

**KONTRIBUSI IKLIM KOMUNIKASI DAN PELAKSANAAN
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU SD NEGERI DI KECAMATAN SULIKI
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TESIS



Oleh

**EFRISON
NIM 19019**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRACT

Efrison. 2014. The Contribution of Communication Climate and Headmaster's Supervision toward the Teachers' Work Performance in SD Negeri in Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota Thesis. Graduate Program of Padang State University

Based on the previous survey conducted in the field, it was figured out that the teachers' work performance in SD Negeri in Kecamatan Suliki was still low. This could be seen from their less seriousness and lack of responsibility in running their duties. This, in turn, could hamper the effort to achieve the learning and educational goals. Further, the communication climate and the headmaster's supervision were regarded as the factors affecting the teachers' work performance in SD Negeri Kecamatan Suliki. The hypotheses proposed in this research were: (1) communication climate had a contribution toward the teachers' work performance, (2) headmaster's supervision had a contribution toward the teachers' work performance and (3) communication climate and headmaster's supervision simultaneously had a contribution toward the teachers' work performance.

The population of the research was all of teachers in SD Negeri in Kecamatan Suliki that consisted of 172 people. By using Stratified Proportional Random Sampling technique and considering the educational level and the work period, 64 teachers were chosen as the sample. The instrument of the research was questionnaire of Likert scale which had been tested its validity and reliability. The data obtained then was analyzed by using correlation and regression techniques.

The result of data analysis indicated that: (1) communication climate contributed 25,5% toward the teachers' work performance, (2) headmaster's supervision contributed 14,9% toward the teachers' work performance, and (3) communication climate and headmaster's supervision simultaneously contributed 32,9% toward the teachers' work performance. In addition, the result of descriptive analysis revealed that the teachers' work performance, the communication climate and headmaster's supervision were in adequate category in which the score of the respective variables were 75,89%, 77,13% and 74,65% of ideal score.

This research findings implied that the communication climate and headmaster supervision were two of some factors that could affect the teachers' work performance.

ABSTRAK

Efrison, 2014. Kontribusi Iklim komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Kecamatan Suliki. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Suliki. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, (3) Iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

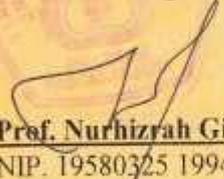
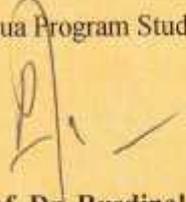
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Suliki yang berjumlah 172 orang. Sampel penelitian berjumlah 64 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata jenjang pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 25,5%, (2) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 14,9%, (3) Iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 32,9%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa kinerja guru, iklim komunikasi, dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah masih berada pada kategori cukup dengan tingkat ketercapaian skor masing-masingnya sebesar 75,89%, 77,13%, dan 74,65% dari skor ideal.

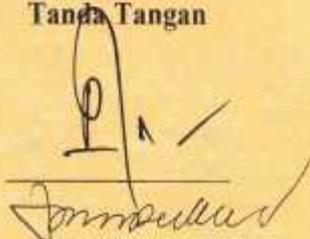
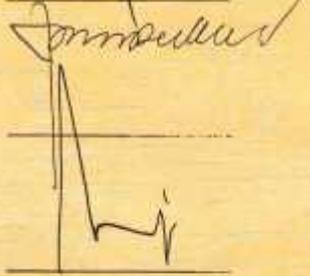
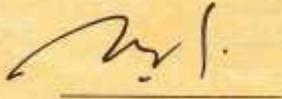
Temuan di atas mengimplikasikan bahwa iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Efrison*
NIM. : 19019

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>18/08-2014</u>
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>12-08-2014</u>
Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 	Ketua Program Studi/Konsentrasi 	
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> NIP. 19580325 199403 2 001	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> NIP. 19630320 198803 1 002	

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Efrison*

NIM. : 19019

Tanggal Ujian : 5 - 8 - 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “**Kontribusi Iklim Komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota**”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2014
Saya yang menyatakan,

Efrison,
Nim. 19019

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd. dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Mukhaiyar, Dr. Yahya, M.Pd., dan Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri Kecamatan Suliki, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ibu dan Ayah, terimakasih untuk pengorbanannya yang luar biasa.
8. Teristimewa untuk istriku tercinta (Yulia) dan anak-anakku tersayang (Efdhil Frasyaumi dan Diahwanti Syukriani), yang dengan penuh

kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Agustus 2014
Penulis,

Efrison,
Nim. 19019

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Guru.....	16
2. Iklim Komunikasi.....	24
3. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah.....	32
B. Penelitian yang Relevan.....	47
C. Kerangka Pemikiran.....	49
D. Hipotesis Penelitian	52

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel.....	53

C. Definisi Operasional	57
D. Instrumen Penelitian	58
E. Pengumpulan Data	63
F. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	67
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	73
C. Pengujian Hipotesis	77
D. Pembahasan	90
E. Keterbatasan Penelitian.....	103
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	104
B. Implikasi Penelitian	106
C. Saran	111
DAFTAR RUJUKAN.....	115
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Jenjang Pendidikan dan Masa Kerja.....	55
2. Hasil Perhitungan Sampel	56
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	57
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	59
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen.....	61
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	62
7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru.....	67
8. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru	68
9. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Komunikasi.....	69
10. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Iklim Komunikasi.....	70
11. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah	72
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Pelaksanaan Supervisi Kepala sekolah	73
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	74
14. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	75
15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y	77
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y	77
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Iklim Komunikasi dan Kinerja Guru	78
18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Iklim Komunikasi dan Kinerja Guru.....	79
19. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	79
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dengan Variabel Kinerja Guru	81

21. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Variabel Kinerja Guru	82
22. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Pelaksanaan Supervisi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru.....	83
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Iklim Komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	84
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Iklim Komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	85
25. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Iklim Komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap KinerjaGuru	86
26. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Iklim Komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Variabel Kinerja Guru	88
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Guru.....	6
2. Kerangka Pemikiran	51
3. Histogram Kinerja Guru	68
4. Histogram Iklim Komunikasi	70
5. Histogram Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah	72
6. Regresi Linier Iklim Komunikasi dan Kinerja Guru	80
7. Regresi Linier Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	83
8. Regresi Ganda Iklim Komunikasi dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	87

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba.....	118
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Kinerja Guru	132
b. Iklim Komunikasi	136
c. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah.....	138
3. Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen	140
a. Kinerja guru	141
b. Iklim komunikasi	144
c. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah.....	146
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian	148
5. Instrumen Penelitian.....	149
6. Data Mentah Variabel Penelitian.....	162
7. Rekapitulasi Data Penelitian.....	172
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frejuensi Masing-masing Variabel	174
9. Uji Normalitas	180
10. Uji Homogenitas.....	181
11. Uji Independensi.....	182
12. UjiLinieritas.....	183
13. Pengujian Hipotesis Pertama.....	184
14. Pengujian Hipotesis Kedua.....	185
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	186
16. Korelasi Parsial.....	187
17. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	188
18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana.....	190
19. Surat Izin Penelitian dari UPT Pendidikan Kecamatan Suliki	191
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	192

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan yang terjadi dalam berbagai bidang saat ini menuntut terjadinya peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang tersebut. Pengembangan dan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam GBHN yaitu:

”...untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani”.

Selanjutnya, dalam Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa ”Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Artinya, melalui penyelenggaraan pendidikan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa serta menciptakan manusia yang berkualitas.

Guru memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebagai orang yang berada pada garis depan penyelenggaraan proses pembelajaran maka guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menentukan kesuksesan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Achmadi (1993:6) menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber belajar, serta sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan di sekolah terletak pada kinerja guru. Artinya, ujung tombak penentu keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran ada pada guru, yang tergambar pada kinerja yang ditampilkannya.

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan, diberikan, seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2000:27). Artinya, jika mengkaji mengenai kinerja guru berarti erat kaitannya dengan hasil kerja yang ditampilkan oleh guru. Guru dalam rangka memperoleh hasil kerja yang optimal perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan di bidangnya. Selanjutnya, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ini harus didukung pula oleh komunikasi dan pelaksanaan supervisi.

Pemerintah, sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan pendidikan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya yang dilakukan terhadap peningkatan kinerja guru ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Artinya, jika kualitas pembelajaran meningkat maka hasil atau

output dari proses pembelajaran juga akan meningkat. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk peningkatan kinerja guru ini di antaranya adalah: 1) memberikan kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi melalui pemberian beasiswa, dan 2) mengikutsertakan guru dalam kegiatan pendidikan seperti seminar, pendidikan dan latihan, *workshop*, serta 3) menyediakan wadah bagi para guru untuk saling berkomunikasi/bermusyawarah membicarakan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tanggungjawabnya melalui Kelompok Kerja Guru (KKG).

Namun, upaya yang dilakukan untuk peningkatan kinerja guru ini belumlah menampakkan hasil yang optimal. Ini terlihat dari pengamatan yang penulis lakukan di SD Negeri Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota pada tanggal 02 – 14 April 2012. Dari hasil pengamatan terlihat bahwa: 1) masih adanya guru yang belum melengkapi dan menyiapkan perangkat pembelajaran, 2) masih adanya guru yang mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya pada saat akan diadakan pengawasan, 3) masih adanya guru yang masih menggunakan perencanaan pembelajaran maupun silabus pada tahun sebelumnya tanpa merevisi/menyesuaikan terhadap kurikulum yang berlaku saat ini, 4) masih adanya ditemukannya guru yang tidak memeriksa hasil ulangan harian siswa, 5) masih adanya anggapan dari para guru bahwasanya pekerjaan guru merupakan tugas-tugas rutin untuk memperoleh gaji semata, 6) masih adanya guru yang meninggalkan kelas untuk melakukan kegiatan lainnya

seperti makan dikafe atau duduk-duduk di kantor, setelah memberikan tugas kepada siswa, 7) masih adanya guru yang tidak menginformasikan ketidakhadirannya di sekolah kepada manajemen sekolah maupun rekan sesama guru, 9) masih adanya guru yang memberikan materi dengan sistem kejar target saat akan menghadapi ujian, 10) masih adanya guru yang enggan untuk melakukan analisis setelah dikakukannya evaluasi penilaian, sehingga butir soal yang belum dikuasai oleh siswa tidak terlihat, akibatnya indikator-indikator yang belum tercapai sesuai KKM tidak diketahui oleh guru. Uraian fenomena di atas memberikan gambaran bahwa kinerja guru SD Negeri Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota masih rendah dan perlu ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Masih rendahnya kinerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan kurang baiknya iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi kepala. Arni Muhammad (2011:206) menyatakan bahwa iklim komunikasi yang berlangsung dalam sebuah organisasi ikut menentukan baik buruknya hasil kerja (kinerja) yang dimiliki oleh anggota organisasi. Selanjutnya, Sri Banun Muslim (2010:185) menyatakan bahwa kinerja seorang guru ikut dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Artinya, tinggi atau rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh iklim komunikasi yang terjadi dalam sekolah dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SD Negeri Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota menunjukkan bahwa iklim komunikasi di sekolah

tersebut belum berlangsung dengan baik/efektif. Ini terlihat dari ketidak terbukaan antara kepala sekolah dengan guru dalam berkomunikasi, serta ketidakjelasan terhadap informasi yang beredar di sekolah. Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru-guru SD Negeri Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota diketahui bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah belum berlangsung dengan baik. Mereka menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah belum menyentuh seluruh guru-guru yang ada di sekolah. Artinya, masih ada diantara guru-guru yang jarang atau bahkan belum pernah disupervisi.

Dengan melihat fenomena di lapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas *output* pendidikan SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota.

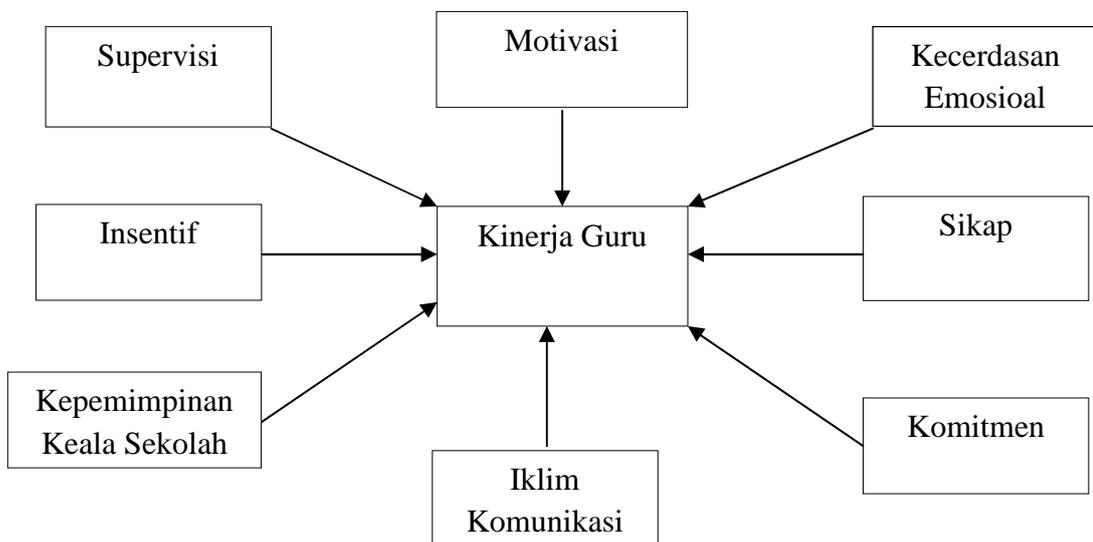
B. Identifikasi Masalah

Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas. Terselenggaranya proses pembelajaran yang berkualitas dipengaruhi oleh

kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Mengingat begitu pentingnya kinerja guru ini, maka perlu dikaji faktor – faktor yang ikut mempengaruhinya. Mitrani dan Dalziel (1995:10) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain; tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, komitmen. Selanjutnya, Anoraga (2000:195) mengklasifikasikan faktor tersebut atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain kecerdasan emosional, sikap, minat dan persepsi, motivasi kerja, kepribadian, sedangkan faktor eksternal adalah struktur tugas, iklim sekolah, supervisi, kepemimpinan, komunikasi dan sistem imbalan.

Merujuk pada uraian pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor: supervisi, motivasi, kecerdasan emosional, sikap, komitmen, iklim sekolah, komunikasi, kepemimpinan dan insentif yang diterima. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1: Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Guru

Supervisi pada dasarnya merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi yang dilaksanakan dengan baik akan dapat memperbaiki pelaksanaan tugas-tugas guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang terjadi di lapangan, terlihat bahwa pelaksanaan supervisi cenderung mencari-cari kesalahan guru dan tidak mencarikan tindak lanjut pemecahannya. Selain itu, program supervisi, proses pelaksanaan pelaksanaan supervisi, teknik yang digunakan, aspek/materi yang disupervisi kurang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi guru. Hal ini menjadi pemicu munculnya perasaan negative dari guru yang merasa bahwa supervisi belum dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas mereka. Seiring dengan itu, hal ini juga menjadi penyebab guru takut/enggan bila disupervisi, karena tidak mau dicari-cari kesalahannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Motivasi merupakan faktor dapat mempengaruhi kinerja guru, karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau dan berkeinginan untuk melaksanakan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Dengan timbul motivasi diri guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, maka guru akan berusaha bagaimana mewujudkan pembelajaran Pakem (Pembelajaran Aktif Kreatif Efektif dan Menyenangkan) sehingga akan diperoleh hasil belajar yang optimal. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru yang

motivasi sudah mulai pudar, hal ini terlihat dari kurangnya kesungguhan, keseriusan dan ketekunan mereka dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengendalikan emosi. Bagi seorang guru kecerdasan emosional sangat diperlukan sekali dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagaimana diketahui, guru akan selalu berhadapan dengan peserta didik, rekan sejawat, kepala sekolah, personil lainnya dan masyarakat. Apabila emosi guru tidak terkendali, maka berdampak pada kinerja mereka terutama pada pelaksanaan proses pembelajaran. Dapat diartikan semakin baik kecerdasan emosional seorang guru tentunya akan semakin mempengaruhi kemampuannya dalam memahami dan mengendalikan emosinya dalam situasi dan kondisi apapun, sehingga tugas dan tanggungjawab yang dilakukannya menunjukkan hasil yang lebih baik pula. Namun, di lapangan terlihat bahwa masih ada guru-guru yang kurang mampu mengelola emosi, mengatur suasana hati, memahami peserta didiknya, bahkan cenderung berprasangka tidak baik terhadap masalah yang dihadapi di sekolah, sehingga mengakibatkan tugas guru tidak terlaksana dengan baik.

Sikap menurut Mouly (1997:284) adalah pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang melihat sesuatu secara spesifik dengan cara-cara tertentu. Orang yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik dibanding

dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Guru yang mempunyai sikap positif terhadap tugasnya, akan melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan lebih baik serta terlihat dari cara melaksanakan tugasnya, yang berusaha menampilkan dan memperlihatkan pekerjaannya dengan sempurna. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila guru mempunyai sikap negatif terhadap profesinya dia tidak akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja dari guru tersebut. Fenomena di lapangan menggambarkan masih adanya guru yang memiliki sikap negatif terhadap profesinya. Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tampilkan yang tidak menunjukkan layak perilaku seorang guru seperti cara berpakaian, berbicara serta bergaul dengan lingkungan.

Selanjutnya faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen. Komitmen merupakan kesungguhan dari dalam hati untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Seorang guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab, tanpa rasa keterpaksaan dan loyalitas tinggi sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka. Kenyataan yang ditemui di lapangan terlihat bahwa masih adanya guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. Ini terlihat dari ketidakseriusan guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran.

Iklm komunikasi diduga mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat esensial bagi kelancaran tugas-tugas di sekolah. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru, guru dengan pegawai tata usaha, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa, tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Iklm komunikasi yang kondusif dapat menjalin hubungan yang akrab dan kerjasama yang harmonis di sekolah sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Iklm komunikasi yang kondusif akan menimbulkan semangat guru dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika kondisi lapangan/sekolah menggambarkan iklm komunikasi yang kurang kondusif maka dapat menyebabkan menurunnya semangat mereka untuk bekerja, sehingga kinerjanya pun menurun. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa jika iklm komunikasi terwujud dengan baik maka guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik pula. Namun, kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa iklm komunikasi belum berlangsung dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari ketidakterbukaan antara guru dengan sesamanya, antara guru dan kepala sekolah dalam mengemukakan permasalahan, selain itu hal ini juga terlihat dari adanya rasa curiga mencurigai diantara sesama guru.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki guru. Artinya sebagai seorang pimpinan,

kepala sekolah berperan mengendalikan kegiatan yang ada di sekolah termasuk mengendalikan guru-guru. Pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dapat berupa pemberian perhatian, arahan, bimbingan, dan petunjuk yang jelas serta pembinaan mengenai pelaksanaan tugas mereka sebagai guru. Jika kepala sekolah mampu memberikan arahan dan pembinaan yang baik terhadap guru maka guru pun juga akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. Namun, fenomena yang tampak di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah terkesan kurang peduli terhadap guru. Hal ini terungkap dari pernyataan yang disampaikan guru bahwa mereka merasa kurang mendapatkan perhatian dan penghargaan dari kepala sekolah. Selain itu guru juga merasa bahwa kepala sekolah kurang peduli terhadap permasalahan atau kendala yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas.

Insentif yang diterima atau yang diberikan kepada guru akan dapat memberikan semangat kepada guru dalam bekerja. Pada hakikatnya, insentif yang diterima guru disesuaikan dengan beban pekerjaan yang dilakukannya. Insentif yang diberikan kepada guru dapat berupa materil maupun non materil. Insentif yang diberikan kepada guru bertujuan untuk menghargai dan memacu mereka untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Artinya jika guru giat dalam bekerja maka kinerjanya pun akan meningkat. Namun, fenomena yang ditemukan di lapangan menggambarkan bahwa masih ada guru yang tidak menerima insentif dalam melaksanakan

pekerjaannya, misal masih adanya guru yang melaksanakan kegiatan di luar sekolah yang tidak diberikan uang transportasi padahal dananya ada. Selain itu, masih adanya guru yang merasa hasil kerjanya tidak memperoleh imbalan berupa insentif non materil dari kepala sekolah dan rekan kerja. Jika hal ini dibiarkan berlangsung maka dikhawatirkan akan menurunkan gairah kerja guru yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas maka faktor yang diteliti dibatasi pada dua faktor saja yaitu Iklim Komunikasi dan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Pemilihan kedua faktor ini didasarkan karena fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan faktor yang dominan bermasalah di lapangan dan diduga berkontribusi cukup dominan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan paparan di atas maka yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kontribusi Iklim Komunikasi dan pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Apakah pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah Iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini mengungkapkan:

1. Kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Kontribusi pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Kontribusi iklim komunikasi dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu upaya meningkatkan kinerja guru.
- b. Penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan kinerja guru, efektifitas komunikasi, dan supervisi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Guru, sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru secara profesional.
- b. Kepala SD Negeri sebagai masukan untuk meningkatkan efektifitas komunikasinya dan pelaksanaan supervisi dalam rangka peningkatan kinerja guru.
- c. Pengawas SD Negeri di Unit Pelayanan Teknis Pendidikan (UPTD) Kecamatan Suliki, sebagai bahan pertimbangan dalam mencari alternatif yang lebih sempurna untuk meningkatkan kinerja guru.
- d. Peneliti, yang merupakan sarana untuk mempertajam pengetahuan peneliti, serta persyaratan untuk mendapatkan gelar master pendidikan.

- e. Peneliti lainnya, sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama dan sebagai masukan bahan referensi untuk meneliti di penelitian selanjutnya.