



**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK  
KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR  
SE-GUGUS DIPONEGORO  
KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL**

**Skripsi**

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan  
Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

oleh  
Tri Marlina  
1401412514

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa isi sriksi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



Tegal, 15 Juni 2016

Tri Marlina  
1401412514

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diuji ke sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

di : Tegal

hari, tanggal : Rabu, 15 Juni 2016

Tegal, 15 Juni 2016

Dosen Pembimbing I



Drs. Sigit Yulianto, M. Pd.  
19630721 198803 1 001

Dosen Pembimbing II



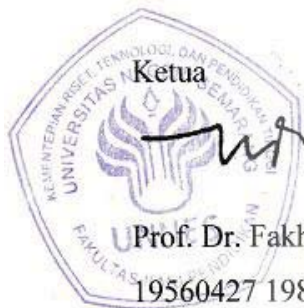
Mur Fatimah, S.Pd., M. Pd.  
19761004 200604 2 001



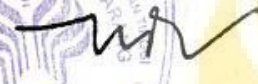
**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal* oleh Tri Marlina 1401412514, telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FIP UNNES pada tanggal 1 Agustus 2016.



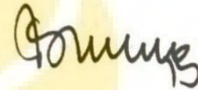
Ketua

  
Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.

19560427 198603 1 001

PANITIA UJIAN

Sekretaris



Drs. Utoyo, M. Pd.

19620619 198703 1 001

Penguji Utama



Moh. Fathurrahman, S.Pd., M.Sn.

19770725 200801 1 008

Penguji Anggota 1



Mur Fatimah, S.Pd., M. Pd.

19761004 200604 2 001

Penguji Anggota 2



Drs. Sigit Yulianto, M. Pd.

19630721 198803 1 001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Pekerjaan besar tidak dihasilkan dari kekuatan melainkan oleh ketekunan  
(Samuel Johnson)

Bermimpilah seolah-olah akan hidup selamanya, hiduplah seakan-akan inilah hari  
terakhir (James Dean)

Belajar dari hari kemarin, jalani hari ini, berharaplah untuk hari esok (Albert  
Einstein)

Akan ada pelangi setelah hujan, akan ada kemudahan setelah kesulitan (Penulis)

### Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang  
tuaku tercinta Bapak Mulyono dan Ibu Sriyati,  
kakaku mba Restu dan mas Adi dan adikku  
Bani. Serta keluarga besarku yang telah  
memberikan doa, dukungan, dan nasehat yang  
sangat berarti untukku. Sahabat kos AKPJ dan  
teman-teman PGSD Tegal Angkatan 2012.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal”. Maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi S1 PGSD.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga bisa terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menjadi mahasiswa UNNES.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah memberikan kesempatan untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Sigit Yulianto, M.Pd., dan Mur Fatimah, S.Pd., M.Pd., dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dan motivasi kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Dosen jurusan PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah banyak membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
7. Seluruh Kepala Sekolah, guru dan karyawan SD Negeri Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis sendiri dan masyarakat serta pembaca pada umumnya.

Tegal, 15 Juni 2015

Penulis



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## ABSTRAK

Marliana, Tri. 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Drs. Sigit Yulianto, M.Pd. dan Mur Fatimah, S.Pd., M.Pd.

**Kata Kunci:** kinerja guru, lingkungan kerja, dan supervisi akademik

Kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah sehingga perlu adanya pembenahan. Pembenahan dilakukan pada aspek pendukung pendidikan yaitu guru. Guru merupakan komponen sumber daya pendidikan yang harus mendapatkan bimbingan dan dikembangkan terus-menerus. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas atau kinerja guru dengan melakukan supervisi akademik yaitu bimbingan yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang berkaitan dengan pembelajaran. Selain itu kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Baik atau tidaknya kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode *survei* dengan jenis penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu supervisi akademik dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah guru Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal sebanyak 121 guru, sedangkan sampel penelitian ini sebanyak 93 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket untuk variabel supervisi akademik, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif, uji prasyarat dan pengujian hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 16,6% dan 83,4% dipengaruhi faktor lain, (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 11,6% dan 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain, (3) terdapat pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 17,4% dan 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar guru.



# DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA .....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
Bab	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	12
1.3 Pembatasan Masalah .....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	13
1.5 Tujuan Penelitian .....	13
1.5.1 Tujuan Umum .....	13
1.5.2 Tujuan Khusus .....	14
1.6 Manfaat Penelitian .....	14

1.6.1	Manfaat Praktis .....	14
1.6.2	Manfaat Teoritis .....	15
Bab		
2.	KAJIAN PUSTAKA	
2.1	Kajian Teori .....	16
2.1.1	Pengertian Kinerja .....	16
2.1.2	Kinerja Guru dalam Pembelajaran .....	18
2.1.3	Penilaian Kinerja Guru dalam Pembelajaran .....	20
2.1.4	Tugas dan Peran Guru dalam Pembelajaran .....	23
2.1.5	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	25
2.1.6	Pengertian Supervisi Pendidikan .....	26
2.1.7	Pengertian Supervisi Akademik .....	28
2.1.8	Tujuan Supervisi Akademik .....	29
2.1.9	Fungsi Supervisi Akademik .....	31
2.1.10	Pelaksanaan Supervisi Akademik .....	34
2.1.11	Prinsip-prinsip Supervisi Akademik .....	40
2.1.12	Tugas Kepala Sekolah dalam Supervisor .....	42
2.1.13	Pengertian Lingkungan .....	44
2.1.14	Pengertian Lingkungan Kerja .....	45
2.1.15	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	46
2.1.16	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	46
2.1.17	Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik .....	47
2.1.18	Manfaat lingkungan kerja .....	49

2.2	Hasil Penelitian yang Relevan .....	50
2.3	Kerangka Berpikir.....	56
2.4	Hipotesis .....	59
Bab		
3.	METODE PENELITIAN	
3.1	Desain Penelitian .....	60
3.2	Variabel Penelitian.....	61
3.2.1	Variabel Bebas .....	62
3.2.2	Variabel Terikat .....	62
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	62
3.4	Populasi dan Sampel.....	63
3.4.1	Populasi.....	64
3.4.2	Sampel.....	65
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.5.1	Angket atau Kuesioner.....	67
3.5.2	Wawancara.....	68
3.5.3	Dokumentasi.....	69
3.6	Instrumen Penelitian .....	69
3.6.1	Instrumen Supervisi Akademik.....	70
3.6.2	Instrumen Lingkungan Kerja Fisik .....	71
3.6.3	Instrumen Kinerja Guru dalam Pembelajaran.....	71
3.6.4	Uji Validitas .....	73
3.6.5	Reliabilitas .....	75

3.7	Teknik Analisis Data.....	77
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	77
3.7.2	Uji Prasyarat Analisis .....	78
3.7.3	Analisis Akhir (Uji Hipotesis).....	80
Bab		
4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian .....	83
4.1.1	Objek Penelitian dan Deskripsi Responden.....	84
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	85
4.1.3	Hasil Uji Prasyarat .....	101
4.1.4	Hasil Uji Hipotesis .....	106
4.2	Pembahasan .....	117
Bab		
5.	PENUTUP	
5.1	Simpulan .....	133
5.2	Saran .....	134
5.2.1	Bagi Sekolah.....	134
5.2.2	Bagi Guru.....	134
5.2.3	Bagi Dinas Terkait .....	135
5.2.4	Bagi Peneliti.....	135
DAFTAR PUSTAKA .....		136
LAMPIRAN.....		140

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Jumlah Populasi (Guru SDN Se-Gugus Diponegoro) .....	64
3.2	Jumlah Sampel Tiap SDN Se-Gugus Diponegoro .....	66
3.3	Skala Likert .....	68
3.4	Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah .....	70
3.5	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja .....	71
3.6	Kisi – kisi Instrumen Kinerja Guru.....	71
3.7	Hasil Uji Validitas Angket Supervisi Akademik .....	75
3.8	Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja .....	75
3.9	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru .....	75
3.10	Hasil Uji Reliabilitas Angket Supervisi Akademik .....	76
3.11	Hasil Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja.....	76
3.12	Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru.....	76
4.1	Data Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.2	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	86
4.3	Indeks Variabel Supervisi Akademik .....	95
4.4	Indeks Variabel Lingkungan Kerja .....	97
4.5	Indeks Variabel Kinerja Guru .....	99
4.6	Hasil Uji Normalitas .....	101
4.7	Hasil Uji Linearitas Supervisi Akademik dan Kinerja Guru .....	103
4.8	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.....	103

4.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	104
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	105
4.11	Hasil Analisis Regresi Linier $X_1$ terhadap $Y$ .....	107
4.12	Hasil Perhitungan Nilai B Persamaan Regresi .....	107
4.13	Hasil Analisis Regresi Linier $X_2$ terhadap $Y$ .....	109
4.14	Hasil Perhitungan Nilai B Persamaan Regresi.....	109
4.15	Hasil Regresi Linier $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	111
4.16	Hasil Perhitungan Nilai B Persamaan Regresi.....	111
4.17	Hasil Analisis Korelasi Ganda .....	114
4.18	Hasil Analisis Koefisien Determinasi $X_1$ terhadap $Y$ .....	114
4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi $X_2$ terhadap $Y$ .....	115
4.20	Hasil Analisis Koefisien Determinasi $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	115
4.21	Hasil Analisis Uji koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	116



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Berpikir.....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Daftar Nama Guru.....	140
2 Angket Uji Coba .....	144
3 Lembar Validasi Butir Pernyataan Angket .....	152
4 Tabulasi Uji Coba Angket Supervisi Akademik.....	166
5 Tabulasi Uji Coba Angket Lingkungan Kerja .....	167
6 Tabulasi Uji Coba Angket Kinerja Guru .....	168
7 Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik.....	169
8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	170
9 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	171
10 Hasil Uji Reliabilitas .....	172
11 Kisi-kisi Angket Penelitian Supervisi Akademik .....	173
12 Kisi-kisi Angket Penelitian Lingkungan Kerja .....	174
13 Kisi-kisi Angket Penelitian kinerja Guru.....	175
14 Angket Penelitian.....	176
15 Tabulasi Angket Penelitian Supervisi Akademik .....	184
16 Tabulasi Angket Penelitian Lingkungan Kerja .....	188
17 Tabulasi Angket Penelitian Kinerja Guru .....	193
18 Hasil Uji Normalitas .....	198
19 Hasil Uji Linearitas .....	199
20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	200
21 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	201



22 Hasil Analisis Regresi Linear X1 terhadap Y .....	202
23 Hasil Analisis Regresi Linear X2 terhadap Y .....	203
24 Hasil Analisis Regresi Linear X1 dan X2 terhadap Y .....	204
25 Hasil Analisis Korelasi Ganda .....	205
26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	206
27 Hasil Analisis Uji Koefisien secara bersama-sam (Uji F) .....	207
28 Surat Permohonan Ijin Penelitian dari Koordinator PGSD tegal.....	208
29 Surat Permohonan Ijin Penelitian KESBANGPOL .....	209
30 Surat Permohonan Ijin Penelitian BAPPEDA .....	210
31 Surat Ijin dari UPTD DIKPORA .....	211
32 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	212
33 Dokumentasi Penelitian .....	223



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan dewasa ini sudah menjadi kebutuhan primer bagi setiap manusia karena melalui pendidikan dapat menggali potensi yang ada dalam diri seseorang. Seperti yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), menyebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran 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.

Pendidikan di Indonesia selalu mendapatkan perhatian dari banyak pihak, dan banyak tanggapan yang serupa, bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain. Kualitas pendidikan Indonesia di kancah dunia masih sangat rendah, terbukti kualitas pendidikan Indonesia di dunia internasional berada di peringkat ke-69 dari 76 negara atau peringkat ke delapan dari bawah berdasarkan daftar kualitas pendidikan negara anggota Organisasi Kerja Sama Ekonomi Pembangunan atau *Organisation For Economic Co-operation and Development* (OECD) dirilis Rabu 13 Mei 2015 oleh *British Broadcasting Corporation* (BBC) dan *Financial Times*.

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah sehingga perlu adanya pembenahan. Pembenahan dan perbaikan diantaranya dilakukan dengan pengembangan

kurikulum, pembenahan pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta sarana belajar lainnya. Berbagai upaya pembenahan dan perbaikan perlu dilakukan pada aspek-aspek pendidikan. Indonesia masih harus bekerja keras dalam memperbaiki kualitas pendidikan demi tercapainya tujuan negara seperti yang tertulis pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, "... mencerdaskan kehidupan bangsa...". Dengan dilakukan pembenahan dan perbaikan pada aspek pendukung kualitas pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia perlu adanya upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan. Guru merupakan komponen sumber daya pendidikan yang harus mendapatkan bimbingan dan dikembangkan terus-menerus. Pengembangan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Potensi sumber daya guru perlu tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat (Asf dan Mustofa, 2013: 15).

Danim dan Khairil (2011: 6) menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya. Upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut keprofesionalannya maupun kesejahteraannya dalam satu manajemen pendidikan. Guru yang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan

keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Rachmawati dan Daryanto, 2013: 1).

Pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Perkembangan profesional adalah proses dimana guru dan kepala sekolah belajar meningkatkan dan menggunakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai secara tepat. Profesi guru memiliki tugas melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Tuntutan profesi ini memberikan layanan yang optimal dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus guru diuntut untuk memberikan layanan profesional kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran tercapai.

Guru berperan langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena memiliki tugas sebagai pengajar yang dalam kegiatan pembelajaran berinteraksi langsung dengan sasaran pendidikan, yaitu siswa. Guru merupakan salah satu akses bagi siswa untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan. Guru melaksanakan pembelajaran untuk mencapai tujuan belajar siswa, dan memastikan pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Sehingga siswa dapat memahami materi pelajaran dan siswa diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan belajar tersebut dalam kehidupan bermasyarakat.

Seorang guru tidak hanya bertugas menyampaikan suatu materi, apalagi saat ini pendidikan di Indonesia lebih menekankan pada proses pembelajaran yang mengaktifkan siswa. Dalam pembelajaran dengan mengaktifkan siswa, guru dituntut dapat memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam proses

pembelajaran, sehingga siswa tertarik mengikuti pembelajaran dan memotivasi siswa untuk memperluas wawasannya dengan belajar. Untuk dapat menciptakan suasana pembelajaran yang menarik bagi siswa, guru harus mempersiapkan segala sesuatu yang mendukung kegiatan pembelajaran secara matang. Seperti mempertimbangkan kondisi kelas, ketersediaan media yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran, serta menerapkan metode belajar yang sesuai dengan materi pelajaran dan karakteristik siswa yang dihadapi guru.

Merencanakan kegiatan pembelajaran secara matang, dapat menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan bukan lagi kegiatan yang selalu sama setiap harinya dan membosankan bagi siswa. Dengan kemampuan guru mengaktifkan siswa dalam kegiatan pembelajaran, serta hasil belajar dan prestasi siswa yang baik, membuktikan bahwa guru tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik tentunya dituntut agar terus dilakukan perbaikan dan meningkatkan kualitasnya. Hal ini berkaitan dengan tugas guru yang amat berat, dimana guru tidak hanya bertugas untuk mengajarkan pengetahuan, namun juga bertanggungjawab untuk mendidik siswa menjadi warga negara yang baik dan turut serta untuk memajukan negara. Tugas sebagai guru bukan sekedar sebuah pekerjaan, namun merupakan sebuah profesi, yang mana sebuah profesi menghendaki tindak lanjut berupa profesionalisasi. Perlunya profesionalisasi dalam pendidikan, secara tidak langsung mewajibkan seluruh anggota profesi (guru) harus meningkatkan kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat melalui dunia pendidikan.

Seorang guru yang profesional dan berkualitas dapat dilihat melalui kinerjanya. Rachmawati dan Daryanto (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja guru melalui program profesionalisasi sudah bukan hal asing lagi bagi guru, namun kenyataannya profesionalisasi masih belum maksimal dilaksanakan. Dibutuhkan adanya suatu dorongan atau bimbingan bagi guru untuk melakukan perbaikan. Dorongan atau bimbingan bagi guru untuk melaksanakan evaluasi dan usaha profesionalisasi dapat dilakukan oleh seorang pemimpin di lembaga tempatnya bekerja, dalam hal ini seorang pemimpin yang dimaksud adalah kepala sekolah. Kepala sekolah hendaknya dapat menjadi sosok yang berkontribusi langsung dalam upaya profesionalisasi dan meningkatkan kinerja guru.

Bimbingan atau dorongan yang diberikan kepala sekolah kepada guru lebih dikenal dengan istilah supervisi. Adanya bimbingan dari kepala sekolah diharapkan dapat memunculkan motivasi dalam diri guru sehingga dapat mengatasi permasalahan yang mungkin selama ini dihadapi dalam kegiatan pembelajaran. Dengan begitu kinerja mengajar guru meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kualitas kegiatan pembelajaran dan tercapainya hasil serta prestasi belajar siswa secara optimal.

Asf dan Mustofa (2013: 5) menjelaskan bahwa, "...bobroknya penyelenggaraan pendidikan telah menggurita ke dalam sistem. Tidak hanya disebabkan oleh para guru yang kerap kali dituding tidak profesional, tetapi juga

para pemangku jabatan lain termasuk supervisor”. Pada pernyataan tersebut dijelaskan istilah supervisor atau orang yang melakukan supervisi. Dalam hal ini orang yang melakukan supervisi atau supervisor di sekolah adalah kepala sekolah. Supervisi merupakan layanan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya atau bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, sehingga jelas bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah membimbing para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Willes (1987) dalam Asf dan Mustofa (2013: 26) menyatakan, ” *Supervision is assistance in the development of better teaching learning situation*”. Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar mulai dari tujuan, materi ajar, teknik pembelajaran, metode pembelajaran, guru, siswa dan juga lingkungan belajar. Hal inilah yang harus diperhatikan oleh supervisor dalam melaksanakan layanan supervisi sehingga diharapkan kualitas guru dapat diperbaiki dan ditingkatkan, sehingga dapat menjadi guru yang profesional.

Dalam kegiatan pembelajaran biasanya seorang guru melakukan evaluasi kepada siswanya untuk mengetahui sejauh mana pemahaman siswa tentang materi yang diajarkan dalam kegiatan belajar mengajar, guru dapat menentukan tindakan selanjutnya yaitu melakukan perbaikan atau pengayaan. Dimungkinkan guru akan menemui siswa yang belum memahami sehingga perlu dilakukan perbaikan begitu juga sebaliknya ketika siswa sudah memahami apa yang diajarkan maka tindakan yang dilakukan guru adalah pengayaan yaitu kegiatan yang mendukung siswa untuk memperluas pengetahuannya.

Begitu pula dengan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sudah seharusnya dilakukan evaluasi. Guru diberikan bimbingan secara tepat agar dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang dijumpai dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan pemberian bimbingan ini dilakukan oleh seorang yang bertanggungjawab sebagai seorang pemimpin di sekolah tempat guru tersebut mengajar, yaitu kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah tidak cukup dengan hanya mengetahui hambatan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, namun juga bertugas memberikan bimbingan dan dorongan bagi guru untuk melaksanakan perbaikan serta pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran sesuai kurikulum yang berlaku. Pelaksanaan supervisi merupakan upaya supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran disebut dengan supervisi akademik. Prasajo dan Sudiyono (2011: 83), menjelaskan bahwa supervisi akademik adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran.

Supervisi akademik oleh kepala sekolah merupakan upaya pemberian bimbingan di banyak aspek, seperti membimbing guru dalam menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik, membimbing guru dalam mengelola media pembelajaran, membimbing guru dalam memilih strategi atau metode maupun teknik pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan potensi siswa, serta memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi yang saat ini terus berkembang.



Meskipun kepala sekolah dan guru memahami pentingnya pelaksanaan supervisi akademik, namun pada kenyataannya pelaksanaan supervisi menjadi hal yang sulit untuk dilaksanakan, manajemen waktu menjadi hal yang paling mendasar penyebab tidak maksimalnya pelaksanaan supervisi akademik. Terlebih lagi pelaksanaan supervisi akademik memiliki prinsip dilaksanakan secara berkesinambungan atau kontinuitas, yang artinya supervisi akademik harus dilakukan dengan periode waktu tertentu. Oleh karena itu, pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan secara berkesinambungan hendaknya oleh kepala sekolah dijadikan sebagai cara untuk memantau peningkatan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran.

Pada saat melakukan wawancara dengan salah satu kepala sekolah yang ada di Gugus Diponegoro yaitu Sugiarto, S.Pd. kepala SDN Kalimati 02, Kecamatan Adiwerna menyampaikan bahwa, “ pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan minimal dua kali dalam satu tahun, dimana supervisi dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru yaitu semester satu dan diakhir yaitu semester dua, untuk sasaran supervisi akademik adalah semua guru, pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang dibuat oleh kepala sekolah, sebenarnya untuk pelaksanaan supervisi akademik boleh lebih dari dua kali akan tetapi karena mengingat waktu maka rata-rata kepala sekolah melaksanakan dua kali dalam satu tahun”.

Dengan melihat hal tersebut maka peran kepala sekolah sebagai supervisor sangatlah penting dalam melaksanakan supervisi akademik dengan waktu yang

terbatas diharapkan dapat melaksanakan dengan baik, sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal dan harapan setiap orang untuk memperbaiki kualitas pendidikan dapat tercapai melalui perbaikan dan peningkatan kinerja guru.

Selain pentingnya masalah supervisi akademik masih ada hal-hal yang sekiranya akan mempengaruhi kinerja guru, yakni lingkungan kerja. Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja. Menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Sementara itu pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1984) dalam Sunyoto (2015: 38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) dalam Riadi (2014), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja yang ada disekitar pekerja rapi, bersih, dan yang paling utama dari segi penataan ruang baik, maka secara otomatis pekerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu

dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Pada saat melakukan observasi di sekolah dasar yang ada di Gugus Diponegoro, ditemukan masih banyak ruang guru yang kurang baik dalam penataannya. Dari sebelas sekolah masih banyak ruang guru yang digabung dengan koperasi sekolah. Ada juga ruang guru yang di gabung dengan ruang kepala sekolah hanya diberi sekat lemari bahkan tidak diberi sekat sama sekali. Selain itu juga pencahayaan dan ventilasi masih kurang baik. Padahal seharusnya guru memiliki cukup ruang untuk bisa bekerja dengan nyaman. Jika faktor lingkungan ini tidak diperhatikan dengan baik, dikhawatirkan kinerja guru juga tidak akan berjalan seperti seharusnya. Guru juga akan merasa malas untuk datang ke kantor, guru juga tidak akan melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru secara maksimal.

Lokasi sebelas SD di Gugus Diponegoro berbeda-beda. Beberapa SD terletak di pinggir jalan raya utama, jalan raya penghubung, disekitar pemukiman warga, sekitar kawasan pasar dan ada juga yang letaknya berdekatan dengan rel kereta api. Adanya perbedaan lokasi mengakibatkan kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Hal ini mempengaruhi kualitas kinerja guru masing-masing SD yang akan berdampak pada kegiatan pembelajaran.

Beberapa penelitian yang mengungkap variabel yang hampir sama telah ada sebelumnya. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar Daerah Binaan I Kecamatan

Pengadegan Kabupaten Purbalingga” oleh Margi Purbasari (2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Dengan Hasil penelitian tersebut, Margi menyarankan agar kinerja guru meningkat, maka supervisi akademik harus dilaksanakan secara optimal.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2011) dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI Kabupaten Kudus.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yofika N. Lauma (2015) dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru Di SDN Se-Kecamatan Bolangitang Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SDN Se-Kecamatan Bolang Itang Timur sebesar 65% dan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didesain dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian yang telah disebutkan merupakan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terhadap variabel penelitian yang sama, namun menyatakan hasil yang berbeda-beda. Hal ini menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik oleh kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah penelitian, maka peneliti ingin mengkaji secara ilmiah dengan melaksanakan sebuah penelitian yang

berjudul “ Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah penelitian pada bagian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- (1) Adanya kendala atau hambatan yang dihadapi kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi akademik,
- (2) Kepala sekolah belum menjalankan perannya sebagai supervisor dengan baik, sehingga bimbingan yang diberikan kepada guru belum optimal,
- (3) Lingkungan kerja di beberapa sekolah belum kondusif,
- (4) Ruang guru yang dimiliki sekolah belum memadai untuk menunjang kinerja guru.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Supervisi akademik dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah di Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (2) Lingkungan kerja pada penelitian ini yaitu lingkungan fisik yang ada di Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

- (3) Kinerja guru dalam penelitian ini yaitu kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
- (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?
- (3) Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua macam tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut:

##### **1.5.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum adalah sesuatu yang ingin dicapai secara global atau garis besar yang ingin dKiicapai dalam penelitian. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala

sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Se-Gugus diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus adalah sesuatu yang ingin dicapai dan dirinci secara lebih detail. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

- (1) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (2) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.
- (3) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Se-Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Sebuah penelitian yang baik adalah penelitian yang mampu memberikan manfaat bagi lingkungan disekitarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut ini akan dibahas mengenai manfaat penelitian secara teoritis dan praktis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis adalah manfaat yang dapat membantu peneliti untuk lebih memahami suatu konsep atau teori dalam suatu disiplin ilmu. Manfaat teoritis

pada penelitian ini yaitu dapat dijadikan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis pada penelitian ini dapat dilihat dari guru, sekolah, dan peneliti. Berikut ini akan diuraikan manfaat praktis dari ketiganya.

#### ***1.6.2.1 Bagi Guru***

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan guru sebagai acuan atau dasar untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian juga dapat dijadikan sebagai acuan kepala sekolah dan guru untuk lebih memperhatikan tentang supervisi akademik dan lingkungan kerjanya agar tercipta kondisi kerja yang nyaman, sehingga hasil kerja dapat optimal.

#### ***1.6.2.2 Bagi Sekolah***

Dapat memberikan informasi bagi sekolah, mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah.

#### ***1.6.2.3 Bagi Peneliti***

Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagai salah satu kesempatan menerapkan ilmu manajemen sekolah.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka ini akan memaparkan mengenai kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

#### **2.1 Kajian Teori**

Bagian ini akan disajikan berbagai teori yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian. Teori yang digunakan dari berbagai sumber yang relevan. Teori yang disajikan meliputi: pengertian kinerja, kinerja guru dalam pembelajaran, penilaian kinerja guru dalam pembelajaran, tugas dan peran guru dalam pembelajaran, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, pengertian supervisi pendidikan, pengertian supervisi akademik, tujuan supervisi akademik, fungsi supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, prinsip-prinsip supervisi akademik, tugas kepala sekolah dalam supervisor, pengertian lingkungan, pengertian lingkungan kerja, pengertian lingkungan kerja non fisik, pengertian lingkungan kerja fisik, manfaat lingkungan kerja.

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja banyak digambarkan sebagai apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil suatu pekerjaan itu dilakukan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang bagus atau baik jika dalam melaksanakan tugasnya dilakukan sesuai aturan dan mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan.

Istilah *kinerja* berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Asf dan Mustofa (2013: 155) bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) menjelaskan pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 16), Fatah (1996) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Sedangkan Susanto (2013: 27) menjelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang diemban, melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan hasil yang diperoleh dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dikatakan baik, bukan hanya dilihat dari hasil pekerjaannya, namun dilihat mulai dari proses pengerjaan dan juga kemampuan pekerjaanya.

### 2.1.2 Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Kinerja erat hubungannya dengan sumber daya manusia, dimana kinerja menunjukkan pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan juga hasil yang dimunculkan dari pelaksanaan suatu kegiatan atau program oleh seseorang yang memiliki sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang masih tertinggal dibandingkan dengan negara lainnya, maka agar mampu bersaing di era global upaya yang tepat untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan.

Banyak pihak yang berperan aktif untuk memajukan pendidikan di Indonesia, tidak hanya pihak-pihak yang ada di sekolah tapi juga pihak lain seperti pemerintah yang ada saat ini. Semua pihak yang terkait dalam bidang pendidikan harus saling bahu-membahu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia saat ini. Guru sebagai tenaga pendidik yang ada di sekolah merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena guru sebagai pihak yang berperan dalam kegiatan mendidik, mengajar dan melatih siswa. Siswa merupakan cikal bakal sumber daya manusia yang masih harus diolah, maka seorang guru hendaknya mampu mengolah pribadi dan kemampuan siswa untuk menjadikan siswa menjadi manusia yang kreatif dan inovatif, sehingga di masa yang akan datang, siswa menjadi generasi penerus dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja guru saat ini. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian dari kinerja guru, diantaranya Asf dan Mustofa (2013: 156) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Susanto (2015: 29) menjelaskan kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Berdasarkan pengertian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil, prestasi dan pelaksanaan tugas seorang guru dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih bagi siswanya.

### 2.1.3 Penilaian Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 121) menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Asf dan Mustofa (2013: 158) memaparkan penilaian terhadap kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013: 121-5), indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yang meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan program kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/ penilaian pembelajaran. Untuk mengetahui lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

### **2.1.3.1 Perencanaan Program Kegiatan pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang merupakan penjabaran lebih rinci dari spesifik dari silabus, komponen-komponen RPP terdiri dari: identitas RPP, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, alat dan sumber pembelajaran, serta penilaian.

### **2.1.3.2 Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

#### **1. Pengelolaan Kelas**

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Selain itu kemampuan pengaturan ruangan tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada peserta didik.

#### **2. Penggunaan Media dan Sumber Belajar**

Media adalah segala sesuatu yang digunakan untuk menyalurkan pesan ( materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan

kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud sumber belajar adalah buku pedoman.

### 3. Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (1993) “ setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahannya dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang ingin dicapai”.

#### **2.1.3.3 Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan, dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.

Departemen pendidikan nasional (Depdiknas, 2000) menyebutkan beberapa manfaat adanya penilaian kinerja guru antara lain: a) pengembangan staf melalui *in-service training*; b) pengembangan karier melalui *in-service training*; c) hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin; d) pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi; e) hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dan pengembangan sekolah; f) kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa; serta g) peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Pemaparan mengenai penilaian kinerja guru di atas, dapat dipahami bahwa guru hendaknya senantiasa memenuhi tanggungjawabnya dan terus meningkatkan

kualitas kerjanya. Peningkatan kinerja guru, khususnya kinerja pada pelaksanaan pembelajaran diharapkan dapat meningkatkan kualitas belajar siswa dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, efektif dan efisien, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal serta kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien mampu meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswa, sehingga kualitas sumber daya manusia (siswa) sebagai generasi penerus bangsa dapat terasah dengan maksimal.

#### **2.1.4 Tugas dan Peran Guru dalam Pembelajaran**

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi siswa yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik sosial, budaya maupun ekonomi. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar.

Menurut Asf dan Mustofa (2013: 175) "... tugas guru yang paling utama dalam proses pelaksanaan belajar mengajar meliputi (1) tugas guru sebagai demonstrator; (2) sebagai pengelola kelas; (3) sebagai moderator dan fasilitator; (4) sebagai evaluator". Lain halnya dengan Slameto (2013: 97) menyebutkan tugas guru adalah (1) mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang; (2) memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai; (3) membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri.



Rahmawati dan Daryanto (2013: 14) menjelaskan bahwa guru mempunyai dua peran yaitu sebagai pengajar dan sebagai pembimbing yang memiliki keterkaitan sangat erat dan keduanya dilaksanakan secara berkesinambungan. Peran sebagai pengajar, dimana guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar disamping menguasai materi yang disampaikan, guru harus menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi siswa. Sedangkan guru berperan sebagai pembimbing, artinya memberikan bantuan kepada setiap siswa untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah.

Selain itu ada tiga tugas pokok kinerja mengajar guru antara lain: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran (Susanto, 2013: 37), maka ketiga kegiatan pokok ini akan diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Merencanakan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran memuat perkiraan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran. Dimensi merencanakan pembelajaran meliputi indikator sebagai berikut: a) merumuskan tujuan pembelajaran; b) memilih dan mengembangkan bahan pelajaran; c) merencanakan kegiatan belajar, merencanakan pendekatan dan metode mengajar, langkah-langkah, serta alat dan sumber; d) merencanakan penilaian.

#### 2. Melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dari keseluruhan proses pelaksanaan pembelajaran. Pada bagian ini guru berperan untuk

menyampaikan pesan, materi, dan informasi penting lainnya yang harus diterima oleh siswa. Jika proses pelaksanaan pembelajaran ini tidak berhasil dilaksanakan oleh guru, maka secara otomatis hasil dan tujuan pembelajaran akan gagal.

### 3. Mengevaluasi Pembelajaran

Penilaian atau evaluasi pembelajaran dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh, baik pengetahuan, konsep, nilai, maupun proses. Menurut Utomo (2008: 1) dalam Susanto (2013: 51), evaluasi pembelajaran berguna bagi guru untuk mengetahui seberapa besar keefektifan pembelajaran yang dilakukannya. Dengan melakukan evaluasi setiap akhir pembelajaran guru dapat mendeteksi siswa mana yang masih mengalami kesulitan, dan pada bagian mana yang yang dirasa sulit. Hal ini sangat berguna bagi guru untuk membantu siswa dalam belajar.

#### 2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Asf dan Mustofa (2013: 160) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan, juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Malthis dan Jackson dalam Asf dan Mustofa (2013: 159) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Ketiga hal tersebut memiliki hubungan yang saling berkesinambungan. Kinerja akan meningkat apabila ketiga komponen

tersebut ada dalam diri guru. Akan tetapi, kinerja akan berkurang apabila salah satu komponen ini dikurangi atau tidak ada.

$$\text{Kinerja (Performance/P)} = \text{Kemampuan (Ability/A)} \times \text{Usaha (Effort/E)} \times \text{Dukungan (Support/S)}$$

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi aspek yang berasal dalam diri guru, dan juga aspek yang berasal dari luar. Faktor yang berasal dari dalam diri guru dapat dilihat dengan adanya motivasi, pengetahuan atau pendidikan minimal yang ditempuh, juga keterampilan dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang guru. Faktor dari luar yang mempengaruhi kinerja guru adalah adanya dukungan dari organisasi atau lembaga tempatnya bekerja.

Guru bertugas di sekolah, sehingga salah satu faktor luar yang ikut memberi pengaruh terhadap kinerja guru adalah adanya pemimpin yang tepat. Pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah, yang tanggung jawabnya begitu besar, dan juga banyak tugas yang harus dilakukan sebagai seorang kepala sekolah. Kepala sekolah mampu mempengaruhi kinerja guru karena salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik, sebagai salah satu upaya membimbing guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran.

### 2.1.6 Pengertian Supervisi Pendidikan

Secara, etimologi, istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris “supervision” yang berarti pengawasan. Pelaku atau pelaksananya disebut supervisor dan orang yang disupervisi disebut subjek supervisi atau supervisee. Secara morfologis, supervisi terdiri dari dua kata, yaitu *super* (atas) dan *vision* (pandang, lihat, tilik,

amati, atau awasi). Supervisi, karenanya diberi makna melihat, melirik, memandang, menilik, mengamati atau mengawasi dari atas.

Terdapat beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi, bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut antara lain pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi.

Sutisna dalam Mulyasa (2012: 240) mendeskripsikan supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Selanjutnya menurut Hadari Nawawi dalam Asf dan Mustofa (2013: 16), Supervisi adalah pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu para guru agar menjadi guru yang profesional, cakap, dan terampil sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Purwanto (2012: 76) menjelaskan supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi yang merupakan bantuan dari para pemimpin sekolah kepada guru-guru dan personel sekolah lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Begitu pula dijelaskan oleh Asf dan Mustofa (2013: 27), supervisi pendidikan adalah segala bantuan supervisor dan atau semua pemimpin kepala sekolah untuk memperbaiki manajemen pengelolaan sekolah dan meningkatkan kinerja staf/guru dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewajibannya sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai dengan optimal. Sementara keterkaitannya dengan pendidikan, Ministry of Educational Republic of Turkey (2002) dalam Asf dan Mustofa (2013: 27), pengertian supervisi pendidikan adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memonitor, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi aktivitas dan kinerja guru di sekolah.

Satori, DJ (1996) dalam Asf dan Mustofa (2013: 27), memandang supervisi pendidikan sebagai kegiatan yang ditunjukkan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Berdasarkan uraian pengertian supervisi di atas dapat disimpulkan bahwa maksud utama dari pelaksanaan supervisi adalah untuk memberikan pelayanan yang tepat bagi guru layanan yang diberikan berupa bantuan, dorongan atau bimbingan sebagai salah satu cara kepala sekolah sebagai supervisor untuk membantu guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengajar sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Supervisi sebagai upaya untuk membantu guru memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan diharapkan hasil belajar siswa dapat meningkat.

### **2.1.7 Pengertian Supervisi Akademik**

Salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan staf. Salah satu bagian pokok dalam supervisi tersebut adalah mensupervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan memang kegiatan utama sekolah adalah menyelenggarakan pembelajaran. Oleh karena itu wajar jika tugas kepala sekolah dalam mensupervisi guru mengajar sangat penting. Supervisi semacam itu biasanya disebut dengan supervisi akademik

Menurut Mulyasa (2012: 249), supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya. Sedangkan

Asf dan Mustofa (2013: 28) menjelaskan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menekankan pada pembinaan profesional guru lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru.

Prasojo dan Sudiyono (2011: 83), menjelaskan bahwa inti dari supervisi akademik adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

Pemaparan pengertian supervisi akademik menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai supervisor kepada guru dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran. Supervisi akademik penting dilakukan guna meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah akan sangat membantu guru dalam menyelesaikan segala macam tugas pembelajaran.

#### **2.1.8 Tujuan Supervisi Akademik**

Supervisi akademik merupakan layanan bantuan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Layanan yang dilakukan berupa bantuan kepala sekolah mengatasi permasalahan yang dihadapi guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Merujuk pada pengertian supervisi akademik tersebut, dapat kita ketahui bahwa tujuan utama supervisi akademik ditekankan pada perbaikan proses belajar mengajar dengan meningkatkan kualitas guru sebagai pengajar.

Asf dan Mustofa (2013: 35), menjelaskan tujuan supervisi akademik adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik. Danim dan Khairil (2011: 156-7) menjelaskan bahwa tujuan umum supervisi akademik adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan menjalankan proses belajar mengajar.

Secara khusus tujuan supervisi akademik adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu kinerja guru.
2. Meningkatkan keefektifan implementasi kurikulum secara efektif dan efisien bagi kemajuan siswa dan generasi mendatang.
3. Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa.
4. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung suasana kerja yang optimal untuk kemudian siswa dapat mencapai prestasi belajar yang diharapkan.
5. Meningkatkan situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Menurut Purwanto (2012: 77) tujuan supervisi adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total; ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam

hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran, dan sebagainya.

Prasojo dan Sudiyono (2011: 86) menyebutkan tujuan supervisi akademik terdiri dari tiga, antara lain: (1) membantu guru mengembangkan kompetensinya; (2) mengembangkan kurikulum; (3) mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan tujuan pelaksanaan supervisi akademik adalah untuk membantu guru memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dan membimbing guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya. Dengan layanan bantuan serta bimbingan dari supervisor kepada guru diharapkan muncul perbaikan kinerja guru sehingga terjadi peningkatan pada proses pembelajaran.

### **2.1.9 Fungsi Supervisi Akademik**

Menurut Danim dan Khairil (2011: 157) supervisi akademik bersifat multifungsi *pertama* meningkatkan mutu dan proses hasil pembelajaran, *kedua* mendorong dan mengoptimasi unsur-unsur yang terkait dengan proses pembelajaran, *ketiga* membina dan memimpin.

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pimpinan pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut: (Asf dan Mustofa, 2013: 42-4).

#### **2.1.9.1 Dalam bidang kepemimpinan**

- (1) Menyusun rencana dan *policy* bersama.
- (2) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan.



- (3) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
- (4) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
- (5) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.
- (6) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kecakapan masing-masing.
- (7) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
- (8) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

#### ***2.1.9.2 Dalam hubungan kemanusiaan***

- (1) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya.
- (2) Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis, dsb.
- (3) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis.
- (4) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.
- (5) Menghilangkan rasa curiga-mencurigai antara anggota kelompok.

### ***2.1.9.3 Dalam pembinaan proses kelompok***

- (1) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.
- (2) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya-memercayai antara sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan.
- (3) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.
- (4) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok.
- (5) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok.
- (6) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.

### ***2.1.9.4 Dalam bidang administrasi personel***

- (1) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.
- (2) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
- (3) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.

### ***2.1.9.5 Dalam bidang evaluasi***

- (1) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
- (2) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian.

- (3) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.
- (4) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

### **2.1.10 Pelaksanaan Supervisi Akademik**

Pelaksanaan supervisi oleh supervisor bertujuan untuk membantu guru dalam mengatasi permasalahannya dalam kegiatan pembelajaran seperti penggunaan model, strategi serta metode mengajar, penyampaian materi, penggunaan media/alat bantu belajar, komunikasi dengan siswa, dan permasalahan dalam kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Supervisi akademik dapat dilaksanakan dengan beberapa teknik. Teknik – teknik supervisi akademik terdiri dari beberapa jenis, dengan tujuan agar supervisor dapat menggunakan teknik supervisi yang tepat menyesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru.

Teknik pelaksanaan supervisi akademik menurut Purwanto (2012: 120-2) ada dua yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok, untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai kedua teknik akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **2.1.10.1 Teknik perseorangan**

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

##### **2.1.10.1.1 Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)**

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik, atau pengawas)

untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

Setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberikan saran-saran yang diperlukan, dan guru pun dapat mengajukan pendapat dan usul-usul yang konstruktif demi perbaikan proses belajar mengajar selanjutnya.

#### 2.1.10.1.2 Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara mengajar suatu pelajaran tertentu. Kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri (*intraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*). Sebagai demonstran dapat ditunjuk seorang guru dari sekolah sendiri atau sekolah lain, yang dianggap memiliki kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan kunjungan kelas yang diadakan, atau lebih baik lagi jika sebagai demonstran tersebut adalah supervisor sendiri, yaitu kepala sekolah. Sama halnya dengan kunjungan kelas, kunjungan observasi juga diikuti dengan mengadakan diskusi di antara guru-guru pengamat dengan demonstran, yang dilakukan segera setelah demonstrasi mengajar selesai dilakukan.

#### 2.1.10.1.3 Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa

Meskipun di beberapa sekolah mungkin telah dibentuk bagian bimbingan dan konseling, masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru

kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu lebih lama untuk mengatasinya. Di samping itu, kita pun harus menyadari bahwa guru kelas atau wali kelas adalah pembimbing yang utama. Oleh karena itu, peranan supervisor, terutama kepala sekolah, dalam hal ini sangat diperlukan.

2.1.10.1.4 Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah,

- 1) Menyusun Program Semester
- 2) Menyusun atau membuat Program Satuan Pelajaran
- 3) Mengorganisasi kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
- 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
- 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar
- 6) Mengorganisasi kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*, dan sebagainya.

#### **2.1.10.2 Teknik kelompok**

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

2.1.10.2.1 Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah.

#### 2.1.10.2.2 Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan). Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat ataupun saran-saran yang diperlukan.

#### 2.1.10.2.3 Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Sedangkan menurut Prasojo dan Sudiyono (2011: 102) memaparkan teknik supervisi akademik ada lima antara lain: (1) kunjungan kelas, (2) observasi kelas, (3) pertemuan individual, (4) kunjungan antar kelas, dan (5) menilai diri sendiri. Sementara menurut Gwynn (1961) dalam Prasojo dan Sudiyono (2011: 102), ada tiga belas teknik supervisi kelompok yaitu (1) kepanitiaan-kepanitiaan, (2) kerja kelompok, (3) laboratorium dan kurikulum, (4) membaca terpimpin, (5) demonstrasi pembelajaran, (6) darmawisata, (7) kuliah/studi, (8) diskusi panel, (9) perpustakaan, (10) organisasi profesional, (11) buletin supervisi, (12) pertemuan guru, dan (13) lokakarya atau konferensi kelompok

Melihat dari banyaknya jenis teknik supervisi, pelaksanaan supervisi hendaknya menggunakan teknik yang tepat, yaitu yang sesuai dengan kebutuhan, sesuai dengan karakteristik supervisor dan sasaran yang disupervisi, yang terpenting adalah pemilihan teknik demi mencapai tujuan dari supervisi akademik.

Langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik sekolah meliputi persiapan atau tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan tindak lanjut (Asf dan Mustofa, 2013: 55-6). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Tahap persiapan atau perencanaan merupakan tahap di mana supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara yang akan diterapkan selama melakukan supervisi. Pada tahap persiapan juga tercermin kegiatan supervisi secara keseluruhan, sehingga supervisor hendaknya melibatkan atau berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan supervisi.
- (2) Tahap pelaksanaan yang disebut juga tahap pengamatan adalah cara kepala sekolah untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Pelaksanaan supervisi hendaknya dilakukan secara berkesinambungan, misalnya dilihat dari segi waktu pelaksanaan, supervisi dilaksanakan di awal dan di akhir semester, hal tersebut dimaksudkan sebagai perbandingan. Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah juga harus memperhatikan aspek yang harus disupervisi, memahami instrumen yang digunakan dalam supervisi, serta memiliki wawasan yang luas karena supervisi dimaksudkan untuk memberi bantuan, membimbing atau membina guru dalam mengajar.

(3) Tahap evaluasi/penilaian dan tindak lanjut adalah tahapan terakhir pada rangkaian kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah. Penilaian pada kegiatan supervisi adalah penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan supervisi, dapat dilihat berdasarkan ketepatan instrumen yang digunakan, keterlaksanaan program supervisi, hasil supervisi, dan kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan supervisi. Sementara tahap tindak lanjut merupakan langkah pembinaan program supervisi. Pada tahap tindak lanjut, kepala sekolah bersama guru mengadakan pertemuan untuk membicarakan hasil pengamatan yang dilakukan kepala sekolah, apakah terdapat kekurangan saat guru melaksanakan pembelajaran, dapat pula guru mengungkapkan permasalahan yang mungkin selama ini dihadapi dalam pembelajaran, sehingga guru dan kepala sekolah dapat bertukar pikiran mengenai permasalahan yang berkaitan dengan pembelajaran, sehingga kepala sekolah dapat memberikan solusi yang tepat bagi guru. Dapat pula tindak lanjut yang diberikan kepada guru yaitu diikutkan dalam pelatihan, *workshop*, seminar, studi lebih lanjut dan lain-lain.

Uraian mengenai teknik dan langkah-langkah dalam melaksanakan supervisi di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor harus pintar dalam memilih teknik mana yang akan digunakan, sehingga tujuan dari supervisi yaitu membantu guru dalam meningkatkan kualitas mengajar dapat tercapai dengan baik. Teknik yang dipilih juga harus sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi oleh guru. Pelaksanaan supervisi akan berjalan dengan baik, jika pelaksanaan supervisi mendapat dukungan dari seluruh pihak terkait, serta penguasaan kepala sekolah terhadap substansi materi supervisi akademik.



### 2.1.11 Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Agar supervisi akademik dilaksanakan secara efektif dan efisien harus berpedoman pada prinsip-prinsip yang mendasarinya. Sutomo (2012: 103-4) menyebutkan prinsip supervisi akademik terdiri dari: (1) praktis yang artinya supervisi akademik dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi; (2) fungsional maksudnya berfungsi sebagai sumber informasi; (3) relevansi, artinya supervisi akademik dilaksanakan sesuai dan menunjang pelaksanaan yang berlaku; (4) ilmiah yang berarti supervisi akademik harus terprogram dan berkesinambungan, obyektif, menggunakan prosedur atau instrumen yang valid; (5) supervisi akademik harus memiliki prinsip demokrasi maksudnya adalah mengutamakan musyawarah untuk menemukan mufakat; (6) kooperatif atau bekerjasama; (7) konstruktif dan kreatif.

Sementara Prasajo dan Sudiyono (2011: 87-8) menyebutkan prinsip-prinsip supervisi akademik diuraikan sebagai berikut: (1) praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah; (2) sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran; (3) objektif artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen; (4) realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya; (5) antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin terjadi; (6) konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran; (7) kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran; (8) kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh, dalam mengembangkan

pembelajaran; (9) demokrasi, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik; (10) aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi; (11) humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor; (12) berkesinambungan, artinya supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah; (13) terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan; (14) komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik.

Melengkapi pendapat tersebut, Rifai dalam Purwanto (2012: 117-8) berpendapat bahwa supervisi akademik memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja; (2) supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenar-benarnya, realistis, dan mudah dilaksanakan; (3) supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya; (4) supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru; (5) supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi; (6) harus memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan kondisi guru-guru; (7) supervisi tidak bersifat memaksa (otoriter); (8) tidak boleh didasarkan atas kekuasaan, kedudukan atau kekuasaan pribadi; (9) tidak boleh mencari-cari kesalahan dan kekurangan; (10) supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil, sehingga membutuhkan kesabaran (11) supervisi hendaknya bersifat preventif (mencegah munculnya hal-hal negatif), korektif (memperbaiki kesalahan yang telah terjadi), dan kooperatif (kesalahan dan kekurangan diperbaiki secara bersama-sama oleh supervisor dan guru).

Berdasarkan penjelasan prinsip-prinsip supervisi akademik di atas, maka diharapkan akan tercapai tujuan supervisi yakni peningkatan mutu proses belajar mengajar. Dalam melaksanakan supervisi akademik harus direncanakan secara matang, meluruskan tujuan dari supervisi akademik yaitu untuk memperbaiki kualitas kinerja guru dan bukan mencari kesalahan guru dalam kegiatan pembelajaran, serta tak kalah pentingnya hasil supervisi akademik dikomunikasikan oleh supervisor kepada guru untuk dibahas secara bersama-sama sehingga guru mendapat bimbingan yang tepat dan jelas.

#### **2.1.12 Tugas Kepala Sekolah dalam Supervisor**

Pelaksana kegiatan supervisi disebut supervisor, yang dapat diperankan oleh pengawas, manajer, direktur atau kepala sekolah, administrator atau evaluator. Dalam kajian penelitian ini, supervisor yang dimaksud adalah kepala sekolah, sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Mulyasa (2012: 252) memaparkan bahwa salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Purwanto (2012: 75):

Tugas kewajiban kepala sekolah, di samping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerjasama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Ia berkewajiban membangkitkan semangat staf guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik; membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan murid-muridnya; mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya; memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai-pegawainya.

Tugas utama kepala sekolah sebagai supervisor menurut Gwyn dalam (Sutomo, 2012: 101) meliputi tugas untuk: (1) membantu guru mengerti dan memahami para siswa, (2) membantu mengembangkan dan memperbaiki segala hal

yang berkaitan dengan profesionalisasi guru, (3) membantu seluruh staf sekolah agar lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar mengajar, (4) membantu guru meningkatkan cara mengajar yang efektif, (5) membantu guru secara individual, (6) membantu guru agar dapat menilai siswa lebih baik, (7) menstimulir guru agar dapat menilai diri dan pekerjaannya, (8) membantu guru agar merasa bergairah dalam pekerjaannya dengan penuh rasa aman, (9) membantu guru dalam melaksanakan kurikulum di sekolah, (10) membantu guru agar dapat memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang kemajuan sekolahnya.

Menurut Asf dan Mustofa (2013: 107), tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah untuk mengendalikan, memperbaiki, membantu, menilai, dan membina aspek-aspek yang terkait dalam pelaksanaan pendidikan, baik hal itu berkenaan dengan kepala madrasah, guru, siswa, ataupun tata usaha.

Supervisor hendaknya mampu melakukan pembinaan dan pengembangan yang meliputi pemberian bantuan atau bimbingan kepada guru berkaitan dengan proses pembelajaran yang berkualitas agar menghasilkan prestasi belajar siswa yang memuaskan. Supervisor juga memberikan nasehat kepada guru untuk menjalankan pembelajaran yang efektif. Selain itu, kepala sekolah juga hendaknya melakukan tindak lanjut dengan melaporkan perkembangan dan hasil supervisi.

Tugas supervisor yang telah disebutkan di atas merupakan bagian dari fungsi-fungsi supervisi akademik yang menjadi kewajiban kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah. Untuk itu agar dapat melaksanakan tugas supervisi, kepala sekolah harus memiliki bekal kemampuan secara personal maupun secara

profesional, sifat-sifat dan pengetahuan yang sesuai dengan profesinya sebagai supervisor.

### **2.1.13 Pengertian Lingkungan**

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar individu, kelompok maupun organisasi. “Jika ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi keadaan/kondisi yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif” (Heryati dan Muhsin, 2014: 177). Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan tidak ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi keadaan/kondisi yang negatif bagi individu, kelompok maupun organisasi.

Dalyono (2007: 129) dalam Heryati dan Muhsin (2014: 178) menjelaskan bahwa lingkungan merupakan segala material dan stimulus di dalam maupun di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiokultural. Lingkungan terdiri atas lingkungan luar dan lingkungan dalam. Heryati dan Muhsin (2014: 178) menjelaskan lingkungan luar diartikan sebagai gabungan faktor geografi dan sosial ekonomi mempengaruhi hubungan individu, kelompok maupun organisasi. Adapun lingkungan dalam adalah bahan pokok bangunan dan ketersediaan peralatan untuk menunjang tugas individu, kelompok maupun organisasi.

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang menguntungkan harus dijaga karena akan memacu kelangsungan kegiatan individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan lingkungan yang merugikan haruslah dikendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan kegiatan individu, kelompok maupun organisasi.

#### 2.1.14 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja (Sunyoto, 2015: 38). Sementara itu pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1984) dalam Sunyoto (2015: 38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Riadi (2014) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:1) dalam Riadi (2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Barnawi dan Arifin (2014: 54) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Zaenal dan Suharyo (2009: 219) dalam Barnawi dan arifin (2014: 54) “ lingkungan kerja harus ditangani dan didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman”.

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) dalam Riadi (2014), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap aktivitas dalam bekerja baik itu secara fisik maupun non fisik.

#### **2.1.15 Pengertian Lingkungan Non Fisik**

Menurut Riadi (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171) dalam Riadi (2014). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### **2.1.16 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2011: 26) menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito dalam France Chandra (2010) dalam Banawi dan Arifin (2014: 54), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya.

Sedarmayanti (2011: 26) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), (2) lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna dan lain-lain”.

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja dalam bentuk fisik.

### **2.1.17 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Barnawi dan Arifin (2014: 54), menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **2.1.17.1 Pencahayaan**

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif (Keputusan Kementerian Kesehatan RI Nomor 1405 Tahun 2002) dalam (Barnawi dan Arifin 2014: 54). Barnawi dan Arifin (2014: 55) menjelaskan bahwa pencahayaan di tempat kerja membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan



pencahayaan yang baik di tempat kerja. pencahayaan memungkinkan guru dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat, dan tepat.

Pencahayaan dapat dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu). Pencahayaan alami dibuat untuk menghemat energi dan biaya. Pencahayaan buatan dibuat untuk menghemat energi dan biaya”.

#### **2.1.17.2 Pewarnaan**

Pemilihan warna ruang kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014: 56) warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai dengan keinginan.

#### **2.1.17.3 Udara**

Barnawi dan Arifin (2014: 57) menyatakan bahwa “penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemar, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan”. Keadaan suhu udara di dalam ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap pegawai. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Kondisi udara yang sehat, membantu guru melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang.

#### **2.1.17.4 Kebersihan**

Lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada di dalam maupun di luar ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih

memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja.

#### **2.1.17.5 Kebisingan**

Barnawi dan Arifin (2014: 62) “kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan kesehatan”. Di sekolah, kebisingan dapat bersumber dari aktivitas bermain siswa, kegiatan transportasi, dan lokasi lingkungan sekitar sekolah. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja pegawai.

#### **2.1.17.6 Keamanan**

Keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran. Kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

#### **2.1.18 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) dalam Riadi (2014), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan

tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Begitu besarnya manfaat lingkungan kerja bagi seseorang, karena apabila lingkungan kerja tempatnya bekerja memberikan kenyamanan maka pekerjaan yang dijalankan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

## **2.2 Hasil Penelitian yang relevan**

Beberapa temuan penelitian relevan yang meneliti tentang pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang telah dilakukan dapat dijadikan kajian dalam penelitian ini. Penelitian berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut.

Da'i Wibowo (2009) dari Universitas Negeri Semarang dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Supervisi kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya sebesar

0,238 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi supervisi kepala sekolah sebesar 23,8%. (2) Kompetensi pedagogik guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya sebesar 0,275 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5%. (3) Supervisi kepala sekolah (X1) dan kompetensi pedagogik guru (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Carudin (2011) dari Universitas Pendidikan Indonesia dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim kerja sekolah (X2) terhadap kinerja mengajar guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0.388 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 15.1%. Hal ini secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah turut menentukan kinerja mengajar guru sebesar 15.1% dan sisanya 84.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Ali Sudin (2008) dari Universitas Pendidikan Indonesia dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Supervisi Akademik terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Kabupaten Sumedang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi pada seluruh mata pelajaran belum berjalan optimal, hal ini terbukti dari persentase yang diperoleh sebesar 45,27%. Dilihat dari segi pelaksanaan supervisi yang menyangkut aspek pengelolaan pembelajaran berada pada kategori cukup, yaitu 56,37%, sedangkan pelaksanaan

supervisi yang menyangkut aspek peningkatan kemampuan akademik guru dalam pembelajaran berada pada kategori cukup yaitu 41%. Lain halnya dengan pelaksanaan supervisi yang menyangkut aspek pengembangan profesi sebagai guru mata pelajaran oleh supervisor berada dalam kategori kurang yaitu 35,97%. Dengan hasil penelitian tersebut, Ali Sudin menyimpulkan bahwa dengan melaksanakan supervisi terhadap proses pembelajaran akan dapat meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah dasar.

Singgih Mahendra (2015) dari Universitas Negeri Semarang dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD Daerah Binaan R.A. Kartini Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo”. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SD Daerah Binaan R.A. Kartini Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo. Berdasarkan data penelitian, skor rata-rata kuesioner atau angket lingkungan fisik untuk setiap indikator berada pada kriteria sedang yaitu sebesar 68,42%, sedangkan skor rata-rata kuesioner atau angket kinerja guru dalam pembelajaran untuk setiap indikator berada pada kriteria sedang yaitu sebesar 73,59%. (2) Besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 7,4 %. Sedangkan pengaruh 92,6 % terhadap kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan fisik. Hal ini dibuktikan dengan penghitungan koefisien determinan.

Annierah Maulana Usop, dkk (2013), jurnal internasional dalam penelitiannya yang berjudul “*Work Performance and Job Satisfaction among Teachers*”. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa,

*“This study attempted to find out the relationship of work performance and job satisfaction among teachers of Division of Cotabato City. Results stated that most teachers are 31-40 age bracket. Majority of them are females, married, earned a college degree and further master’s unit. Sixty-four percent of them had 11 to 15 years of service. Therefore, the findings, concluded that the teachers of Division of Cotabato City displays a high level of performance. They were contented with their job satisfaction facets such as school policies, supervision, pay, interpersonal relations, opportunities for promotion and growth, working conditions, work itself, achievement, recognition, and responsibility. This implies that a teacher’s satisfied with their job is also a productive one. Furthermore, if the teachers contented with their job, they will develop and maintain high level of performance. Teaching learning process make more efficient and effective that could produce high competitive learners.”*

Inti dari penjelasan tersebut yaitu performa kinerja dan kepuasan kerja guru di Kota Cotabato relatif tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain: kebijakan sekolah, supervisi, gaji, hubungan interpersonal, promosi, kondisi kerja, kinerja personal, prestasi, pengakuan, dan produktivitas. Hal ini berarti jika seorang guru puas dengan pekerjaannya, guru akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya penelitian oleh Nakpodia, E.D. (2011) Department of Educational administration and Policy Studies, Delta State University, Abraka-Nigeria dalam penelitiannya yang berjudul *“Work Environment and Productivity among Primary School Teachers in Nigeria”*. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa,

*“It is a known fact that the quality of a teacher and his level of commitment affect the standard of his work. The standard of his work determines the quality of the performance of the children that he teaches. If the good standard of education of children must be maintained, teachers’ quality must be improved by improving not only his academic and professional competence but also his work environment. Motivation is a major factor for promoting*

*productivity. Improving the work environment of primary school teachers will improve their productivity and educational quality.”*

Inti dari penjelasan tersebut yaitu untuk menciptakan standar pendidikan yang baik bagi siswa, guru haruslah mempunyai kualitas. Kualitas yang harus ditingkatkan oleh guru tidak hanya kompetensi akademik dan profesional saja, melainkan kualitas lingkungan kerjanya. Meningkatkan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas dan pendidikan.

Silvia Margaret (2015) dari Universitas Negeri Yogyakarta dalam judul penelitiannya “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, nilai thitung sebesar 2,209, dan nilai signifikansi 0,032. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,139, nilai thitung sebesar 5,174, dan nilai signifikansi 0,000. (3) Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

Heni Agustiningsih, dkk. Dari Universitas Tanjungpura Pontianak dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SD Negeri di Kecamatan Sintang”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1)

terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kompetensi guru, diterima pada taraf signifikan 5%. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 19,2% maka pengaruh antara supervisi akademik ( $X_1$ ) terhadap kompetensi guru (Y) berada pada kategori tingkat pengaruh yang sangat rendah. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi guru, diterima pada taraf signifikan 5%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 22,5% maka pengaruh antara motivasi kerja kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap kompetensi guru (Y) berada pada kategori tingkat pengaruh yang rendah. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi guru, berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 10,0%, maka pengaruh antara supervisi akademik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan kompetensi guru (Y) berada pada kategori tingkat pengaruh yang sangat rendah, kompetensi guru tidak dapat dijelaskan dari kedua variabel bebas yaitu supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dari Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Hasil penelitiannya yaitu bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki



pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. Ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, di antaranya adalah populasi terbatas yaitu hanya 30 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah yang besar. Periode sampel dalam penelitian ini hanya dua tahun yaitu tahun 2009 sampai 2011 sehingga berpotensi tidak tertangkapnya gambaran yang sebenarnya atas pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

Agus Ruswandi (2011) dari Universitas Indonesia dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Supervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional di Provinsi Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik oleh pengawas sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional. Namun, tingkat keeratan hubungan antara supervisi akademik oleh pengawas sekolah terhadap kinerja guru rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional berada dalam katagori cukup atau sedang.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Guru berperan langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena memiliki tugas sebagai pengajar dalam kegiatan pembelajaran dan berinteraksi langsung dengan siswa. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan guru yang profesional atau memiliki kinerja baik. Untuk meningkatkan kinerja guru

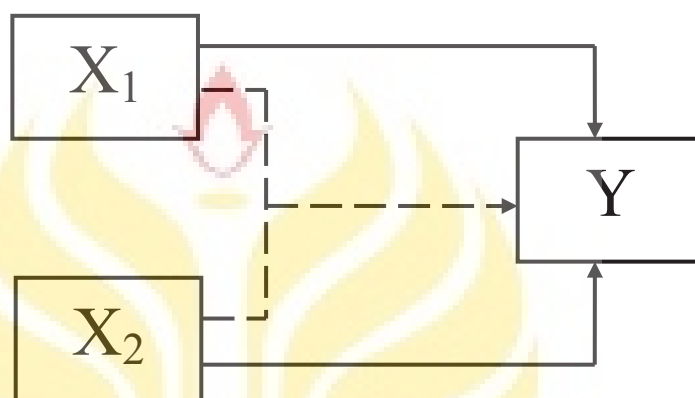
dibutuhkan bantuan dari kepala sekolah sebagai seorang supervisor. Kepala sekolah dapat melakukan supervisi terhadap guru terutama supervisi akademik yang dapat membantu dan membimbing guru khususnya dalam hal pembelajaran. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi guru. Diharapkan dengan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan kondisi lingkungan fisik yang kondusif dan nyaman, dalam hal ini nyaman dan menyenangkan dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karena guru dalam bekerja akan lebih giat dan semangat, baik bekerja secara individu maupun kelompok. Apabila lingkungan kerja fisik tidak kondusif dan kurang mendukung dalam bekerja akan mengakibatkan semangat guru dalam bekerja menurun dan berdampak pada menurunnya kinerja guru dalam pembelajaran.

Supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kedua variabel tersebut mempunyai peran yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah yang rutin dilaksanakan dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

Berikut ini adalah kerangka berpikir pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal yang disajikan dalam bentuk bagan



Gambar 2.1 Bagan kerangka berpikir

Keterangan:

$X_1$  : Supervisi Akademik Kepala Sekolah

$X_2$  : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Guru

—→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.

- - - → : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya (Darmawan, 2013: 122). Berikut hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian ini.

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Se-Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Se-Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

H<sub>03</sub> : Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. Hasil penelitian yang telah dilakukan di SD Negeri Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal menunjukkan bahwa:

- (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru sekolah dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. Besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 16,6% dan 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 11,6% dan 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Se-Gugus Diponegoro Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. Besarnya pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 17,4% dan 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Bagi Sekolah

- (1) Dalam melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah harus memperhatikan segala sesuatu dengan baik mulai dari perencanaan sampai dengan tindak lanjut, sehingga dalam pelaksanaannya dapat maksimal dan hasil yang diperoleh juga memuaskan.
- (2) Sekolah hendaknya memperhatikan lingkungan yang ada disekolah terutama lingkungan kerja bagi guru agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan karena sangat bermanfaat bagi kenyamanan guru dalam bekerja. Sehingga kinerja guru dapat meningkat karena guru menjalankan tugasnya dengan baik

### 5.2.2 Bagi Guru

- (1) Hendaknya guru dapat memahami manfaat dari supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan dapat mengetahui kekurangan yang ada pada dirinya ketika di supervisi, dan dijadikan dasar atau acuan untuk meningkatkan kinerjanya.
- (2) Guru hendaknya lebih memperhatikan dan menjaga lingkungannya agar tercipta kondisi yang nyaman dan kondusif karena bermanfaat bagi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri.

### **5.2.3 Bagi Dinas yang Terkait**

Bagi dinas pendidikan kecamatan diharapkan untuk memperhatikan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja. Karena kedua hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, masih banyak sekolah yang kondisi lingkungan kerja belum baik. Oleh karena itu perlu adanya perhatian dari dinas terkait untuk mengembangkan yang sudah ada dan melengkapi yang belum ada supaya kinerja guru dapat meningkat.

### **5.2.4 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan dan disempurnakan oleh peneliti selanjutnya berkaitan dengan pengaruh pelaksanaan supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustianingsih, Heni.dkk. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru SD Negeri*. online. Tersedia: <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/5509/6187>. Diunduh 15 Januari 2016.
- Arianto, Dwi N.A. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. online. [journal.uny.ac.id/index.php/jep/article/view/794.618](http://journal.uny.ac.id/index.php/jep/article/view/794.618). Diunduh 20 Januari 2016.
- Arifin, Zaenal. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Rosda.
- Arikunto, S. 2013. *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Besral. 2010. *Pengolahan dan Analisis Data*. Jakarta: FKM UI. Online. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/download-ebook-spssgratis.html>. Diunduh 10 Januari 2016.
- Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. online. <http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT1.pdf>. Diunduh 15 Januari 2016.
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosda.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Managemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Heryati, Yeti dan Mumuh muhsin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustakastia.
- Lauma, N Yofika. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru Di SDN Se-Kecamatan Bolangitang Timur*. Online. <http://repository.ung.ac.id/skripsi>. Diunduh 15 Januari 2016.



- Mahendra, Singgih. 2015. *Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran*.online. lib.unnes.ac.id/20495/1/14014111592-s.pdf. Diunduh 16 Januari 2016.
- Margareta, Silvia. 2015. *Pengaruh Supervisis Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta (online). Tersedia: eprints.uny.ac.id177511SKRIPSI.pdf. Diunduh 15 Januari 2016.
- Mulyana, Aina. 2015. *Laporan OECD: Kualitas Pendidikan Indonesia*. Tersedia: <http://ainamulyana.blogspot.co.id/2015/05/laporan-oecd-kualitas-pendidikan.html>. Diunduh 15 Januari 2016.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nakpodi. 2012. *Work Environtment Productivity among Primary School Teachers In Nigeria*. Journal Education of Practice online. <https://www.mysciencework.com/publication/read/6935702/budgetingpractices-ofprincipals-of-secondary-schools-in-south-east-geopolitical-zone-of-nigeria>. Diunduh 16 Januari 2016.
- Prasojo, Diat dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*.Yogyakarta: Gava Media.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistika Data dengan SPSS: Plus Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purbasari, Margi. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Purwanto, Ngalm. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Riadi, Muchlisin. 2014. *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*. Kajian Pustaka. online. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>. Diunduh 8 Januari 2016.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Ristiana, Nunung. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)*. online. <http://eprints.undip.ac.id/36134/1/RISTIANA.pdf>. Diunduh: 15 Januari 2016.
- Ruswandi, Agus. 2011. *Pengaruh Supervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional Di Provinsi Lampung*. online. [lib.ui.ac.id/file?file=digital/20292420-T29820-Pengaruh%20Supervisi.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20292420-T29820-Pengaruh%20Supervisi.pdf). Diunduh 16 Januari 2016.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Slameto. 2013. *Belajar dan faktor-faktor yang memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudin. Ali. 2008. *Implementasi Supervisi Akademik terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Kabupaten Sumedang*. Online. <http://jurnal.upi.edu/pendidikan-dasar/view/103/implementasi-supervisi-akademik-terhadap-proses-pembelajaran-di-sekolah-dasar-se-kabupaten-sumedang.html>. Diunduh 16 Januari 2016
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistika, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, Ahmad. 2014. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutomo. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Ussop, Annierah Maulana, dkk. 2013. *Work Performance and Job Satisfaction among Teachers*. International Journal of Humanities and Social Science. online.[www.ijhssnet.com/journals/vol-3-No-5-March-2013/25](http://www.ijhssnet.com/journals/vol-3-No-5-March-2013/25). pdf. Diunduh: 20 Januari 2016.

Wibowo, Da'i. 2009. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes*. online. [lib.unnes.ac.id/16712/1/1103504003](http://lib.unnes.ac.id/16712/1/1103504003). pdf. Diunduh 16 Januari 2016

