

**KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN AIR
HANGAT KABUPATEN KERINCI DITINJAU DARI
SUPERVISI DAN IKLIM KOMUNIKASI**

TESIS



Oleh:

MUHAMMAD YANI
NIM. 10581

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRACT

Muhammad Yani, 2010. *The State Secondary School Teachers' Performance in Air Hangat sub-district of Kerinci regency Viewed from Supervision and Communication Climate*. Thesis, Graduate Program of Padang State University.

The teachers' performance is one of the factor that determine the effectiveness of learning process at school. Based on the beginning of observation from some teachers at Secondary School in Air Hangat sub-district of Kerinci regency, it indicated that they had low teachers' performance. This phenomena was considered having a strong relation with factor of supervision and communication climate, which is not effective yet.

This research intended to disclose the large contribution of supervision and communication climate toward teachers' performance at Secondary School in Air Hangat sub-district of Kerinci regency. The hypohtheses would be tested in this research were: (1). the supervision contributes to the teachers' performance. (2). the communication climate contributes to the teachers' performance. (3), both of Supervision and communication climate simultaneously contribute to the teachers' performance.

The research population was all 114 teachers of Secondary School in Air Hangat sub-district of Kerinci regency, research totaling sampling in number were 73 of them were selected to be respondents taken by *Stratified proportional random sampling technique*. Instrument used in collecting data in this research was a Questionnaire which *Liker scale* model had been tested for its validity and reliability. The data were analyzed by using the correlation as well as regression techniques.

The result of three proposed hypotheses were accepted. Both of supervision and comunication climate either partially or simultaneously contribute toward the teachers' performance. The supervision variable respectively contributed 22,40% toward teachers' performance. While the communication climate contributed 9,5 % toward the teachers' performance. This indicated that the two variables simultaneously contribute significantly 27% in improving teachers' performance beside other factors which was not involved in the present study. In other words, it could be concluded that the teachers' performance can be increased through better supervision and communication climate.

ABSTRAK

Muhammad Yani (2010). *Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci Ditinjau dari Supervisi dan Iklim Komunikasi*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Kinerja Guru merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan survei awal terhadap beberapa guru pada SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci, terindikasi memiliki kinerja yang rendah. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor supervisi dan iklim komunikasi yang belum efektif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan besarnya kontribusi supervisi dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci, Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) Iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru, (3) Supervisi dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci yang berstatus pegawai negeri sipil dan aktif mengajar, sebanyak 114 orang. Sampel penelitian sebanyak 73 orang yang diambil dengan teknik *Stratified proportional random sampling*, dengan penetapan jenjang pendidikan dan masa kerja sebagai strata populasinya. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala *Likert*, yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa ke tiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu supervisi berkontribusi dan iklim komunikasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisi berkontribusi sebesar 22,40% terhadap kinerja guru, variabel iklim komunikasi memberikan kontribusi sebesar 9,5 % terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama kedua variabel berkontribusi sebesar 27 % terhadap kinerja guru. Disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki peranan penting dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di samping faktor-faktor lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan supervisi dan iklim komunikasi. Dari temuan penelitian ini disarankan kepada Kepala SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci dan semua pihak yang terlibat untuk memperhatikan kedua faktor yaitu supervisi dan iklim komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **MUHAMMAD YANI**
Tahun Masuk/NIM : 2008/10581
Konsentrasi : Administrasi Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: **“Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci ditinjau Dari Supervisi dan Iklim Komunikasi”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi yang lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari 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 dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran 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, JUNI 2010

Saya yang menyatakan,

MUHAMMAD YANI

KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul : *“Kinerja Guru SMP di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci Ditinjau dari Supervisi dan Iklim Komunikas”*.

Tujuan penulisan Tesis ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, Program studi Administrasi Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Selama menyelesaikan Tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan support dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang tulus-setulusnya atas segala bantuan yang diberikan, baik yang bersifat moril maupun material terutama kepada yang terhormat :

1. Dra. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D dan Dr. H. Nasrullah Azis yang masing-masing sebagai pembimbing I dan II yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran, serta telah bersedia menjadi pembimbing untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Drs. Agustiar Syah Nur, M.A.,Ed.D., Ibu Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad dan Prof. Dr. Sayuti Syahara, M.S., AIFO selaku tim penguji yang telah banyak memberikan masukan materi terhadap penyusunan tesis ini.
3. Kepala Sekolah, Guru-guru, dan Karyawan SMP Negeri dalam Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci, yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk mengisi angket dan membantu segala administrasi lainnya yang berhubungan dengan tesis ini
4. Rekan-rekan seperjuangan angkatan tahun 2008 Pascasarjana Universitas Negeri Padang, Program Studi Administrasi Pendidikan

yang telah ikut memberikan partisipasi dalam penyelenggaraan seminar proposal maupun seminar hasil.

5. Teristimewa keluarga tersayang, isrtiku tercinta (Hj. YURLINA, A.Ma) dengan dukungan cinta dan perhatiannya yang dalam telah memberikan kontribusi besar dalam menyelesaikan tesis ini. Keempat buah hatiku (Putriku Mellya Oktaviana, serta Putra-putraku Muhammad Aryando dan Sikembar Muhammad Tri Julyanda, Muhammad Fefta Julyandi) dengan segala pengorbanan telah turut membantu penulis selama menyelesaikan tesis ini. Somoga semua pengerbonan dan bantuan yang diberikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Penulis sadar bahwa terdapat banyak keterbatasan dalam penulisan tesis ini, sehingga tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritikan dan saran atas tesis ini penulis terima dengan senang hati.

Padang, Juni 2010.

Penulis

Muhammad Yani

DAFTAR ISI

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	7
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Landasan Teori	17
1. Kinerja	17
2. Supervisi	21
3. Iklim Komunikasi	31
B. Kerangka Pemikiran	38
C. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Metode Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Definisi Operasional	48

D. Pengembangan Instrumen	50
E. Pengumpulan Data	55
F. Analisis Data	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	58
A. Diskripsi Data	58
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	63
C. Pengujian Hipotesis	65
D. Pembahasan	75
E. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi	80
C. Saran-saran	82
DAFTAR RUJUKAN	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian Berdasarkan Starata	44
2. Hasil Perhitungan Sampel	46
3. Penyebaran Sampel Penelitian	47
4. Kisi-kisi Instrumen Sebelum Ujicoba	51
5. Kisi-kisis Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba.....	53
6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	54
7. Rentang Ketegori Ketercapaian Variabel	56
8. Destribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)	58
9. Distribusi Frekuensi Supervisi (X1)	60
10. Distribusi Frekuensi data Iklim Komunikasi (X2)	61
11. Hasil Analisis Diskriptif	62
12. Rangkuman Hasil Uji Normalitas data Kinerja Guru, Supervisi, Iklim Komunikasi.....	63
13. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi.....	64
14. Rangkuman Hasil Uji Independensi antara Variabel, Supervisi (X1) dan Iklim Komunikasi (X2)	65
15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi dengan Kinerja Guru	66
16. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Terhadap Kinerja Guru	66
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru	68
18. Rangkuman Analisis Regresi Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru	69
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Supervisi dan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru	71
20. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru	72
21. Kontribusi Supervisi (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	73
22. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Guru	10
2. Kerangka Pemikiran	42
3. Histogram Kinerja Guru (Y)	59
4. Histogram Distribusi Supervisi	60
5. Histogram Iklim Komunikasi (X2).....	62
6. Regresi Linear Supervisi (X1) dan Kinerja Guru (Y)	67
7. Regresi Linear Iklim Komunikasi (X2) dan Kinerja Guru (Y)	70
8. Regresi Ganda Supervisi (X1), dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Izin Penelitian	87
2. Data Hasil Uji Coba Instrumen	102
3. Hasil Analisis Instrumen Uji Coba	105
4. Skor Hasil Data Penelitian	111
5. Diskripsi Data Penelitian.....	120
6. Uji Normalitas	125
7. Uji Homogenitas.....	127
8. Pengujian Hipotesis Pertama dan kedua	128
9. Pengujian Hipotesis Ketiga	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin cepat, menuntut adanya perubahan yang mendasar disegala bidang kehidupan. Untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut diperlukan adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pendidikan. Pendidikan pada dasarnya merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik individu maupun bangsa.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang sudah tertinggal, pemerintah telah melakukan berbagai upaya antara lain: (1) menerbitkan UU pendidikan yaitu UU No. 20 tahun 2003 tentang sistim pendidikan nasional dan UU Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD); (2) berusaha melaksanakan amanah yang terdapat dalam UU No. 20 seperti peningkatan anggaran pendidikan; (3) meningkatkan sarana pra-sarana pendidikan; dan (4) mengadakan berbagai penataran dan pelatihan terhadap guru-guru.

Di dalam UU No. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik guru pada semua jenis dan jenjang pendidikan diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat (S1/D-IV). Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam UUGD pasal

8 meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Kontribusi para guru sangat besar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan guru-guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi diharapkan akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap peningkatan kualitas SDM. H.A.R Tilaar (1998:64) mengemukakan bahwa tanpa mengabaikan faktor-faktor lain, guru dianggap sebagai faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Guru adalah salah satu komponen yang sangat vital di sekolah dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran. Guru merupakan pelaku utama dalam proses pembelajaran yang melahirkan lulusan yang berkualitas. Oleh sebab itu, tenaga guru harus benar-benar mempunyai kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugas dan profesinya.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai pendidik. Yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan, kemampuan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Mengingat pentingnya peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Kenyataan yang terlihat di SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci, sebagian guru belum melaksanakan

tugasnya sebagaimana tugas pokok guru, yaitu tidak membuat perangkat pembelajaran, sehingga dalam melaksanakan proses pembelajaran tidak terstruktur, guru belum melaksanakan tugas dengan efektif, seperti masuk kelas tidak tepat waktu, kurangnya kemampuan guru dalam memilih dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan materi pembelajaran, sehingga guru terkesan hanya menggunakan metode ceramah di depan kelas.

Adanya guru-guru yang belum dapat mengenali dan mengelompokkan kemampuan peserta didik yang diajarnya, serta masih ditemui guru yang tidak membuat perencanaan kegiatan perbaikan dan pengayaan bagi peserta didik yang telah melaksanakan pembelajaran, dan kepala sekolah terkesan belum optimal mengarahkan guru dalam melaksanakan tugas yang mereka emban. Persoalan tersebut di atas, menggambarkan rendahnya kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru yang diharapkan dapat secara optimal meningkatkan kualitas peserta didik, masih jauh dari yang diinginkan. Masih ditemui adanya sebagian guru yang enggan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Hal ini, dilakukan karena tidak banyak waktu untuk memeriksa hasil evaluasi yang dilaksanakan. Namun diakhir semester, nilai dan skor untuk masing-masing peserta didik pada buku laporan hasil studi seakan-akan secara otomatis telah dilakukan proses evaluasi yang berkesinambungan. Di sini menunjukkan unjuk kerja guru masih rendah, dan masih beranggapan hasil evaluasi tidak perlu dianalisis untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi oleh peserta didik yang perlu dicari pemecahannya.

Rendahnya kinerja guru terindikasi pula dari lemahnya peran guru dalam membantu kesulitan peserta didik memahami aspek pembelajaran di sekolah, baik dalam mengentaskan materi pelajaran maupun usaha terhadap ketuntasan belajar minimal peserta didik. Hal ini terindikasi dari sikap guru yang kurang peduli dalam memberikan bimbingan secara individual bagi peserta didik diluar jam pembelajaran. Terkesan adanya pemahaman guru bahwa tugas penyuluhan merupakan bidang kerja guru pembimbing saja.

Selanjutnya, rendahnya kinerja guru juga terlihat dari hasil pembelajaran yang dilaksanakan. Prestasi belajar peserta didik pada SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci, belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Dari hasil Ujian Nasional tahun pelajaran 2008/2009, posisi SMP Negeri yang ada di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci masih belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Beberapa fenomena yang diduga mempengaruhi kinerja guru sebagai diuraikan di atas adalah: (1) supervisor belum optimal memberikan bimbingan kepada para guru yang mengalami masalah dalam proses pembelajaran, (2) sebagian dari guru mengeluh dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi, dan (3) kepala sekolah terkesan belum optimal memberikan bimbingan kepada guru yang mengalami masalah tugas yang mereka emban.

Dari sisi lain, fenomena yang juga teramati dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan adalah: (1) iklim komunikasi antara para guru dengan guru, dan guru dengan kepala sekolah belum

kondusif, (2) kurangnya sifat keterbukaan para guru untuk mengemukakan pendapat dalam memecahkan suatu masalah, (3) dalam pengambilan keputusan kepala sekolah cenderung hanya meminta pendapat pada orang-orang tertentu tanpa memperhatikan pendapat guru yang memiliki nilai ide yang baik, (4) kurang terbinanya hubungan yang harmonis antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah, dan (5) kurangnya sikap saling menghargai dan mempercayai antar sesama individu yang ada di sekolah.

Dari hasil pengamatan dan wawancara penyebab rendahnya kinerja guru diduga karena faktor kurangnya peran supervisor dalam rangka melaksanakan supervisi terhadap pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan para guru di sekolah. Dari hasil pembicaraan sepintas dengan beberapa guru di sekolah terindikasi masih belum optimal supervisi yang dilakukan, baik oleh Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah maupun pengawas pendidikan yang ditugaskan dalam bidang itu.

Kenyataan yang ada pada saat ini di lapangan, menunjukkan hal yang kurang menggembirakan. Fungsi dan tugas guru sebagai tenaga pengajar, belum terlaksana secara optimal. Peran guru dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran belum begitu baik. Salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja guru yang masih rendah, ini diduga karena kegiatan supervisi dan pengawasan yang kurang mampu mempengaruhi guru terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. Faktor lain dikarenakan kurang terjalinnya hubungan yang baik antara kepala

sekolah dan guru sesama guru yang merupakan faktor rendahnya kinerja guru.

Hal ini dirasakan terkait dengan kurangnya kunjungan dan kehadiran para supervisor ke kelas, atau pengawas pendidikan ke sekolah binaan sebagai mitra kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pengawas datang ke sekolah terkesan hanya sampai pada ruang kepala sekolah. Sementara persoalan yang dihadapi guru belum mendapat perhatian serius. Fenomena ini cenderung menimbulkan kesan sebagian guru yang berpandangan bahwa pengawas belum berperan secara aktif dalam membantu guru di sekolah. Para supervisor atau pengawas pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membantu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru.

Berkenaan dengan iklim komunikasi yang terjadi di sekolah, kurang terciptanya iklim komunikasi sehingga dapat menyulitkan terjadinya interaksi antar sesama guru. Iklim komunikasi terindikasi belum berjalan dengan baik. Masing-masing guru sibuk dengan kegiatan masing-masing, persoalan pekerjaan yang dihadapi tidak dikomunikasikan dengan guru lain atau pun dengan kepala sekolah, dan rendahnya tingkat perhatian para guru terhadap persoalan di sekolah dalam melaksanakan berbagai program kerja yang telah direncanakan di sekolah. Oleh sebab itu, faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dikaji secara ilmiah dan hasilnya sebagai acuan penerapan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Fenomena-fenomena yang dikemukakan di atas, apabila tidak mendapat perhatian dari para pimpinan baik kepala sekolah maupun aparat yang terkait pada Dinas Pendidikan, akan mengakibatkan kinerja guru menjadi semakin rendah dan pada akhirnya mengakibatkan kualitas pendidikan menjadi rendah. Oleh sebab itu, peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja para guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari penjelasan pada latar belakang masalah, terdapat banyak fenomena yang diduga ikut mempengaruhi rendahnya kinerja guru. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru menurut Melayu SP. Hasibuan (2003:72) bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen, intelegensi, disiplin kerja, tanggung jawab dan suasana kerja sama. Pendapat senada dikemukakan Panji Anoraga (1992:69) bahwa kinerja dipengaruhi oleh daya tarik pekerjaan, insentif, keamanan kerja, profesionalisme, lingkungan kerja, harapan pengembangan karir, perhatian serta kepemimpinan atasan.

Agus Dharma dalam Tur Wahyudin (2009:1) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- (1) pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan, (2) pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan, (3) mekanisme kerja, mencakup sistem, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta

struktur organisasi, dan (4) lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan iklim komunikasi.

Timpe (1993b:32) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sikap, minat, disiplin kerja, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal meliputi sarana prasarana, insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya. Kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Masih pada pandangan Timpe (1993a:32) terdapat enam faktor berikut yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan (6) tindakan rekan-rekan.

Enco Mulyasa (2006:135) mengemukakan sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:

- (1) dorongan untuk bekerja atau motivasi, (2) tanggung jawab,
- (3) penghargaan, (4) minat, (5) peluang untuk berkembang,
- (6) supervisi dan pengawasan kepala sekolah, (7) hubungan dan iklim komunikasi dengan sesama, (8) kelompok diskusi terbimbing, (9) musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan kelompok kerja guru (KKG), dan (10) layanan perpustakaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: (1) motivasi, (2) supervisi, (3) iklim komunikasi, (4) minat, (5) disiplin

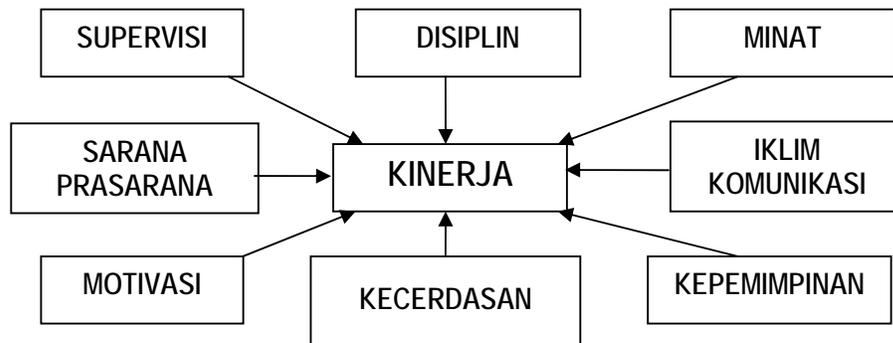
kerja, (6) kepemimpinan kepala sekolah, (7) kecerdasan, dan (8) sarana prasarana dan lain-lain.

Made Pidarta dalam Enco Mulyasa (2007:155) mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu proses yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidik. Ngalim Purwanto (1987:76) mengemukakan bahwa supervisi adalah pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Suharsimi Arikunto (2004:23) kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya dan khususnya guru, agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran, diharapkan dapat meningkat pula prestasi belajar peserta didik, dan itu berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah itu.

Selanjutnya Enco Mulyasa (2006:375) mengemukakan bahwa iklim komunikasi yang kondusif sangat penting artinya bagi pelaksanaan tugas guru, baik dalam mengajar atau berkomunikasi dengan sesama guru dan pimpinan sekolah. Apabila iklim komunikasi terasa kondusif, maka guru-guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih bersemangat dan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Guru

Minat seseorang terhadap suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya tersebut. Dewa Ketut Sukardi (1989:47) mengemukakan bahwa minat adalah perangkat mental yang merupakan kombinasi unsur kepribadian memegang peranan penting dalam mengarahkan individu pilihan tertentu, dan sangat berpengaruh mencapai prestasi suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki minat yang baik terhadap suatu pekerjaan cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan itu akan maksimal, begitu juga sebaliknya apabila seseorang tidak mempunyai minat terhadap pekerjaan yang akan dikerjakannya maka tentu hasil dari pekerjaannya tidak maksimal. Dari hasil pengamatan pada SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci masih ditemukan indikasi yang mencerminkan bahwa guru belum memiliki minat untuk menjadi guru.

Kecerdasan merupakan kemampuan dasar berfikir seseorang dalam memecahkan berbagai permasalahan dengan cara arif, cepat dan tepat. Menurut Ibrahim Bafadal (2004:62) semakin baik guru itu memahami pengetahuan bidang studi yang akan diajarkannya, akan semakin mudah peserta didik menerima informasi yang disampaikan. Seorang guru yang memiliki intelegensi yang tinggi akan dapat dengan mudah memahami materi yang akan disajikan dan dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya. Fenomena yang terlihat pada guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerenci, guru-guru sukar untuk menyelesaikan permasalahan dan mengambil keputusan dalam proses pembelajaran.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan dan bersedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu (Wayne F. Casio dalam Melayu S.P. Hasibuan, 2003:95). Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya tanpa rasa keterpaksaan tetapi penuh dedikasi, sehingga akan berdampak pada kinerja guru yang lebih baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang guru terkesan motivasi kerja mereka masih rendah.

Sarana-prasarana yang kurang lengkap akan berpengaruh terhadap semangat seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Sering terlihat adanya guru malas menjalankan tugas disebabkan karena kurangnya sarana penunjang yang tersedia. Fenomena yang ditemui

pada SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci umumnya telah memiliki sarana-prasarana khususnya laboratorium IPA yang cukup memadai namun masih ada sebagian guru yang belum memanfaatkan laboratorium IPA untuk melakukan praktikum padahal teori-teori harus dibuktikan melalui praktikum.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam era globalisasi saat ini, untuk dapat bersaing menjalankan tugasnya di suatu lembaga. Disiplin kerja merupakan syarat untuk mewujudkan keunggulan dalam persaingan di era bebas. Tanpa disiplin kerja yang baik tidak akan mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Pada SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci ditemukan indikasi yang mencerminkan masih rendahnya disiplin kerja. Hal ini terlihat masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah, terlambat masuk, ke luar kelas lebih awal sebelum bel berbunyi, sering meninggalkan kelas sedang mengajar.

Menurut Piet A. Sahertian (2008:17) supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun secara kolektif agar lebih mengerti dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Hal ini berarti supervisi merupakan layanan dan bimbingan yang diberikan oleh supervisor terhadap guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi saat ini berkaitan dengan pelaksanaan supervisi di SMP Negeri Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci terindikasi masih belum terlaksana dengan baik. Sementara

guru-guru sangat membutuhkan akan kehadiran supervisor dalam mengevaluasi dan memberikan bantuan serta arahan dalam pengembangan kemampuan mengajar. Indikasi ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan supervisor merupakan hal yang masih kurang bagi guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

Iklm komunikasi merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Arni Muhammad (2008:85) mengemukakan bahwa iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lainnya. Hubungan yang baik antar individu merupakan salah satu indikasi iklim komunikasi yang kondusif. Fenomena di SMP Negeri Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci, terkesan iklim komunikasi belum terjalin secara kondusif. Suasana ini ditandai dengan kurang terlihatnya hubungan yang harmonis antar individu yang ada, baik antara guru dengan guru, maupun antara guru dengan kepala sekolah. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan diduga penyebab rendahnya kinerja guru karena belum kondusifnya iklim komunikasi di SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

C. Pembatasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terlihat banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun demikian, peneliti perlu membatasi masalah yang akan diteliti yaitu tentang bagaimana supervisi, dan iklim komunikasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan

Air Hangat Kabupaten Kerinci. Pembatasan masalah penelitian ini didasarkan pada keterbatasan peneliti baik terhadap waktu, biaya dan kemampuan yang peneliti miliki dan agar pelaksanaan penelitian ini dapat lebih terarah, efektif dan efesiennya.

Tuntutan terhadap peningkatan kinerja para guru merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian yang serius dari kepala sekolah maupun pihak-pihak yang terkait, karena guru merupakan faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan. Agar seorang guru dapat lebih berhasil dalam melaksanakan tugas yang diembannya sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional, maka para guru harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi terhadap profesi yang ditekuninya.

Iklm komunikasi merupakan salah satu faktor di samping supervisi yang diduga sangat menentukan tingkat kinerja para guru. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah diduga sangat ditentukan oleh faktor iklim komunikasi yang ada di sekolah. Seorang kepala sekolah telah dikatakan berhasil dalam memimpin suatu sekolah apabila iklim komunikasi yang ada di sekolah berjalan dengan harmonis dan kondusif, dan semua guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa merasa terpaksa melakukan semua pekerjaan yang harus dikerjakannya.

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besar iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci?
3. Seberapa besar supervisi dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Besarnya kontribusi supervisi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.
2. Besarnya kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.
3. Besarnya kontribusi supervisi dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yaitu:

1. Para guru untuk dapat meningkatkan kesadaran mereka bahwa pentingnya supervisi yang berkaitan dengan bimbingan dan arahan untuk menjalankan tugas secara profesional, serta penciptaan iklim komunikasi yang kondusif dalam rangka untuk mewujudkan tercapainya kinerja yang tinggi.

2. Kepala sekolah sebagai masukan sehingga dapat melaksanakan supervisi dan menciptakan iklim komunikasi yang baik sebagai alternatif yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam penyusunan program sehubungan dengan peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci.
4. Peneliti sendiri untuk dapat menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya supervisi dan iklim komunikasi dalam meningkatkan kinerja dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan.
5. Akademisi lain sebagai referensi, sumber informasi dan inspirasi terkait dengan variabel-variabel yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru yang diteliti dalam penelitian ini untuk melakukan penelitian selanjutnya.