



Contents lists available at [Journal IICET](#)

**Journal of Counseling, Education and Society**

ISSN: XXXX-XXXX (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces>



## Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Leyli Desra Asrol<sup>1 \*</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>2</sup>, Yahya<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

<sup>2 3</sup>Universitas Negeri Padang

### Article Info

#### Article history:

Received Feb 23<sup>th</sup>, 2021

Revised Apr 30<sup>th</sup>, 2021

Accepted May 26<sup>th</sup>, 2021

#### Keyword:

Pengawasan Kepala Sekolah  
Kinerja Guru

### ABSTRAK

Pengawasan kepala sekolah kepada guru di sekolah merupakan salah satu acuan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Kinali Pasaman Barat sampel penelitian sebanyak 60 orang guru yang diambil secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 27,9%.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Leyli Desra Asrol,  
Universitas Negeri Padang  
Email: [leylidesra@gmail.com](mailto:leylidesra@gmail.com)

### Pendahuluan

Guru pada dasarnya memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya.(Fitria, Mukhtar, & Akbar, 2017) menyarankan agar ada upaya yang dilaksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG). Seorang guru harus mampu melakukan proses belajar mengajar yang baik dan benar agar materi yang disampaikan dapat dipahami dengan mudah oleh siswa. Guru harus bisa membuat kelas menjadi menyenangkan. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor lain, diantaranya adalah efikasi diri guru itu sendiri. Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan diri terhadap teknologi informasi. . Dengan kata lain, usaha manusia untuk mencapai sesuatu dan mewujudkan keberadaan diri yang positif, membutuhkan perasaan keunggulan pribadi (sense of personal efficacy) yang optimis. Persepsi kemanjuran yang lemah adalah hambatan internal untuk maju dan menghambat kemampuan untuk mengatasi hambatan eksternal secara efektif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh(Setiawan, 2019) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap upaya peningkatan kinerja guru. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor supervisi kepala sekolah yang memberikan pembinaan kepada guru yang bekerja di sekolah. Riset (Soe'oed, Haryaka, & Satuna, 2021) menunjukkan bahwa dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah membantu guru dalam meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga proses pembelajaran menjadi maksimal dan berkualitas. Kepala sekolah sebagai motor penggerak kemajuan dan kemajuan sekolah serta penanggung jawab memiliki peran penting untuk

meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan program. Jadi demikian tercapai, maka kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan, agar kepala sekolah mampu bertindak sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus pandai memimpin kelompok dalam pendelegasian tugas dan wewenang untuk kemajuan sekolah.

Supervisi adalah segala bantuan dari pimpinan sekolah yang menitikberatkan pada pengembangan kepemimpinan sekolah yang menitikberatkan pada pengembangan kepemimpinan guru dan sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Artinya supervisi adalah bimbingan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai rangkaian usaha pendampingan kepada guru (Soe'loed dkk, 2021). Terutama bantuan jasa profesional tidak berwujud yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas serta pengawas lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar peserta didik untuk mencapai tujuan yang maksimal. Inspeksi berasal dari istilah Inspeksi Belanda. Dalam bahasa Inggris dikenal inspeksi. Kedua kata tersebut berarti pengawasan, yang terbatas pada pengertian mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang telah diperintahkan oleh atasannya, dan tidak berusaha membantu guru. Pelakunya disebut inspektur. Seringkali kedatangan pengawas ke sekolah lebih dipersepsikan oleh guru sebagai kedatangan petugas yang ingin mencari-cari kesalahan guru sehingga sering menjadi momok.

Dengan kesan seperti itu, jika ada inspektur datang, kepala sekolah dan guru cenderung merasa takut karena merasa akan digeledah kesalahannya. Berdasarkan (Soe'loed dkk., 2021) Pengawas pendidikan bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan sekolah, mulai dari keberhasilan sekolah, masalah-masalah, administrasi, masalah pemuridan, keuangan, dan sebagainya sampai dengan proses belajar-mengajar. Pada saat pemeriksaan, kegiatan pengawas ditekankan kepada para pelaku usaha melihat lemahnya pelaksanaan sekolah untuk memberikan rasa ditaatinya tata tertib kepada guru atau kepala sekolah. Istilah pengawas dan pengawasan dilihat dari kegiatannya memiliki pengertian yang sama, oleh karena itu dapat dipertukarkan (*interchangable*). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992, Pasal 20 dibedakan istilah pengawas (yang dipakai untuk menunjukkan tugasnya di jalur pendidikan) dan pengawas (digunakan untuk menunjukkan tugas pada jalur pendidikan di luar sekolah).

Kepala sekolah sebagai supervisor yang efektif di sekolah. Kepala sekolah merupakan pusat pemimpin dalam membantu efektifitas belajar mengajar. Seperti yang kita ketahui bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Riset (Ashlan, 2017) menyimpulkan bahwa peluang pelaksanaan supervisi mengajar oleh kepala sekolah yaitu (a) kepemimpinan kepala sekolah untuk memotivasi, mengaktifkan, dan mensejahterakan guru, (b) bekerjasama dengan guru dalam melaksanakan pembelajaran program, dan (c) adanya kesadaran dan semangat guru untuk meningkatkan motivasi dalam mengajar.

## Metode

Penelitian yang penulis lakukan bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian merupakan seluruh guru SMP Negeri 2 Kinali, sampel sebanyak 60 orang guru. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1. Analisis Regresi X terhadap Y

Variabel	R	RSquare	Signifikan
X, ke Y	0.520	0.279	0.000

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi ganda R sebesar 0.520, koefisien R Square sebesar 0.279, artinya 27,9% kinerja Guru dapat dijelaskan oleh pengawasan kepala sekolah, selebihnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Serta dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki keberartian dan signifikan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru terjadwal secara teratur dan diharapkan dapat meningkatkan proses pembelajaran. Guru akan merasa setiap gerak tubuh yang dilakukannya sehingga akan berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Dan di sisi lain, supervisi kepala sekolah juga mampu menjadi bahan evaluasi bagi guru. Imron, A. (2012) menyatakan bahwa supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai rangkaian usaha pendampingan kepada guru. Terutama bantuan jasa profesional tidak berwujud yang dilakukan oleh kepala sekolah dan supervisor serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Dengan demikian berarti supervisi adalah bimbingan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dan profesionalisme seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Empat kriteria kinerja guru, yaitu (1) karakteristik pribadi, (2) proses, (3) hasil, dan (4) kombinasi a, b, dan c. Dilihat dari karakteristik pribadi, kinerja guru meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dilihat dari prosesnya, kinerja guru yang efektif akan tercapai apabila perilaku tersebut dapat menunjukkan kesesuaian dengan standar kinerja yang ditentukan. Dilihat dari hasil, dalam menilai kinerja guru harus mengacu pada hasil nyata yang dilakukan oleh guru baik kuantitas maupun kualitas pada saat melaksanakan pekerjaan.

Supervisi kepala sekolah merupakan konstruksi penilaian guru terhadap kepala sekolah dalam mengelola sekolah, membina dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. telah ditetapkan. Adapun pengukurannya dengan indikator; (1) perencanaan dan pengawasan, (2) pelaksanaan pengawasan dan pemberian pembinaan, (3) penilaian hasil pengawasan, (4) pengawasan, (5) pemberian bantuan pemecahan masalah, (6) kerjasama (Murtiningsih, Kristiawan, & Lian, 2019; Istiqomah, Ekosiswoyo, & Pramono, 2019).

Pembinaan kepala sekolah kepada para guru merupakan hal yang penting dilakukan. Dengan pembinaan yang baik akan menimbulkan rasa senang dan nyaman terhadap guru dan selanjutnya kinerja guru juga akan meningkat (Muliati, Sudirman, & Fahrudin, 2020). Dengan demikian berarti supervisi adalah bimbingan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Pembinaan kepala sekolah kepada para guru merupakan hal yang penting dilakukan. Dengan pembinaan yang baik akan menimbulkan rasa senang dan nyaman terhadap guru dan selanjutnya kinerja guru juga akan meningkat (Fitria, 2018). Dengan demikian berarti supervisi adalah bimbingan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Pembinaan kepala sekolah kepada para guru merupakan hal yang penting dilakukan. Dengan pembinaan yang baik akan menimbulkan rasa senang dan nyaman terhadap guru dan selanjutnya kinerja guru juga akan meningkat.

## Simimpulan

Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 29,7%. Artinya Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Dengan kata lain semakin baik Supervisi Kepala Sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Perlu optimalisasi fungsi kepemimpinan yang di dalamnya terdapat fungsi pengawas kepala sekolah untuk mengadakan pembinaan yang baik dan nyaman dengan teman sebaya, dengan guru dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan komitmen bersama dalam mencapai tujuan sekolah..

## References

- Ashlan, S. (2017). Implementing the teaching supervision by principals in improving the performance of teachers in Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 5(1), 25-36. doi:<https://doi.org/10.26811/peuradeun.v5i1.116>
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82-86.

- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112. doi:<https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.02.12>
- Green Jr, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1-18. doi:<https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Istiqomah, D. N., Ekosiswoyo, R., & Pramono, S. E. (2019). Influence of School Culture, Headmaster Supervision and Interpersonal Communication Towards Teacher's Social Behavior. *Educational Management*, 8(1), 8-16.
- Kasemsap, K. (2013). Strategic human resource practice: A functional framework and causal model of leadership behavior, job satisfaction, organizational commitment, and job performance. *Journal of Social and Development Sciences*, 4(5), 198-204. doi:<https://doi.org/10.22610/jsds.v4i5.752>
- Kelloway, E. K., Weigand, H., McKee, M. C., & Das, H. (2013). Positive leadership and employee well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 107-117. doi:<https://doi.org/10.1177/1548051812465892>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (1999). *Organizational Behaviour*,“ McGraw-Hill. Higher Education, First European edition, 118
- Muliati, M., Sudirman, S., & Fahrudin, F. (2020). The Effect of Principal Leadership Style to Teacher Job Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 66-72.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Peña, J., & Chen, M. (2017). With great power comes great responsibility: Superhero primes and expansive poses influence prosocial behavior after a motion-controlled game task. *Computers in Human Behavior*, 76, 378-385. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.07.039>.