pertimbangan dalam penyelesaian masalah hukum di sekolah					
15	Komite sekolah memantau pelaksanaan kurikulum					
16	Komite sekolah memantau kondisi ketenagaan pendidikan di sekolah					
17	Komite sekolah memantau mobilisasi guru sukarelawan					
18	Komite sekolah memantau pengambilan keputusan startejik di sekolah					
19	Komite sekolah menanggulangi kekurangan guru di sekolah					
20	Komite sekolah mengadakan diskusi parenting antara guru dan orang tua siswa					
21	Komite sekolah memantau pelayanan kesehatan di sekolah					
22	Komite sekolah memantau sarana dan prasarana sekolah					
23	Komite sekolah mengkoordinasi sarana dan prasarana sekolah degan pihak sekolah					
24	Komite sekolah memantau kondisi anggaran pendidikan di sekolah					
25	Komite sekolah memantau penyelesaian masalah hukum di sekolah jika terdapat pihak sekolah yang bermasalah					
26	Komite sekolah mengkoordinasikan dukungan terhadap anggaran pendidikan					
27	Komite sekolah mengontrol proses pengambilan keputusan					
28	Komite sekolah mengontrol kualitas kebijakan di sekolah					
29	Komite sekolah mengontrol proses pelaksanaan kebijakan					
30	Komite sekolah mengontrol proses pelaksanaan kurikulum					
31	Komite sekolah mengontrol proses perencanaan pendidikan di sekolah					
32	Komite sekolah mengontrol kerja sama di bidang publikasi dengan dengan perusahaan					

	eletronik melalui kunjungan dan study Banding					
33	Komite sokolah mengatasi konflik yang terjadi di sekolah					
34	Komite sokolah mengawasi kualitas kualitas program sekolah					
35	Komite sokolah mengawasi pelaksanaan diskusi parenting antara orang tua siswa dan guru di sekolah					
36	Komite sokolah memantau organisasi sekolah					
37	Komite sokolah mengalokasikan anggaran untuk pelaksanaan program sekolah					
38	Komite sokolah memantau hasil ujian akhir					
39	Apakah komite sokolah pernah membuat usulan kebijakan dan program pendidikan kepada sekolah.					
40	Komite sokolah menjadi penghubung antara Komite Sekolah dengan masyarakat					
41	Komite sokolah mengidentifikasi aspirasi masyarakat					
42	Komite sokolah mensosialisasikan kebijakan program pendidikan kepada masyarakat					
43	Komite sekolah memfasilitasi pelayan kesehatan sekolah					
44	Komite sokolah memfasilitasi berbagai masukan kebijakan program terhadap sekolah					
45	Komite sokolah menampung pengaduan dan keluhan terhadap kebijakan dan program sekolah					
46	Komite sekolah pernah mengkomunikasikan pengaduan dan keluhan masyarakat terhadap sekolah					
47	Komite sokolah mengidentifikasikan kondisi sumber daya di sekolah					
48	Komite sokolah mengidentifikasi persoalan yang terkait ranah hukum di sekolah					
49	Komite sokolah memobilisasi dan mengkoordinasikan bantuan masyarakat untuk pendidikan di sekolah					
50	Komite sokolah memobilisasi dan mengkoordinasikan bantuan lembaga non pemerintah (LSM) untuk sekolah					

51	Komite sekolah mengkoordinasikan rapat rutin bersama pihak sekolah					
52	Komite sekolah berpartisipasi dalam pembentukan lembaga atau badan otonom seperti pembentukan majelis Ta'lim, seminar dan pengajian rutin					
53	Komite sekolah menjembatani dan memfasilitasi publikasi di bidang kerja sama dengan dengan perusahaan elektronik melalui kunjungan dan study Banding					
54	Komite sekolah berpartisipasi dalam pembentukan pusat system informasi, dokumentasi dan system keamanan sekolah					

C. KINERJA GURU

Kuesioner ini memiliki lima alternative jawaban yaitu:

SS (Sangat Sering) KD (Kadang-kadang)
 S (Sering) P (Pernah)
 TP (Tidak Pernah)

No.	Butir pernyataan atau pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KD	P	TP
1.	Sebelum Mengajar, saya menyiapkan rencana pembelajaran.					
2.	Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.					
3.	Sebelum memulai pembelajaran pada awal semester, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa					
4.	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara objektif.					
5.	Soal-soal yang diberikan kepada siswa, saya ambil dari bank soal yang sudah ada dan saya sudah pernah ajarkan.					
6.	Dalam menjelaskan materi ajar, saya sangat hati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.					
7.	Dalam menjelaskan materi ajar, saya sangat menyesuaikan materi pembelajaran yang telah direncanakan					

8.	Hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang saya ikuti dalam seminar dan pelatihan saya baca serta saya terapkan dalam pembelajaran.					
9.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
10.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
11.	Saya aktif mengikuti seminar-seminar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran di kelas					
12.	Saya memetakan materi pelajaran berdasarkan karakteristik siswa					
13.	Untuk melihat karakteristik siswa, pada awal semester saya melakukan tes kemampuan akademik					
14.	Agar materi pelajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir					
15.	Tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, saya kumpulkan tepat waktu dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa.					
16.	Materi pelajaran yang saya laksanakan dari pertemuan awal sampai akhir sesuai kalender akademik					
17.	Tugas-tugas yang diberikan kepada siswa berdasarkan materi pembelajaran yang telah diberikan					
18.	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
19.	Dalam proses belajar mengajar saya merencanakan media pembelajaran yang akan digunakan					
20.	Media pembelajaran yang saya gunakan, disesuaikan dengan materi pelajaran yang saya berikan					
21.	Jika materi pelajaran membutuhkan media lingkungan, saya mengajak siswa melihat langsung					
22.	Data-data siswa saya atur dengan baik					
23.	Data perkembangan belajar siswa biasanya saya atur tersendiri sehingga ketika saya butuhkan telah tersedia dengan rapi					

24.	Satuan pelajaran untuk setiap kali pertemuan, biasanya saya sudah atur dengan baik.					
25.	Semua buku administrasi pembelajaran yang dianjurkan saya siapkan dengan baik					
26.	Biasanya saya mengatur administrasi sekolah dan pembelajaran dengan melakukan cara baru yang mudah saya pahami					
27.	Buku-buku administrasi pengelolaan pembelajaran yang diminta kepala sekolah saya siapkan dengan baik					
28.	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya					
29.	Agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik saya membentuk kelompok belajar siswa dan saya memantau kegiatan itu.					
30.	Kiranya siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik saya memberikan tugas PR					
31.	Jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir, saya berusaha memberikan tugas untuk mereka kerjakan					
32.	Sebelum memulai pelajaran di kelas biasanya saya mengajak siswa untuk berdoa bersama					
33.	Dalam proses belajar mengajar memberikan kesempatan siswa mengeluarkan pendapatnya					
34.	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran secara bersama-sama di kelas saya berikan penjelasan secara tersendiri					
35.	Dalam melaksanakan tugas mengajar saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945					
36.	Dalam melaksanakan tugas mengajar saya berpedoman Sistem Pendidikan Nasional					
37.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar					
38.	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran yang menjadi tanggung jawab saya, saya adakan bimbingan khusus					
39.	Siswa siswa yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya dibacakan di depan kelas					
40.	Dalam mengajar saya memberikan materi-materi yang baru sesuai dengan perkembangan belajar siswa					

41	Dalam proses belajar mengajar saya membentuk kelompok diskusi dalam kelas					
42	Saya membuat materi diskusi berdasarkan aspek dalam pembelajaran					
43	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
44	Setiap masalah yang di hadapi dalam proses belajar mengajar saya konsultasikan ke pihak pimpinan					
45	Semua informasi terbaru terkait dengan pembelajaran di sekolah saya pelajari secara bersama-sama guru yang lain.					
46	Dalam proses mengajar di sekolah pada akhir pertemuan pembelajaran saya memotivasi siswa untuk rajin dan tekun belajar					

Nomor item												Skor
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	5	5	130
4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	126
4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	127
5	5	5	3	5	5	4	5	2	2	5	5	132
4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	4	4	143
4	4	3	4	4	4	3	4	1	1	5	4	105
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	135
4	4	3	4	5	3	2	5	1	1	5	5	128
4	5	5	5	5	1	3	5	1	1	5	5	132
5	5	5	5	4	5	3	5	1	1	4	5	144
4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	5	5	122
5	5	5	5	4	5	4	5	1	1	4	5	147
4	4	4	4	5	4	2	4	1	2	4	4	131
5	5	5	4	3	4	2	5	1	4	5	5	129
5	5	5	4	3	3	4	5	2	1	5	2	128
5	5	5	3	5	4	3	5	1	2	5	5	155
4	4	3	3	3	2	3	4	1	3	3	4	121
4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	4	4	130
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	155
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	159
4	4	5	5	4	3	3	4	2	1	5	4	136
5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	141
5	5	5	4	4	4	3	5	2	2	5	5	137
5	5	5	3	5	4	2	5	1	1	5	5	140
4	5	5	4	4	3	3	4	1	3	2	5	129
4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	128
3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	1	103
2	5	4	3	3	3	3	5	3	2	2	1	113
5	5	5	5	5	4	3	5	2	3	2	1	119
5	5	4	4	3	4	3	3	1	3	3	1	112
130	135	130	117	123	112	97	134	46	68	122	121	
0,561	0,447	0,631	0,450	0,405	0,427	0,354	0,554	-0,145	0,194	0,461	0,651	
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
V	V	V	V	V	V	D	V	D	D	V	V	

B. Variabel peranan komite sekolah

No. Res	Nomor Item						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	2	2	1	2	3	4
2	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	4	3	3
4	2	2	4	4	4	3	4
5	4	4	5	5	4	4	5
6	4	4	5	5	4	3	3
7	1	2	2	2	5	4	5
8	4	3	3	3	3	3	2
9	4	3	4	4	3	1	3
10	4	3	4	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	4	4	5
13	4	4	5	3	3	4	4
14	3	2	4	2	3	4	4
15	3	1	4	3	3	1	2
16	4	4	5	5	5	4	4
17	3	3	4	3	3	3	4
18	3	2	4	3	3	3	3
19	3	4	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5
21	2	1	1	1	3	3	5
22	2	2	3	3	2	3	4
23	4	4	4	3	3	3	4
24	5	4	5	3	3	3	5
25	3	4	4	3	4	4	4
26	3	3	4	4	4	3	3
27	4	3	4	4	3	1	3
28	3	1	4	3	3	1	2
29	2	1	1	1	3	3	5
30	4	3	4	4	4	4	5
Jumlah	99	87	113	101	106	95	117
r(person)	0,437	0,584	0,350	0,430	0,640	0,673	0,571
r(0,05: 28)	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Ket.	V	V	D	V	V	V	V

Nomor Item							
8	9	10	11	12	13	14	15
5	3	3	4	3	3	3	5
3	5	5	5	5	5	3	5
4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4
3	3	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5
5	1	3	3	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5	3	5
4	5	5	5	5	5	3	5
5	3	2	2	2	3	1	4
5	4	5	5	4	5	5	5
3	4	4	3	3	5	2	3
3	4	4	4	3	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	3	5
4	3	2	3	4	4	3	5
4	4	4	4	4	5	4	2
5	4	5	5	3	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4
5	1	3	3	4	5	4	5
5	3	2	2	2	3	1	4
5	3	3	5	5	5	3	5
5	5	4	5	5	5	5	5
134	111	116	126	124	136	113	139
0,508	0,449	0,601	0,680	0,523	0,448	0,721	0,474
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	V	V	V

Nomor item							
16	17	18	19	20	21	22	23
5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	3	5	5	3
5	5	4	5	4	4	3	5
5	5	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	3	3	4	4
5	3	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	2	3	4	1	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
146	136	132	143	127	132	130	135
0,457	0,583	0,552	0,464	0,639	0,534	0,549	0,727
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	V	V	V

Nomor item							
24	25	26	27	28	29	30	31
5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	3	3	3	3	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	2	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	2	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
138	137	127	125	124	119	120	125
0,606	0,767	0,636	0,766	0,740	0,847	0,767	0,572
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	V	V	V

Nomor item							
32	33	34	35	36	37	38	39
4	4	4	4	3	3	5	4
3	3	4	4	3	5	5	4
3	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3
4	5	5	5	5	2	5	5
5	5	4	5	3	2	5	5
4	4	4	3	3	3	5	5
5	5	5	5	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	4	5
5	5	5	3	4	4	5	5
4	5	5	4	3	3	5	5
3	3	4	5	5	3	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	1	2	4	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	1	5	5
4	4	5	4	4	3	4	3
5	5	5	3	4	2	4	4
5	5	5	4	5	3	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	5	5
3	3	4	5	5	3	5	5
5	5	5	4	5	1	5	5
5	5	5	5	5	3	4	5
126	131	135	120	125	105	138	137
0,640	0,622	0,478	0,477	0,572	0,233	0,209	0,457
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	V	D	D	V

Nomor item							
40	41	42	43	44	45	46	47
5	5	5	5	1	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
4	3	3	2	4	4	4	4
4	4	4	5	3	4	5	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	4	4	3	5	5	2
5	5	4	3	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	3	3	4	3	3
4	5	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	3	4	4	5
5	4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	2	5	5	4
5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	4	3	3	5	4	5
5	4	3	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4
143	137	124	125	114	134	134	133
0,353	0,478	0,677	0,608	0,264	0,413	0,697	0,206
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
D	V	V	V	D	V	V	D

Nomor item							Skor
48	49	50	51	52	53	54	
5	4	4	5	4	4	5	212
5	4	4	5	5	4	4	215
5	4	4	3	4	4	4	209
4	4	4	3	3	4	5	208
4	5	4	4	4	3	3	233
4	3	3	3	3	3	3	218
5	5	4	4	4	2	2	237
3	4	5	5	4	4	4	213
5	4	4	4	3	2	5	213
5	5	5	5	5	5	5	259
3	4	3	3	3	4	4	220
4	4	4	4	5	5	5	252
5	5	5	5	4	4	4	245
5	4	2	2	3	3	4	222
5	5	3	3	2	5	5	199
5	5	4	4	5	5	5	258
3	4	2	2	3	4	3	166
3	3	3	3	3	3	3	201
5	5	5	5	5	5	5	263
5	5	5	5	5	5	5	270
4	3	3	2	2	4	4	207
5	5	2	3	4	4	4	206
4	4	3	3	3	4	5	214
3	4	3	3	3	5	5	245
5	5	5	5	5	5	4	246
5	4	4	3	4	4	4	209
5	4	4	4	3	2	5	213
5	5	3	3	2	5	5	199
4	3	3	2	2	4	4	207
4	4	4	4	5	3	5	250
132	127	111	109	110	118	128	
0,274	0,460	0,647	0,629	0,709	0,287	0,303	
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
D	V	V	V	V	D	D	

C. Variabel kinerja guru

No. Res	Nomor Item							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	2	4	4	2	4	4
2	4	4	4	5	5	3	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	1	5	4	2	4	4
5	5	5	5	5	2	4	4	3
6	5	5	5	5	3	3	4	5
7	5	5	2	5	5	4	4	5
8	4	3	1	3	5	3	4	3
9	5	4	1	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	4	3	4	5
11	5	5	3	5	4	4	4	5
12	5	5	5	5	4	4	4	4
13	5	5	4	5	5	3	5	5
14	4	4	4	4	3	3	4	5
15	5	5	4	4	4	3	2	4
16	5	5	5	5	4	4	5	5
17	4	4	3	4	2	4	2	4
18	4	4	4	4	3	2	3	4
19	5	5	5	5	5	4	5	3
20	5	5	5	5	5	3	5	5
21	5	3	2	5	4	4	5	4
22	4	4	3	5	4	2	4	4
23	5	5	4	5	5	3	5	5
24	5	5	3	5	5	3	5	5
25	5	3	4	5	4	2	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4
27	5	3	2	4	3	2	4	3
28	5	5	5	5	4	3	4	5
29	4	4	3	4	2	2	2	4
30	5	5	5	5	2	2	4	3
Jumlah	140	131	107	139	117	91	121	126
r(person)	0,615	0,487	0,544	0,622	0,438	0,489	0,705	0,356
r(0,05: 28)	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Ket.	V	V	V	V	V	V	V	D

Nomor item								
9	10	11	12	13	14	15	16	17
5	5	4	4	3	3	3	3	2
5	5	4	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	3	2	2	4	4
4	5	4	2	2	1	5	5	1
4	4	5	5	4	4	5	5	3
4	3	4	4	4	4	5	5	1
5	5	4	2	2	2	5	5	5
4	4	5	5	2	1	5	5	3
5	5	5	3	4	1	5	5	1
5	5	4	4	4	5	5	5	1
5	5	4	4	4	3	5	5	2
5	5	4	5	5	5	5	5	1
5	5	5	3	5	5	5	5	4
5	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	1	2	2	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	3	2	2	2	4	5	2
4	4	4	3	3	3	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	3	5	5	1
4	5	4	4	3	2	5	4	2
4	4	5	4	4	4	5	5	2
5	5	5	5	5	2	5	5	1
5	5	5	4	3	3	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	5	3	3	2	5	4	4	1
5	5	4	4	4	5	5	5	1
4	4	3	2	2	2	4	5	2
4	4	5	5	4	4	5	5	3
135	137	129	112	106	100	139	142	71
0,437	0,336	0,590	0,579	0,845	0,695	0,434	0,350	0,307
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	D	V	V	V	V	V	D	D

Nomor item								
18	19	20	21	22	23	24	25	26
4	4	4	3	3	3	2	1	3
4	3	3	3	5	4	3	1	3
4	4	4	4	4	3	4	2	2
4	3	4	4	3	4	2	1	2
4	4	4	5	4	4	3	1	4
4	4	5	5	1	3	4	1	5
4	4	5	5	4	3	2	1	5
3	3	5	3	4	4	3	3	3
5	3	4	4	1	2	3	1	4
5	4	5	4	4	2	4	4	4
5	4	4	4	1	4	4	1	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	3	4	1	5
4	3	4	4	1	4	4	2	4
5	4	4	2	4	3	4	1	1
5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	3	3	2	4	4	2	2	3
3	3	4	4	4	3	3	2	3
5	5	5	5	5	3	2	1	5
5	5	5	5	5	4	2	1	5
5	5	5	4	3	3	3	3	5
4	4	4	4	2	2	2	2	5
4	4	5	4	4	2	4	3	5
5	5	5	5	1	3	5	1	4
5	4	4	4	2	3	2	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	1	3	4	3	5
5	4	5	4	2	3	4	4	4
5	3	3	2	4	3	2	2	3
4	4	4	5	4	4	3	1	4
133	118	130	119	95	98	98	60	119
0,477	0,827	0,726	0,651	0,150	-0,010	0,324	0,178	0,698
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
V	V	V	V	D	D	D	D	V

Nomor item									Skor
38	39	40	41	42	43	44	45	46	
4	5	4	4	3	4	4	4	4	165
4	5	3	3	3	4	4	3	3	170
4	4	4	4	3	3	4	4	4	161
2	5	1	2	2	4	4	4	4	144
3	4	3	4	3	4	4	3	3	183
2	4	3	3	3	3	4	3	4	180
5	5	1	4	5	4	5	4	5	191
3	5	3	3	1	2	5	1	1	154
2	5	4	3	4	5	5	2	5	175
4	5	4	4	3	4	4	2	4	195
3	5	3	3	3	4	5	3	4	182
3	4	4	5	2	4	4	4	4	202
4	5	4	3	3	5	5	3	5	205
3	4	1	2	3	3	4	1	5	168
3	5	2	2	3	3	4	4	4	158
5	5	5	5	4	5	5	5	5	217
3	4	3	3	2	3	2	2	4	149
4	3	4	3	2	3	3	5	5	158
5	5	5	5	5	5	5	5	5	218
5	5	5	5	5	5	5	5	5	220
4	5	3	4	1	4	5	3	5	191
5	3	3	2	2	3	2	3	4	159
4	5	4	4	2	4	4	3	4	192
3	5	4	4	3	4	5	2	5	195
4	4	3	4	4	4	5	5	5	180
4	4	4	4	4	4	4	4	4	181
3	4	4	4	2	4	4	3	4	165
4	5	4	4	3	4	4	2	4	194
3	4	3	3	2	3	2	2	4	146
3	4	3	4	3	4	4	3	3	181
108	135	101	107	88	115	124	97	125	
0,499	0,410	0,550	0,742	0,564	0,748	0,621	0,327	0,418	
0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
V	V	V	V	V	V	V	D	V	

Rangkuman hasil uji validitas instrumen
Variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah

No.	Butir variabel X_1	Pearson correlation	Keterangan
1.	Soal 1	0,680	Valid
2.	Soal 2	0,307	Drop
3.	Soal 3	0,500	Valid
4.	Soal 4	0,678	Valid
5.	Soal 5	0,754	Valid
6.	Soal 6	0,620	Valid
7.	Soal 7	0,483	Valid
8.	Soal 8	0,526	Valid
9.	Soal 9	0,666	Valid
10.	Soal 10	0,145	Drop
11.	Soal 11	0,440	Valid
12.	Soal 12	-0,251	Drop
13.	Soal 13	0,180	Drop
14.	Soal 14	0,253	Drop
15.	Soal 15	0,482	Valid
16.	Soal 16	0,497	Valid
17.	Soal 17	0,489	Valid
18.	Soal 18	0,648	Valid
19.	Soal 19	0,584	Valid
20.	Soal 20	0,421	Valid
21.	Soal 21	0,501	Valid
22.	Soal 22	0,518	Valid
23.	Soal 23	0,524	Valid
24.	Soal 24	0,561	Valid
25.	Soal 25	0,447	Valid
26.	Soal 26	0,631	Valid
27.	Soal 27	0,450	Valid
28.	Soal 28	0,405	Valid
29.	Soal 29	0,427	Valid
30.	Soal 30	0,354	Drop
31.	Soal 31	0,554	Valid
32.	Soal 32	-0,145	Drop
33.	Soal 33	0,194	Drop
34.	Soal 34	0,461	Valid
35.	Soal 35	0,651	Valid

**Rangkuman hasil uji validitas instrumen
variabel peranan komite sekolah**

No.	Butir variabel X ₂	Pearson correlation	Keterangan
1.	Soal 1	0,437	Valid
2.	Soal 2	0,584	Valid
3.	Soal 3	0,350	Drop
4.	Soal 4	0,430	Valid
5.	Soal 5	0,640	Valid
6.	Soal 6	0,673	Valid
7.	Soal 7	0,571	Valid
8.	Soal 8	0,508	Valid
9.	Soal 8	0,449	Valid
9.	Soal 9	0,601	Valid
10.	Soal 10	0,680	Valid
11.	Soal 11	0,523	Valid
12.	Soal 12	0,448	Valid
13.	Soal 13	0,721	Valid
14.	Soal 14	0,474	Valid
15.	Soal 15	0,457	Valid
16.	Soal 16	0,583	Valid
17.	Soal 17	0,552	Valid
18.	Soal 18	0,464	Valid
18.	Soal 18	0,639	Valid
19.	Soal 19	0,534	Valid
20.	Soal 20	0,549	Valid
21.	Soal 21	0,727	Valid
22.	Soal 22	0,606	Valid
23.	Soal 23	0,767	Valid
24.	Soal 24	0,636	Valid
25.	Soal 25	0,766	Valid
26.	Soal 26	0,740	Valid
26.	Soal 26	0,847	Valid
27.	Soal 27	0,767	Valid
28.	Soal 28	0,572	Valid
29.	Soal 29	0,640	Valid
30.	Soal 30	0,622	Valid
31.	Soal 31	0,478	Valid
32.	Soal 32	0,477	Valid
33.	Soal 33	0,572	Valid
34.	Soal 34	0,233	Valid
35.	Soal 35	0,209	Valid

36	Soal 36	0,457	Valid
37	Soal 37	0,353	Drop
38	Soal 38	0,478	Drop
39	Soal 39	0,677	Valid
40	Soal 40	0,608	Drop
41	Soal 41	0,264	Valid
42	Soal 42	0,413	Valid
42	Soal 42	0,697	Valid
43	Soal 43	0,206	Valid
44	Soal 44	0,274	Drop
45	Soal 45	0,460	Valid
46	Soal 46	0,647	Valid
47	Soal 47	0,629	Drop
48	Soal 48	0,709	Drop
48	Soal 49	0,287	Valid
50	Soal 50	0,303	Valid
51	Soal 51		Valid
52	Soal 52		Valid
53	Soal 53		Drop
54	Soal 54		Drop

**Rangkuman hasil uji validitas instrumen
variabel kinerja guru**

No.	Butir variabel X ₂	Pearson correlation	Keterangan
1.	Soal 1	0,615	Valid
2.	Soal 2	0,487	Valid
3.	Soal 3	0,544	Valid
4.	Soal 4	0,622	Valid
5.	Soal 5	0,438	Valid
6.	Soal 6	0,489	Valid
7.	Soal 7	0,705	Valid
8.	Soal 8	0,356	Valid
9.	Soal 9	0,437	Drop
10.	Soal 10	0,336	Valid
11.	Soal 11	0,590	Drop
12.	Soal 12	0,579	Valid
13.	Soal 13	0,845	Valid
14.	Soal 14	0,695	Valid
15.	Soal 15	0,434	Valid
16.	Soal 16	0,350	Valid
17.	Soal 17	0,307	Drop
18.	Soal 18	0,477	Drop
19.	Soal 19	0,827	Valid
20.	Soal 20	0,726	Valid
21.	Soal 21	0,651	Valid
22.	Soal 22	0,150	Valid
23.	Soal 23	-0,010	Valid
24.	Soal 24	0,324	Drop
25.	Soal 25	0,178	Drop
26.	Soal 26	0,698	Drop
27.	Soal 27	0,647	Drop
28.	Soal 28	0,630	Valid
29.	Soal 29	0,653	Valid
30.	Soal 30	0,845	Valid
31.	Soal 31	0,821	Valid
32.	Soal 32	0,513	Valid
33.	Soal 33	0,776	Valid
34.	Soal 34	0,608	Valid
35.	Soal 35	0,401	Valid
		0,341	Valid
		0,312	Valid
		0,499	Valid

36	Soal 36	0,410	Drop
37	Soal 37	0,550	Drop
38	Soal 38	0,742	Valid
39	Soal 39	0,564	Valid
40	Soal 40	0,748	Valid
41	Soal 41	0,621	Valid
42	Soal 42	0,327	Valid
43	Soal 43	0,418	Valid
44	Soal 44		Valid
45	Soal 45		Drop
46	Soal 46		Valid

2. Uji Reliabilitas

A. Variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	27

B. Variabel peranan komite sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	45

C. Variabel kinerja guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	35

Lampiran 4. Data hasil penelitian

No.	Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah (X_1)	Peranan Komite Sekolah (X_2)	Kinerja guru (Y)
1.	101	167	125
2.	106	175	139
3.	101	167	125
4.	114	173	146
5.	107	171	136
6.	104	174	141
7.	125	189	154
8.	103	181	146
9	107	166	137
10	103	157	140
11	110	167	134
12	100	173	124
13	99	156	107
14	102	180	140
15	100	170	121
16	104	144	121
17	107	145	121
18	104	155	126
19	106	176	145
20	125	193	146
21	125	188	130
22	122	204	160
23	121	208	163
24	102	161	121

25	113	185	143
26	117	183	151
27	107	175	142
28	123	183	153
29	110	197	145
30	112	157	141
31	111	163	122
32	131	155	130
33	97	184	152
34	105	192	130
35.	134	167	167
36	126	177	126
37	122	160	121
38.	127	166	122
39	112	165	104
40	98	165	140
41	118	180	120
42	98	160	155
43	125	194	118
44	103	156	134
45	97	183	158
46	98	205	156
47	99	182	161
48	133	202	168
49	106	216	145
50	124	160	124
51	114	172	161

52	96	194	135
53	100	167	126
54	109	186	123
55	123	171	155
56	110	204	136
57	115	186	143
58	113	181	144
59	117	187	143
60	106	193	146
61	109	189	137
62	120	187	148
63	110	193	145
64	112	186	146
65	114	189	157
66	113	191	148
67	113	180	150
68	107	191	142
69	115	189	149
70	117	190	145
71	118	198	155
72	117	192	149
73	118	194	149
74	118	192	158
75	116	189	153
76	118	189	151
77	125	167	123
78	125	164	155

79	122	184	136
80	121	185	122
81	111	185	130
82	101	174	152
83	103	189	130
84	103	181	158
85	114	166	131
86	117	157	130
87	111	167	134
88	104	173	121
89	106	156	148
90	120	180	150
91	125	154	142
92	122	173	149
93	119	152	136
94	105	176	141
95	113	176	154
96	117	187	146
97	112	188	137
98	118	204	153
99	108	208	151
100	119	162	132

Lampiran 5. Uji Persyaratan analisis

1. Uji Normalitas

A. Variabel Kemampuan Supervisional kepala Sekolah

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kemampuansupervisionalkepala sekolah	.082	100	.092	.973	100	.037

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of Kemampuansupervisionalkepala sekolah

Kemampuaⁿsupervision^{al}kepalasekolah

B. Variabel peranan komite sekolah

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Peranankomite ^{sekolah}	.083	100	.333	.985	100	.085

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of Peranankomitesekolah

Detrended Q-Q Plot of Peranankomitesekolah

C. Varibel Kinerja guru

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerjaguru	.063	100	.086	.976	100	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of Kinerjaguru

2. Uji Linieritas

$Y * X_1$

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Report

Y

X1	Mean	N	Std. Deviation
96	135.00	1	.
97	155.00	2	4.243
98	150.33	3	8.963
99	134.00	2	38.184
100	123.67	3	2.517
101	134.00	3	15.588
102	130.50	2	13.435
103	141.60	5	10.991
104	127.25	4	9.465
105	135.50	2	7.778
106	144.60	5	3.362
107	135.60	5	8.620
108	151.00	1	.
109	130.00	2	9.899
110	140.00	4	5.831
111	128.67	3	6.110
112	132.00	4	19.026
113	147.80	5	4.494
114	148.75	4	13.426
115	146.00	2	4.243
116	153.00	1	.
117	144.00	6	7.430
118	147.67	6	13.909
119	134.00	2	2.828
120	149.00	2	1.414
121	142.50	2	28.991

122	141.50	4	16.823
123	154.00	2	1.414
124	124.00	1	.
125	138.29	7	14.795
126	126.00	1	.
127	122.00	1	.
131	130.00	1	.
133	168.00	1	.
134	167.00	1	.
Total	140.31	100	13.447

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	8172.228	34	240.360	1.606	.051
	Groups	Linearity	479.550	1	479.550	3.204	.078
		Deviation from Linearity	7692.678	33	233.111	1.557	.064
	Within Groups		9729.162	65	149.679		
	Total		17901.390	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	.416	.207	.676	.457

Y * X₂

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X2	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Report

Y

X2	Mean	N	Std. Deviation
144	121.00	1	.
145	121.00	1	.
152	136.00	1	.
154	142.00	1	.
155	128.00	2	2.828
156	129.67	3	20.841
157	137.00	3	6.083
160	133.33	3	18.824
161	121.00	1	.
162	132.00	1	.
163	122.00	1	.
164	155.00	1	.
165	122.00	2	25.456
166	130.00	3	7.550
167	133.43	7	15.458
170	121.00	1	.
171	145.50	2	13.435
172	161.00	1	.
173	135.00	4	14.537
174	146.50	2	7.778
175	140.50	2	2.121

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
176		146.67	3		6.658	
177		126.00	1		.	
180		140.00	4		14.142	
181		149.33	3		7.572	
182		161.00	1		.	
183		154.00	3		3.606	
184		144.00	2		11.314	
185		131.67	3		10.599	
186		137.33	3		12.503	
187		145.67	3		2.517	
188		133.50	2		4.950	
189		147.29	7		9.945	
190		145.00	1		.	
191		145.00	2		4.243	
192		145.67	3		14.295	
193		145.67	3		.577	
194		134.00	3		15.524	
197		145.00	1		.	
198		155.00	1		.	
202		168.00	1		.	
204		149.67	3		12.342	
205		156.00	1		.	
208		157.00	2		8.485	
216		145.00	1		.	
Total		140.31	100		13.447	

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	9755.580	44	221.718	1.497	.078
		Linearity	3972.863	1	3972.863	26.825	.000
		Deviation from Linearity	5782.717	43	134.482	.908	.626
	Within Groups		8145.810	55	148.106		
	Total		17901.390	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.471	.222	.738	.545

3. Uji Multikolinieritas

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4203.273	2	2101.636	14.882	.000 ^a
Residual	13698.117	97	141.218		
Total	17901.390	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.076	19.331		2.539	.013		
	X1	.368	.132	.114	2.277	.205	.988	1.012
	X2	.405	.079	.459	5.135	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.158	.00	.49	.61
	3	.003	34.490	1.00	.51	.38

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Supervisional Kepala

Sekolah

Statistics

X1

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		112.23
Median		112.00
Mode		125
Std. Deviation		9.114
Variance		83.068
Skewness		.183
Std. Error of Skewness		.241
Kurtosis		-.775
Std. Error of Kurtosis		.478
Range		38
Minimum		96
Maximum		134

Statistics

X2	
N	Valid
	100
	Missing
	0
Mean	178.40
Median	180.00
Mode	167 ^a
Std. Deviation	15.214
Variance	231.475
Skewness	-.024
Std. Error of Skewness	.241
Kurtosis	-.514
Std. Error of Kurtosis	.478
Range	72
Minimum	144
Maximum	216

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

Y

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		140.31
Median		142.00
Mode		121 ^a
Std. Deviation		13.447
Variance		180.822
Skewness		-.295
Std. Error of Skewness		.241
Kurtosis		-.473
Std. Error of Kurtosis		.478
Range		64
Minimum		104
Maximum		168

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Histogram

Lampiran 7. Analisis Regresi Ganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	140.31	13.447	100
X1	112.23	9.114	100
X2	178.40	15.214	100

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.416	.471
	X1	.416	1.000	.108
	X2	.471	.108	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.052	.000
	X1	.052	.	.142
	X2	.000	.142	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.219	11.884	2.338

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4203.273	2	2101.636	14.882	.000 ^a
	Residual	13698.117	97	141.218		
	Total	17901.390	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.076	19.331		2.539	.013
	X1	.368	.132	.114	2.277	.205
	X2	.405	.079	.459	5.135	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	124.98	154.51	140.31	6.516	100
Residual	-30.838	27.647	.000	11.763	100
Std. Predicted Value	-2.353	2.179	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.595	2.327	.000	.990	100

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Data Hasil Penelitian

Lampiran 9. Surat-Surat Penelitian

<p>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</p> <p>UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR</p> <p>PROGRAM PASCASARJANA</p> <p><small>Kampus UNM Gunungari Baru, Jl. Bonto Lingsa, Makassar-90222, Telp. (0411) 830366, Telp./Fec. (0411) 855288, Email: pascas@unm.ac.id, Laman: http://www.pps.unm.ac.id</small></p>
Nomor	: 9437/UN36.8/PL/2014	09 Oktober 2014
Lamp.	: 1 (satu) Proposal	
Perihal	: <i>Izin Penelitian</i>	
Kepada		
Yth	<p>: Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan</p> <p>: Cq. Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah</p> <p>di</p> <p>Makassar</p>	
<p>Dengan hormat disampaikan bahwa, mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar yang tersebut di bawah ini akan melaksanakan penelitian dalam rangka Penyelesaian studi magister.</p>		
N a m a	: Muhammad Arsyam.	
Nomor Pokok	: 12B14004	
Program Studi	: Adm.Pend.	
Kekhususan	: Manaj. Pend.	
Judul Penelitian	Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Negeri di Kota Makassar..	
<p>Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin Penelitian</p> <p>Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan Terima kasih.</p>		
<p>Direktur,</p> <div style="text-align: center;"> Prof. Dr. Jasroddin, M.Si. NIP. 19641222 199103 1 002 </div>		
<p>Tembusan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rektor UNM (sebagai laporan) - Asdir II PPs UNM - KPS Adm.Pend - Mahasiswa yang bersangkutan <p style="text-align: right;">Tetap Jaya dalam Tantangan</p>

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH

Unit Pelaksana Teknis – Pelayanan Perizinan Terpadu

Jln. Bougainville No. 5 Telp (0411) 441077 Fax (0411) 448936

MAKASSAR 90222

Makassar, 10 Oktober 2014

Kepada

Nomor : 14065/P2T-BKPM/19.36P/10/VII/2014

Lampiran : -

Yth. Walikota Makassar

Perihal : Izin Penelitian

di-

Makassar

Berdasarkan surat Direktur PPs UNM Makassar Nomor : 9437/UN36.8/PL/2014 tanggal 09 Oktober 2014 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

Nama : Muhammad Ansyam
 Nomor Pokok : 12B14004
 Program Studi : Adm. Pendidikan
 Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
 Alamat : Jl. Bonto Langkasa, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan skripsi/tesis, dengan judul :

"PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 10 Oktober s/d 10 November 2014

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 PTL KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL
 DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Kepala Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

N. IRMAN YASIN LIMPO, SH.

Pangkat : Pembina Utama Madya, IV/d
 NIP : 19670824 199403 1 008

TERBUKTIAN Kepada Yth:

1. Direktur PPs UNM Makassar di Makassar;
2. Perizinan

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Letjen Hertasning No. Telp. (0411) 868073; 864521, 458233,

Fax 869256 Makassar 90222

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 070 /1213/DPK/X/2014

Dasar : Surat Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat kota Makassar
 Nomor: 070/3085-II/BKBP/X/ 2014 Tanggal 14 Oktober 2014
 Maka Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar

MENGIZINKAN

Kepada :
 NAMA : **Muhammad Arsyam**
 STAMBUK : 12B14004
 JURUSAN : Adm. Pendidikan
 PEKERJAAN : Mahasiswa (S2)
 ALAMAT : Jl. Bonto Langkasa, Makassar

Untuk : Mengadakan Penelitian di **SMAN 1, 10 & 20 Makassar** dalam rangka
Penyusunan Tesis, di PPs UNM Makassar, mulai tanggal **13 Oktober s/d**
10 November 2014

DENGAN JUDUL PENELITIAN:

**"PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH
 DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA
 NEGERI DI KOTA MAKASSAR"**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus melapor pada Kepala Sekolah yang bersangkutan
2. Tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah
3. Harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada di Sekolah
4. Hasil penelitian 1 (Satu) exemplar dilaporkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di: Makassar

Pada tanggal : 14 Oktober 2014

A.n Kepala Dinas Pendidikan Dan
 Kebudayaan
 Kota Makassar

Kasubag Umum & Kepegawaian

Drs. H. Lasellanguddin
 Pangkat : Pembina
 NIP : 19600422 198203 1 009

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 20 MAKASSAR
Jl. Bonto Biraeng Barombong Telp 0411 - 5048220 Makassar

SURAT KETERANGAN

No. 421.3/C46 / SMAN 20/XII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 20 Makassar, menerangkan bahwa :

N a m a	: Muhammad Arsyam
STAMBUK	: 12B14004
Jurusan	: Admin. Pendidikan
Pekerjaan	: Mahasiswa (S2) UNM Makassar
Alamat	: Jl. Bonto Langkasa, Makassar

Benar yang bersangkutan tersebut di atas, telah mengadakan Penelitian di SMA Negeri 20 Makassar, yang dilaksanakan pada tanggal 14 Oktober s/d 09 November 2014 dengan judul Penelitian “ **PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR** “

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 17 Desember 2014

Kepala,

Drs. A. Nasruddin, M.Pd
Nip. 19580419 198301 1 001

**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 MAKASSAR**

*Jl. Ujung Bawakaraeng No. 33 Makassar Telp: 0411-3624440 Fax: 0411-332220
Kode Pos: 90157 www.smanumk1a.sch.id e-mail: amanu_jangyahakari@yahoo.com
NSS: 301106004001 - NPSN: 40312010*

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/ ~~441~~ /SMA.01/XII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 1 Makassar, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, menerangkan bahwa :

N a m a : MUHAMMAD ARSYAM
Nomor Induk Mahasiswa : 12B14004
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
A l a m a t : Jln. Bonto Langkasa, Makassar

Benar yang bersangkutan tersebut diatas, telah mengadakan Penelitian pada SMA Negeri 1 Makassar pada tanggal 15 Oktober s.d. 16 November 2014, dalam rangka penyusunan Tesis di PPs UNM dengan Judul Penelitian "PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR" Berdasarkan Izin Penelitian Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar Nomor : 070/1213/DPK/X/2014 tertanggal 14 Oktober 2014

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 Desember 2014

Kepala Sekolah,

Dr. H. SAKRUDDIN, M.Pd.
Pangkat Pembina Tk.I
NI 19611220 198603 1 014

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 10 MAKASSAR

Nomor Statistik Sekolah (NSS) : 301196010010

Jl. Tamangapa Raya V No.12 Kode Pos 90235 Telp. 0411-492675 Email: sma10@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 423.4/428/SMAN.10/XII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 10 Makassar menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Arsyam

NIM : 12B14004

Fak/Prog/Jurusan : Adm. Pendidikan

Benar telah mengadakan Penelitian pada SMA Negeri 10 Makassar pada tanggal 18 Oktober s.d. 08 November 2014 dengan Judul Penelitian :

" PENGARUH KEMAMPUAN SUPERVISIONAL KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI MAKASSAR "

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 17 Desember 2014

Dra. Hj. Musafah H, M.Si
Kepala Sekolah
NIP. 19611004 199003 2 005

Lampiran 10. Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Arsyam, Lahir di Kajang, Kabupaten Bulukumba 05 Mei 1979. Anak keempat dari enam bersaudara, dengan Ayah yang bernama Abd. Salam, S.Ag dan Ibu bernama Yasira Raja, AMd, yang masing-masing berdomisili di Bajang Desa Gunturu Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba.

Penulis menyelesaikan pendidikan formal pada SDN No. 120 Bajang Tahun 1991, MTs. Tanuntung Tahun 1994, MA Babul Khaer Kalumeme Tahun 1997, dan meraih gelar Sarjana Pendidikan Islam pada jurusan Pendidikan Bahasa Arab di IAIN Alauddin Makassar Tahun 2001. Melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar pada Tahun 2012.

Penulis berprofesi sebagai Pengurus DPD I KNPI Sulsel sejak Tahun 2010 sampai sekarang, dengan jabatan Tahun 2010-2013 sebagai Anggota Komisi Kesatuan Bangsa, tahun 2013-2014 sebagai Anggota Komisi Organisasi, Pada tahun 2014 sampai sekarang sebagai Wakil Bendahara Komisi Kesatuan Bangsa. Penulis juga sebagai Relawan dan Konsultan Pemberdayaan di PNPM Masyarakat Perkotaan di Makassar sejak Tahun 2010-2013, dengan pengangkatan pertama sebagai Faskel di Kota Makassar Sulawesi Selatan terhitung mulai tanggal 5 April 2013-2015. Selanjutnya Penulis Juga sebagai Konsultan Pemberdayaan di P2KP (Penanganan Kawasan Permukiman Kumuh) pada tahun 2015 sampai sekarang, dengan pengangkatan pertama sebagai Senior Faskel di Kab.Takalar Sulawesi Selatan terhitung mulai tanggal 1 Mei 2015. Pada tanggal 14 Agustus 2013 Penulis menikah dengan Zakirah, SHI, MHI (Dosen IAIN Gorontalo) dan telah dikaruniai satu orang anak Laki-laki yang bernama Nabil Fayyadh Arsyam (8 Agustus 2014).

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
PROGRAM PASCASARJANA

Kampus UIN Gunggaari Baru, Jl. Bontu Lengkasa, Makassar-90233,
Telp. (0411) 830366, Telp./Fax. (0411) 855288, E-mail: pasca@unm.ac.id, Website: http://www.ppsa.unm.ac.id

SURAT KETERANGAN PERBAIKAN SEMINAR

Berdasarkan **Seminar Usul Penelitian** untuk Penyusunan Tesis

Nama : Muhammad Arsyam
Nomor Pokok : 12B14004
Program Studi : Administrasi Pendidikan/
Kekhususan : Manaj. Pend
Judul Tesis : Pengaruh Kemampuan Supervisional Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar.

Oleh Tim Penilai, harus dilakukan perbaikan-perbaikan. Perbaikan tersebut dilakukan dan telah disetujui oleh Tim Penilai.

No.	Nama Tim Penilai	Disetujui Tanggal	Tanda Tangan
1	Prof.Dr.H.Alimuddin Mahmud,M.Pd.	29/9/2014	
2	Dr. Jumadi Tangko,M.Pd.	26/09/2014	
3	Dr.H.M.Ali Latief,M.Pd.	07/10/2014	
4	Dr. Sulaiman Samad,M.Si.		

Makassar,

2014

Mengetahui :
a.n. Direktur

Prof. Dr. Suradi Tahmir, M.S.
NIP. 19640413 198703 1 020

Tetap Jaya dalam Tantangan