

**AKONTRIBUSI PEMBINAAN PENGAWAS SEKOLAH DAN
KOMITMEN PADA TUGAS TERHADAP KINERJA
KEPALA SEKOLAH SMP NEGERI DI
KABUPATEN TANAH DATAR**

PROPOSAL PENELITIAN



Oleh

EDISON

NIM: 91276

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

**KONSENTRASI QUALITY ASSURANCE/SCHOOL LEADERSHIP
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2009**

ABSTRACT

Edison. 2010. The Contribution of Managerial Supervision of Schools' Supervisor and Principals' Commitment on the Job toward Principals' Performance at Junior High Schools in Tanah Datar Regency. Graduate program, State University of Padang.

Principals' Performance is considered as one of the determining factors in the effort to improve the quality of education. On the basis of preliminary survey, the researcher noticed that the principals' performance at Junior High Schools in Tanah Datar Regency was low. This condition was presumed to be the effect of several factors, two of which were considered to be more dominant: Managerial Supervision of Schools' Supervisor and Principals' Commitment on the Job.

This study was intended to know to what extent the two independent variables contribute to principals' performance. Three hypotheses were proposed: (1) managerial supervision of schools' supervisor contributed toward principals' performance, (2) principals commitment on the job contributed toward principals' performance, and (3) simultaneously, managerial supervision of schools' supervisor and principals' commitment contributed toward principals' performance.

This study was quantitatively approached with the population of 42 principals of Junior High School at Tanah Datar Regency of whom 27 were selected as research sample using stratified proportional random sampling technique. To collect data a Likert Scale- like questionnaire was used, and the data were then analyzed by applying correlation and regression technique.

The result of data analyses show the followings: (a) managerial supervision of schools' supervisor significantly contributes 25,7% toward principals' performance, (b) principals' commitment on the job significantly contributes 24,1% toward principals' performance, and (c) simultaneously, managerial supervision on schools' supervisor and principals' commitment on the job contribute 41,8% toward principals' performance. Predictive power of the two variables is 41,8% while 58,2% of the predictive power is shared by other factors not treated in this study. Based on the result of analyses descriptive seen that principals' performance is including at enough category with score average of 73,4%, and managerial supervision of schools supervisor stays at enough category with score average 64,5%, while principals' commitment on the job stays at enough category with score average of 73,4%.

ABSTRAK

Edison. 2010. Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas terhadap Kinerja Kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

Kinerja kepala sekolah dianggap sebagai salah satu faktor yang penting dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dalam pengamatan sementara terlihat bahwa kinerja kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar masih rendah. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen kepala sekolah terhadap tugas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap seberapa besar kontribusi supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan kontribusi komitmen kepala sekolah pada tugas terhadap kinerja kepala sekolah serta kontribusi supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen kepala sekolah pada tugas secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah. Tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) supervisi manajerial pengawas sekolah berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah, (2) komitmen kepala sekolah pada tugas berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah, dan (3) supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen kepala sekolah pada tugas secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah.

Populasi penelitian ini berjumlah 42 orang kepala SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified proporsional random sampling* dengan jumlah sampel responden 27 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner model skala *Likert*, kemudian diolah dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (a) supervisi manajerial pengawas sekolah berkontribusi secara signifikan sebesar 25,7% terhadap kinerja kepala sekolah, (b) komitmen kepala sekolah pada tugas berkontribusi secara signifikan sebesar 24,1% terhadap kinerja kepala sekolah, (c) supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen kepala sekolah pada tugas secara bersama-sama berkontribusi sebesar 41,8% terhadap kinerja kepala sekolah. Daya prediksi kedua variabel tersebut adalah 41,8%, sedangkan 58,2% berasal dari faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa kinerja kepala sekolah termasuk pada kategori cukup dengan skor rata-rata 73,4%, dan supervisi manajerial pengawas sekolah berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 64,5%, sedangkan komitmen kepala sekolah pada tugas berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 73,4%.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini, tesis dengan judul "Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas terhadap kinerja Kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar' adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini memuat gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing dan masukan dari penguji.
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, dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan di ndalam daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, Maret 2010

Saya yang menyatakan,

EDISON

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis dengan judul "Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar" ini merupakan bagian dari tugas akhir guna melengkapi sebagian persyaratan penyelesaian pendidikan pascasarjana (S2) pada program studi Administrasi Pendidikan di Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari, bahwa tanpa bantuan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, penulisan tesis ini tentunya akan menemui banyak hambatan. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad dan Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed, Ed.D sebagai dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menulis tesis ini.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A, Ed.D, Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, serta Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, masing-masing sebagai penguji.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, M.Pd, selaku direktur Pascasarjana Universitas negeri Padang.
4. Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan *Ohio State University* yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
5. Para Kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar yang telah bersedia meluangkan waktu dan mengisi angket penelitian penulis ini.
6. Isteri tercinta serta anak-anak tersayang yang telah memberi dukungan moril dan materil demi tercapainya cita-cita penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

7. Rekan-rekan mahasiswa di kelas *Quality assurance/ School Leadership*, serta semua pihak yang telah ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan dan berkah atas semua amal ibadah yang telah kita lakukan. Amiin.

Padang, Maret 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman	
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah.....	6
C. Pembatasan masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja.....	15
2. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah.....	21
3. Komitmen Kepala Sekolah Pada Tugas.....	27
B. Kerangka Pemikiran.....	32
C. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Metode penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Definisi Operasional.....	41
D. Instrumen Penelitian.....	43

E. Pengumpulan Data.....	
F. Analisis Data.....	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	56
C. Pengujian Hipotesis.....	60
D. Pembahasan.....	69
..	73
E. Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	
	75
A. Kesimpulan.....	76
..	80
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	82
C. Saran-saran.....	85
DAFTAR RUJUKAN.....	s.d
LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Sebaran Populasi Berdasarkan Strata.....	38
2	Hasil Perhitungan Besar sampel Penelitian Menurut Strata.....	40
3	Penyebaran Sampel penelitian Berdasarkan Strata.....	40
4	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	44
5	Kisi-kisi Kevalidan Instrumen.....	
6	Rangkuman Hasil Analisis Reliabelitas Instrumen.....	
7	Distribusi Frekwensi Data Kinerja Kepala sekolah (Y).....	52
8	Distribusi Frekwensi Data Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah (X ₁).....	54
9	Distribusi Frekwensi Data Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas (X ₂).....	55
10	Rangkuman Hasil Pemeriksaan Distribusi data Ketiga Variabel..	57
11	Rangkuman Hasil Analisis Homogenitas (Chi Kuadrat Barlett)....	58
12	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X ₁ dan X ₂	59
13	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Supervisi Manajerial Pengawas sekolah dengan Kinerja Kepala Sekolah.....	60
14	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Kinerja Kepala sekolah.....	61
15	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komitmen Kepala sekolah pada Tugas dan Kinerja Kepala Sekolah.....	63
16	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Komitmen Kepala sekolah pada Tugas dan Kinerja Kepala sekolah.....	64
17	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi ganda Variabel Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala sekolah pada Tugas dengan Kinerja Kepala sekolah.....	65
18	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas	66

	terhadap Kinerja Kepala sekolah.....	
19	Kontribusi Efektif Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	67
20	Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Kerangka Pemikiran Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	35
2	Histogram Skor Kinerja Kepala Sekolah.....	52
3	Histogram Skor Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah.....	54
4	Histogram Skor Komitmen Kepala Sekolah pada Tugas.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Angket Penelitian.....	85
2	Uji Validitas dan Reliabelitas Angket.....	100
3	Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	111
4	Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	115
5	Distribusi Frekwensi Data.....	117
6	Data Hasil Perhitungan Uji Persyaratan Analisis.....	121
7	Data Hasil Analisis Pengujian Hipotesis.....	123
8	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	129
9	Surat Izin Melakukan Penelitian.....	130
10	Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Penelitian.....	131

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan dituntut untuk selalu berusaha agar dapat meningkatkan mutu pendidikan baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Mutu lulusan suatu sekolah akan tergantung dari kinerja kepala sekolah dan guru yang bertugas di sekolah tersebut. Setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dibutuhkan profesionalisme kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya .

Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang membuat perbedaan antara sekolah yang bermutu dengan sekolah yang biasa-biasa saja, tergantung dari bagaimana kinerja kepala sekolah tersebut. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi pada pencapaian mutu. Untuk itu, kepala sekolah haruslah diangkat dari orang-orang yang mempunyai kemampuan lebih dan memiliki wawasan yang luas. Menyikapi hal ini, maka pemerintah telah mengeluarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yang diantaranya menetapkan bahwa:

1. Kualifikasi Umum Kepala sekolah/ Madrasah adalah:
 - a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
 - b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.

- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.
 - d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/ c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non- PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
2. Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah (SMP/ MTs)
- 1) berstatus sebagai guru SMP/ MTs,
 - 2) memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/ MTs dan,
 - 3) memiliki sertifikat kepala SMP/ MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Di samping kualifikasi umum dan kualifikasi khusus tersebut, kepala sekolah juga diwajibkan memiliki kompetensi kepala sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi serta kompetensi sosial. Dengan ditetapkannya Permen Nomor 13 Tahun 2007 ini, diharapkan kualitas kepala sekolah yang diangkat akan lebih baik dari yang selama ini, sehingga kinerja kepala sekolah juga akan semakin meningkat.

Kinerja kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Mengingat begitu pentingnya peranan kinerja ini diharapkan kepala sekolah selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Apabila kepala sekolah mempunyai kinerja yang baik diharapkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya juga ikut baik. Kinerja kepala sekolah yang tinggi tentunya juga akan memberikan hasil yang maksimal terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri.

Sehubungan dengan kinerja ini, Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2008:2) menyatakan bahwa "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga

bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya". Dari kutipan tersebut dapat dimaknai bahwa kinerja kepala sekolah tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dicapai saja, namun juga bagaimana kepala sekolah mengerjakan tugas-tugas tersebut. Untuk itu, cara kerja seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangatlah berarti dalam rangka mencapai kemajuan sekolah secara keseluruhan

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di beberapa SMP di Kabupaten Tanah Datar, terlihat bahwa kinerja kepala sekolah masih belum memuaskan yang teramati dari fenomena yang nampak seperti (1) pelaksanaan supervisi kelas oleh kepala sekolah belum terlaksana sesuai program, hal ini didasarkan dari temuan pengawas sekolah dalam penilaian kinerja kepala sekolah Tahun 2009 di Kabupaten Tanah Datar yang menyatakan bahwa tidak sampai 50 % kepala sekolah yang melaksanakan supervisi kepada guru di sekolah yang mereka pimpin, (2) masih banyak kepala sekolah yang belum mampu membuat RKAS (Rencana Kerja Anggaran Sekolah) secara lengkap yang mengacu kepada 8 standar pendidikan nasional. Hal ini terungkap dalam kegiatan *workshop* kepala SMP Kabupaten Tanah Datar dimana dari 42 SMP Negeri yang ada, hanya sekitar 15 sekolah saja yang dapat menyiapkan RKAS secara lengkap, (3) belum terlihatnya inovasi kepala sekolah dalam kegiatan kewirausahaan yang mampu memberikan kontribusi di bidang finansial selain dari anggaran yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini didasarkan pada data yang menunjukkan bahwa hanya beberapa sekolah

saja yang mampu menjalin hubungan kerjasama dengan perusahaan ataupun alumni sekolah.

Di samping gejala-gejala di atas, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan, ada beberapa keluhan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya seperti kurang maksimalnya pembinaan yang dilakukan oleh pengawas terhadap kepala sekolah baik dalam bidang administrasi, manajemen sekolah maupun supervisi manajerial. Kegiatan administrasi dan manajemen sekolah sepertinya sudah dipercayakan sepenuhnya kepada kepala sekolah saja sehingga proses pembinaan dari pengawas dalam bentuk supervisi manajerial jarang dilaksanakan.

Dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah, pembinaan dari pengawas sekolah berupa supervisi manajerial perlu ditingkatkan agar pengelolaan sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah berjalan lebih efektif dan efisien. Pelaksanaan pembinaan pengawas sekolah melalui kegiatan supervisi manajerial diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dalam bidang administrasi dan manajemen sekolah. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siahaan dkk (2006:39) bahwa pengawas haruslah terlibat aktif dalam memberikan bantuan kepada personil sekolah yang memerlukan bantuan dalam mengatasi atau memecahkan masalahnya, yang berkaitan dengan tugas-tugas di sekolah. Dengan adanya kegiatan supervisi manajerial yang terencana dari pengawas terhadap kepala sekolah, diharapkan semangat, keterampilan serta mutu kerja kepala sekolah akan meningkat

secara bertahap. Layanan dan perhatian dari pengawas sekolah ini diperkirakan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja kepala sekolah.

Di samping supervisi manajerial, komitmen kepala sekolah terhadap tugas juga merupakan salah satu aspek yang penting dalam pencapaian kinerja kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi pada tugas akan memiliki loyalitas yang tinggi pula baik kepada pimpinan maupun pada lembaga yang dipimpinnya. Hoy dan miskel (1088: 104) berpendapat bahwa " seorang bawahan yang loyalitasnya tinggi kepada atasan atau lembaga biasanya menunjukkan kepatuhan, rasa hormat, kesetiaan serta disiplin kerja yang tinggi". Komitmen yang tinggi akan membentuk suatu perilaku yang positif dalam bekerja sehingga rasa kepedulian, keterlibatan serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga semakin tinggi. Sehubungan dengan hal ini Arikunto (1998:165) menyatakan bahwa "komitmen bukan sekadar keterlibatan saja, komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi".

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar terlihat bahwa komitmen kepala sekolah pada tugas masih rendah yang ditandai dengan seringnya kepala sekolah meninggalkan lokasi sekolah tanpa alasan yang jelas, kurang aktif dalam mencari peluang untuk mengembangkan sekolah, serta tidak terlihatnya pengorbanan yang maksimal baik dari segi pikiran, tindakan serta waktu yang diberikan untuk mengelola sekolah yang dipimpinnya. Dengan

komitmen yang rendah ini tentunya pelaksanaan tugas kepala sekolah tidak akan memuaskan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu, komitmen kepala sekolah yang rendah juga dikuatirkan akan membawa dampak negatif kepada guru dan karyawan, dimana guru dan karyawan juga tidak akan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk mengungkapkan hal tersebut dalam sebuah penelitian dengan judul "Kontribusi Supervisi manajerial Pengawas Sekolah dan Komitmen Kepala sekolah Pada Tugas terhadap Kinerja Kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar".

B. Identifikasi Masalah

Jabatan yang diemban kepala sekolah menuntut kesanggupan dan komitmen yang tinggi. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan yang optimal dalam upaya merencankana dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berbagai faktor diduga berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, baik yang bersifat internal maupun bersifat eksternal. Faktor yang bersifat internal adalah faktor yang bersumber dari dalam diri seorang kepala sekolah, sedangkan faktor yang bersifat eksternal yaitu yang bersumber dari luar diri kepala sekolah.

Mitrani (dalam Pakar,1995) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain tanggung jawab, kebebasan, standar kerja yang jelas, supervisi, motivasi, dan pengetahuan. Timpe (1993:32)

mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) kepemimpinan, (4) sikap dan (5) komitmen. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah terdiri dari komitmen, sikap, kemampuan, motivasi, minat dan pengetahuan, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja, standar kerja yang jelas, kepemimpinan, supervisi dan sarana prasarana.

Faktor internal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah salah satunya adalah pengetahuan. Pengetahuan yang luas akan membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugasnya, sebab kegiatan kepala sekolah yang sangat kompleks akan membutuhkan pengetahuan yang lebih luas agar dapat menghasilkan mutu sekolah yang lebih baik. Kepala sekolah yang memiliki pengetahuan yang baik tentunya akan lebih baik kinerjanya dalam mengelola sekolah.

Komitmen kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab juga akan menjadi kekuatan penggerak yang ampuh dalam menjalankan tugasnya. Dengan komitmen yang tinggi, semua kendala yang dihadapi akan dapat diatasi sehingga tidak ada kata sulit dalam melaksanakan kegiatan. Komitmen yang kuat juga akan meningkatkan semangat kerja, baik bagi kepala sekolah itu sendiri maupun bagi guru serta karyawan, sehingga pencapaian kinerja juga akan semakin meningkat. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa komitmen kepala sekolah dalam menjalankan tugas belum sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah sering meninggalkan sekolah dengan

alasan dinas luar atau pergi rapat ke tempat lain, sedangkan urusan di sekolah sendiri terkadang terabaikan. Ada juga kepala sekolah yang kurang peduli dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh guru seperti guru yang datang terlambat, atau guru yang mempercepat anak-anak pulang sehingga terlihat bahwa komitmen kepala sekolah untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya masih rendah.

Selain dari itu, pencapaian kinerja kepala sekolah juga tidak terlepas dari faktor kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah. Dengan kemampuan yang tinggi, baik kemampuan intelektual maupun manajerial, kepala sekolah akan lebih mudah dalam mengurus segala sesuatunya. Pengambilan kebijakan dan keputusan yang selalu mewarnai pelaksanaan tugas kepala sekolah akan lebih bermutu apabila kepala sekolah memiliki kemampuan intelektual yang baik. Kemampuan manajerial akan membantu kepala sekolah dalam mencari cara yang tepat dalam melaksanakan keputusan serta kebijakan seperti pembagian tugas, penyusunan strategi dan lain sebagainya. Namun demikian, kondisi di lapangan masih menunjukkan bahwa tidak semua kepala sekolah memiliki kemauan untuk mengasah kemampuannya baik melalui jenjang pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan. Hal ini terlihat dengan masih sedikitnya jumlah kepala sekolah yang berpredikat pendidikan S2 atau S3, sehingga kebanyakan diantaranya hanya mengandalkan pengalaman lapangan semata-mata.

Faktor minat juga diduga akan mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Minat yang tinggi akan mendorong kepala sekolah untuk bekerja

lebih maksimal dalam upaya mencapai apa yang diinginkannya. Apabila kepala sekolah bekerja secara maksimal tentunya pencapaiannya juga akan semakin meningkat.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga tidak kenal menyerah sampai apa yang diinginkannya tercapai. Hal ini tentunya akan memberi dampak positif terhadap pencapaian kinerjanya. Kenyataan di lapangan terlihat masih banyak kepala sekolah yang kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja seperti yang ditunjukkan oleh kurang gigihnya usaha kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolahnya sehingga dari tahun ke tahun prestasinya tidak pernah meningkat.

Faktor eksternal juga diduga turut memberi kontribusi terhadap pencapaian kinerja kepala sekolah. Agar terciptanya suasana kerja yang baik dan menyenangkan, dibutuhkan lingkungan kerja yang dapat mendukung terciptanya suasana kerja kondusif sehingga kepala sekolah dapat bekerja secara optimal. Apabila kepala sekolah dapat bekerja secara optimal, tentu kinerjanya juga akan meningkat. Namun sering terlihat bahwa lingkungan kerja kepala sekolah tidak menunjang untuk dapat bekerja secara maksimal. Ruang kerja kepala sekolah sering dipenuhi dengan peralatan-peralatan sekolah yang dianggap rawan kerusakan atau rawan kehilangan seperti laptop, in focus, tape recorder dan peralatan elektronik lainnya. Di samping itu sering juga terlihat berkas-

berkas kerja yang semakin hari semakin banyak tanpa ada yang menata dengan baik.

Kepemimpinan kepala sekolah juga akan memberi warna suasana hati guru-guru serta pegawai. Dengan kepemimpinan yang efektif, guru dan karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semua tugas yang dibebankan kepada guru dan karyawan tersebut akan dapat diselesaikannya dengan baik. Dengan demikian, tentunya kinerja kepala sekolah juga akan meningkat pula. Kenyataan di lapangan masih banyak kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan yang otoriter, sehingga tidak jarang terjadi adanya jarak antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan, dimana hal ini sering menjadi ganjalan bagi kepala sekolah dalam menjalankan program kerjanya.

Dukungan sarana prasarana yang memadai juga diduga turut berperan dalam menciptakan kemudahan, kegairahan serta semangat dalam bekerja, sehingga kinerja kepala sekolah semakin meningkat. Tanpa adanya dukungan sarana prasarana yang cukup tentunya sulit bagi kepala sekolah dalam mencapai target pencapaiannya. Dari pengamatan di lapangan terlihat bahwa sering kepala sekolah dipusingkan oleh keluhan guru-guru yang menuntut dilengkapinya sarana prasarana belajar serta sarana pendukung yang masih kurang disana sini, namun untuk melengkapi sarana prasarana tersebut tidaklah mudah karena membutuhkan biaya yang cukup banyak.

Supervisi manajerial yang didapat oleh kepala sekolah dari pengawas akan semakin memperkuat dan mempertajam kemampuan

kepala sekolah dalam menjalankan fungsi administrasi serta fungsi manajerialnya di sekolah. Dengan adanya supervisi manajerial yang kontiniu dari pengawas, diharapkan pelaksanaan tugas kepala sekolah akan lebih terfokus, lebih terarah serta lebih inovatif, sehingga kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Kenyataan yang ditemui di lapangan memperlihatkan bahwa supervisi manajerial yang dilakukan oleh pengawas terhadap kepala sekolah ini sangat jarang sekali dilakukan. Kedatangan pengawas ke sekolah lebih cenderung hanya terfokus kepada supervisi akademik saja seperti melihat guru mengajar, memeriksa kelengkapan administrasi guru serta kegiatan di tata usaha. Sementara pembinaan kepada kepala sekolah seakan-akan tidak diperlukan lagi karena pertemuan antara pengawas dengan kepala sekolah hanya dihabiskan untuk pembicaraan yang bukan bersifat pembinaan.

C. Pembatasan Masalah

Merujuk uraian pada identifikasi masalah di atas memperlihatkan bahwa banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Namun agar penelitian ini lebih terfokus maka perlu dilakukan pembatasan masalah hanya pada faktor supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen kepala sekolah pada tugas yang diduga cukup besar kontribusinya terhadap kinerja kepala sekolah. Alasan pemilihan kedua variabel ini adalah karena kedua variabel tersebut terlihat bermasalah di SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah supervisi manajerial pengawas sekolah berkontribusi terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar?
2. Apakah komitmen Kepala Sekolah pada tugas berkontribusi terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar?
3. Apakah supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen kepala sekolah pada tugas secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi supervisi manajerial pengawas sekolah terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
2. Kontribusi komitmen pada tugas terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.
3. Kontribusi supervisi manajerial pengawas sekolah dan komitmen Kepala sekolah pada tugas secara bersama-sama terhadap kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Kepala SMP Negeri Kabupaten Tanah Datar sebagai balikan tentang kinerja mereka dalam melaksanakan tugas

2. Pengawas sekolah Kabupaten Tanah Datar sebagai masukan agar dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi manajerial pengawas kepada kepala sekolah.
3. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar untuk dapat dijadikan sebagai data tentang kinerja kepala sekolah di wilayah kerjanya, sehingga dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dalam melahirkan kebijakan tentang pengawas pendidikan dan kepala sekolah pada masa yang akan datang.
4. Bagi sekolah, sebagai balikan atas kinerja kepala sekolah selama ini, sehingga dapat dipedomani oleh kepala sekolah untuk melakukan pembenahan pada masa yang akan datang.
5. Peneliti selanjutnya, sebagai data dasar dan masukan untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang sama dengan penekanan yang berbeda.