



Info Artikel

Kata kunci: perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, pengalaman mengajar, kinerja guru

Korespondensi Penulis:
Wiludjeng Esti Rahaju:
E-mail:
wiludjeng.estirahaju@gmail.com

ISSN (print): 1858-4985
ISSN (on-line): 2721-8821

Kinerja Guru : Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik Dan Pengalaman Mengajar

Wiludjeng Esti Rahaju¹

¹Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang
Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan, supervisi akademik dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru secara simultan maupun parsial SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, semua informasi atau data yang diperoleh diwujudkan dengan angka dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik. Metode penelitian menggunakan Analisis regresi linier berganda yang pada dasarnya bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh antara empat variabel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 93 guru yang berasal dari SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 48 guru. Dari hasil pengujian, didapatkan variabel bebas yakni perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan. Selain itu masing-masing variabel, juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan. Variabel perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, dan pengalaman mengajar mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 51,1%,

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang mempunyai peran strategis untuk membangun karakter suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru adalah aktor utama bergeraknya organisasi sekolah yang kegiatan intinya adalah pengembangan dan implementasi kurikulum di kelas. Guru adalah sumber daya yang secara operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan organisasi sekolah di paling depan dalam proses pendidikan, karena guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik yang menjadi pelanggan utama pelayanan pendidikan (Kasiani, 2011). Karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar menca mutu pendidikan sesuai harapan.

Pencapaian mutu pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru dalam mencapai tujuan sekolah. Menurut Supardi (2014:18), "kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran". Tugas-tugas pembelajaran meliputi kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program penPrilaku an, dan melaksanakan program remedial.

Dalam upaya mewujudkan kinerja guru sesuai yang diharapkan dibutuhkan seorang pemimpin pendidikan yang profesional, termasuk kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas pokok sebagai penanggung jawab kegiatan sekolah, memimpin sekolah dan melakukan supervisi bagi guru dan stafnya. Sebagaimana Daryanto (2011: 84) mengungkapkan "supervisi adalah salah satu tugas pokok dalam ad-

ministrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para pengawas saja melainkan tugas pekerjaan kepala sekolah terhadap pegawai-pegawai sekolahnya". Djaman Satori (dalam Suhardan, 2010: 28) mengemukakan bahwa supervisi pendidikan dipandang sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Pengalaman mengajar sebagai bagian dari pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mengatasi permasalahan dalam tugasnya, karena menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah, sebab hal tersebut menuntut banyak tanggungjawab. Menurut Suyatno (dalam Rakib, 2016), pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).

Berdasarkan observasi awal peneliti di beberapa SMP tempat penelitian ini dilakukan, peneliti menemukan permasalahan seperti masih rendahnya kinerja guru yang terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang masih konvensional dan tidak inovatif, kurangnya pemahaman guru terhadap materi ajar yang disampaikan, serta kurangnya kemampuan guru untuk dapat menyesuaikan kegiatan belajar agar menarik minat siswa. Beberapa masalah tersebut memungkinkan tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan. Masalah ini diduga disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kondusif untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga para guru dan staff merasa tidak puas dan menjadi kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Ketidakcocokan antara pemimpin dengan bawahan dapat menjadi salah satu penyebab masalah yang terjadi. Suasana yang kurang nyaman akan menyebabkan demotivasi diantara para karyawan dan menurunkan kinerja. Kepala sekolah perlu membenahi tentang bagaimana cara ia memimpin agar dapat berkolaborasi secara penuh dengan setiap elemen di sekolah. Tidak hanya itu, kegiatan supervisi akademik juga diperlukan untuk dapat selalu menjaga kualitas setiap elemen kerja di sekolah melalui pendampingan, pengembangan, dan evaluasi agar dapat diraih kinerja yang optimal, dimana supervisi akademik akan berhubungan terhadap pengalaman mengajar yang akan diperoleh para guru nantinya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul pengaruh perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan baik secara simultan maupun secara parsial.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Melihat permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode *regresi linier berganda*, pengaruh antara variabel yang diteliti dan dijelaskan. Dari judul dan ruang lingkup penelitian yang telah dikemukakan, maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 93 guru yang berasal dari SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan.

Metode pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cluster Sampling*. *Cluster Sampling (Area Sampling)* juga cluster random sampling. Teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster. Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2013). Karena penelitian ini memiliki daerah populasi yang luas, maka untuk keterjangkauan penelitian dengan mempertimbangkan bahwa setiap kelompok populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara random maka peneliti memilih menggunakan metode cluster random sampling. Berdasarkan teknik sampling. Berdasarkan data yang didapat, sampel pada penelitian ini sebanyak 48 guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	75,726	0,982		77,153	0,000
Perilaku Kepemimpinan (X1)	0,028	0,013	0,259	2,224	0,031
Supervisi Akademik (X2)	0,020	0,010	0,266	2,049	0,046
Pengalaman Mengajar (X3)	0,035	0,012	0,376	2,868	0,006

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui nilai: $a=75,726$; $b_1=0,028$; $b_2=0,020$; $b_3=0,035$ maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 75,726 + 0,028(X_1) + 0,020(X_2) + 0,035(X_3)$$

Kinerja Guru = $75,726 + 0,028(\text{Perilaku Kepemimpinan}) + 0,020(\text{Supervisi Akademik}) + 0,035(\text{Pengalaman Mengajar})$

Setelah melihat hasil analisis tersebut, jadi variabel pengalaman mengajar (X3) memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja (Y), karena nilai X3 koefisien determinasinya lebih besar daripada X1 (perilaku kepemimpinan) dan X2 (supervisi akademik) yaitu $0,035 > 0,028$ dan $0,035 > 0,020$.

b. Uji T

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1 dapat ditarik analisis sebagai berikut : a) variabel perilaku epemimpinan (X1) memiliki nilai sig. sebesar $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y); b) variabel Supervisi Akademik (X2) memiliki nilai sig. sebesar $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y); c) Variabel Pengalaman Mengajar (X3) memiliki nilai sig. sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel Pengalaman Mengajar (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

c. Uji F

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.623	3	15.208	17.380	.000 ^a
	Residual	38.501	44	.875		
	Total	84.124	47			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Kepemimpinan, Supervisi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diketahui nilai sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel Perilaku Kepemimpinan (X1), Supervisi Akademik (X2), dan Pengalaman Mengajar (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

d. Uji determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,542	,511	0,935542	2,115

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh angka R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,511. Hal ini berarti variabel perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, dan pengalaman mengajar mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel-variabel selain variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan rumus regresi yang telah dirumuskan, peneliti mengurutkan faktor-faktor yang memengaruhi hasil belajar IPS dari yang memiliki kontribusi terbesar ke terkecil. Urutan tersebut terdiri dari pengalaman mengajar, perilaku kepemimpinan, dan terakhir adalah supervisi akademik. Jadi, variabel pengalaman mengajar memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,035; diikuti oleh variabel perilaku kepemimpinan yang memberikan kontribusi sebesar 0,028 terhadap kinerja guru; dan terakhir variabel supervisi akademik yang memiliki kontribusi terkecil yakni sebesar 0,020 terhadap kinerja guru.

Nurchasanah (2012) menjelaskan bahwa persepsi atau penilaian seseorang terhadap orang lain (baik itu dalam hal sikap, tabiat, ataupun perilaku) dapat mempengaruhi perilakunya dalam bertindak atau mengerjakan sesuatu, dengan demikian persepsi guru yang positif atas suatu hal dapat memotivasi guru untuk memberikan kinerja yang terbaik, sebaliknya persepsi negatif akan mereduksi kinerja. Penilaian atau anggapan guru yang baik terhadap sikap, tabiat, perilaku, dan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi atau pengawasan dapat meningkatkan kinerja guru. Demikian sebaliknya jika guru mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah secara negatif maka kinerja guru akan menurun.

Suhayati (2013) menjelaskan bahwa supervisi dalam bentuk pengawasan profesional merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktifitasnya dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya, dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan. Pembinaan merupakan sebuah pelayanan terhadap guru dalam memperbaiki kinerjanya. Pembinaan selain pelayanan terhadap guru, juga merupakan usaha preventif untuk mencegah supaya guru tidak terulang kembali melakukan kesalahan serupa yang tidak perlu, menggugah kesadarannya supaya dapat meningkatkan kecakapan dan ketrampilan mengajarnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Usman (2015) berjudul *The Impact of Instructional Supervision on Academic Performance of Secondary School Students in Nasarawa State, Nigeria* dengan hasil bahwa strategi supervisi yang kuat seperti kunjungan / inspeksi ke ruang kelas oleh administrator sekolah, memeriksa rencana pelajaran / catatan guru dan inspeksi guru memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja guru. Selain itu pengaruh supervise terhadap kinerja guru juga dipertegas oleh Sultan G. Aldaihani (2017) berjudul *Effect of Prevalent Supervisory Styles on Teaching Performance in Kuwaiti High Schools* dengan hasil bahwa Pengawasan memiliki efek positif pada kinerja profesional guru dimana catatan pengawas dan pengamatan membantu guru dalam mengidentifikasi kekurangan mereka dan memodifikasi perilaku mereka sesuai. Kemudian, dengan dilakukannya supervisi akademik yang baik

akan mampu memberikan pengalaman-pengalaman berharga bagi para guru untuk dapat mengembangkan proses pembelajaran yang ia lakukan.

Selain melalui supervisi akademik, kinerja guru juga akan meningkat seiring guru tersebut terus menekuni profesinya. Rakib (2016) menjelaskan bahwa di dalam menekuni bidangnya guru selalu bertambah pengalamannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hanna Onyi Yusuf (2016) berjudul *Impact of Teachers' Qualification and Experience on The Performance of Students In Colleges of Education In Kaduna State, Nigeria* dengan hasil bahwa semua Guru yang memiliki kualifikasi dan pengalaman mengajar akan berdampak pada cara dan efektivitas pembelajaran. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Pengalaman-pengalaman ini erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan. Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan seharusnya lebih profesional dibandingkan guru yang baru beberapa tahun mengabdikan. Selain itu menurut Linxiu Zhang (2013) berjudul *The Impact of Teacher Training on Teacher and Student Outcomes: Evidence From A Randomized Experiment In Beijing Migrant Schools* dengan hasil bahwa pelatihan dan pengalaman kerja Guru akan meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.

Pengalaman mengajar adalah sesuatu yang dimiliki oleh seorang guru dalam memberikan pengetahuan atau kecakapan-kecakapan atau keterampilan-keterampilan kepada peserta didik dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran. Bagi seorang guru pengalaman mengajar mutlak diperlukan, karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang diberikan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru maka ia akan memiliki banyak pandangan berkaitan dengan profesi dan tugas yang ia jalani. Melalui pengalaman tersebut seorang guru seharusnya mampu melakukan pengembangan proses pembelajaran yang lebih efektif dan optimal yang akhirnya berujung pada peningkatan kinerja mereka sendiri.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1), Supervisi Akademik (X2), dan Pengalaman Mengajar (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan, 2) Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan, 3) Variabel Supervisi Akademik (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan, 4) Variabel Pengalaman Mengajar (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 7 Kabupaten Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media
- Hanna Onyi Yusuf (2016). *Impact Of Teachers' Qualification And Experience On The Performance Of Students In Colleges Of Education In Kaduna State, Nigeria*. The Online Journal of Quality in Higher Education Volume 3, Issue 2 www.tojqih.net
- Kasiani, N. W. (2011). *Kontribusi Persepsi Guru Pada Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Supervisi Manajerial Pengawasan Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia SMA Negeri Di Kabupaten Gianyar*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 2(2), h1-21.
- Linxiu Zhang (2013). *The Impact Of Teacher Training On Teacher And Student Outcomes: Evidence From A Randomized Experiment In Beijing Migrant Schools*. Journal of Development Effectiveness doi: 10.1080/19439342.2013.807862
- Rakib, Muhammad, Arfina Rombe, dan Muchtar Yunus. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi Pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)*. Jurnal Ad'ministrare, 3(2), h137-148
- Suhardan, Dadang et.al. (2010). *Supervisi Propesional*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* Bandung: Alfa Beta.
- Sultan G. Aldaihani (2017). *Effect of Prevalent Supervisory Styles on Teaching Performance in Kuwaiti*

Kinerja Guru : Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik Dan Pengalaman Mengajar

Wiludjeng Esti Rahaju

High Schools. Asian Social Science; Vol. 13, No. 4; 2017 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025
doi:10.5539/ass.v13n4p25

Usman (2015). The Impact of Instructional Supervision on Academic Performance of Secondary School Students in Nasarawa State, Nigeria. Journal of Education and Practice. Vol.6, No.10, 2015 ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) www.iiste.org