

**KONTRIBUSI SUPERVISI MANAJERIAL PENGAWAS SEKOLAH DAN
SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH
SD NEGERI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH:

**WARNA SOLMENON
NIM. 19704**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

WARNA SOLMENON. 2012. The contribution of Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure toward The Principal Performance at Elementary School Kabupaten Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on field observations, it was observed that Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure toward The Principal Performance at Elementary School Kabupaten Pesisir Selatan were still not good. Researchers speculate that Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure contributed toward The Principal Performance at Elementary School Kabupaten Pesisir Selatan, therefore it was necessary to conduct a research to test its truth.

This research was intended to reveal Managerial Supervision School Supervisor contribution toward The Principal Performance at Elementary School Kabupaten Pesisir Selatan, to reveal Facilities and Infrastructure toward The Principal Performance at Elementary School Kabupaten Pesisir Selatan, and to reveal Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure simultaneously toward The Principal Performance at Elementary School Kabupaten Pesisir Selatan. The hypothesis tested in this study are: (1) Managerial Supervision School Supervisor contributed to The Principal Performance, (2) Principal Supervision contributed to The Principal Performance, (3) Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure simultaneously toward The Principal Performance.

The research population were all of the teachers of Elementary School at Kabupaten Pesisir Selatan, with a total sample of 210. Research sample amounted to 73 people were selected using proportional stratified random sampling technique. The research data were collected by questionnaire Likert scale models that have tested the validity and reliability. Data were analyzed with correlation and regression techniques.

The results showed that: (1) Managerial Supervision School Supervisor contributed to The Principal Performance of 21,7 %, (2) Principal Supervision contributed to The Principal Performance of 12,4%, (3) Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure simultaneously toward Teachers' Tasks Implementation of 28,3%. Based on the results of descriptive analysis shows that Managerial Supervision School Supervisor was in good category, Principal Supervision was in good category, and The Principal Performance in good category as well.

Managerial Supervision School Supervisor and Facilities and Infrastructure are two important factors that contribute to The Principal Performance in addition to other factors that could not be ignored that also contribute to Teachers' Tasks Implementation at Sekolah Dasar di Kabupaten Pesisir Selatan hat had not examined in this study.

ABSTRAK

WARNA SOLMENON, 2012. Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, teramati bahwa Kinerja Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pesisir Selatan masih kurang baik. Peneliti menduga Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pesisir Selatan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan, besarnya kontribusi Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan dan besarnya kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah, 2) Sarana Prasarana berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah, 3) Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah.

Populasi penelitian ini adalah semua Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pesisir Selatan yang jumlah populasi sebanyak 382 orang. Sampel penelitian berjumlah 62 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 21,7%. 2) Sarana Prasarana berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 12,4%. 3) Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 28,3%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah berada pada kategori baik, Sarana Prasarana berada pada kategori baik dan Kinerja Kepala Sekolah juga berada pada kategori baik.

Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana adalah dua faktor penting yang berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah di samping faktor-faktor lain yang tidak bisa diabaikan yang juga berkontribusi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Sekolah Dasar di Kabupaten Pesisir Selatan yang belum dikaji dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Warna Solmenon*

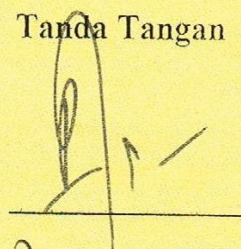
NIM. : 19704

Nama

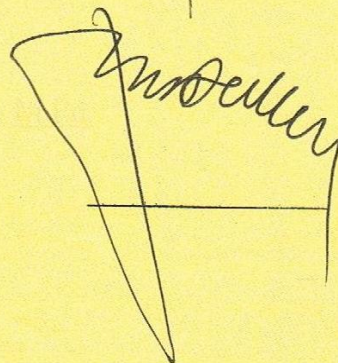
Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
Pembimbing I



Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
Pembimbing II



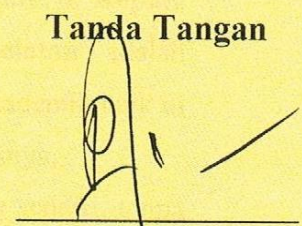
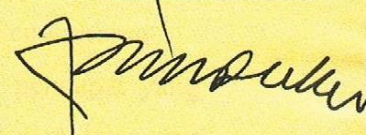
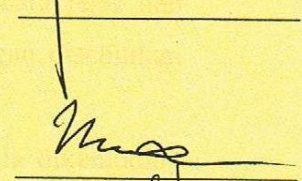
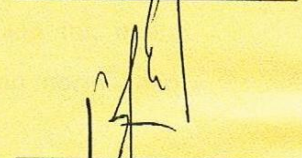
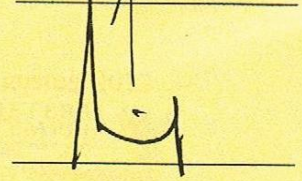
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**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>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Warna Solmenon**
NIM. : 19704
Tanggal Ujian : 30 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “**Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan**” 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 dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah penulis dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2012

Saya Yang Menyatakan

WARNA SOLMENON
NIM : 19704

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada umat manusia di alam semesta ini. Khususnya kepada penulis selaku hamba-Nya, Allah juga memberikan kekuatan, kesehatan, kesabaran serta keta'atan iman dan ilmu pengetahuan sehingga tesis yang berjudul **“Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pesisir Selatan”** ini dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Selain itu, juga dimaksudkan untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan, khususnya dibidang Kinerja Kepala Sekolah. Tesis ini merupakan hasil penelitian terhadap Kinerja Kepala Sekolah di SDN Kabupaten Pesisir Selatan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa bantuan dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak mungkin dapat diselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bantuan, arahan, bimbingan serta motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. Mukhaiyar, Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Dr. Yahya, M.Pd sebagai kontributor yang telah banyak memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Tata Usaha beserta staf yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
4. Kepala Sekolah SDN seKabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis dalam mengumpulkan data demi terlaksananya penelitian ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendorong untuk penyelesaian tesis ini.

Walaupun penulisan tesis ini telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun penulis menyadari bahwa tulisan ini masih ada kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun, mudah-mudahan dapat membantu penulis dalam penulisan karya ilmiah dimasa yang akan datang.

Akhirnya harapan penulis, tesis ini bermanfaat bagi pembaca guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, Amin Ya Rabbal'alam.

Painan , Agustus 2012
Penulis

WARNA SOLMENON

DAFTAR ISI

	Halaman
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	9
C. Pembatasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	18
1. Kinerja Kepala Sekolah.....	18
2. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah	30
3. Sarana Prasarana	36
B. Penelitian yang Relevan.....	42
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel	48

	Halaman
C. Definisi Operasional.....	53
D. Instrumen Penelitian.....	54
E. Analisis dan Pengolahan Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	61
1. Kinerja Kepala Sekolah.....	61
2. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah	63
3. Sarana Prasarana	65
B. Uji Persyaratan Analisis	68
1. Uji Normalitas	68
2. Uji Homogenitas	70
3. Uji Independensi	70
C. Pengujian Hipotesis	73
1. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah	73
2. Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah	75
3. Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah	77
D. Pembahasan	79
1. Kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah	79
2. Kontribusi Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah .	80
3. Kontribusi Kompetensi Profesional dan Sarana Prasarana secara bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Sekolah.....	81
E. Keterbatasan	83
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	84
B. Implikasi	85
C. Saran.....	87
DAFTAR RUJUKAN	89
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	47
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	49
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	49
4. Kisi-kisi Instrumen Ujicoba	53
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba	57
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen	58
7. Distribusi Frekuensi Kinerja Kepala Sekolah.....	61
8. Tingkat Capaian Responden Per Indikator Variabel Kinerja Kepala Sekolah	63
9. Distribusi Fekuensi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah.....	64
10. Tingkat Capaian Responden Per Indikator Variabel Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah	65
11. Distribusi Frekuensi Sarana Prasarana	66
12. Tingkat Capaian Responden Per Indikator Variabel Sarana Prasarana ...	67
13. Hasil Analisis Deskriptif	68
14. Rangkuman Analisis Liliefors (n=65)	69
15. Hasil Uji Kesamaan Varians	70
16. Hasil Uji Independensi	70
17. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Supervisi manajerial pengawas sekolah (X1) dengan Kinerja kepala sekolah (Y) .	72
18. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi antara Sarana prasarana (X ₂) dengan Kinerja kepala sekolah (Y)	73

Tabel	Halaman
19. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dengan Kinerja Kepala Sekolah	74
20. Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi Regresi Sederhana .	75
21. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Sarana Prasarana dengan Kinerja Kepala Sekolah	76
22. Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi Regresi Sederhana ..	79
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dengan Tiga Variabel Bebas	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah	10
2. Konstilasi Kerangka Berfikir	47
3. Histogram Kinerja Kepala Sekolah.....	62
4. Histogram Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah.....	64
5. Histogram Sarana Prasarana	67
6. Regresi Linear Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah (X_1) dan Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan persamaan garis $\hat{Y} = 152,815 + 0,424X_1$	74
7. Regresi Linear Sarana Prasarana (X_2) dan Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan persamaan garis $\hat{Y} = 138,707 + 0,548X_2$	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	93
2. Pengujian Validitas Instrumen.....	103
3. Perhitungan Realiabilittas Instrumen Penelitian.....	115
4. Rekapitulasi Data Penelitian	127
5. Deskripsi Data Penelitian.....	128
6. Persyaratan Analisis	132
7. Pengujian Hipotesis 1	144
8. Pengujian Hipotesis 2	151
9. Pengujian Hipotesis 3	158
10. Dokumentasi Penelitian	195

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan global dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, yang diperlukan bagi pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya, sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam GBHN "... adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa 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."

Dengan ketahanan dan kemandirian seseorang diharapkan bangsa Indonesia mampu menghadapi tantangan global di segala bidang. Mereka diharapkan bisa (1) meningkatkan nilai tambah, (2) dapat mengarahkan perubahan struktur masyarakat ke arah yang positif, (3) bisa bersaing dalam era globalisasi, dan (4) dapat menghindari penjajahan dalam penguasaan Iptek. Kesiapan tersebut

merupakan salah satu wujud harapan yang ditekankan oleh para menteri pendidikan 9 negara berpenduduk terbesar di New Delhi yang memuat enam peran pendidikan, yaitu : (1) ikut menggalang perdamaian dan ketertiban dunia, (2) mempersiapkan pribadi sebagai warga negara dan masyarakat, (3) pendidikan yang merata dan menyeluruh, (4) menanamkan dasar-dasar pembangunan yang berkelanjutan dan pelestarian lingkungan, (5) mempersiapkan tenaga kerja untuk pembangunan ekonomi, sehingga pendidikan perlu dikaitkan dengan kebutuhan dunia kerja, dan (6) berorientasi pada penguasaan dan pengembangan Iptek.

Selanjutnya output dari setiap sekolah atau lembaga pendidikan yang ada diharapkan bisa memasuki dunia kerja yang nyata sesuai dengan kemampuan dan keterampilan hidup yang dimiliki, sehingga tidak menyebabkan banyak pengangguran di mana-mana. Hal ini merupakan tuntutan bagi kompetensi seseorang yang harus mereka kuasai. Negara-negara maju, seperti Amerika, Inggris, Australia, dan Selandia Baru telah merumuskan tujuh kompetensi yang diperlukan oleh dunia kerja. Kompetensi tersebut berupa : (1) kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menyusun informasi, (2) kemampuan untuk berkomunikasi, (3) kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan, (4) kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu tim kerja, (5) kemampuan untuk mempergunakan teknik dan logika matematika, (6) kemampuan untuk memecahkan masalah, dan (7) kemampuan untuk memanfaatkan teknologi.

Pelaksanaan proses pendidikan yang baik dengan tatanan sistematis hingga mencapai hasil yang diinginkan dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi

kehidupan sosial masyarakat. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Keberadaan suatu sekolah sangat penting dalam kehidupan masyarakat pada dasarnya tidak terlepas dari fungsinya sebagai lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dan menentukan kualitas manusia di daerah tersebut. Kepala sekolah sebagai *top manajer* diharapkan dapat memainkan perannya dalam mempengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Manajemen pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pimpinan di unit kerjanya harus disertai dengan beberapa kualifikasi yang melekat pada tugas dan fungsinya, yaitu profesionalisasi dalam pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan Sanusi (1990), "...bahwa usaha peningkatan kemampuan manajerial sekolah harus didukung oleh profesionalisasi pekerjaan administrasi sekolah yang membuat para pejabatnya benar-benar menjadi administrator karir."

Untuk melaksanakan pekerjaan seperti ini tidaklah mudah karena pekerjaan itu menuntut adanya sejumlah kompetensi yang harus dimiliki. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan/pengetahuan, keterampilan mengendalikan emosi untuk dapat memahami diri sendiri dan orang lain. Berdasarkan hasil studi pendekatan sifat (*the trait approach*), ada tiga macam sifat pribadi yang perlu

dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat berhasil dalam memimpinnya, yakni: 1) ciri-ciri fisik (*physical characteristics*), seperti tinggi badan dan penampilan; 2) kepribadian (*personality*), seperti menjunjung tinggi harga diri (*self esteem*); berpengaruh (*dominant*), dan stabilitas emosi; dan 3) kemampuan atau kecakapan (*ability*), seperti kecerdasan umum (*general intelligence*), keaslian (*originality*), dan wawasan sosial (*social insight*)

Jika dilihat dari sudut kewenangannya dalam organisasi sekolah, maka kepala sekolah mempunyai kemampuan yang lebih besar dalam proses penciptaan kinerja sekolah yang baik dan kondusif bagi proses kegiatan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, dalam menjalankan fungsinya, kepala sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya serta melaksanakannya dengan baik. Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap seluruh aktivitas sekolah, mengelola secara baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya agar mampu menunjang terciptanya efektivitas kerja dalam proses pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga merupakan pemimpin yang tugas utamanya adalah membantu guru mengembangkan daya kesanggupannya untuk menciptakan suatu iklim kerja sekolah yang menyenangkan. Dorongan yang diberikan juga ditujukan kepada murid dan orang tua supaya mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan bersama secara efektif bagi tercapainya maksud-maksud sekolah.

Apabila fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan dengan dukungan profesionalitas yang tinggi, serta iklim organisasi sekolah yang kondusif, maka diharapkan

terwujudnya peningkatan kinerja guru, sehingga perjalanan organisasi dapat sinergis, yaitu guru menjalankan tugas profesi secara benar, bertanggung jawab dan sadar kualitas, personil lainnya melayani kepentingan stakeholders dengan penuh tanggung jawab dan disiplin serta berorientasi mutu, fasilitas yang dibutuhkan tersedia secara lengkap dan layak pakai, iklim organisasi sekolah kondusif dan mendukung keberhasilan proses belajar mengajar serta siswa dapat belajar dengan tenang, tekun, penuh kejujuran dan keikhlasan serta tanggung jawab.

Apabila gambaran tersebut terjadi, maka pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa dan peningkatan mutu pendidikan. Kinerja kepala sekolah merupakan faktor yang signifikan dalam proses pencapaian tujuan-tujuan pendidikan sekolah, sehingga apabila kinerja kepala sekolah baik maka kemajuan sekolah akan tercapai, demikian juga sebaliknya. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk berupaya keras mengelola seluruh kegiatan di sekolah seefektif dan seefisien mungkin agar proses pendidikan di sekolah sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuannya dalam pengetahuan dan wawasan serta sikap antisipatif terhadap perubahan sosial masyarakat, hal ini tentu saja dimaksudkan agar pelaksanaan tugas sebagai kepala sekolah dapat berjalan dengan baik sehingga pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Namun, kondisi tersebut nampaknya masih memerlukan proses. Masih rendahnya kemampuan kepala sekolah menyebabkan

kegagalan dikarenakan kondisi intern di sekolah itu sendiri. Keadaan tersebut terlihat di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan.

Kinerja Kepala Sekolah bukan sesuatu yang berdiri sendiri, dia dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal berkaitan dengan supra sistem sekolah yakni otoritas yang secara hirarkhis berada di atasnya seperti, Dinas Pendidikan Kabupaten serta Pemerintah Daerah Setempat. Supra sistem ini jelas akan berpengaruh pada kinerja Kepala Sekolah sebab Dinas Pendidikan punya peran koordinasi, pengawasan dan Pembinaan terhadap sekolah-sekolah, termasuk kinerja kepala sekolah, sedangkan faktor internal berkaitan dengan kemampuan atau ketrampilan kepala sekolah, serta kualitas individu kepala sekolah itu sendiri seperti sikap, minat, persepsi, kebutuhan, kompensasi serta kepribadian yang semua ini akan berpengaruh terhadap kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan fungsinya dalam proses pendidikan di sekolah.

Seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan atau ketrampilan dalam hal konsep, teknis dan kemanusiaan (*Conceptual Skill, technical Skill, Human Skill*). Keterampilan itu disebut keterampilan manajer, dan kemampuan tersebut pada dasarnya berkaitan dengan dimensi intelektual dan dimensi emosional, sehingga kedua dimensi kemampuan ini dari sudut internal akan mempengaruhi terhadap kinerja Kepala Sekolah, disamping faktor-faktor internal lainnya seperti bakat, pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Kinerja kepala Sekolah Dasar (SD) Negeri Kabupaten Pesisir Selatan masih perlu dioptimalkan, banyak faktor yang menyebabkannya diantaranya adalah

motivasi kerjanya masih rendah, lingkungan, sistem pembagian insentif, kurang optimalnya supervise, kepemimpinan kepala sekolah, sarana-prasarana, hubungan interpersonal, komunikasi antar pribadi guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan murid perlu ditingkatkan. Berbagai faktor tersebut yang penulis anggap penting dan merupakan solusi dalam peningkatan kinerja kepala sekolah melalui pola pengambilan keputusan kepala sekolah di SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan.

Kenyataan di sekolah saat ini, dan berdasarkan prasurvey pada beberapa SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan ditemui gejala-gejala berikut: dari diskusi yang dilakukan dengan kepala sekolah beserta guru-guru yang tersebar di Kabupaten Pesisir Selatan, sebagian besar kepala sekolah tidak melengkapi administrasi sekolah. Sepertinya kepala sekolah kurang memiliki kompetensi sesuai dengan profesinya sebagai pendidik maupun sebagai kepala sekolah. Ini dapat dilihat dari rutinitas pelaksanaan tugas sehari-hari seperti jarang memberikan contoh yang baik umpamanya dengan masalah-masalah aktual berkaitan dengan kemajuan pendidikan. Masih adanya kepala sekolah yang belum menguasai tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah, hal ini terlihat ketika sekolah menemui permasalahan secara internal yang membutuhkan penyelesaian sesegera mungkin, kepala sekolah merasa kebingungan dan cenderung mengambil keputusan dalam jangka waktu yang relatif lama. Sering terjadi perselisihan dalam rapat antara guru dengan kepala sekolah, dalam pengambilan keputusan kepala sekolah tidak mempertimbangkan kepentingan guru atau kepentingan sekolah malahan hanya mementingkan kepentingan sendiri.

Terlihat juga masih banyak kepala sekolah yang belum memahami kurikulum secara total, ini terbukti dalam kegiatan sehari-hari jika guru-guru bermasalah atau kurang memahami maka tempat yang tepat untuk bertanya adalah kepala sekolah tetapi kepala sekolah tidak mampu untuk menjawab dan malahan menyuruh guru untuk mempelajari kembali. Hal ini juga sering terlihat dalam kegiatan KKKS yang dilaksanakan perkecamatan, terlihat hanya beberapa orang kepala sekolah yang hanya mampu memberikan materi tentang permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran maupun kurikulum ini membuktikan tidak semua kepala sekolah memiliki kompetensinya sebagai seorang kepala sekolah.

Fenomena seperti di atas diduga disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari wawancara singkat dengan beberapa kepala sekolah juga diperoleh keterangan, bahwa adanya anggapan dari kepala sekolah bahwa pembuatan administrasi tidak berpengaruh pada nilai siswa, hanya membuang waktu dan menambah beban kerja saja. Menurut mereka pada kenyataannya tanpa administrasi mereka sudah cukup baik dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan kurikulum. Kepala sekolah juga jarang memberikan penghargaan atau teguran kepada guru yang tidak melaksanakan tugas dengan semestinya.

Hasil pengamatan sementara yang telah dilakukan selama pra survei di SD Negeri di Kabupaten Pesisir Selatan terlihat sebahagian kepala sekolah kurang menunjukkan disiplin yang baik terutama dalam mengatur dan mengelola pelaksanaan pembelajaran maupun aktivitas sekolah lainnya. Diantaranya, masih ada sebahagian kepala sekolah datang terlambat ke sekolah dan terkadang tidak

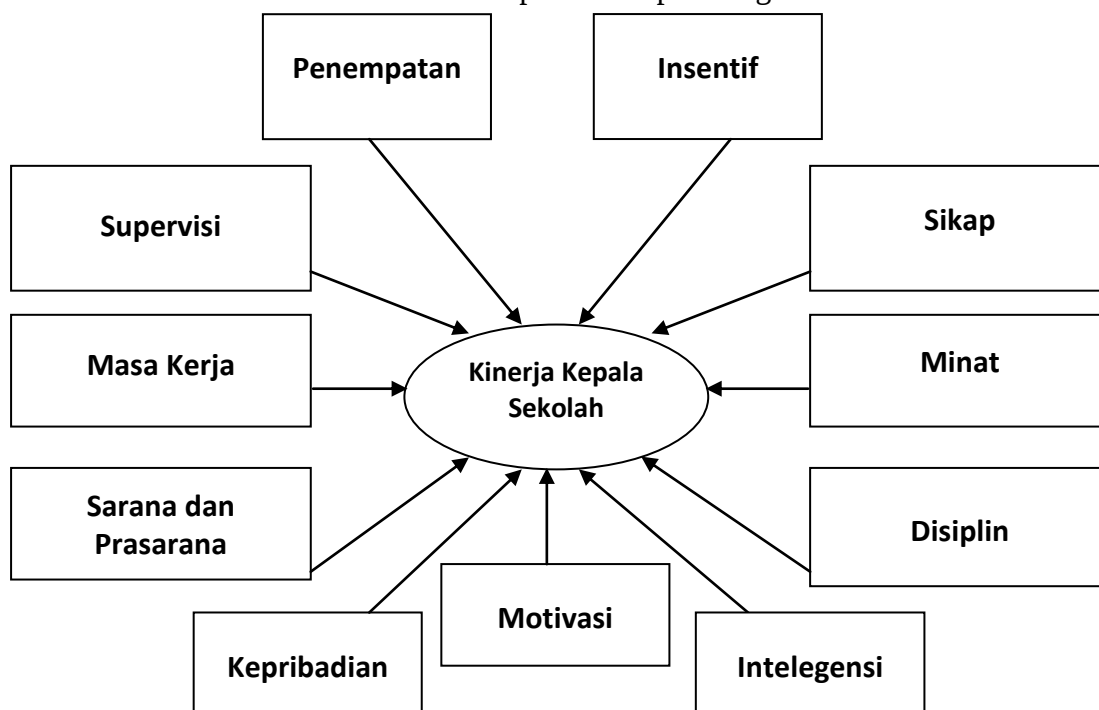
memberi tahu atas ketidak hadirannya. Jadwal mengajar yang telah disusun oleh guru sering diabaikan oleh kepala sekolah, yang harusnya kepala sekolah masuk pada jam pelajaran tersebut sering kali diganti dengan guru kelas yang bersangkutan. Tidak adanya program rapat yang terjadwal sehingga sering terjadi rapat dadakan yang membuat terbengkalainya pekerjaan guru-guru malahan ada juga sebahagian kepala sekolah yang mengadakan rapat saat jam pelajaran berlangsung sehingga terganggunya proses pembelajaran dan terbengkalainya siswa di dalam kelas.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada prasurvey tersebut, terkesan cenderung mengabaikan tugas pokok mereka. Hal tersebut mengundang pertanyaan penelitian, apa penyebab kepala sekolah kurang melaksanakan tugas dengan baik, apakah faktor yang terdapat dalam diri kepala sekolah, atau faktor luar diri kepala sekolah, sehingga tidak mendorong munculnya suasana dinamis bagi kepala sekolah untuk melaksanakan tugas? Padahal pelaksanaan tugas ini merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian tujuan pembelajaran termasuk tujuan lembaga atau sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Adanya kinerja kepala sekolah yang belum optimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya sebagai seorang pemimpin sebuah masyarakat sekolah. Menurut Suharsimi (1994:104) bahwa masalah kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap, minat, disiplin, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal seperti sarana dan prasarana, masa kerja, supervisi, penempatan, dan insentif atau gaji.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah adalah sikap, minat, disiplin, intelegensi, motivasi, kepribadian, sarana dan prasarana, masa kerja, supervisi, penempatan, dan insentif. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah

Sikap merupakan merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Sikap seorang kepala sekolah terhadap pekerjaan dapat tercermin dari kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan. Seorang kepala sekolah yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan sudah tentu menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. kinerja kepala sekolah dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa

orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Di antaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Disiplin harus dilaksanakan dengan penuh kesadaran. Nawawi (1985) mengatakan bahwa dengan kesadaran seseorang merasa perlu dan membutuhkan disiplin untuk diwujudkan dan ditaati, agar iklim organisasi/kelompok mendukung usaha, untuk berprestasi dan berkarya secara maksimal. Dengan kata lain, melalui disiplin kerja dapat tercapai suatu keberhasilan dan prestasi kerja yang baik.

Inteligensi seorang kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan pendapat Nanang (2004), yang menyatakan intelegensi adalah kecakapan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, kecakapan untuk membuat sesuatu yang bermanfaat dalam tugas. Apabila kepala sekolah memiliki intelegensi yang tinggi, maka dia akan dengan mudah memecahkan masalah yang dihadapi disaat melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi dalam diri kepala sekolah untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Motivasi kepala sekolah

sangat memengaruhi proses pembelajaran yang akhirnya akan mempengaruhi proses pembelajaran siswa di sekolah. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memperoleh prestasi yang baik dalam bekerja. Kepala sekolah yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan akan lebih berhasil dari kepala sekolah yang kurang motivasinya. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada kepala sekolah yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan.

Dalam proses melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah semestinya memperhatikan kondisi terhadap sarana prasarana. Hamalik (1999) mengemukakan bahwa sarana pendidikan adalah yang tersusun menjadi unsur-unsur manusia, material fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dengan tersedianya sarana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan sekolah, sebaliknya keterbatasan akan menghambat tujuan proses operasional sekolah.

Masa kerja merupakan sesuatu yang sangat berharga dalam hidup dan kehidupan manusia. Lamanya masa kerja tersebut akan menambah kematangan seseorang baik dalam berpikir maupun dalam bertindak dan bersikap. Kepala sekolah yang mempunyai masa kerja yang lama dalam mengajar akan cenderung lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian lamanya masa kerja mengajar kepala sekolah akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan keberhasilan pelaksanaan tugas guru. Thoha (1990:121) mengungkapkan kemampuan dapat diperoleh melalui lamanya masa kerja. Jadi dapat dipahami bahwa kepala sekolah yang mempunyai masa kerja yang lama akan lebih mampu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan guru yang sedikit masa kerjanya.

Menurut Made Pidarta (1992:43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar, proses administrasi, dan operasionalisasi kegiatan sekolah lainnya. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak supervisor untuk memperbaiki kondisi yang belum optimal di sekolah, agar tercapai pelaksanaan pembelajaran secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi manajerial dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan kinerja kepala sekolah. Kenyataan di sekolah, pengawas sekolah jarang melaksanakan supervisi. Masih ada Pengawas sekolah kalau melaksanakan supervisi, cenderung bersifat otoriter, sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan supervisor.

Menurut Jakcson (1997:45) bahwa penempatan kepala sekolah merupakan memposisikan kepala sekolah dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan kerja dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preverensi dan kepribadian guru tersebut. Lebih lanjut diungkapnya bahwa penempatan kepala sekolah pada suatu pekerjaan tertentu penting dilakukan secara seksama dan teliti. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa kelangsungan aktivitas dan kerja sekolah dapat berjalan dengan baik yang dilakukan oleh orang-orang yang tepat sehingga akan menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepala sekolah memerlukan imbalan dalam bentuk insentif. Insentif merupakan imbalan yang diterima kepala sekolah, baik berbentuk material maupun nonmaterial, Timpe (1993:66) menyatakan insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat kepala sekolah dalam bekerja. Begitu juga dengan kepala sekolah di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik, sehingga diduga berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas diduga banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah, serta melihat masing-masing variabel di lapangan, maka penulis berketetapan bahwa ada dua faktor yang sangat dominan mempengaruhi lemahnya kinerja kepala sekolah yaitu supervisi manajerial pengawas sekolah dan sarana prasarana. Kedua variabel tersebut (supervisi

manajerial oleh pengawas sekolah dan sarana prasarana) sangat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Jika pengawas sekolah melakukan supervisi manajerial terhadap kepala sekolah secara kontiniu dan terprogram dipastikan kepala sekolah akan berubah sistem bekerjanya. Dengan begitu akan diyakini kinerjanya akan meningkat.

Demikian juga halnya, jika sarana prasarana yang memadai dan lengkap akan mampu menimbulkan dorongan yang positif untuk terciptanya kinerja kepala sekolah yang baik. Moh. Surya (1997:24) menyebutkan bahwa: kondusifnya pelaksanaan kerja baik ditandai dengan kelengkapan sarana maupun prasarana yakni lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, perlu diciptakan kondisi sarana prasarana yang sebaik mungkin, misalnya tersedianya ruang belajar yang memadai, laboratorium penunjang pembelajaran, penjagaan kebersihan ruangan, tata letak, dan fasilitas lainnya.

Sarana prasarana merupakan bagian yang sangat penting dalam sistem pelayanan masyarakat. Berbagai fasilitas merupakan hal yang vital guna mendukung gerak roda pelaksanaan operasional sekolah dengan berbagai kegiatannya. Mulai dari sistem energi, bangunan, fasilitas pendukung, jaringan layanan air bersih dan kelengkapan peralatan lainnya. Dengan begitu, sarana prasarana akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang berkaitan dengan kinerja kepala sekolah.

Belum optimal dan masih lemahnya supervisi manajerial oleh pengawas sekolah dan kurang memadainya sarana prasarana akan turut menyertai lemahnya kinerja kepala sekolah. Karena, kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya

senantiasa membutuhkan pembinaan secara terarah pengawass terutama dalam aspek manajerial atau pengelolaan sekolah. Kondisi sarana prasarana sendiri juga turut mempengaruhi kinerja kepala sekolah dikarenakan kelengkapan sarana prasarana yang memadai akan membantu kelancaran dalam mengatur dan mengelola sekolah secara maksimal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah supervisi manajerial oleh pengawas sekolah berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah sarana prasarana berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah supervisi manajerial oleh pengawas sekolah dan sarana prasarana secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi supervisi manajerial oleh pengawas sekolah terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Kontribusi sarana prasarana berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan;
3. Kontribusi supervisi manajerial oleh pengawas sekolah dan sarana prasarana secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah SD Negeri Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan ilmu yang relevan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan masalah penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya khasanah pengetahuan tentang variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Kepala sekolah sebagai input dalam melengkapi sarana prasarana yang memadai yang dibutuhkan dalam mencapai kualitas mutu pendidikan.
- b. Pengawas sekolah dapat memahami bahwa supervisi manajerial yang terprogram, kontiniu jelas akan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah.
- c. Kepala Dinas Pendidikan dan pengambil kebijakan untuk melakukan pembinaan dalam upaya meningkatkan kinerja kepala sekolah.
- d. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah.
- e. Peneliti lain untuk kelanjutan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang diduga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 21,7%. Ini berarti apabila semakin tinggi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah maka akan semakin tinggi pula Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Sarana Prasarana memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 12,4%. Ini berarti apabila semakin tinggi Sarana Prasarana maka akan semakin tinggi pula Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 28,3%. Ini berarti apabila semakin tinggi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Sarana Prasarana secara bersama-sama maka akan semakin tinggi dan meningkat pula Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Pesisir Selatan.

Dari temuan tersebut dapat dimaknai bahwa Kinerja Kepala Sekolah dapat ditingkatkan dengan meningkatkan Sarana Prasarana dan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah.

B. Implikasi

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah melalui Peningkatan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah

Kepala Sekolah adalah penanggungjawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga fungsinya sangat dominan bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, sehingga situasi menjadi kondusif bagi pengembangan seluruh potensi sumber daya yang terkait.

Kinerja kepala sekolah merupakan cerminan dari mutu pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menghasilkan generasi bangsa yang baik. Bila kepala sekolah memiliki kinerja yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik tentu akan berdampak kurang baik pula terhadap peserta didiknya, sehingga akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang tidak berkualitas. Sebaliknya jika kepala sekolah memiliki kinerja yang baik maka cenderung akan mampu bekerja dengan baik serta dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah dengan baik pula, sehingga tujuan pendidikan akan dapat tercapai. Oleh sebab

itu kinerja kepala sekolah memegang fungsi penting dalam mencapai tujuan pendidikan.

Supervisi yang diberikan kepada kepala sekolah adalah bantuan yang dapat meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam bidang pengajaran, bukan peningkatan dalam hal pangkat, karir atau kesejahteraan material karena hal itu termasuk administrasi personal. Dengan demikian, bantuan dan pembinaan yang diberikan kepada kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam bidang instruksional bukan dalam bidang yang lain. Supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah terhadap kepala sekolah merupakan aktivitas mengubah cara kerja kepala sekolah agar menjadi lebih baik. Kepala sekolah yang ingin maju akan bersedia melakukan perubahan, bersedia memperbaiki atau menerima arahan dan melaksanakan apa yang disarankan oleh supervisor

Oleh karena itu perlu sekali peningkatan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah melalui kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah seperti; perencanaan supervisi oleh pengawas, pelaksanaan supervisi oleh pengawas, evaluasi pelaksanaan supervisi, tindak lanjut, kegiatan yang bertujuan meningkat kemampuan pengawas, pelatihan-pelatihan baik pada tingkat daerah maupun nasional

2. Upaya peningkatan Kinerja Kepala Sekolah melalui Sarana Prasarana

Kepala Sekolah sebagai penanggungjawab seluruh kegiatan proses pendidikan di sekolah, harus mampu menjalankan fungsinya karena terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang

dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah adalah tanggung jawab kepala sekolah, sehingga situasi menjadi kondusif bagi pengembangan seluruh potensi sumber daya yang terkait.

Untuk menunjang terlaksananya jalannya proses pembelajaran maka diperlukan Sarana dan prasarana, yang merupakan fasilitas pendukung yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran kegiatan pembelajaran di sekolah. Dengan lengkapnya sarana pendidikan seperti sumber belajar atau media belajar memudahkan siswa untuk belajar dan menguasai materi yang dipelajarinya sehingga dapat meningkatkan hasil belajarnya.

Penggunaan sarana dan prasarana dalam pendidikan akan membantu tugas kepala sekolah selama pembelajaran berlangsung. Dengan tersedianya berbagai alat tersebut, maka diharapkan guru makin giat dan bersemangat sehingga kinerja guru meningkat. Oleh sebab itu perlu penyediaan sarana prasarana yang memadai baik berupa ketersediaan fasilitas ruang dan lahan, ketersediaan media/alat bantu dalam pembelajaran, kelengkapan alat dan bahan labor, ketersediaan buku di perpustakaan.

Penyediaan sarana dan prasarana dapat diperoleh melalui bantuan pemerintah maupun swadaya dari masyarakat sekolah dan masyarakat sekitarnya melalui sumbangan dari donatur-donatur.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka diajukan beberapa saran yaitu:

1. Perlu peningkatan Kinerja Kepala Sekolah melalui peningkatan kualifikasi dirinya dalam rangka meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas dengan

mengadakan dan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar tentang menyusun program sekolah, melaksanakan program sekolah, mengevaluasi program sekolah, menindak lanjuti hasil evaluasi, menyusun laporan hasil kegiatan sekolah secara berkelanjutan baik tingkat daerah maupun nasional.

2. Perlu peningkatan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah agar Kinerja Kepala Sekolah dapat meningkat dilakukan dengan peningkatan dan pengembangan diri dalam rangka pencapaian tugas dengan mengadakan pelatihan perencanaan supervisi oleh pengawas, pelaksanaan supervisi oleh pengawas, evaluasi pelaksanaan supervisi, tindak lanjut, peningkatan disiplin, melalui forum diskusi, seminar dan ceramah tentang bagaimana peningkatan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah baik tingkat daerah maupun nasional serta pemberian penghargaan bagi guru dan kepala sekolah yang berprestasi.
3. Perlu diupayakan penyediaan dan melengkapi fasilitas yang ada di sekolah sehingga tercipta suasana dan iklim kerja yang kondusif melalui bantuan-bantuan yang diberikan oleh pemerintah maupun swadaya masyarakat sekolah dan sekitarnya, serta lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Depdikbud Ditjen Dikti P2LPTK
- Adnan, S. Sukma. 1996. Hubungan Antara Kinerja Selaku Pengajar dengan Kemampuan Mengembangkan Diri dan Kemampuan Mengelola Stres pada Widyaiswara di Lembaga Diklat Se-Sumatera Barat. Tesis : PPS IKIP Padang
- Agus Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali
- Agustiar Syah Nur. 2001. *Materi Perkuliahan Komunikasi dalam Organisasi*. Padang: Program Pascasarjana
- Ahmad Sanusi dkk. 1991. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: Depdikbud IKIP
- Akdon. 2006. *Strategi Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta
- Arni Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Bejo Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Depdikbud. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas 2003. *Undang-undang Pendidikan Nasional*, No 20 Jakarta: Depdiknas
- _____. 2005. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- _____. 2007. *Permendiknas Nomor 12 dan 13 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Goldhaber, Geral M. 2000. *Organizational Communication*, Iowa: WMC. Brown Publisher
- Griffin, Ricky W. 2000. *Organizational Behavior*, Boston: Houghton Mifflin
- Handari Nawawi . 1992. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung
- Hani Handoko T. 1977. *Manajemen*, Yogyakarta: BPF