

Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Pariaman

Mimi Trida Yanti

Universitas Negeri Padang

Anisah Anisah

Universitas Negeri Padang

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Kota Padang, Indonesia

Korespondensi penulis: mimitridayanti0@gmail.com

Abstract. This article aims to describe teacher performance, principal control, and the contribution of principal control to teacher performance. The type of research is a correlational quantitative research. The study population amounted to 298 teachers, the sample was taken 84 teachers using Proportional Stratified Random Sampling technique. Data were collected with a Likert scale model questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed used by the Product Moment Correlation formula. Results of study show that the value of r_{count} 0.535 is greater than r_{table} 0.215 at a significant level of 5%. Teacher performance is good with an average achievement level of 89.41% of the ideal score. Principal control is good with an average achievement level of 80.09% of the ideal score. Furthermore, after testing the Coefficient of Determination, the result is 0.286. The results indicate that the hypothesis that there is a significant contribution of principal control to teacher performance can be accepted, which is 28.6%, while 71.4% is influenced by other factors.

Keywords: Contribution, Teacher Performance, Control.

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja guru, pengawasan kepala sekolah, dan kontribusi pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi penelitian berjumlah 298 orang guru yang pengambilan sampel 84 guru menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai dari r_{hitung} diperoleh sebesar 0,535 lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,215 pada taraf signifikan 5%. Kinerja guru sudah baik dengan tingkat capaian rata-rata sebesar 89,41% dari skor ideal. Pengawasan kepala sekolah sudah baik dengan tingkat capaian rata-rata sebesar 80,09% dari skor ideal. Selanjutnya, setelah diuji Koefisien Determinasi diperoleh hasil 0,286. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat kontribusi yang berarti dari pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diterima yaitu sebesar 28,6%, sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Kontribusi, Kinerja Guru, Pengawasan.

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang meningkat pesat menjadi suatu tantangan bagi pendidikan di Indonesia dalam upaya mewujudkan generasi yang beradab, berkualitas, kreatif, inovatif dan memiliki jiwa kompetitif yang tinggi, sehingga dapat bersaing dengan dunia luar. Sejak proklamasi kemerdekaan pada tahun 1945 hingga saat ini, pendidikan di Indonesia telah berjalan selama hampir delapan dekade. Perkembangan ini telah banyak mencapai kemajuan yang mengesankan, terutama dalam memberikan kesempatan pendidikan bagi warga negara (Kristiawan, dkk 2017). Namun demikian keberhasilan ini belum sejalan dengan peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Hal ini diharapkan dapat lebih ditingkatkan

dengan menciptakan tenaga pendidik yang mampu melahirkan generasi yang berkualitas sehingga dapat lebih memajukan bangsa

Usaha untuk menyiapkan generasi emas dalam bidang pendidikan tidak terlepas dari seorang guru yang berkualitas. Guru tidak hanya dituntut sebagai penyampai ilmu, namun juga sebagai seorang pendidik dan fasilitator kegiatan pembelajaran. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal satu memuat bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, memberikan pengajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.

Berdasarkan pengertian guru di atas, maka dapat menjadi perhatian penting bahwa peran guru dalam dunia pendidikan sangat strategis. Guru merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari sistem pembelajaran, karena itu guru menjadi aset penting dan sangat berharga terutama di sekolah. Akibatnya, kualitas peserta didik dipengaruhi salah satunya oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disebut dengan kinerja.

Secara umum, kinerja berkaitan dengan penampilan atau perilaku dan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab pada waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai karena telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kompetensinya. Adapun upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan yang ditunjukkan kinerja guru. Karena jika kinerja guru di sekolah baik, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan akan lebih optimal.

Sesuai dengan pendapat Nadeem dalam Koswara & Rasto (2016) bahwa kinerja guru merupakan input yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan. Dipertegas oleh Mangkunegara (2017) Guru yang berkinerja tinggi akan ditunjukkan melalui kualitas kerja yang baik, inisiatif yang tinggi dan bertanggung jawab atas tugasnya. Ruang lingkup kerja guru mengarah pada proses dan hasil pembelajaran sesuai dengan Undang-Undang Guru dan dosen bahwa beban kerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, membimbing, dan melatih, serta melaksanakan tugas tambahan. Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru yang dimaksud disini adalah kinerja yang berkaitan dengan hasil kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk mencapai tujuan organisasi, sekolah perlu kinerja guru yang baik karena

dengan kinerja demikian maka akan dapat mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Kinerja guru yang berkualitas baik akan mempengaruhi mutu dari pendidikan.

Namun kenyataan di lapangan kinerja guru belum optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Meilani (2019) pada tahun 2015-2019 di salah satu sekolah di kota Bandung, hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja guru yaitu dari kategori baik menjadi cukup yang terjadi pada tahun 2019 dari 76,2% menjadi 67,8%. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh 'Ain, Risdoyok dan Junaidi (2021) bahwa kinerja guru SD Kota Padang Panjang pada kategori cukup baik yaitu sebesar 78,72% terlihat dari indikator melaksanakan tindak lanjut yang masih perlu diperbaiki.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti yang dikemukakan oleh Tiffin and Mc. Cormick dalam Supardi (2014) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja. Variabel individual, yaitu sikap, karakteristik, sifat-sifat, minat, motivasi, dan faktor individual lainnya. Variabel situasional yang mana meliputi faktor fisik dan pekerjaan seperti metode kerja, kondisi dan perlengkapan kerja, dan iklim kerja. Faktor sosial dan organisasi meliputi aturan organisasi, sifat organisasi, jenis pelatihan, pengawasan, upah/gaji, dan lingkungan sosial. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru, seorang kepala sekolah perlu memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan melakukan pengawasan secara maksimal.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu dengan melakukan pengawasan Supardi (2014). Pengawasan adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sistematis untuk menjamin dan memastikan bahwa aktivitas terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2010) kegiatan pengawasan penting dilakukan guna meminimalisasi tingginya kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam bekerja. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan perlu dilakukan untuk mengontrol kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja. Tanpa adanya pengawasan, maka besar kemungkinan seseorang melakukan kesalahan yang dapat menghambat kemajuan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan lingkungan kerja, maka kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan oleh seorang kepala sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran utama dalam menerapkan inovasi di bidang pendidikan. Peningkatan sumber daya manusia dianggap sebagai langkah terpadu untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Kristiawan dkk, 2017). Peran yang diemban oleh seorang kepala sekolah memang sangat kompleks. Selain bertanggung jawab untuk mengelola sekolah agar berjalan dengan efektif dan efisien, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab khusus dalam

meningkatkan kinerja guru. Menurut Susanto (2016) peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat terwujud apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi terhadap tugas yang diemban.

Guru menjadi salah satu sasaran pengawasan karena bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran di kelas yang akan berpengaruh pada mutu pendidikan dan juga tumbuh kembangnya suatu sekolah dipengaruhi oleh kinerja guru didalamnya. Kegiatan pengawasan berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran kegiatan pendidikan sehingga kinerja guru meningkat.

Untuk memperkuat pendapat penulis berdasarkan fenomena yang penulis temukan di lapangan bahwa terdapat kontribusi pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru, didukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait dengan hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salwa'a Karunia Fitri (2018) yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingsung" mengungkapkan bahwa besarnya kontribusi pengawasan langsung dan tidak langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 34,8%. Selain itu, Rosmiati (2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi" hasilnya menunjukkan bahwa faktor pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,6%.

Fenomena yang terjadi menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, penggerak, dan fasilitator dalam kegiatan pembelajaran. Rendahnya kinerja guru tentunya membutuhkan peran kepala sekolah selaku pimpinan yang melakukan pengawasan melekat untuk memantau, memberikan arahan, dan membimbing guru sehingga dapat mencapai kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Berdasarkan kondisi tersebut, pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti. Hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja didefinisikan sebagai proses kerja dan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Barnawi & Arifin (2012:12), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan syarat bahwa upaya tersebut dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah upaya untuk memastikan bahwa kegiatan pelaksanaan sesuai dengan rencana, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kebijaksanaan pimpinan, dengan tujuan mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Atmodowiryo; 2011:56).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Menurut Arikunto (2014) menyatakan bahwa penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Negeri Kota Pariaman yang berjumlah 298 orang, dan sampel sebanyak 84 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *Propotional Stratified Random Sampling*. Menurut Jaya (2020) Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda-benda yang karakteristik hendak diteliti. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket model skala Likert. kepada seluruh sampel. Angket yang digunakan telah diuji coba kepada 20 responden, dan hasil pengolahan data menunjukkan angket sudah valid dan reliabel. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan rumus *Product Moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Guru

Kinerja Guru diukur dari 34 item pertanyaan. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja guru menyebar dari skor tertinggi 164 dan skor terendah 115. Sedangkan skor maksimal ideal adalah 170 dan skor minimum 34, dan diperoleh skor rata-rata = 152,31, median = 147, modus = 146, standar deviasi = 11,12.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	% Frekuensi Relatif
164-170	1	84	1
157-163	10	79	12
150-156	22	75	26
143-149	25	69	30
136-142	11	58	13
129-135	6	33	7
122-128	4	11	5
115-121	5	1	6
Jumlah	84		100

Berdasarkan tabel diperoleh data rata-rata kinerja guru sebesar 30% (25 orang), 39% (33 orang), diatas rata-rata dan 31% (26 orang). Untuk mengetahui rata-rata indikator dari kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Tingkat Capaian Indikator Kinerja Guru

No	Indikator	Kinerja Guru		
		Rata-Rata	%TCR	Klasifikasi
1	Kualitas Kerja	4,57	91,38	Sangat baik
2	Kuantitas Kerja	4,63	92,54	Sangat baik
3	Inisiatif	4,36	87,26	Baik
4	Kerjasama	4,32	86,35	Baik
5	Tanggung Jawab	4,48	89,56	Baik
Skor Rata-Rata		4,47	89,41	Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja yaitu 4,63 dengan besaran persentase 92,54%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kerjasama yaitu 4,32 dengan persentase 86,35%. Secara umum, skor rata-rata kinerja guru SMK Negeri Kota Pariaman adalah sebesar 4,47 dengan besaran persentase 89,41%. Artinya, kinerja guru SMK Negeri Kota Pariaman sudah baik.

2. Pengawasan Kepala Sekolah

Pengawasan kepala sekolah diukur dengan 25 item pertanyaan. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel pengawasan kepala sekolah menyebar dari skor tertinggi 122 dan skor terendah 82. sedangkan skor maksimal ideal adalah 125 dan skor minimal 25, diperoleh skor rata-rata = 100,38, median = 101, modus = 102, standar deviasi = 8,82.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Pengawasan Kepala Sekolah

Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif	%Frekuensi Relatif
118-123	2	84	2
112-117	7	76	8
106-111	15	67	18
100-105	26	50	31
94-99	17	24	20
88-93	9	9	11
82-87	8	2	10
Jumlah	84		100

Berdasarkan tabel diperoleh data rata-rata pengawasan 31% (26 orang), diatas rata-rata 28% (24 orang) dan dibawah rata-rata 41% (34 orang). Untuk mengetahui rata-rata indikator dari pengawasan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Tingkat Capaian Indikator Pengawasan Kepala Sekolah

No	Indikator	Pengawasan Kepala Sekolah		
		Rata-Rata	%TCR	Klasifikasi
1	Penetapan Standar	4,13	82,62	Baik
2	Pengukuran	4,05	81,05	Baik
3	Membandingkan	3,92	78,36	Cukup
4	Tindak Korektif	3,92	78,36	Cukup
Skor Rata-rata		4,00	80,09	Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari pengawasan kepala sekolah terdapat pada indikator penetapan standar yaitu 4,13 dengan besaran persentase 82.62%. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator membandingkan yaitu 3,92 dengan besaran persentase 78,36%. Secara umum, skor rata-rata pengawasan kepala sekolah SMK Negeri Kota Pariaman adalah sebesar 4,00 dengan besaran persentase 80,09%. Artinya, pengawasan kepala sekolah SMK Negeri Kota Pariaman sudah “Baik”.

3. Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang menjadi persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis korelasi. Uji normalitas variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah $p > 0,05$ artinya sebaran dinyatakan normal, sedangkan jika $p < 0,05$ sebaran dinyatakan tidak normal. Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) di dapatkan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih dari alpha (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas variabel dalam penelitian ini menggunakan uji anova dengan hasil perhitungan uji linearitas. Berdasarkan tabel hasil pengujian, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. yaitu 0,057 sehingga lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel pengawasan (X) dan variabel kinerja (Y). Berdasarkan scatter plot yang dihasilkan, bahwa pengawasan kepala sekolah memiliki hubungan yang linear dengan kinerja guru.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi antara variabel X dan Y maka digunakan rumus korelasi *product moment* dalam menguji hipotesis penelitian ini. Hasil analisis data dengan menggunakan *product moment* diperoleh $r_{hitung} = 0,535$ sementara $r_{tabel} = 0,215$ pada taraf signifikan 5%. Ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t. dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 5,736$ sementara itu $t_{tabel} = 1,633$ pada taraf kepercayaan 95%.

Untuk menentukan besarnya kontribusi pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru digunakan dengan rumus koefisien determinasi yaitu $r^2 = 0,286$ ini berarti variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y sebesar 28,6%.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Serta Uji

Koefisien Determinasi dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

r_{hitung}	>	r_{tabel} a=0,05	t_{hitung} uji t	>	t_{tabel} a=0,05	Koefisien Determinasi (r^2)
0,535		0,215	5,736		1,633	28,6%

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang berarti antara pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Pariaman.

5. Pembahasan

a. Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data bahwa kinerja guru SMK Negeri Kota Pariaman sudah terlaksana dengan “Baik” yaitu dengan persentase sebesar 89,41%.

Kinerja merupakan proses kerja dan hasil hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dengan mengupayakan segala potensi dan kapasitas individunya secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses kerja dan hasil kerja ini dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kerjasama, dan tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil penelitian ditetapkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa kinerja guru sudah baik namun diharapkan kepada guru agar dapat terus meningkatkan kinerjanya. Dari beberapa indikator kinerja, dapat dilihat bahwa indikator kerjasama berada pada persentase dan skor rata-rata terendah dari indikator lainnya yaitu

dengan besaran persentase 86,35% dan skor rata-rata 4,32. Maka hal ini dapat terlihat masih kurangnya kerjasama guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya pengawasan yang berkelanjutan dari kepala sekolah dapat membuat kerjasama guru meningkat. Karena, dengan dilakukan pengawasan maka guru akan terus merasa diawasi yang membuat guru lebih meningkatkan kerjasama sehingga guru lebih cepat tanggap dalam memecahkan persoalan yang ada secara bersama-sama.

Selain itu, menurut Rommalla (2019) terdapat beberapa upaya pimpinan untuk meningkatkan inisiatif kerja yaitu:

- 1) Menyadari Pentingnya Kerjasama, Dalam menumbuhkan semangat kerjasama di lingkungan sekolah adalah dengan menyadari pentingnya kerjasama itu sendiri. Dengan menyadari bahwa kerjasama dapat membantu mencapai tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien, maka setiap individu akan lebih termotivasi untuk berkolaborasi dengan orang lain.
- 2) Membangun Komunikasi yang Baik, Komunikasi yang baik merupakan kunci utama dalam membentuk kerjasama yang solid. Dalam lingkungan sekolah, penting bagi setiap individu untuk terbuka dalam berkomunikasi, mendengarkan pendapat orang lain, dan menyampaikan ide-ide secara jelas.
- 3) Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Kerjasama, Untuk menumbuhkan semangat kerjasama, lingkungan sekolah perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga mengutamakan kerjasama daripada persaingan. Kepala sekolah, guru, dan staf pendidik dapat menciptakan situasi yang mendukung kerjasama, seperti melalui pembentukan kelompok belajar atau proyek kolaboratif.
- 4) Mendorong Kolaborasi Antar Kelompok, Untuk meningkatkan semangat kerjasama, penting untuk mendorong kolaborasi antar kelompok. Dengan melibatkan berbagai kelompok dalam proyek atau kegiatan bersama, maka guru akan belajar bekerja dengan orang-orang yang memiliki latar belakang dan kemampuan yang berbeda.
- 5) Memberikan Apresiasi dan Pengakuan, Untuk meningkatkan semangat kerjasama, penting untuk memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap kontribusi setiap individu dalam tim. Dengan memberikan pengakuan atas kerja keras dan dedikasi seseorang, maka akan memotivasi orang tersebut untuk terus berkolaborasi dengan baik.

b. Pengawasan Kepala Sekolah

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis pengawasan kepala sekolah sudah “Baik” dengan persentase 80,09%. Menurut Daulay, Khair, Pratami, & Astuti (2017) bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan seluruh pelaksanaan kegiatan suatu organisasi

untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian ditetapkan bahwa pengawasan kepala sekolah berada pada kategori cukup baik. Ini menggambarkan bahwa kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah perlu ditingkatkan lagi. Dilihat dari beberapa indikator pengawasan, bahwa indikator membandingkan berada pada persentase dan skor rata-rata terendah dari indikator lainnya yaitu dengan besaran persentase 78,36% dan skor rata-rata 3,92. Maka hal ini dapat terlihat masih kurang optimalnya kepala sekolah dalam melakukan kegiatan membandingkan dari hasil pengukuran dengan standar yang ditetapkan.

Kegiatan membandingkan merupakan rangkaian proses pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan. Handoko (2010) mengemukakan bahwa membandingkan merupakan tahapan kritis dalam proses pengawasan yaitu pembandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, namun kompleksitas dapat terjadi saat menginterpretasikan adanya penyimpangan dari hasil pengukuran. Penyimpangan yang ditemukan harus dianalisis untuk menentukan mengapa standar tidak tercapai atau dapat terlihat apa penyebab standar tersebut tidak tercapai.

Solusi yang dapat dilakukan dalam upaya penyelesaian masalah ini agar kegiatan membandingkan dapat berjalan lebih optimal yaitu seorang pimpinan harus bisa menganalisa, menilai, dan menginterpretasikan hasil pengukuran dengan baik. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 3. Bahwa prinsip dalam kegiatan penilaian yaitu harus objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Seorang pimpinan harus mampu menganalisa kenapa penyimpangan bisa terjadi dan kenapa standar yang diterapkan tidak bisa berjalan dengan baik.

Dengan memperhatikan beberapa hal tersebut, maka diharapkan pimpinan dapat membandingkan hasil pengukuran dengan baik yang akan berpengaruh terhadap proses pengawasan selanjutnya yaitu tindakan korektif.

c. Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil nilai signifikansi Sig (2-tailed) menunjukkan nilai signifikansi antara variabel X dan variabel Y adalah sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Selanjutnya, diketahui nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan 84 responden yaitu 0,215. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai r_{hitung} yaitu 0,535 yang lebih dari nilai r_{tabel} 0,215 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antar variabel.

Hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,286 dapat diartikan bahwa besar kontribusi yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y adalah sebesar 28,6%. Sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti pada penelitian ini. Maka dengan begitu teori yang dikemukakan oleh Zulfaidah (2021) dan Tiffin and Mc. Cormick dalam Supardi (2014) terbukti bahwa pengawasan berkontribusi terhadap kinerja.

Hasil pengolahan data pada penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu Salwa'a Karunia Fitri (2018) yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung" mengungkapkan bahwa besarnya kontribusi pengawasan langsung dan tidak langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 34,8%. Selain itu, Rosmiati (2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi" hasilnya menunjukkan bahwa faktor pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 34,6%.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kinerja guru di SMK Negeri Kota Pariaman sudah baik, yaitu dengan tingkat capaian rata-rata sebesar 89,41%. Dapat dilihat kategori Sangat Baik pada indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja. Sedangkan kategori Baik pada indikator inisiatif, kerjasama, dan tanggung jawab. Kerjasama merupakan indikator paling rendah dari indikator lain yang berarti kondisi tersebut perlu ditingkatkan lagi. Dengan adanya pengawasan yang berkelanjutan dari kepala sekolah dapat membuat kerjasama guru meningkat. Karena, dengan dilakukan pengawasan maka guru akan terus merasa diawasi yang membuat guru lebih meningkatkan kerjasama dalam bekerja sehingga guru lebih cepat tanggap dalam memecahkan persoalan yang ada. Akibatnya, guru akan merasa dipercaya dan selalu ingin meningkatkan kerjasamanya.

Pengawasan kepala sekolah di SMK Negeri Kota Pariaman sudah baik, yaitu dengan tingkat capaian rata-rata 80,09%. Dilihat pada kategori Baik pada indikator penetapan standar dan pengukuran. Sedangkan kategori cukup pada indikator membandingkan, dan tindak lanjut. Membandingkan merupakan indikator paling rendah dari indikator yang lain. Dari kondisi tersebut maka perlu ditingkatkan lagi. Solusi yang dapat dilakukan dalam upaya penyelesaian masalah ini agar kegiatan membandingkan dapat berjalan lebih optimal yaitu seorang pimpinan harus bisa menganalisa, menilai, dan menginterpretasikan hasil pengukuran dengan baik. Seorang pimpinan harus mampu menganalisa kenapa penyimpangan bisa terjadi dan kenapa standar yang diterapkan tidak bisa berjalan dengan baik. Dengan memperhatikan

beberapa hal tersebut, maka diharapkan pimpinan dapat membandingkan hasil pengukuran dengan baik yang akan berpengaruh terhadap proses pengawasan selanjutnya yaitu tindakan korektif.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa terdapat kontribusi yang berarti secara positif dan signifikan antara pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Pariaman sebesar 28,6% dan sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya jika ada kenaikan atau perubahan dari pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan atau perubahan kinerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan pengawas sekolah hendaknya memantau proses kerja kepala sekolah terutama saat melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, dan membimbing kepala sekolah. Dinas Pendidikan hendaknya meningkatkan pembinaan dalam pelaksanaan kebijakan di sekolah dan mempertimbangkan pengambilan kebijakan terkait dengan kinerja dan pengawasan kepala sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin sekolah hendaknya mampu menganalisis temuan atau hasil pengukuran terhadap kinerja guru dengan standar yang ada sesuai dengan prinsip penilaian yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar hendaknya perlu meningkatkan hasil kinerja terutama dengan memiliki inisiatif yang tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, M., & Barnawi. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, R., Khair, Pratami, & Astuti. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan AQLI.
- Handoko. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Irianto, & Junaidi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid 19. *BEduManageRs Journal*, 2(1), 42–49. <https://doi.org/10.30872/bedu.v2i1.592>
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61-71.

- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Rommalla, S. (2019). 9 Cara Efektif Meningkatkan Engagement Karyawan. Diakses dari www.gadjian.com/blog/2019/07/08/9-cara-efektif-meningkatkan-engagement-karyawan/
- Rosmiati, N. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi. *Swatantra*, 15(02).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141-149.
- Sianipar, M. S., Jaya, L., & Sinaga, R. (2020). Kemampuan Ekstrak Daun Mimba (*Azadirachta Indica*) Menekan Populasi Wereng Batang Cokelat (*Nilaparvata Lugens*) Pada Tanaman Padi. *Agrologia*, 9(2), 370844.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.