

KINERJA GURU PADA ORGANISASI SEKOLAH DASAR DALAM PERSPEKTIF ILMU MANAJEMEN

Supriyanto

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Kota Malang
Email: supriyanto@unisma.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru dalam manajemen merupakan gambaran dari efektivitas operasional suatu organisasi sekolah. Kinerja akan memberikan informasi dari setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi. Ukuran kinerja yang optimal akan memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya merupakan kinerja yang juga perlu diukur secara berkelanjutan guna mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru sekolah dasar merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap guru sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai pendidik dan professional dalam organisasi sekolah.

Kata kunci: kinerja, organisasi sekolah, ilmu manajemen

A. PENDAHULUAN

Kinerja yang baik akan berpengaruh pada hasil proses manajemen yang baik. Ini berlaku pada semua bidang tugas dan pekerjaan termasuk kinerja dalam pendidikan. Pendidikan termasuk upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga lulusan pendidikan dapat memiliki daya saing yang tinggi. Kemampuan daya saing akan memberikan kesuksesan. Pendidikan dimaksudkan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sebagai upaya membangun manusia, maka pendidikan diselenggarakan secara kesinambungan dan berjenjang sesuai tingkatan umur peserta didik, mulai dari Pendidikan anak usia dini, sampai Pendidikan tinggi. Keberhasilan peserta didik dalam mengikuti proses

pembelajaran dapat diketahui melalui hasil belajarnya. Hasil belajar peserta didik biasanya digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan Guru, jika peserta didik dalam suatu kelas atau rombongan belajar memiliki hasil belajar yang berada di atas Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM) yang telah ditetapkan oleh Sekolah maka Guru dikatakan berhasil, namun sebaliknya jika separuh atau sebagian besar peserta didik memiliki nilai di bawah KKM maka Guru dikatakan tidak berhasil.

Menurut Sardiman (2005:125) Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam Pendidikan, karena di pundaknya dibebani suatu tanggungjawab besar demi pengembangan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, seorang Guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru SD adalah tingkat Pendidikan Guru, sertifikasi profesi guru Guru yang tinggi dan kesejahteraan Guru, sehingga Guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat. Selain itu, proses peningkatan sumber daya Guru adalah supervisi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Supervisi Pendidikan merupakan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan terhadap Guru dalam memperbaiki pengajaran kearah peningkatan mutu. Mulyasa (2006) menyatakan supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor untuk

meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas guru.

Guru dituntut untuk melaksanakan kinerjanya dengan penuh tanggung jawab, kinerja guru SD tersebut mencakup perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran sampai evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru SD yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial dan yang terutama adalah kemampuan profesional. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala Sekolah menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki, yakni 1) kepribadian, 2) manajerial, 3) kewirausahaan, 4) supervisi, dan 5) sosial, (Rahabav, 2014:115). Kemampuan kompetensi tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja Kepala Sekolah yang berimplikasi pada mutu (input, proses dan output).

Gibson (Suharsaputra, 2010) Supervisi pembelajaran adalah salah satu dari fungsi pokok administrasi Pendidikan. Supervisi sebagai salah satu fungsi yang sangat penting, tidak dapat dipisahkan dengan fungsi yang lainnya. Hal ini terjadi karena setiap pelaksanaan program Pendidikan memerlukan supervisi, oleh karenanya isu kebijakan mengenai supervisi pembelajaran sangat menarik untuk dikaji, terutama kebijakan supervisi di tingkat sekolah.

Supervisi merupakan bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. dalam konteks ini, layanan supervisi meliputi seluruh situasi belajar mengajar. Situasi belajar mengajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Glickman (Sagala, 2012: 91) supervisi merupakan upaya yang dilakukan untuk membantu guru agar mau terus belajar untuk

meningkatkan kualitas pembelajarannya. Melalui aktivitas supervisi yang dilakukan itulah akan membantu guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Kemampuan Kepala Sekolah sangat membantu dalam kelancaran program pembinaan di supervisi pembelajaran, terutama dalam memberdayakan seluruh personil sekolah. Untuk itu, dalam kegiatan supervisi seorang supervisor haruslah mengikuti prinsip-prinsip yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam tugasnya. dalam hal ini, Sahertian (Umarso & Imam Gojali, 2011: 293) membagi empat prinsip, yakni prinsip ilmiah, prinsip demokratis, prinsip kerjasama, serta prinsip konstruktif dan kreatif. Berdasarkan kenyataan itu, maka kinerja supervisor perlu mendapat perhatian yang serius untuk diteliti, karena merupakan bagian terpenting dalam mata rantai keberhasilan dan kualitas Pendidikan di masa mendatang.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada di sekolah hendaknya memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahan perlu untuk meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu Kepala Sekolah sebagai pemimpin dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan Guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk memberikan dorongan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan pengarahan Kepala Sekolah.

Harian Tribun-Sulteng (16 Juli 2013) memberitakan potret tentang rendahnya mutu Pendidikan Kabupaten Morowali, menurut Kepala Dinas Pendidikan Dinas pendidikan Kabupaten Morowali mengatakan dari 1.400 guru lebih yang mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2013, yang berhasil dalam UKG hanya 300 lebih orang. Dari sisi kompetensi dapat dipengaruhi masa tugas, penilaian UKG harus serius mengembangkan profesi dan menguasai materi yang diterapkan. Dijelaskan dalam (sakeena.net/sertifikasi-profesi-profesi-guru/) sertifikasi profesi guru yang bertujuan guna menentukan kelayakan guru sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses pembelajaran dalam

proses mewujudkan Pendidikan nasional yang bermutu, diperlukan Uji Kompetensi Awal (UKA). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengumumkan hasil UKA 2015, yang dilaksanakan pada bulan Februari ternyata Sulteng masuk dalam kategori 5 provinsi yang memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 34,5.

Data diatas menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Sulteng, khususnya Kabupaten Morowali masih rendah, sehingga diperlukan perhatian, bimbingan dan dorongan kepada guru dalam meningkatkan dan mengoptimalkan kinerjanya. Peran kepemimpinan Kepala Sekolah dan supervisi pembelajaran yang baik diharapkan mampu memperbaiki kinerja guru.

Sertifikasi profesi Guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada Guru. Menurut Kunandar (2007;79) sertifikasi profesi Guru adalah proses untuk memberika sertifikat kepada Guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Kemudian dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa sertifikasi profesi adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi Guru dan Dosen. Selanjutnya pasal 1 ayat (12) menyatakan bahwa sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada Guru sebagai tanda Profesional.

Selama ini Guru dikenal sebagai “Pahlawan tanpa tanda Jasa “ kalimat ini kemudian membuat Guru menjadi orang-orang yang tidak terlalu diperhatikan kesejahteraannya. Padahal seorang Guru menggantungkan hidupnya pada profesinya tersebut. Maka tak heran jika kita temukan Guru memiliki kehidupan ekonomi yang sederhana. Namun dengan adanya Tunjangan sertifikasi profesi Guru diharapkan berguna untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan menarik maupun penggunaan bahan ajar, tetapi juga tunjangan sertifikasi profesi Guru diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru baik dari sisi profesionalnya maupun kesejahteraan guru dari sisi ekonominya.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari

sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru SD-gurunya. Untuk meningkatkan kinerja guru SD, Kepala Sekolah memegang peranan penting dan juga Kepala Sekolah sangat menentukan mutu. Tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Apabila peran Kepala Sekolah tersebut dijalankan dengan sebaik-baiknya dan dengan profesionalitas yang tinggi maka diharapkan dapat terwujud adanya peningkatan kinerja guru SD.

Berbagai pertimbangan di atas menjadikan alasan untuk dilakukan penelitian. Pertama, pentingnya kinerja guru SD guna meningkatkan mutu Pendidikan. Kedua, guru yang beranggapan selama ini dengan memposisikan Kepala Sekolah sebagai pengawas yang mengharuskan guru untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dengan baik saat diadakan supervisi pembelajaran. Ketiga, Kepemimpinan Kepala Sekolah juga sangat penting karena Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dapat mengontrol sekaligus membina guru untuk mencapai peningkatan mutu dan kinerja guru SD yang lebih baik Kabupaten Morowali. Keempat, bagaimana seorang Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik untuk meningkatkan kesejahteraannya dapat meningkatkan kinerjanya.

B. DISKUSI DAN PEMBAHASAN

1. PENELITIAN TENTANG KINERJA

Penelitian yang dilakukan Sudirjo (2013) dengan judul pengaruh supervisi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi untuk peningkatan kinerja guru SD. Berdasarkan hasil penelitian, supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sertifikasi profesi profesi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh supervisi, kepemimpinan, sertifikasi profesi profesi guru. dengan supervisi, kepemimpinan serta sertifikasi profesi profesi

guru yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru SD.

Penelitian yang dilakukan Lazwardi (2013) dengan judul pengaruh supervisi kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 86,2%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD sebesar 76%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD sebesar 90,2%.

Penelitian yang dilakukan Supriono (2014) menunjukkan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori baik. Kinerja guru SD yang mencakup RPP membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori baik dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru SD.

Penelitian yang dilakukan oleh Fuad Hadia Tullah (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD, semakin baik tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya tinggi rendahnya tunjangan sertifikasi profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD. Penelitian yang dilakukan oleh Solikin (2010) tentang pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru SD dan Implikasinya terhadap prestasi belajar siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara sertifikasi profesi guru dan kinerja guru SD sangat rendah ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,164. Terdapat pengaruh antara sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru SD ditunjukkan dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 2,7 %. Hubungan antara kinerja guru SD dan prestasi

belajar siswa rendah ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,279. Terdapat pengaruh anatara kinerja guru SD terhadap prestasi belajar siswa, ditunjukkan dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 7,8%.

2. KINERJA GURU

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Siagian (2002 :327) berpen dapat bahwa: kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Keluaran yang dihasilkan dapat berupa fisik seperti yang dijelaskan oleh Nawawi (2001:234) kinerja dengan istilah karya, yaitu: suatu hasil pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

Smith dalam (Mulyasa, 2005;136) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sulistyarini (Muhlisin, 2008) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan. Menurut Samsudin (2003:10) "kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat

tercermin keluaran yang dihasilkan". Selanjutnya menurut Rivai (2005:309). "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam organisasi sekolah".

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

a. Definisi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson (2006) "kinerja guru SD adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. "Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah". Kinerja guru SD dikatakan berhasil apabila memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotorik berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berpikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi. Kinerja guru SD bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru SD yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru SD akan menjadi optimal bila mana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan maupun peserta didik. Pidarta dalam Taswin blogspot (2011) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SD dalam melaksanakan tugasnya, yaitu

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah
- 2) Fasilitas kerja,
- 3) Harapan-harapan dan
- 4) Kepercayaan personalia sekolah.

dengan demikian nampaklah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru SD.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD diantaranya : tingkat Pendidikan guru, supervisi *pembelajaran*, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, *gaya kepemimpinan kepala sekolah*, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Kerja sama dari guru juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SD itu sendiri. Guru harus saling membangun komunikasi antara sesama guru agar pelaksanaan tugas di sekolah dapat berjalan dengan baik karena ada hubungan yang diciptakan dari kerja sama tersebut. Kerja sama antar guru dengan siswa juga perlu ada agar terjadi pertukaran informasi antara guru dengan orangtua. Pertukaran informasi tentang keadaan siswa dalam supervisi pembelajaran, keluarga maupun masyarakat merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan guru dalam rangka mengawasi aktivitas belajar siswa (Adisti, 2014).

Guru sebagai salah satu komponen dalam sistem pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan siswa, memiliki peranan penting dalam menentukan arah dan tujuan dari suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru dituntut menguasai sejumlah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran mulai dari

merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran (Maulana, 2013).

Supervisi pembelajaran sangat mempengaruhi kinerja guru SD karena dalam kegiatan supervisi dilakukan serangkaian kegiatan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan dan pengawasan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pembelajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan Pendidikan secara optimal. Situasi kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

3. SUPERVISI DAN KINERJA

Supervisi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris "*to supervise*" atau mengawasi. Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Purwanto, 2000). Menurut konsep supervisi dilaksanakan dalam bentuk inspeksi atau mencari kesalahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar (Sagala, 2012). Sedangkan dalam pandangan modern supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar. Kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan dan mendorong guru menjadi lebih berdaya sehingga pengajaran menjadi efektif.

Menurut Mulyasa (2006) supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas. Supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani

peserta didiknya. Pelayanan profesional kepala sekolah terhadap guru-guru sangat esensial bagi peningkatan kualitas proses belajar mengajar (PBM). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pengarahan serta pengendalian kepada bawahan yang dapat mempengaruhi kemampuan profesional guru dan kemampuan profesional guru mempengaruhi kualitas PBM.

Supervisi pembelajaran adalah bantuan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, Pendidikan dan kurikulum (Sagala, 2012: 91). Supervisi yang diterapkan dalam kegiatan pembelajaran dapat dipandang sebagai suatu seni kerja sama dengan sekelompok orang agar memperoleh hasil yang sebesar-besarnya. Guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki tugas dalam pembelajaran di sekolah perlu mendapatkan bantuan dari kepala sekolah dalam mengembangkan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan penilaian. Sejalan dengan itu PP No. 19 tahun 2005 pasal 19 ayat 3 juga mengemukakan bahwa: setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah berperan dalam membimbing guru dalam melakukan proses pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi berkualitas. Sebagaimana dinyatakan oleh Suharsimi (2004:5), dalam bahan manajemen Pendidikan kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Supervisi adalah pembinaan terhadap guru agar kemampuan mereka dapat berkembang secara optimal. Supervisi pembelajaran adalah salah satu bentuk supervisi yang ditujukan untuk mengembangkan profesionalitas guru dalam menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif sehingga tercapai tujuan Pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru harus mengetahui kelemahan dan kekuahannya dalam bekerja. Melalui penegasan Neagly

dan Evan (dalam Sagala 2012: 93) menyebutkan supervisi sebagai rangkaian kegiatan pembinaan (bukan kegiatan administratif) yang dilakukan oleh supervisor bertujuan untuk memperbaiki pengajaran gurudemi tercapainya prestasi belajar siswa secara optimal. Jadi pada hakikatnya supervisi adalah perbaikan hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan kinerja guru SD. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru meningkatkan kemampuan dengan memberikan bimbingan yang ditujukan kepada guru secara tidak langsung diarahkan kepada siswa.

Supervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses dan hasil pembelajaran melalui pemberian layanan profesional kepada guru. Sahertian dan Mataheru dalam Masaong (2013) mengemukakan tujuan dari supervisi pembelajaran yaitu: 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan Pendidikan, 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar, 3) Membantu guru menggunakan sumber pengalaman belajar, 4) membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta didik, 5) membantu guru agar waktu dan tenaga dicurahkan sepenuhnya dalam membantu peserta didik belajar dan membina sekolah.

Kegiatan pokok dari supervisi adalah pada umumnya melakukan pembinaan dari kepala sekolah untuk guru. Kegiatan supervisi dilakukan guna meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dengan harapan dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi siswa di sekolah tersebut. Arikunto (2004: 40-41) membagi dua tujuan dari supervisi, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari supervisi yaitu memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf yang lain agar personel tersebut mampu melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja. Tujuan khusus yang merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar yaitu: 1) meningkatkan kinerja siswa dalam belajar, 2) meningkatkan mutu kinerja guru SD dalam membimbing siswa, 3) meningkatkan keefektifan kurikulum, sehingga berdaya guna dan

terlaksana dalam proses pembelajaran, 4) meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan sesuai dengan fungsinya, 5) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, 6) meningkatkan kualitas situasi umum di sekolah, agar semua warga sekolah dapat merasakan kenyamanan pada saat berada disupervisi pembelajaran.

Menurut Purwanto (2005) Tujuan khusus supervisi pembelajaran yaitu: 1) meningkatkan mutu kinerja guru SD, 2) Membantu guru dalam memahami tujuan Pendidikan, 3) membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, 4) membentuk moral kelompok yang kuat dan memper satu kan guru dalam satu tim yang efektif, 5) meningkatkan kualitas pembelajaran, 6) meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran, 7) menyediakan sebuah sistim yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran, 8) meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik, 9) meningkatkan keefektifan dan efesiensi sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa, 10) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah.

Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu proses kerjasama merupakan cita-cita yang masih perlu diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang nyata. Begitu juga seorang supervisor dalam merealisasikan program supervisinya memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara sistematis.

Menurut Burton dan Bruckner yang dikutip Sahertian (2000) menjelaskan bahwa fungsi utama supervisi adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran siswa. Fungsi supervisi Pendidikan akan disusun secara sistematis sebagai uraian berikut. Fungsi supervisi dapat dibedakan menjadi dua bagian besar yaitu: 1) Fungsi utama ialah membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan Pendidikan

yaitu membantu perkembangan individu siswa, 2) Fungsi tambahan ialah membantu sekolah dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam mengadakan kontak dengan masyarakat, dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.

Teknik yang bersifat individual, terdiri dari: 1) kunjungan kelas, 2) observasi kelas, 3) percakapan pribadi, 4) saling mengunjungi kelas, 5) menilai diri sendiri. Teknik yang bersifat kelompok, adalah teknik-teknik yang dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok, antara lain: 1) pertemuan orientasi bagi guru baru, 2) panitia penyelenggara, 3) rapat guru.

Menurut Purwanto (2005:118) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi yaitu lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, tingkatan dan jenis sekolah, keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia, kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, kecakapan dan keahlian kepala sekolah adalah yang terpenting.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Dimensi Supervisi Pembelajaran mencakup:

- 1) Merencanakan program supervisi dengan indikator:
 - a) tahap penyusunan program supervisi (program tahunan dan program semesteran)
 - b) tahap persiapan, seperti mempersiapkan format/instrumen supervisi, mempersiapkan materi supervisi, mempersiapkan buku catatan, dan mempersiapkan data supervisi pembinaan sebelumnya.
- 2) Melaksanakan supervisi dengan indikator :
 - a) tindakan (korektif, preventif, konstruktif, kreatif),
 - b) observasi,
 - c) refleksi,
 - d) Teknik-teknik supervisi.

- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi dengan indikator:
 - a) Diberi penghargaan material atau nonmaterial,
 - b) yang tidak mengalami kemajuan diikutkan dalam pelatihan, workshop, seminar, studi lebih lanjut dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Arikunto (2004) supervisi dibagi dalam 3 dimensi yaitu:

1. Perencanaan supervisi dengan indikatornya meliputi : perencanaan dan persiapan supervisi
2. Pelaksanaan supervisi dengan indikatornya meliputi : teknik (prosedur pelaksanaan) supervisi, prinsip pelaksanaan, hubungan guru dengan supervisor
3. Tindak lanjut supervisi dengan indikatornya meliputi: bimbingan dalam memecahkan masalah, hasil dan tindak lanjut supervisi.

Menurut Mulyasa (2011: 250), Terdapat tiga tahapan dalam melakukan supervisi yaitu:

1. Tahap awal (perencanaan) meliputi:
 - a) Kepala sekolah menciptakan suasana akrab dengan guru,
 - b) kepala sekolah dengan guru membahas rencana pembelajaran.
2. Tahap Pelaksanaan, meliputi :
 - a) Teknik-teknik supervise
 - b) catatan supervisi harus rinci dan lengkap,
 - c) kepala sekolah perlu membuat komentar yang sifatnya terpisah dengan hasil supervisi,
 - d) jika ada ucapan atau perilaku guru yang dirasa mengganggu proses pembelajaran, kepala sekolah perlu mencatatnya.
3. Tahap Tindak Lanjut, meliputi:
 - a) kepala sekolah memberikan penguatan terhadap penampilan guru,
 - b) kepala sekolah mengajak guru menelaah tujuan pembelajaran yang menjadi fokus perhatian dalam supervisi,
 - c) kepala sekolah menunjukkan data hasil supervisi yang telah

dianalisis dan diinterpretasikan.

Dalam Masaong (2013) mengatakan tujuan supervisi pembelajaran untuk membantu guru-guru belajar bagaimana meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya, agar peserta didik dapat mewujudkan tujuan belajar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian berdasarkan pen dapat beberapa ahli tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, supervisi pembelajaran adalah usaha untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya yang bersifat mengarahkan, memberikan dorongan dan bimbingan.

Adapun dimensi supervisi pembelajaran yang sesuai dengan kesimpulan yang penulis paparkan diatas mengikuti dimensi yang diuraikan oleh Suharsimi Arikunto dan Mulyasa, sedangkan untuk indikator supervisi pembelajaran merupakan sintesis dari beberapa pen dapat yang diungkapkan oleh Arikunto (2004), Masaong (2013), Mulyasa (2011:250) dan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007.

Supervisi pembelajaran dapat dibedakan atas 3 dimensi, yakni:

1. Dimensi Perencanaan Supervisi Pembelajaran dengan indikator :
 - a) Program perencanaan supervisi
 - b) Persiapan supervisi
2. Dimensi Pelaksanaan supervisi pembelajaran dengan indikator :
 - a) Teknik supervisi
 - b) Sasaran atau tujuan supervisi
3. Dimensi Tindak lanjut supervisi dengan indikator :
 - a) Pembinaan
 - b) Hasil dan tindak lanjut supervise

4. KEPEMIMPINAN DAN KINERJA

Menurut Makawimbang (2012: 6) secara sederhana kepemimpinan memiliki definisi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain tunduk atau mengikuti

semua keinginan seorang pemimpin.

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu pemimpin sebagai subyek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan semua orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Pen dapat lain juga disampaikan oleh Terry dan Rue (Usman, 2006:280) bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.

Menurut Handoko (1995: 294) yang mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran, sedangkan menurut Stoner (Handoko, 1995) Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

Pengertian Kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2011) kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefenisikan: seorang tenaga professional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Maju mundurnya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasinya. Demikian juga dalam organisasi Pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi mata pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut Mulyono (2008:140), bahwa kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensihnya pada kiprah kepala sekolah karena alasan-alasan sebagai berikut: *Pertama*, kepala sekolah merupakan tokoh sentral Pendidikan. Hal ini dikarenakan bahwa kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan Pendidikan, sebagai pelaksana suatu tugas dengan harapan dan pembaharuan. *Kedua*, sekolah adalah sebagai suatu komunitas Pendidikan yang membutuhkan seseorang pemimpin untuk mendaya gunakan potensi yang ada dalam sekolah.

Sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu Pendidikan di lembaga Pendidikan yang dipimpinnya, maka pimpinan tersebut harus memenuhi syarat-syarat sehingga pimpinan tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta dapat bekerja dengan staf dalam hal ini guru yang merupakan rekan kerja dalam lembaga Pendidikan. Kepemimpinan Pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan Pendidikan, sehingga tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dari pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Wahyudi (2009: 120) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki 2 (dua) dimensi yaitu :

- 1) Dimensi Perilaku kepemimpinan dengan indikator yaitu :
 - a) Kematangan spiritual, sosial dan fisik,
 - b) Menunjukkan keteladanan,

- c) dapat memecahkan masalah dengan kreatif,
- d) Memiliki kejujuran,
- e) Mempunyai ketrampilan berkomunikasi

2) Dimensi kepemimpinan efektif dengan indikator yaitu:

- a) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin,
- b) Tanggung jawab,
- c) Disiplin,
- d) Mempunyai banyak relasi
- e) Cepat mengambil keputusan,

Perilaku gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjuk pada gaya dan strategi seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Perilaku gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang implementasinya dapat memberi dorongan atas berkembangnya kinerja guru SD. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin untuk memimpin bawahan, mengatur dan merumuskan dengan menggunakan suatu cara dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Abram, 2013).

Efektifitas gaya kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki indikator-indikator kinerja yang efektif pula. Kepala sekolah yang efektif pasti memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, harapan terhadap prestasi siswa dan kinerja guru SD yang tinggi. Ia akan tekun mengamati para guru di kelas dan memberikan *feedback* yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah-masalah dan memperbaiki pembelajaran (Lantip, 2008).

Selanjutnya menurut Amirullah dan Budiyono (2004:244-262) kepemimpinan memiliki 3 dimensi yaitu

1) Dimensi Efektivitas kepemimpinan dengan indikator yaitu:

- a) pengambilan keputusan,
- b) fungsi kepemimpinan,
- c) bersikap ramah,
- d) mudah ditemui.

2) Dimensi perilaku kepemimpinan dengan indikator :

- a) suportif, bersifat memberikan dukungan dan semangat.
 - b) direktif, suatu perilaku yang dilakukan dengan cara teratur dan terencana dan harus dilaksanakan.
 - c) partisipatif, perilaku pemimpin dalam memberikan ruang yang luas pada keterlibatan yang utuh dan men dalam dari pimpinan dan semua guru untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.
 - d) orientasi prestasi
- 3) Dimensi motivasi kepemimpinan dengan indikator :
- a) kemampuan memotivasi bawahan
 - b) *Reward* (penghargaan) dan *Punishmen* (hukuman).

Menurut Hasibuan(2005) Variabel Kepemimpinan kepala sekolah memiliki tiga dimensi yang terdiri dari:

- 1) Dimensi kewibawaan kepala sekolah, dengan indikator:
 - a) pembinaan terhadap bawahan,
 - b) memberdayakan SDM,
 - c) rutinitas kerja kepala sekolah.
- 2) Dimensi Sifat dan keterampilan kepala sekolah, dengan indikator:
 - a) keteladanan dalam pelaksanaan tugas,
 - b) menyusun administrasi dan program sekolah,
 - c) menentukan anggaran belanja sekolah,
 - d) pembagian pelaksanaan tugas.
- 3) Dimensi Perilaku kepala sekolah, dengan indikator:
 - a) instruktif, nasihat-nasihat yang bersifat memerintah.
 - b) konsultatif, bersifat komunikasi dua arah. Pemimpin memerlukan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya, yang dinilai mempunyai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
 - c) partisipatif, perilaku pemimpin dalam melibatkan semua personil

yang ada di sekolah untuk bersama-sama mengambil keputusan.

d) Delegatif, dicirikan dengan perilaku pimpinan yang hanya sedikit memberikan pengarahan, dan juga tidak mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahan.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama ke arah berbagai tujuan yang sama-sama diinginkan. dengan demikian kepemimpinan dapat dikatakan sebagai usaha-usaha pada pihak yang mempengaruhi untuk menunjukkan pengaruhnya terhadap bawahan.

Mintorogo (1997) Hakikat kepemimpinan lebih cenderung dikaitkan dengan ciri kepribadian seseorang, di mana kualifikasi kepribadian dalam kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital, bahkan kepribadian dan kemampuan inilah yang justru membedakan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinya. Sekelompok manusia yang ingin mencapai suatu tujuan tertentu dan menghadapi suatu masalah atau konflik, akan membutuhkan seseorang yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang melebihi dari yang lainnya sehingga dapat mempengaruhi anggota kelompok itu dalam memecahkan konflik yang dihadapi.

Dengan demikian dari berbagai pen dapat dan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pemimpin yang dapat memotivasi, mempengaruhi dan mengefektifkan warga sekolah melalui kemampuan yang dimilikinya.

Adapun dimensi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan kesimpulan yang penulis paparkan diatas mengikuti dimensi yang diuraikan oleh Wahyudi, Amirullah dan Budiyono, sedangkan untuk indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan sintesis dari beberapa pen dapat yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005), Wahyudi (2009:120), Amirullah dan Budiyono (2004:244-262).

Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dibedakan atas 2 dimensi, yakni

1. Dimensi Perilaku Kepemimpinan dengan indikator :
 - a) Partisipatif, perilaku pemimpin dalam memberikan ruang yang luas pada keterlibatan yang utuh dan men dalam dari pimpinan dan semua guru untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.
 - b) Kematangan spiritual, sosial dan fisik.
 - c) Menunjukkan Keteladanan
 - d) Memiliki kejujuran
 - e) Mempunyai keterampilan berkomunikasi
2. Dimensi Efektifitas Kepemimpinan dengan indikator :
 - a) Motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b) Tanggung Jawab
 - c) Disiplin
 - d) Mempunyai banyak relasi
 - e) Cepat mengambil keputusan

5. SERTIFIKASI PROFESI DAN KINERJA

Sertifikasi profesi profesi Guru adalah tunjangan profesi yang diberikan kepada Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Guru yang bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah atau yayasan/ masyarakat penyelenggara Pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta.

Bagi Guru PNS besaran tunjangan profesi dalah setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok. Bagi Guru bukan PNS, tunjangan profesi diberikan setara dengan gaji pokok PNS sesuai dengan penetapan “in-passing” jabatan fungsional Guru yang bersangkutan seperti diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomot 47 tahun 2007

a. Sifat sertifikasi profesi Guru

Tunjangan profesi bersifat tetap selama Guru yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai Guru dengan memenuhi semua

persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi.

b. Sumber dana sertifikasi profesi profesi Guru

Dana untuk membayar tunjangan profesi ber sumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan pada dana dekonsentrasi dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Dinas Pendidikan Provinsi

c. Kriteria Guru Penerima Sertifikat Pendidik

Tunjangan profesi diberikan kepada Guru dan Pengawas yang telah mendapat surat Keputusan Dirjen PMPTK tentang Penetapan Penerima Tunjangan Profesi

d. Pembayaran Sertifikasi profesi profesi Guru

Tunjangan profesi diberikan kepada Guru terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi profesi profesi .

Program sertifikasi profesi profesi Guru ini dapat diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu (1) keterampilan mengajar, (2) kompetensi profesional, (3) penguasaan teknologi, (4) menjadi teladan bagi peserta didik, (5) kualitas dan kuantitas lulusan, (6) kesejahteraan.

C. KESIMPULAN

Diskusi ini sampai pada kesimpulan bahwa kinerja guru pada organisasi sekolah dasar dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan oleh pimpinan sekolah dan pengawas sekolah. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Kepala sekolah selaku pimpinan organisasi di sekolah dasar mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil pembahasan juga menemukan bahwa sertifikasi profesi profesi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh supervisi, kepemimpinan, sertifikasi profesi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD, semakin sesuai gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya tinggi rendahnya tunjangan sertifikasi profesi juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Barizi. 2009. Menjadi Guru Unggul. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Amirullah, dan Budiyono, H 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian: Suatu PendekatanPraket, Edisi revisi V. Jakarta : Rineke Cipta
- ,2004. Evaluasi program Pendidikan, panduan teoritis praktis bagi praktisi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara
- BaanAddriana Bulu. 2012. The Development Of Physical Education Teacher Professional Standards Competency
- Bambang Syarif, 2013. Pengaruh gaya gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap kinerja guru SD sekolah Negeri kota Manna Bengkulu selatan. Universitas Bengkulu
- Da'i Wibowo. 2009. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik Guru terhadap kinerja guru SD SD negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes
- Djarmiko, E. 2006. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SDSMP Negeri Kota Semarang
- Edi Supriono, 2014. Pengaruh supervisi kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD SD sekecamatan Sewon Bantul Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta
- Handoko, T Hani. 1995. Manajemen Personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE Yoyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [http://www. Tribun-sulteng. com/2013/07/16/hasil-uji-kompetensi-guru.](http://www.Tribun-sulteng.com/2013/07/16/hasil-uji-kompetensi-guru)
Diakses tanggal 23 Maret 2017
- Jackson, Jhon H. Dan Robert L. Mathis, 2006. Human Resource Management. Manajemen sumber Daya Manusia, Buku I. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Selamba Empat
- Kementerian Pendidikan dan kebudayaan Badan pengembangan sumber daya manusia Pendidikan Kebudayaan dan penjaminan mutu Pendidikan. 2012. Sertifikasi profesi profesi guru dalam jabatan Tahun 2013, pedoman penetapan peserta sertifikasi profesi profesi guru tahun 2013. Jakarta : bpsdmp-pmp
- Lantip DP, 2008. Kepemimpinan efektif dalam mewujudkan sekolah efektif. Diakses tanggal 23 Maret 2017
- Lazwardi, 2013. Pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD sekolah menengah pertama di kecamatan pasir sakti Kabupaten Lampung Timur
- Makawimbang, Jerry, 2012. Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu. Bandung: Alfabeta
- Mangkuprawira, Syafri, H, TB, dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. Manajemen Mutu sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia

- Masaong, Habd, Kadim, 2013. Supervisi pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru. Bandung: Alfabeta
- Mintorogo, 1997. Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: STIA-LAN RI
- Muhlisin, 2008. "Profesionalisme Kinerja guru SD Masa Depan". tersedia pada <https://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerjaguru-masa-depan>. Diakses tanggal 25 Maret 2017
- Mulyasa, H, E, 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya
- , 2011. Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyono, 2008. Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group
- Nawawi, H, 2001. Evaluasi Kinerja dan Pengawasan. Jogjakarta : Gadjadara Offset
- Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 Pasal 19 Tentang Supervisi pembelajaran
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 65 tahun 2013 bab VI tentang Sistem Pengawasan
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Sertifikasi profesi profesi Bagi Guru Yang Diangkat Sebelum Tahun 2016
- Purwanto, M Ngalim, 2002. Administrasi Pendidikan. Bandung : Remaja Rosda Karya
- , 2005. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto, 2013. Penilaian Kinerja profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta : Gava Media
- Rahabav, Patris. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era otonomi Pendidikan. Yogyakarta: Canicius
- Ratumanan, T,G. Dan Laurens, T. 2011. Penilaian Hasil Belajar Pada Tingkat satuan Pendidikan. Surabaya: Unesa University Press
- Riduwan. 2012. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti pemula. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan Akdon. 2010. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika untuk Peneliti. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Memulai Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sahertian, A Piet. 2000. Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Sagala, S. 2012. Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, S. 2003. Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Sardiman, 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: raja Grafindo persada
- Siagian, s. 2002. Penilaian Kinerja dan Supervisi. Bandung: Sinar Baru

Algesindo

- Solikinlkin. 2010. Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru SD dan Implikasinya terhadap prestasi belajar siswa pada SMK Negeri di Kota Bandung dan Kabupaten Bandung
- Srimulyo. 1999. Analisis Pengaruh Faktor-faktor terhadap Kinerja di Kotamadya Surabaya. Surabaya: Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudijono, A. 2011. Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sudirjo, 2013. Pengaruh Evaluasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi untuk peningkatan Kinerja guru SD di SMP Negeri 33 Semarang
- , 2013. Statistika Untuk penelitian. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, U. 2010. Pengembangan kinerja guru SD. <https://uharsaputra.wordpress.com/supervision/pkb-guru/pend/5nov2014>
- Supardi. 2013. Kinerja guru SD. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- TullahFuad Hadia. 2015 Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi profesi guru terhadap Kinerja guru SD SD Negeri Kunir Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Umarso & Imam Gojali. 2011. Manajemen Mutu sekolah di Era Otonomi Pendidikan. Jogjakarta: IRCiSoD
- Undang-Undang no 20 tahun 2003 tentang sitem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Wahjosumidjo, 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyudi. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran(Learning Organization). Pontianak: Alfabeta
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo
- <http://www.abramprima2013.bamzofimagination.co.id>. Diakses tanggal 24 Maret 2017
- <http://www.adistiyuliana.co.id/2014/pentingnya-kerjasama-guru>. Diakses tanggal 25 Maret 2017
- <http://www.mirfanmaulana.blogspot.co.id/2013>. Diakses tanggal 27 maret 2017
- <http://www.muhammad-taswin.blogspot.com/2011/11/pengertian-kinerja-guru-dalam.html>, diakses pada tanggal 27 Maret 2017
- <http://www.slidershare.net/nursantiaid/kinerja-guru/2013>. Diakses tanggal 27 maret 2017