

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) SE-KECAMATAN LOKSADO KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN (HSS)

Muhammad Saleh, Darmiyati, Sulaiman, & Ika Yuliansari
Program Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Lambung Mangkurat
Banjarmasin

Abstrak: Membangun sumber daya manusia yang berkualitas, peranan pendidikan merupakan salah satu faktor penting, karena dibutuhkan kebijakan-kebijakan dalam pendidikan, terutama menyangkut peningkatan mutu, relevansi dan efisiensi dalam sistem pendidikan nasional. Peran kepala sekolah dan guru adalah sangat menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS). Penelitian dilakukan menggunakan metode penelitian analisis deskriptif teknik korelasional, mencari kontribusi dari sejumlah variabel penelitian yang ada. Populasi penelitian adalah guru SD se-Kecamatan Loksado yang berjumlah 154 orang. Sedangkan sampel diambil dengan teknik *proportional random sampling* dengan jumlah sampel 111 guru. Hasil penelitian disimpulkan: (1) supervisi kepala sekolah SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan dinilai tinggi 86,49%. Kompetensi pedagogik guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan termasuk kategori tinggi 100%. Kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan termasuk kategori tinggi 71,17%. (2) ada hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan. (3) ada hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan. (4) secara bersama-sama ada hubungan antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Guru dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan telah ditetapkan delapan standar pendidikan, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Ditegaskan pula dalam Renstra Depdiknas (2009) bahwa komponen masukan pendidikan yang secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan meliputi (1) ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memadai baik secara kuantitas dan kualitas, maupun kesejahteraannya; (2) prasarana dan sarana belajar yang belum tersedia dan belum didayagunakan secara optimal; (3) pendanaan pendidikan yang belum memadai untuk menunjang mutu pembelajaran; dan (4) proses pembelajaran yang belum efisien dan efektif.

Untuk itu pemerintah menerapkan standar nasional pendidikan untuk memenuhi tuntutan mutu pendidikan nasional. Pelaksanaannya diatur secara bertahap, terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global.

Faktor yang turut berpengaruh terhadap

rendahnya efisiensi pendidikan adalah rendahnya kemampuan pengelolaan berbagai masukan pendidikan baik dalam menjalankan proses pembelajaran maupun dalam pengelolaan pendidikan secara keseluruhan, baik pada tingkat satuan pendidikan maupun pada pengelola pendidikan yang ada di atasnya. Hal ini dilihat dari lemahnya fungsi supervisi pendidikan, baik yang dilakukan oleh tenaga fungsional seperti pengawas sekolah untuk tingkat SD dan/atau pengawas bidang studi untuk tingkat SMP dan SMA/SMK, maupun supervisi oleh kepala sekolah sebagai manajer sekolah. Kelemahan pada aspek perencanaan, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar tidak termonitoring secara efektif oleh para supervisor, sehingga kelemahan-kelemahan pada proses pembelajaran tidak dapat teridentifikasi secara akurat (Renstra Depdiknas, 2009).

Selain itu pengembangan guru sebagai profesi, merupakan kebijakan yang strategis dalam rangka membenahi persoalan guru secara mendasar. Sebagai tenaga profesional, guru harus memiliki sertifikat profesi dari hasil uji kompetensi. Sesuai dengan usaha dan prestasinya, guru akan memperoleh imbal jasa, insentif, dan penghargaan, atau sebaliknya, disinsentif atas tidak terpenuhinya standar profesi oleh seorang guru. Pendidikan profesi guru dan

sistem sertifikasi profesi pendidik akan dikembangkan baik untuk calon guru (*pre service*) maupun untuk guru yang sudah bekerja (*in service*). Standar profesi guru akan dikembangkan sebagai dasar bagi penilaian kinerja guru yang dilakukan secara berkelanjutan atas dasar kinerjanya baik pada tingkat kelas maupun satuan pendidikan (Renstra Depdiknas, 2009).

Standar-standar tersebut merupakan acuan kriteria dalam menetapkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Pada semua tingkat dan jenjang pendidikan dimanapun berada. Agar penerapan standar nasional berjalan dengan baik, efektif dan efisien sangat dibutuhkan peran aktif kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 pasal 12 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dinyatakan bahwa guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang dinilai kerjanya secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif selama 4 tahun, akan dijadikan dasar bagi promosi atau demosi yang bersangkutan. Penilaian kerja tersebut dilakukan berdasarkan implementasi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai kepala sekolah.

Kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan tugas memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi dan sosial. Kompetensi supervisi kepala sekolah tersebut meliputi: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru (Permendiknas No. 13 Tahun 2007).

Supervisi pada hakekatnya merupakan bantuan profesional yang diberikan kepala sekolah kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, serta umpan balik yang obyektif dan segera agar guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kinerjanya. Selain itu supervisi mengandeng beberapa kegiatan pokok, yaitu: (1) pembinaan kontinyu, (2) pengembangan kemampuan profesional persona, dan (3) perbaikan situasi pembelajaran dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik (Naim, 2009:58)

Kepala sekolah sebagai supervisor akademik/pengajaran di sekolah berkewajiban untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hal tersebut karena diketahui bahwa dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, banyak kendala yang ditemukan guru, sehingga

untuk memecahkan permasalahan tersebut guru membutuhkan bantuan. Sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/madrasah, bahwa pada kompetensi supervisi kepala sekolah salah satu faktor yang penting dan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah guru, karena guru merupakan pelaksana terdepan dalam proses pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Oleh karena itu berhasil tidaknya mutu pendidikan tergantung pada kinerja guru.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang harus menguasai betul-betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan (Usman, 2011:5).

Tugas dan peranan guru tidaklah terbatas di masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Keberadaan guru merupakan faktor *conditio sine qua non* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen mana pun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih-lebih pada era kontemporer.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar, banyak sangkut paut yang berhubungan dengan kinerja guru baik yang berhubungan dengan diri guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar diri guru, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pengayom dan pembimbing dapat meningkatkan kinerja pada diri guru (Gibson; Usman 2012:203).

Sedangkan kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (UU No 20, Tahun 2003).

Hasan (2009) menjelaskan kompetensi pedagogik merupakan serangkaian kecerdasan yang dimiliki guru agar mampu melaksanakan proses pembelajaran yang mendidik. Rangkaian tersebut

dimulai dari menguasai karakter peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum, menyelenggaraan pembelajaran yang mendidik dan pemanfaatan TIK (teknologi, informasi dan komunikasi) untuk kepentingan pembelajaran.

Peran seorang guru dalam kegiatan pembelajaran selain membimbing siswa belajar membantu memecahkan masalah yang dihadapi juga membentuk perilaku siswa. Guru secara langsung berinteraksi dengan siswa memberikan sumbangan sangat besar dalam menunjang keberhasilan belajar siswa. Menurut Fullan; (Suyanto dan Hyisam, 2001:1) bahwa perubahan sistem "what teacher do and think" atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Oleh karena itu supervisi kepala dilakukan untuk upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru disegala bidang yang berkaitan dengan pendidikan merupakan pendorong bagi kinerja guru kearah yang lebih baik, karena guru bekerja dalam suatu sistem yang dikendalikan oleh suatu manajemen.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap kepala sekolah dan guru-guru di SDN Kecamatan Loksado masih terdapat permasalahan antara lain sejumlah kepala sekolah yang terkesan membiarkan guru dalam melaksanakan tugas mengajar yang seadanya di kelas, sedangkan guru-guru belum mampu menjabarkan perencanaan pembelajaran, belum mampu melaksanakan kegiatan pengembangan silabus dan pelaksanaan pembelajaran, guru belum mampu menarik minat dan perhatian siswa, apalagi untuk pengembangan peserta didik, guru belum tuntas melaksanakan evaluasi. Guru tidak berprestasi, kurang tanggung jawab, disiplin kerja guru yang kurang dan guru tidak loyal terhadap pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se- Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS).

Memperhatikan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran supervisi kepala sekolah, kompetensi pedagogik guru dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS).
2. Hubungan antara supervisi kepala Sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS).
3. Hubungan antara kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN)

se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS).

4. Hubungan antara supervisi kepala Sekolah dan kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS).

Definisi Operasional

Supervisi Kepala Sekolah. Indikator dalam pelaksanaan penelitian berkaitan dengan variabel supervisi kepala sekolah berdasarkan Permendiknas No 13 tahun 2007; (Sagala, 2006:245) adalah (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kompetensi Pedagogik Guru. Komponen penilaian kemampuan pedagogik guru menurut Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005; (Wahyudi, 2012:32), meliputi: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Komponen penilaian kemampuan pedagogik guru tersebut dijabarkan dalam Alat Penilaian Kemampuan Guru Bagian 1 dan Alat Kemampuan Guru Bagian 2 (APKG 1 dan APKG 2) sebagaimana tercantum dalam Buku 3 Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2010 (Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005; Wahyudi, 2012:32).

Kinerja Guru. Byars dan Rue (2000:417) menjelaskan kinerja guru, yakni unsur-unsur yang meliputi: a) kualitas dari pekerjaan yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya, b) kuantitas dari pekerjaan yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat, c) kerja sama yaitu sikap guru terhadap pekerjaan, terhadap teman kerja, dan pimpinannya, d) pengetahuan terhadap pekerjaan yaitu tingkat dimana guru mengerti bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya, e) kehandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan perilaku dalam peraturan unit kerja.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik korelasional. Teknik korelasional, yaitu penelitian yang sifatnya melukiskan hubungan yang terdapat diantara dua variabel atau lebih. Penelitian Korelasional berusaha menetapkan seberapa kuatnya hubungan yang terdapat antara dua variabel (Sugiyono, 2009:86)

Variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dan kompetensi pedagogik Guru (X_2) digolongkan variabel bebas (independen) sedangkan variabel kinerja guru (Y) adalah variabel terikat (dependen). Analisis korelasi menggunakan komputer program SPSS ver 20 Penelitian ini juga bertujuan mendeskripsikan hubungan supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja pada SDN se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS).

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan berjumlah 154 orang guru.

Menurut Arikunto (2008:137) menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sedangkan apabila subyeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *proporsional sampling* atau *sampling berimbang*. Kata “berimbang” menunjukkan pada ukuran jumlah yang tidak sama, disesuaikan dengan jumlah anggota tiap-tiap kelompok, yang besar. Menurut Arikunto (2008) dengan pengertian ini maka dalam menentukan anggota sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada dalam masing-masing kelompok.

Sampel untuk uji instrumen penelitian adalah guru-guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) sebanyak 30 orang, yang berada di luar sampel. Hal ini dilakukan mengingat semua guru-guru yang menjadi populasi telah dijadikan sampel Penelitian sebanyak 111, maka masih tersisa sebanyak 43 guru, sehingga cukup untuk dijadikan uji instrumen. Alasan Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado dijadikan sebagai sampel uji instrumen penelitian karena semua sekolah ini statusnya sama dengan sebagai sekolah Negeri dan terletak satu daerah se-Kecamatan Loksado di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Data adalah hasil pencatatan peneliti baik berupa fakta maupun angka. Data umum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berdasarkan hasil observasi/pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka (Arikunto, 2008:239). Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah serangkaian angka-angka yang menggambarkan tentang supervisi kepala sekolah, kompetensi pedagogik dan kinerja guru, sesuai deskripsi masing-masing variabel, deskripsi dimaksud suatu gambaran mengenai situasi dan kejadian tentang suatu data.

Untuk memperoleh data supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru seperti

dimaksud, maka teknik yang dianggap tepat digunakan adalah kuesioner yang diisi guru sebagai responden. Menurut Arikunto (2008:152) sebagai alasan penggunaan teknik penelitian dengan angket, yaitu: 1) efisiensi karena dalam waktu yang singkat dapat menjangkau sejumlah responden. 2) dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing dengan waktu senggang yang tersedia. 3) dapat dibuat anonim, sehingga dengan jujur dan bebas mengeluarkan pendapatnya. 4) dapat dibuat standar, sehingga responden menerima pertanyaan-pertanyaan yang sama.

Sedangkan data kinerja guru dan kompetensi pedagogik, diisi melalui pengamatan (observasi) oleh kepala sekolah terhadap guru. Untuk instrumen pengamatan kinerja guru dan kompetensi pedagogik sesuai dengan indikator penelitian. Kuesioner penelitian yang diisi responden hasil pengamatan yang peneliti lakukan kemudian dikumpulkan untuk dianalisis.

Data yang berhasil dikumpulkan sesuai deskripsi variabel masing-masing dalam bentuk tabulasi. Hasil yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Sejalan dengan permasalahan dan tujuan penelitian maka teknik yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner dan observasi. Kuesioner yaitu instrumen data dikumpulkan melalui angket dimana terdapat sejumlah instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen berupa kuesioner yang digunakan untuk variabel supervisi kepala sekolah. Untuk instrumen kemampuan pedagogik guru, dilakukan observasi/pengamatan dan penilaian dengan cara peneliti mengisi pernyataan yang telah peneliti sediakan terlebih dahulu. Alat penilaian kemampuan pedagogik guru tersebut telah digunakan secara nasional dalam sertifikasi, sehingga memungkinkan untuk tidak menyusun instrumen sendiri. Rentang skor APKG 1-40, sedangkan rentang skor APKG 2 antara 24-120. Penilaian tentang kompetensi pedagogik guru diisi dengan melingkari kolom skor yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut: 1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah, 2 = tidak baik/rendah, 3 = biasa/cukup, 4 = baik/tinggi dan 5 = sangat baik/sangat tinggi.

Sedangkan data yang dikumpulkan melalui observasi/pengamatan dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Dari dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan (lembar) observasi. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tertinggi sampai terendah. Rentangan

ini dapat disimbolkan melalui huruf (A, B, C, D) atau angka (4, 3, 2, 1), atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah, dan sebagainya.

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami (sebenarnya) maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Penilaian dapat diberikan dalam bentuk tanda cek (√).

PEMBAHASAN

Ada Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)

Pada klasifikasi Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) hasil analisis korelasi diperoleh angka koefisien korelasi Pearson sebesar 0,519. angka signifikansi 0,000, karena angka $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5 % untuk $N = 111$ yaitu sebesar 0,187, berarti hipotesis yang berbunyi ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan diterima.

Willes (1975) mengatakan supervisi pendidikan adalah bertujuan untuk memelihara atau mengadakan perubahan operasional sekolah, dengan cara mempengaruhi tenaga pengajar secara langsung demi mempertinggi kegiatan belajar siswa. Supervisi hanya berhubungan langsung dengan guru, tetapi berkaitan siswa dalam proses belajar.

Sedangkan Purwanto (2009:13) mengatakan supervisi pendidikan ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya semaksimal mungkin dapat tercapai.

Supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar dapat meningkatkan kualitas belajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Apabila kegiatan ini membantu guru dalam mengelola proses pembelajaran maka menilai unjuk kerja guru merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan, agar dapat ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan (Sergiovani, 1983). Kinerja guru

dapat dilihat dari hasil penilaian dengan rincian tugas sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing guru. Depdiknas (2004) menentukan tugas pokok guru adalah: (a) Menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, melaksanakan evaluasi belajar, menyusun analisis hasil belajar, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang bertanggung jawab. (b) Menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, melaksanakan evaluasi pelaksanaan bimbingan dan tindak lanjut dalam program bimbingan terhadap peserta didik yang bertanggung jawab.

Menurut Sheehan; (Brooke, 1990:157) "*Supervision is both facilitative and empowering*" maksudnya adalah supervisi akan menjadi jalan sebagai alat yang memfasilitasi kegiatan belajar mengajar disekolah sebagai kekuatan dalam menjalankan segala bentuk yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan yang baik.

Hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sependapat dengan Bent (1953) bahwa *supervision has meaningfull of coporation between internal and exsternal factors such as a supervisor and teacher in academic circumatance*" maksudnya bahwa supervisi harus dilakukan secara bersama antara supervisor dan guru agar proses pengawasan terhadap kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru dapat berjalan dengan lancar, yang terpenting dalam supervisi adalah pembinaan, baik program yang dibuat, proses yang dilaksanakan atau evaluasi yang akan dibuat guru. Semua itu tidak akan bermanfaat jika tidak melihat permasalahan yang dihadapi guru dilapangan. Jadi apabila program, materi, atau metode yang dilaksanakan dengan baik akan dapat menjadi guru yang professional. Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat di artikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 2002). Sementara itu menurut Smith, kinerja adalah *performance is output derives from processes, human or otherwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam Rusman (2008:318).

Hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, sependapat dengan Cambell; (Casio, 1998:43) menyatakan "*performance may be defined as obserbvable things people do that are relevant for the goals of the organization...*" kinerja didefinisikan sebagai suatu yang dapat diamati, hal ini sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan Berry dan Houston (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi antara kemampuan dan usaha, yang dilakukan untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Kinerja merupakan hasil suatu fungsi jabatan atau

kegiatan tertentu dalam suatu periode. Supervisi merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan. Supervisi di sekolah sering juga disebut pembinaan guru. Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan dalam periode tertentu. Kinerja seorang guru direfleksikan sebagai tugas guru dalam mengajar yang berkaitan dengan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran dikelas.

John (1995:47) mengemukakan aspek-aspek penilaian kinerja yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin kerja, kerjasama, loyalitas, dan kepemimpinan. Sedangkan aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, serta kemampuan memecahkan persoalan. Penilaian kinerja dapat membantu guru-guru dalam mengenal tuganya dengan baik. Dengan demikian, guru akan menjalankan proses belajar mengajar yang efektif dan mungkin dan efisien dalam kemajuan siswa dan pendidikan.

Sedangkan Robbins (1996) menyatakan bahwa pelaku penilai kerja antara lain diri sendiri, rekan kerja, atasan langsung, dan lembaga penilai yang bersifat independen, dengan organisasi kerja. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan tenaga (kualitas) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi.

Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian ini, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, dimana jika kepala sekolah memiliki nilai supervisi yang tinggi juga akan diikuti dengan aspek kinerja yang tinggi, atau ketika kepala sekolah memiliki nilai supervisi yang sedang, maka juga diikuti dengan tingkat kinerja yang sedang pula, begitu seterusnya. Artinya, bahwa kepala sekolah yang telah sampai pada tingkat supervisi kerja yang tinggi akan turut mendorong kinerja guru pada level maksimal. Hal ini dapat dipahami karena supervisi kepala sekolah atau dalam organisasi sosial memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan roda organisasi.

Ada Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai

Selatan (HSS)

Pada klasifikasi Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) hasil analisis korelasi diperoleh angka koefisien korelasi *Pearson* sebesar 0,701. angka signifikansi 0,000, karena angka $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5 % untuk $N = 111$ yaitu sebesar 0,187, berarti hipotesis yang berbunyi: ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian Supriadi, (2009) dalam Prakondisi Implementasi Kebijakan Peningkatan Kompetensi Guru (Studi Multi Kasus pada SMP Negeri 6, SMP Santa Maria, dan MTs Negeri Mulawarman di Kota Banjarmasin) menjelaskan bahwa (1) Prakondisi yang mendukung implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru yang dirinci berikut ini: (a) komunikasi mendukung pelaksanaan kebijakan peningkatan kompetensi guru di sekolah; (b) sumber daya mendukung implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru di sekolah; (c) disposisi sikap pelaksana mendukung implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru di sekolah; (d) struktur birokrasi mendukung implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru di sekolah. (2) Prakondisi kebijakan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan di sekolah yang dirinci berikut ini: (a) komunikasi implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan di sekolah; (b) sumber daya implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan di sekolah; (c) disposisi sikap pelaksana implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan di sekolah; dan (d) struktur birokrasi implementasi kebijakan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan di sekolah.

Menurut Schein; (Dessler, 1997:389) kompetensi adalah kemampuan yang merupakan kombinasi dari tiga bidang yaitu: 1) kompetensi analitis, 2) kompetensi interpersonal, dan 3) kompetensi emosional. Kompetensi analitis merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memecahkan permasalahan dalam keadaan ketidakpastian atau berdasarkan informasi yang tidak komplit. Kompetensi interpersonal merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengawasi, memimpin, memanipulasi, dan mengendalikan orang pada semua tingkatan. Kompetensi emosional adalah kapasitas untuk dapat distimulasikan oleh krisis emosional dan

interpersonal dan kapasitas untuk menanggung tanggung jawab yang tinggi tanpa menjadi lemah. Aspek-aspek kompetensi menurut Boyatzis; (Yukl, 1998:240) meliputi perilaku kepribadian, motif, keterampilan, pengetahuan, citra diri, dan beberapa perilaku tertentu.

Menurut Fullan; (Suprihatiningrum, 2012:98): *“Competence is board capacities as fully human attribute. Competence is supposed to include all, qualities of personal effectiveness that are requid in the workplace, it is certain that we have a very diverse set of qualities indeed: motives, interests, personal attudnementsof all kinds, perceptivity, openness, creativity, social skill generally, interpersonal maturity, kinds of personal identification, etc.-aswell as knowledge, understandings, actions, adn skill.”*

Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar. Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru.

Kompetensi pedagogik adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam mengelola pembelajaran untuk peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Apabila guru mampu mengimplementasikan kemampuan-kemampuan pedagogik itu dalam pembelajaran, maka akan tercipta kualitas pembelajaran yang baik dan tujuan pendidikan yaitu tujuan pembelajaran, tujuan kurikulum, tujuan sekolah dasar, dan tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik. Jadi dapat disimpulkan inti dari pengertian kompetensi tersebut lebih cenderung pada apa yang dapat dilakukan seseorang/masyarakat dari pada apayang mereka ketahui (*what people can do rather than what they know.*)

Kompetensi pedagogik adalah pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik juga sering dimaknai sebagai kemampuan mengelola pembelajaran. Mengajar merupakan pekerjaan yang kompleks, dan sifatnya multi diminsional (Alma, 2008:41)

Kompetensi pedagogik menurut Wibowo dan Hamrin (2012:110) adalah pemahaman guru terhadap

anak didik, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan sebagai potensi yang dimilikinya.

Sependapat dengan Cambell; (Casio, 1998:43) menyatakan *”performance may be defined as obserbvable things people do that are relevant for the goals of the organization...”* kinerja didefinisikan sebagai suatu yang dapat diamati, hal ini sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan Berry dan Houston (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi antara kemampuan dan usaha, yang dilakukan untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Kinerja merupakan hasil suatu fungsi jabatan atau kegiatan tertentu dalam suatu periode. Supervisi merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan. Supervisi di sekolah sering juga disebut pembinaan guru. Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

John (1995:47) mengemukakan aspek-aspek penilaian kinerja yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, kesetian dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin kerja, kerjasama, loyalitas, dan kepemimpinan. Sedangkan aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, serta kemampuan memecahkan persoalan. Penilaian kinerja dapat membantu guru-guru dalam mengenal tuganya dengan baik. Dengan demikian, guru akan menjalankan proses belajar mengajar yang efektif dan mungkin danefisien dalam kemajuan siswa dan pendidikan.

Sedangkan Robbins (1996) menyatakan bahwa pelaku penilai kerja antara lain diri sendiri, rekan kerja, atasan langsung, dan lembaga penilai yang bersifat independen, dengan organisasi kerja. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan tenaga (kualitas) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi.

Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan menilai hasil dan proses pembelajaran. Dalam penelitian ini di fokuskan untuk mengetahui seorang guru mempunyai kompetensi pedagogik atau tidak serta hubungannya dengan kinerja. Hal ini dapat wajar dan dipahami bahwa ketika seseorang memiliki kompetensi pedagogik yang mumpuni maka wawasannya akan

semakin bertambah. Disini lain pola pikirnya juga akan berubah kearah yang positif. Dengan demikian kinerja mereka juga akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja mereka sebagai guru. Jadi dapat disimpulkan Ada Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)

Ada Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)

Pada klasifikasi supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) diperoleh nilai R sebesar 0,722 hasil analisis korelasi diperoleh angka koefisien korelasi *Pearson* sebesar 0,187. angka signifikansi 0,000, karena angka $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil perhitungan koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5 % untuk $N = 111$ yaitu sebesar 0,187.. Karena koefisien korelasi *Pearson* lebih besar dan r tabel maka H_0 ditolak, dan H_a yang berbunyi “ada hubungan supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan” diterima.

Hubungan yang positif signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik secara bersama dengan kinerja guru diketahui berdasarkan hasil penghitungan analisis regresi ganda (multiple regression) diperoleh dari analisis tabel tersebut R square adalah 0,521 yang merupakan kuadrat dari 0,722. Skor 0,521 ini merupakan koefisien determinasi, yang artinya 52,1% kontribusi ditentukan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik sedangkan sisanya 47,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya (selain variabel dalam penelitian ini). Jadi, supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 56,1%.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Tenringsi, (2010) dalam disertasi berjudul Hubungan Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa SD Negeri di Kabupaten Barru menjelaskan Untuk mencapai tujuan pendidikan dalam suatu lembaga di antaranya mengenai supervisi pengajaran yang merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam menjalankan tugas sehari-harinya di sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru, maka supervisi pengajaran harus

dilakukan secara efektif antara lain dengan pertemuan antar kelas, pelaksanaan evaluasi dan pemberian penghargaan. Ada hubungan langsung dan tidak langsung antara supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja, kinerja guru dan prestasi belajar siswa pada SD Negeri di Kabupaten Barru. Penelitian ini merupakan penelitian supervisi tipe korelasional, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Sem AMOS 4.0.1. Data terkumpul dianalisis dengan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis SEM.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Suharningsih (2013) bahwa kinerja guru sekolah dasar dalam melaksanakan proses pembelajaran diawali dengan penyusunan rencana pembelajaran dan diakhiri dengan pelaksanaan pembelajaran sebagai implementasi rencana pembelajaran. Kedua, kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran merupakan keberhasilan guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, sehingga semua siswa termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam pembelajaran. Ketiga, kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran berkat (a) kemampuan dan semangat guru yang tinggi; (b) pembinaan yang diberikan kepala sekolah secara rutin baik di sekolah dengan memanfaatkan pertemuan

sekolah maupun di gugus dengan memfungsikan pertemuan KKG; (c) kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi sehingga bisa melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran dengan kegiatan kunjungan kelas dan diskusi kelompok; dan (d) keberhasilan kepala sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif dengan menciptakan kondisi fisik sekolah dan kondisi sosio emosional yang menyenangkan sehingga guru dalam melaksanakan proses pembelajaran bersemangat.

Willes (1975) mengatakan supervisi pendidikan adalah bertujuan untuk memelihara atau mengadakan perubahan operasional sekolah, dengan cara mempengaruhi tenaga pengajar secara langsung demi mempertinggi kegiatan belajar siswa. Supervisi hanya berhubungan langsung dengan guru, tetapi berkaitan siswa dalam proses belajar.

Sedangkan Purwanto (2009:13) mengatakan supervisi pendidikan ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya semaksimal mungkin dapat tercapai.

Menurut Sheehan; (Brooke, 1990:157) “*Supervision is both facilitative and empowering*” maksudnya adalah supervisi akan menjadi jalan

sebagai alat yang memfasilitasi kegiatan belajar mengajar disekolah sebagai kekuatan dalam menjalankan segala bentuk yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan yang baik.

Hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, sependapat dengan Cambell; (Casio, 1998:43) menyatakan "*performance may be defined as obserbvable things people do that are relevant for the goals of the organization...*" kinerja didefinisikan sebagai suatu yang dapat diamati, hal ini sesuai dengan tujuan organisasi.

Sedangkan Berry dan Houston (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi antara kemampuan dan usaha, yang dilakukan untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Kinerja merupakan hasil suatu fungsi jabatan atau kegiatan tertentu dalam suatu periode. Supervisi merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan. Supervisi di sekolah sering juga disebut pembinaan guru. Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

John (1995:47) mengemukakan aspek-aspek penilaian kinerja yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin kerja, kerjasama, loyalitas, dan kepemimpinan. Sedangkan aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, serta kemampuan memecahkan persoalan. Penilaian kinerja dapat membantu guru-guru dalam mengenal tuganya dengan baik. Dengan demikian, guru akan menjalankan proses belajar mengajar yang efektif dan mungkin dan efisien dalam kemajuan siswa dan pendidikan.

Sedangkan Robbins (1996) menyatakan bahwa pelaku penilai kerja antara lain diri sendiri, rekan kerja, atasan langsung, dan lembaga penilai yang bersifat independen, dengan organisasi kerja. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan tenaga (kualitas) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi.

Burhanuddin (2010:284) memperjelas hakikat pengawasan pendidikan pada hakikat substansinya upaya bantuan supervisor kepada stakeholder pendidikan terutama guru yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan

pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar. Menurut Mitchell (1997), ada beberapa kriteria kinerja dalam area *performance* yaitu: (1) kualitas kerja, (2) ketepatan, (3) inisiatif, (4) kemampuan, dan (5) komunikasi. Sementara Steers (1983) mengungkapkan tiga faktor penting untuk menilai kinerja (1) kemampuan dan minat guru, (2) kejelasan penerima atas peranan guru, dan (3) motivasi guru.

Menurut Sheehan; (Brooke, 1990:157) "*Supervision is both facilitative and empowering*" maksudnya adalah supervisi akan menjadi jalan sebagai alat yang memfasilitasi kegiatan belajar mengajar disekolah sebagai kekuatan dalam menjalankan segala bentuk yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan yang baik.

Hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sependapat dengan Bent (1953) bahwa *supervision has meaningfull of coporation between internal and exsternal factors such as a supervisor and teacher in academic circumatance*" maksudnya bahwa supervisi harus dilakukan secara bersama antara supervisor dan guru agar proses pengawasan terhadap kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru dapat berjalan dengan lancar, yang terpenting dalam supervisi adalah pembinaan, baik program yang dibuat, proses yang dilaksanakan atau evaluasi yang akan dibuat guru. Semua itu tidak akan bermanfaat jika tidak melihat permasalahan yang dihadapi guru dilapangan. Jadi apabila program, materi, atau metode yang dilaksanakan dengan baik akan dapat menjadi guru yang professional. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat di artikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 2002). Sementara itu menurut Smith, kinerja adalah *performance is output derives from processes, human or otherwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam Rusman (2008:318).

John (1995:47) mengemukakan aspek-aspek penilaian kinerja yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin kerja, kerjasama, loyalitas, dan kepemimpinan. Sedangkan aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, serta kemampuan memecahkan persoalan. Penilaian kinerja dapat membantu guru-guru dalam mengenal tuganya dengan baik. Dengan demikian, guru akan menjalankan proses belajar mengajar yang efektif dan

mungkin dan efisien dalam kemajuan siswa dan pendidikan.

Sedangkan Robbins (1996) menyatakan bahwa pelaku penilai kerja antara lain diri sendiri, rekan kerja, atasan langsung, dan lembaga penilai yang bersifat independen, dengan organisasi kerja. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan tenaga (kualitas) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Prawirosentono (2009:216) pengukuran kerja atau penilaian kerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada guru secara individu tentang mutu hasil pekerjaan. Aspek penilaian kinerja terdiri dari: 1) penilaian umum (dasar) meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja sama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif; 2) penilaian keterampilan, meliputi: keterampilan teknis, kemampuan pengambilan keputusan, kepemimpinan, administrasi, kreatifitas; dan 3) penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, terutama bagi karyawan yang mempunyai banyak tanggung jawab (tugas pekerjaan), termasuk waktu dan upaya menekan biaya. Ketiga aspek penilaian kinerja tersebut berkaitan erat dengan penilaian kinerja, sehingga perlu dinilai secara seksama, juga diperoleh penilaian yang obyektif.

Pendapat diatas, jika dihubungkan dengan hasil penelitian yang mengukur hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan adanya kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian. Mukeri (2010) dalam penelitian berjudul: Hubungan Kesesuaian Pendekatan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kemampuan Guru Mengelola Pembelajaran di SMP Kecamatan Kertak Hanyar Kab. Banjar bahwa: (1) pendekatan supervisi pendidikan yang banyak dilakukan kepala sekolah adalah nondirektif, (2) tingkat kematangan guru sebagian sangat matang dan sebagian kecil agak matang dan tidak matang, (3) kemampuan guru mengelola pembelajaran tergolong baik, (4) terdapat hubungan kesesuaian pendekatan supervisi yang digunakan kepala sekolah dan tingkat kematangan guru terhadap kemampuan mengelola pembelajaran.

Menurut Schein; (Dessler, 1997:389) kompetensi adalah kemampuan yang merupakan kombinasi dari tiga bidang yaitu: 1) kompetensi analitis, 2) kompetensi interpersonal, dan 3) kompetensi emosional. Kompetensi analitis merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memecahkan permasalahan dalam keadaan ketidakpastian atau berdasarkan informasi yang tidak komplit. Kompetensi interpersonal merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengawasi, memimpin, memanipulasi, dan

mengendalikan orang pada semua tingkatan. Kompetensi emosional adalah kapasitas untuk dapat distimulasikan oleh krisis emosional dan interpersonal dan kapasitas untuk menanggung tanggung jawab yang tinggi tanpa menjadi lemah. Aspek-aspek kompetensi menurut Boyatzis; (Yukl, 1998:240) meliputi perilaku kepribadian, motif, keterampilan, pengetahuan, citra diri, dan beberapa perilaku tertentu.

Menurut Fullan; (Suprihatiningrum, 2012:98): *“Competence is board capacities as fully human attribute. Competence is supposed to include all, qualities of personal effectiveness that are required in the workplace, it is certain that we have a very diverse set of qualities indeed: motives, interests, personal attitudes of all kinds, perceptivity, openness, creativity, social skill generally, interpersonal maturity, kinds of personal identification, etc.-as well as knowledge, understandings, actions, and skill.”*

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola peserta didik. Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, guru dipandang hanya sebagian yang kecil dari istilah “pendidik” dinyatakan dalam pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik sebagai berikut: *“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”*.

Dalam perspektif (Permendiknas No.19 Tahun 2005), menurut Wahyudi (2012:32), pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah, bahwa: kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola peserta didik yang meliputi: 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, 2) pemahaman terhadap peserta didik, 3) pengembangan kurikulum/silabus, 4) perancangan pembelajaran, 5) pelaksanaan pembelajaran, 6) evaluasi hasil pembelajaran dan 7) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Uno (2008:61) memandang kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang melaksanakan sesuatu, yang kemampuan itu diperoleh melalui pelatihan atau pendidikan. Kompetensi, lanjut juga menunjukkan *performance* atau kinerja dan perbuatan yang rasional, untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Kompetensi dikatakan rasional, karena mempunyai arah dan tujuan.

Sementara *performance* atau kinerja merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi perihal yang tidak nampak.

Sedangkan Robbins (1996) menyatakan bahwa pelaku penilai kerja antara lain diri sendiri, rekan kerja, atasan langsung, dan lembaga penilai yang bersifat independen, dengan organisasi kerja. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan tenaga (kualitas) yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Prawirosentono (2009:216) pengukuran kerja atau penilaian kerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada guru secara individu tentang mutu hasil pekerjaan. Aspek penilaian kinerja terdiri dari: 1) penilaian umum (dasar) meliputi: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja sama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif; 2) penilaian keterampilan, meliputi: keterampilan teknis, kemampuan pengambilan keputusan, kepemimpinan, administrasi, kreatifitas; dan 3) penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, terutama bagi karyawan yang mempunyai banyak tanggung jawab (tugas pekerjaan), termasuk waktu dan upaya menekan biaya. Ketiga gaya aspek penilaian kinerja tersebut berkaitan erat dengan penilaian kinerja, sehingga perlu dinilai secara seksama, juga diperoleh penilaian yang obyektif.

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (a) memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, yang mencakup mendeskripsikan prinsip-prinsip perkembangan kognitif dan menerapkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif untuk memahami peserta anak didik;
- (b) memahami anak didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian yang mencakup mendeskripsikan prinsip-prinsip kepribadian dan menerapkan prinsip-prinsip kepribadian itu untuk memahami anak didik.
- (c) mengidentifikasi bekal ajar awal anak didik yang mencakup menentukan tingkatan penguasaan kompetensi prasyarat anak didik, mengidentifikasi kesulitan belajar anak didik, mengidentifikasi tugas-tugas perkembangan sosial kultural untuk memahami anak didik, dan mengidentifikasi gaya belajar (visual, auditif, dan/atau kinestetik) untuk memahami anak didik.

Guru yang mampu merancang pembelajaran secara baik, memiliki karakteristik berupa menerapkan teori belajar dan pembelajaran yang

mencakup yaitu:

- (a) membedakan teori belajar behavioristik, kognitif, konstruktivistik, sosial, atau yang lain, dan menerapkan teori belajar tersebut dalam pembelajaran fakta, konsep, prosedur dan prinsip.
- (b) menentukan strategi pembelajaran berdasarkan keberadaan anak didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar yang mencakup mendeskripsikan berbagai strategi pembelajaran dan memilih strategi pembelajaran dan memilih strategi pembelajaran dikaitkan dengan karakteristik anak didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar.
- (c) menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih mencakup: (a) menyusun silabus dan rencana pembelajaran; (b) merancang kerangka pengalaman belajar (tatap muka, terstruktur, dan mandiri) untuk mencapai kompetensi; (c) memilih dan mengorganisasikan materi dan bahan ajar; (d) memilih dan merancang media dan sumber belajar yang diperlukan, dan (e) membuat rancangan evaluasi proses dan penilaian hasil belajar.

Supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja guru di sekolah. Jadi dapat disimpulkan supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama juga memiliki kontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis tentang hubungan supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan disimpulkan sebagai berikut:

1. Supervisi kepala sekolah SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah tinggi yaitu 96 guru (86,49%), kompetensi pedagogik guru pada tingkat klasifikasi tinggi yaitu sebanyak 111 orang guru (100%) dan kinerja guru termasuk kategori tinggi yaitu sebanyak 79 guru (71,17%).
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
4. Secara bersama-sama ada hubungan yang positif dan signifikan antara antara supervisi kepala

sekolah dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru SDN se-Kecamatan Loksado Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin. 2014. *Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance : Test of a Model*. Doctoral Program in Economic and Business Faculty, Brawijaya University, Indonesia
airifinreddy13@yahoo.com
- Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah. 2007. *Peran Akreditasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Diakses dari : <http://akreditasi-banten.blogspot.com/>
- Danim, Sudarwan & Suparno. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Komariah, A dan Triatna, C. *Visionari Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahsinawati (2011) *Korelasi Kinerja Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap Akreditasi Sekolah di Sekolah Dasar Se Kabupaten Banjar*. Tesis. Bandung : UNINUS.
- Makawimbang. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfaeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Bandung: PT Refika Aditama.
- Misbagudin dan I. Hasan. 2013. *Analisis Data penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Pratisto, Arif. 2010. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media C.
- Radji, dkk. 2013. *Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction: A Case Study in China AUGUST 2013 VOL 5, NO 4*.
- Riduan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rohman dan Amri. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: prestasi Pustaka.
- Sudrajat, A. 2008. *Konsep Akreditasi Sekolah*. Diakses dari: <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/akreditasi-sekolah/>
- Sudrajat, A. 2008. *Budaya Organisasi di Sekolah*. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/27/budaya-organisasi-di-sekolah/> diakses 19 November 2013
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Topan. A. 2010. *Akreditasi Sekolah*. Diakses dari <http://atopatonblog.blogspot.com/2010/01/akreditasi-sekolah.html> tanggal 28 Desember 2010
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dengan Amandemen Lengkap (Peraturan I, II, III, IV).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanto, M. A. 2013 *Statistika Terapan*. Jakarta : PT Elex Media C.
- Zuraidha, Siti. 2009. *Hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SLB di kabupaten dan kota Madiun*, digilo.uns.ac.id/abstrakpdf/9027 Tanggal 28 Maret 2012