

**KORELASI SUPERVISI KLINIS KEPALA SEKOLAH DENGAN  
KINERJA GURU DI SD INPRES BONTOMANAI  
KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
AGUSTUS, 2017**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas nama **NUR ULYAH MUHSIN**, NIM **10540 8470 13** diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 176/Tahun 1439 H/2017 M, tanggal 09 Rabiul Awal 1439 H/28 November 2017 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar S1 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jumat tanggal 08 Desember 2017.

19 Rabiul Awal 1439 H  
Makassar, 08 Desember 2017 M

**Panitia Ujian :**

1. **Pengawas Umum :** Dr. H. Abdul Wahab Rahim, S.E., M.M.
2. **Ketua :** Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
3. **Sekretaris :** Dr. Khazredin, S.Pd., M.Pd.
4. **Dosen Pengjii :**
  1. Dra. Hj. Mulani Azis, M.Si.
  2. Dra. Hj. Muliati Samad, M.Si.
  3. Dra. Shafiqah HS., M.M.
  4. Dra. Hj. Rahmiah B., M.Si.



Disahkan Oleh :  
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar

**Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.**  
NBM: 860 934



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama Mahasiswa : **NUR ULYAH MUHSIN**  
NIM : 10540 8470 13  
Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar SI  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah  
Makassar  
Dengan Judul : **Korelasi Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan  
Kinerja Guru di SD Terres Bontomanai Kecamatan  
Tampala Kota Makassar**

Setelah diperiksa dan diteliti ulang, Skripsi ini telah diujikan di hadapan Tim  
Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah  
Makassar.

Makassar, Desember 2017

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dra. Hj. Muliani Azis, M.Pd.**

  
**Muhajir, S.Pd., M.Pd.**

Mengetahui,

  
Dekan FKIP  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
**Erwin Akil, S.Pd., M.Pd., Ph.D.**  
NBM: 860 934

  
Ketua Prodi PGSD  
**Sulfasyah, S.Pd., M.A., Ph.D.**  
NBM: 970 635



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
*Jl. Sultan Alauddin Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221*

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Judul : **Korelasi Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru  
di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar.**

Mahasiswa yang bersangkutan :

**Nama : NUR ULYAH MUHSIN**

**NIM : 10540 8470 13**

**Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar**

**Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan didepan tim penguji adalah hasil karya saya sendiri,  
bukan merupakan jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, Juli 2017

Yang membuat pernyataan

**Nur Ulyah Muhsin**  
**NIM. 10540 8470 13**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
*Jl. Sultan Alauddin Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221*

---

**SURAT PERJANJIAN**

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut :

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai dengan selesainya skripsi ini, saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam penyusunan skripsi, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (plagiat dalam penyusunan skripsi saya).
4. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir (1), (2), dan (3) maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, ★ Juli 2017

Yang membuat perjanjian

Nur Ulyah Muhsin  
NIM. 10540 8470 13



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

" Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah".

- Abu Bakar Sibli



*Karya ini kupersembahkan sebagai tanda bukti dan cinta kasihku kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta, Saudaraku, Sahabat-sahabatku yang dengan tulus dan iktlas selalu berdoa dan membantu baik material maupun moril demi keberhasilan penulis Serta loyalitas buat almamaterku tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Allah Maha Penyayang dan Pengasih, demikian kata untuk mewakili atas segala karunia dan nikmat-Nya. Jiwa ini takkan henti bertahmid atas anugerah pada detik waktu, denyut jantung, gerak langkah, serta rasa dan rasio pada-Mu, Sang Khalik. Sehingga skripsi dengan Judul : **“Korelasi Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar”** dapat diselesaikan dengan setitik dari sederetan berkah-Mu.

Setiap orang dalam berkarya selalu mencari kesempurnaan, tetapi terkadang kesempurnaan itu terasa jauh dari kehidupan seseorang. Kesempurnaan bagaikan fatamorgana yang semakin dikejar semakin menghilang dari pandangan, bagai pelangi yang terlihat indah dari kejauhan, tetapi menghilang jika didekati. Demikian juga tulisan ini, kehendak hati ingin mencapai kesempurnaan, tetapi kapasitas penulis dalam keterbatasan. Segala daya dan upaya telah penulis kerahkan untuk membuat tulisan ini selesai dengan baik dan bermanfaat dalam dunia pendidikan, khususnya dalam ruang lingkup Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak berpamrih. Dan saudaraku yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi

keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Begitu pula penghargaan dan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Sulfasyah, M.A., Ph.D., ketua Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. H. Bahrin Amin, M.Hum., Penasehat Akademik yang telah membimbing selama perkuliahan.
5. Dra. Hj. Muliani Azis, M. Si dan Muhajir, S.Pd.,M.Pd selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar yang telah memberikan banyak ilmu dan berbagi pengalaman selama penulis menimba ilmu di Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Alimuddin, S.Pd., Kepala Sekolah SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar beserta para stafnya di sekolah tersebut yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian.



8. Rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Angkatan 2013 terkhusus kelas C Universitas Muhammadiyah Makassar, terima kasih atas solidaritas yang diberikan selama menjalani perkuliahan, semoga keakraban dan kebersamaan kita tidak berakhir sampai disini.
9. Sahabat-sahabatku terkasih Riri Ayu Rianti, Nur Ilmiani, Maria Ulfa Dwiyanti Yunus, Ainun Mardyah, dan Nita Khaerani atas segala motivasi, solidaritas yang tidak pernah pudar sejak awal dipertemuan dibangku perkuliahan, serta telah memberi pelangi dalam hidupku.
10. Senior Rakanda dan Ayunda pengurus HMJ PGSD periode 2015-2017 yang telah memberikan banyak pelajaran akan arti berlembaga, yang ikhlas mendoakan akan kesuksesan penulis sekaligus menjadi saudara istimewa bagi penulis.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak sempat disebutkan satu persatu semoga menjadi ibadah dan mendapat imbalan dari-Nya.

Akhirnya, seperti kata pepatah 'tiada gading yang tak retak', maka dengan segala kerendahan hati, penulis senantiasa mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak, selama saran dan kritikan tersebut sifatnya membangun karena penulis yakin bahwa suatu persoalan tidak akan berarti sama sekali tanpa adanya kritikan. Mudah-mudahan dapat memberi manfaat bagi para pembaca, terutama bagi diri pribadi penulis. Amin.

Makassar, Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERJANJIAN</b> .....	v
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS</b> ...	<b>8</b>
A. Penelitian yang Relevan .....	8
B. Kajian Pustaka .....	10
1. Supervisi .....	10
a. Pengertian Supervisi .....	10
b. Fungsi dan Tujuan supervisi .....	11
c. Ruang Lingkup Supervisi .....	16
d. Teknik-teknik Supervisi .....	18
e. Pendekatan dalam Supervisi .....	20
2. Supervisi Klinis .....	22
a. Pengertian Supervisi Klinis .....	22
b. Ciri-ciri Supervisi Klinis .....	24
c. Tujuan Supervisi Klinis .....	26

d. Karakteristik Supervisi Klinis .....	27
e. Manfaat Supervisi Klinis .....	30
f. Prinsip-prinsip Supervisi Klinis .....	30
g. Perencanaan Supervisi Klinis .....	32
h. Proses/Pelaksanaan Supervisi Klinis .....	34
3. Kinerja Guru .....	38
a. Pengertian Kinerja Guru .....	38
b. Macam-macam Kinerja Guru .....	41
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	46
d. Membangun Kinerja Guru Yang Positif.....	51
e. Evaluasi Kinerja Guru .....	52
4. Kaitan Supervisi Klinis dengan Kinerja Guru.....	55
<b>C. Kerangka Pikir</b> .....	57
<b>D. Hipotesis Penelitian</b> .....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>60</b>
A. Desain Penelitian .....	60
B. Definisi Operasional Variabel .....	60
C. Variabel Penelitian .....	61
D. Waktu dan Tempat Penelitian .....	62
E. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	62
F. Teknik Pengumpulan Data .....	64
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>71</b>
A. Hasil penelitian.....	71
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Keadaan Populasi.....	63
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	65
3.3 Penetapan Skor untuk Skala Supervisi Klinis Kepala Sekolah.....	68
3.4 Penetapan Skor untuk Skala Kinerja Guru .....	69
3.5 Indeks Korelasi Product Moment .....	70
4.1 Data Kepegawaian Guru SD Inpres Bontomanai .....	72
4.2 Jenis, Jumlah dan Pemanfaatan Ruang .....	73
4.3 Nilai Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah (X).....	75
4.4 Deskripsi Data Supervisi Klinis Kepala Sekolah (X).....	75
4.5 Distribusi Frekuensi Skor X (Supervisi klinis kepala sekolah) .....	76
4.6 Nilai Kinerja Guru (Y).....	77
4.7 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y).....	78
4.8 Distribusi Frekuensi Skor Y (Kinerja Guru).....	79
4.9 Rekapitulasi Nilai $r$ Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Supervisi Klinis Kepala Sekolah (X) .....	81
4.10 Rekapitulasi Nilai $r$ Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y).....	82
4.11 Rekapitulasi Nilai $r$ Untuk Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	83
4.12 Hasil Nilai Angket Variabel X dengan Variabel Y .....	83
4.13 Tabel perhitungan variabel X (supervisi klinis kepala sekolah) Dan variabel Y (kinerja guru).....	84
4.14 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	86
4.15 Signifikansi <i>Product Moment</i> .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Siklus Supervisi Klinis .....	38
2.2 Bagan Kerangka Pikir .....	59
4.1 Histrogram Supervisi Klinis Kepala Sekolah .....	77
4.2 Histrogram Kinerja Guru .....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Angket Penelitian Supervisi Klinis Kepala Sekolah
- Lampiran 2** Angket Penelitian Kinerja Guru
- Lampiran 3** Pedoman Wawancara
- Lampiran 4** Hasil Wawancara
- Lampiran 5** Tabel Product Moment
- Lampiran 6** Hasil Analisis Data Deskriptif Angket Supervisi Klinis Kepala Sekolah dan Kinerja Guru
- Lampiran 7** Uji Validasi Angket Supervisi Klinis Kepala Sekolah dan Kinerja Guru
- Lampiran 8** Uji Reliabilitas Angket Supervisi Klinis Kepala Sekolah dan Kinerja Guru
- Lampiran 9** Dokumentasi
- Lampiran 10** Persuratan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah yang dihadapi dunia pendidikan kita adalah rendahnya kualitas pendidikan baik dilihat dari proses pendidikan yang sedang berjalan maupun produk hasil pendidikan itu sendiri. Dari proses pendidikan khususnya pembelajaran sebagian besar guru kita lebih cenderung menanamkan materi pelajaran yang bertumpu pada satu aspek kognitif tingkat rendah seperti mengingat, menghafal dan menumpuk informasi. Rendahnya kualitas produk pendidikan tersebut merupakan gambaran kualitas proses penyelenggaraan sistem pendidikan dimana terkait banyak unsur, namun proses belajar mengajar merupakan jantungnya pendidikan yang harus diperhitungkan karena pada kegiatan pembelajaran inilah transformasi berbagai konsep, nilai serta materi pendidikan diintegrasikan.

Oleh karena itu perhatian terhadap kinerja sumber daya manusia adalah hal yang utama yang perlu diperhatikan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sebagai suatu upaya, pendidikan berusaha menjadikan manusia yang memiliki kemampuan cipta (kognitif), segi rasa (afektif), maupun dari segi karsa (psikomotorik). Pembinaan dari segi cipta antara lain bisa dilakukan melalui peningkatan intelektualitas, pendidikan dan latihan logika dalam wujud penguasaan dan penerapan ilmu dan teknologi. Pengembangan dari segi rasa dapat dilakukan melalui kegiatan dan apersepsi

kesenian dalam berbagai bentuk. Sedangkan karsa dikembangkan melalui penanaman dan pengembangan etika, adat kebiasaan dan pendidikan dalam rangka membangun kemampuan manusia. Disamping itu juga bahwa pendidikan berhubungan langsung dalam kehidupan manusia kapan dan dimana saja berada.

Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, maka keberadaan lembaga pendidikan diharapkan bermutu yang dikelola secara optimal oleh tenaga pengajar yang profesional merupakan suatu keharusan. Karena lembaga pendidikan yang bermutu akan menghasilkan output yang berkualitas, sehingga dapat bersaing dalam era globalisasi ini. Oleh karena itu pendidikan sebagai usaha sadar untuk mengembangkan seluruh potensi anak didik menuju manusia yang sempurna sebaiknya dikelola oleh tenaga guru yang memiliki profesionalitas tinggi dan kompeten dalam bidang pendidikan, karena jika tidak demikian tunggulah kehancurannya.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Penanggung jawab dalam proses belajar mengajar adalah guru. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan terhadap siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa betapa signifikan (berarti penting) posisi guru dalam dunia pendidikan.



Berdasarkan kenyataan itulah, maka seorang guru memerlukan pembinaan (supervisi) secara berkala dan berkelanjutan. Fungsi dari adanya pengawasan pada semua jenjang pendidikan itu selalu dioptimalkan untuk memacu mutu pendidikan dan sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Tidak semua guru memahami seluk beluk pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan benar. Hal ini dapat terjadi disebabkan adanya perkembangan dan kemajuan dunia pembelajaran yang belum di ketahui oleh guru tersebut. Itulah sebabnya mereka membutuhkan belajar banyak hal dalam menjalani kewajibannya sebagai seorang guru, terutama dalam hal belajar mengajar, terutama yang kronis, secara aspek demi aspek dengan intensif, sehingga mereka dapat mengajar dengan baik. Dan mereka membutuhkan petunjuk orang lain yang lebih tahu.

Ada kecenderungan yang kuat bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan dalam kualifikasi profesional guru yang perlu dibina dan ditata kembali kemampuannya sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk mengarahkan program guru. Hal ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari supervisor. Dalam melaksanakan tugasnya, pengawas berkewajiban membantu guru memberi dukungan yang dapat melaksanakan tugas dengan baik sebagai pendidik maupun pengajar.

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap pengembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, ia harus melaksanakan supervisi klinis secara

baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat.

Supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi para guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa masalah profesi guru dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut dan bantuan supervisi dari kepala sekolah sangatlah penting dalam mengembangkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah juga harus mampu menggerakkan para guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkan manusia yang berkualitas. Dan akan bekerja secara maksimum apabila di dukung oleh beberapa faktor di antaranya adalah kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk melakukan supervisi klinis terhadap guru sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Jadi dapat tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Atas dasar beberapa pertimbangan tersebut, maka berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran harus terus dilakukan melalui berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan guru. Agar pelatihan-pelatihan

tersebut dapat membekali guru dalam melaksanakan kegiatannya di sekolah. Begitu pentingnya peran guru, maka seorang guru harus profesional dan menunjukkan kinerja yang baik untuk meningkatkan mutu pelayanan pada siswa dalam proses pembelajaran di kelas.

Namun demikian kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru di sekolah saat ini belum optimal. Dalam menjalankan tugas kesehariannya guru tidak selalu dapat mengerjakan tugasnya dengan lancar. Adakalanya pada waktu-waktu tertentu mengalami hambatan. Hambatan-hambatan itu dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri, dari lingkungan pekerjaan atau dari guru yang mengerjakannya. Dengan seperti tidak menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, kurang menggunakan media pembelajaran, rendahnya kualitas penggunaan teknologi dan Informasi, serta kurang mengembangkan kurikulum.

Dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah dituntut mampu mengendalikan dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan manajemen secara profesional.

Untuk mengatasi masalah yang dialami oleh guru-guru SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar adalah dengan melaksanakan supervisi klinis. Yang merupakan suatu bentuk bantuan profesional yang diberikan secara sistematis kepada guru/calon guru berdasarkan kebutuhan yang bersangkutan dengan tujuan membina keterampilan mengajar mereka. Kegiatan supervisi klinis yang dilaksanakan bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi merupakan upaya perbaikan, maka harapan untuk meningkatkan

kinerja guru tidak hanya sekedar harapan tapi menjadi sebuah tahapan yang harus terus dilaksanakan.

Atas dasar pemikiran seperti yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami **“Korelasi Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Gurudi SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar”** sebagai judul dari penelitian ini.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah apakah terdapat korelasi antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti sebagai berikut:

#### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan sumbangan bagi pengembangan pendidikan pada umumnya, khususnya dapat memperkaya khasanah yang diperoleh dari hasil penelitian

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi supervisor : sebagai masukan bagi supervisor agar lebih banyak memberi dorongan kepada para guru agar para guru tetap bekerja dengan baik sehingga kinerjanya semakin meningkat. Dan mampu membina guru dalam mengembangkan profesi kepribadian mereka sebagai guru.
- b. Bagi guru : dapat membangkitkan inisiatif bagi para guru agar kreatif mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam membimbing proses belajar mengajar siswa. Dan lebih semangat bekerja menjadi satu kesatuan kekuatan yang dinamis dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di sekolah.



**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKAPIKIR,**  
**DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

**A. Penelitian yang Relevan**

1. Edi Supriono (2014) melakukan penelitian di SD Negeri sekecamatan Sewon dan menyimpulkan bahwa:
  - a. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SD Negeri Se-kecamatan Sewon yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,56.
  - b. Kinerja guru SD Se-Kecamatan Sewon yang mencakup penyusunan silabus dan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran (KBM) termasuk dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,40.
  - c. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Sewon.
2. Muhammad Rian Padhila (2015) melakukan penelitian di di SMP Negeri 98 Jakarta dan menyimpulkan bahwa setelah proses supervisi klinis ini dilaksanakan maka dampak yang dirasakan guru PAI adalah meningkatnya kemampuan kompetensi profesional. Dalam pembelajaran pendidikan agama islam guru mulai memperbaiki proses belajar mengajarnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya didalam mengajar, guru juga dapat memilih dan

menerapkan media dan metode yang bervariasi untuk ditunjukkan dan diterapkan kepada murid didalam proses pembelajaran.

3. Ufa Nashiroh Azzi (2014) melakukan penelitian di SD Negeri Banyusari Kec. Grabag Kab. Magelang dan menyimpulkan bahwa:

a. Supervisi Klinis Kepala Sekolah di SD Negeri Banyusari Tahun 2014 adalah baik . Hal ini dibuktikan kategori baik dengan prosentase kuartil 75% yaitu dengan skor mulai dari 38 keatas atau pada urutan ketiga keatas ada 3 orang dari 10 responden.

b. Kinerja guru di SD Negeri Banyusari Tahun 2014 adalah baik . Hal ini dibuktikan kategori baik dengan prosentase kuartil 75% yaitu dengan skor mulai dari 34 keatas atau pada urutan ketiga keatas ada 4 orang dari 10 responden.

c. Ada korelasi positif antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Banyusari Tahun Pelajaran 2014/2015 dibuktikan dengan hasil  $r_{xy}$  product moment 0,804. Hal ini signifikan pada  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $1\% = 0,765$ .

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka patut diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru. Karena itulah kami akan mengkaji secara lebih mendalam hubungan supervisi kepala sekolah dan dengan kinerja guru.

## B. Kajian Pustaka

### 1. Supervisi

#### a. Pengertian Supervisi

Secara etimologi “supervisi” berasal dari kata “*super*” dan “*vision*” yang masing-masing kata itu berarti *atas* dan *penglihatan*. Jadi secara etimologis supervisi berarti *penglihatan dari atas*. Pengertian semacam itu merupakan arti kiasan yang menggambarkan suatu posisi yang melihat berkedudukan lebih tinggi daripada yang dilihat.

Dalam pendidikan istilah supervisi sering ditafsirkan sebagai “*supervision of instruction*”, dalam bahasa Indonesia supervisi pengajaran. Bila disebut istilah supervisi, sering asosiasi pembaca atau pendengar lari kepada bidang pengajaran, padahal supervisi itu ada pada tiap kegiatan dalam pendidikan.

Secara lebih khusus, para pakar telah memberikan argumentasi yang berbeda-beda, diantaranya:

Ary H. Gunawan (1996: 193) mengemukakan bahwa supervisi diadopsi dari bahasa Inggris “*supervision*” yang berarti pengawasan/kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut supervisor.

M. Daryanto (2001: 170) yang mengutip beberapa pendapat, mengemukakan bahwa supervisi itu adalah:

- 1) Dalam *Dictionary of Education*, Carter V. Good memberikan batasan supervisi pendidikan sebagai berikut: “Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam upaya memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, seleksi, pertumbuhan



jabatan, pengembangan guru, dan memperbaiki tujuantujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metode dan evaluasi pengajaran”.

- 2) Mc. Nerney, dalam bukunya *Educational Supervision* secara singkat mengungkapkan bahwa supervisi adalah prosedur memberi pengarahan atau petunjuk, dan mengadakan penilaian terhadap proses pengajaran.
- 3) Alexander dan Saylor mengemukakan supervisi adalah suatu program *inservice education* dan usaha memperkembangkan kelompok (*group*) secara bersama-sama.

Dari definisi di tersebut, dapat digaris bawahi bahwa supervisi pada hakikatnya merupakan segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pengajaran. Melalui kegiatan supervisi, segala faktor yang berpengaruh terhadap proses pengajaran dianalisis, dinilai dan ditentukan jalan pemecahannya, sehingga proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah sangat membantu bagi kelancaran program pembinaan di lingkungan sekolah. Terutama dalam membekali kepemimpinan para guru dan karyawan sekolah, memberikan pengarahan, semangat dan dorongan kepada mereka untuk meningkatkan proses belajar mengajar.

#### **b. Fungsi dan Tujuan supervisi**

Adapun fungsi supervisi dikemukakan beberapa pendapat oleh para pakar, penulis akan menjabarkan beberapa pendapat tentang fungsi supervisi sebagai berikut:

- 1) M. Daryanto (2001: 175) bahwa fungsi supervisi, yaitu:
  - a) Menyampaikan gagasan, prosedur dan bahan material untuk menilai dan mengembangkan kurikulum.
  - b) Mengembangkan pedoman, petunjuk, cara dan bahan penunjang lainnya untuk melaksanakan kurikulum.
  - c) Merencanakan perbaikan metode proses belajar mengajar secara formal melalui penataran, lokakarya, seminar, sanggar kerja, diskusi, dan kunjungan dinas.
  - d) Membina dan mengembangkan organisasi profesi seperti: musyawarah guru bidang studi, kelompok kerja guru (KKG), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS), kelompok kerja penilik sekolah (KKPS).
  - e) Membina, membimbing dan mengarahkan guru-guru kepada peningkatan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan melaksanakan proses belajar mengajar.
  - f) Menilai kurikulum, sarana dan prasarana, prosedur berdasarkan tujuan pendidikan.
- 2) M. Ngalim Poerwanto (2009: 86-87) bahwa fungsi supervisi yaitu:
  - a) Dalam bidang kepemimpinan, seperti:
    - (1) Menyusun rencana secara bersama-sama.
    - (2) Membangkitkan serta memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
    - (3) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai-pegawai) dalam berbagai kegiatan.

(4) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.

(5) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.

(6) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok sesuai dengan 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.

b) Dalam hubungan kemanusiaan, seperti:

(1) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialami untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya.

(2) Membantu mengatasi kekurangan atau kesulitan yang dihadapi kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, dan pesimistis.

(3) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis.

(4) Memupuk rasa saling menghargai dan menghormati diantara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.

(5) Menghilangkan rasa curiga mencurigai diantara sesama anggota kelompok.

c) Dalam pembinaan proses kelompok, seperti:

- (1) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.
- (2) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya mempercayai 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 diantara anggota kelompok.
- (6) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.

d) Dalam bidang administrasi personel, seperti:

- (1) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan.
- (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.

e) Dalam bidang evaluasi, seperti:

- (1) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
- (2) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.

- (3) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.
- (4) Menguasai dan memiliki norma-norma yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian

Ada beberapa rumusan tujuan supervisi yang kemukakan oleh para pakar, antara lain disebutkan sebagai berikut:

- 1) Dr. Supandi (1992: 153) bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional.
- 2) Yusak Burhanuddin (1998: 101) mengungkapkan tujuan supervisi adalah untuk menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan guru menemukan cara-cara paling tepat untuk:
  - a) Memahami karakteristik dan kemampuan siswa-siswi secara individual dalam proses belajar.
  - b) Menciptakan suasana yang mendorong siswa aktif belajar sendiri, serta berusaha mencoba dan menemukan sendiri jawaban soal (masalah) serta memberi makna kepada mereka terhadap pengalaman belajar.
  - c) Menjadikan kegiatan belajar di sekolah bersifat dinamis dan kreatif, serta mempunyai arti untuk kehidupan manusia

### c) Ruang Lingkup Supervisi

Implementasi di lapangan, hal yang dilakukan oleh supervisor dalam rangka perbaikan situasi belajar untuk menciptakan kualitas belajar. Maka yang termasuk bidang garapan atau ruang lingkup supervisi adalah sebagai berikut:

#### 1) Memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia.

Manusia sebagai modal lembaga dalam mencapai tujuan perlu dipelihara dan diberdayakan dengan baik. Efektifitas dan efisiensi tujuan kelembagaan pendidikan akan sangat tergantung pada faktor modal yang satu ini. Berharganya sumber daya manusia diukur dari kinerja yang dihasilkannya. Salah satu penentu level kinerja manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang dimiliki. Dalam hal ini, supervisi sebagai suatu upaya layanan profesional dalam bidang pendidikan, harus berupaya mampu menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Tanpa itu, efektivitas tujuan pendidikan akan terganggu dan mungkin bisa mandul. Ada banyak bentuk upaya pengembangan sumber daya manusia pendidikan yang bisa digunakan untuk memberdayakan sumber daya manusia. Mulai dari yang sifatnya pendidikan dan latihan, sampai dengan pendidikan moral dan motivasi serta perlakuan humanis bisa digunakan dalam upaya pengembangan manusia. Supervisor harus memiliki visi yang jauh ke depan tentang pendidikan. Visi yang dikembangkan, harus diikuti dengan persiapan-persiapan yang dirasa perlu mengantisipasi segala kemungkinan di masa akan datang. Dalam hal ini, supervisor harus mampu mempersiapkan dan memilih

upaya yang efektif dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

2) Mendesain dan mengembangkan kurikulum.

Kurikulum sebagai pedoman pelaksanaan layanan dan produksi pendidikan memiliki peranan yang penting dalam penciptaan produk pendidikan yang berkualitas, *marketable*, kompatibel, inovatif, kompetitif, dan produktif. Upaya supervisi diharapkan harus mampu memberikan jalan yang lurus untuk pencapaian hal di atas dengan cara mendesain dan mengembangkan kurikulum secara baik dan benar.

3) Meningkatkan kualitas pembelajaran kelas.

Sebagai tujuan pokok dan upaya supervisi pendidikan, kualitas pembelajaran di kelas haruslah menjadi tujuan utama. Seorang supervisor ditantang untuk melakukan perubahan-perubahan proporsional dan inovatif dalam rangka perbaikan kualitas pembelajaran yang diselenggarakan guru. Ia harus bersedia memfasilitasi bahan dan sarana/prasarana pembelajaran sampai *quality control* layanan pendidikan. Semua aktivitas supervisi harus condong ke upaya peningkatan kualitas pembelajaran.

4) Menggairahkan interaksi humanis.

Interaksi antar sesama di sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para staf sekolah. Dalam hal ini, interaksi yang humanis dituntut tercipta di lingkungan sekolah. Suasana yang harmonis dan humanis diantara staf akan mendukung produktivitas, efektivitas dan efisiensi capaian. Dalam hal ini, seorang pengawasan harus berupaya menciptakan kondisi ideal seperti di atas.

Diharapkan, ia tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan upaya tersebut. Seorang supervisor jangan menjadi sumber konflik diantara staf, memecah belah suasana persaudaraan. Jikalau suasana tidak harmonis tercipta diantara staf sekolah, supervisor harus berupaya kuat untuk menciptakan jembatan-jembatan kesenjangan komunikasi humanis diantara staf sekolah. Ia harus memiliki inisiatif untuk menciptakan jalinan komunikasi yang efektif dan humanis diantara warga sekolah.

**d) Teknik - teknik Supervisi**

Model atau teknik supervisi ada 2 macam, yaitu: teknik yang bersifat individual dan teknik yang bersifat kelompok.

- 1) Teknik yang bersifat individual teknik supervisi yang bersifat individual ialah supervisor mengadakan kunjungan ke kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas, dan menilai diri sendiri.

(a) *Perkunjungan ke kelas (Classroom Visitation)*

Perkunjungan ke kelas (*Classroom Visitation*) oleh supervisor terhadap guru yang sedang mengajar, bertujuan menolong guru-guru dalam hal pemecahan kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi. Dalam perkunjungan kelas yang diutamakan adalah mempelajari sifat dan kualitas cara belajar anak dan bagaimana guru membimbing murid-muridnya.

(b) *Observasi kelas (Classroom Observation)*

Dalam observasi kelas (*Classroom Observation*), supervisor secara langsung mengobservasi, meneliti suasana kelas selama pelajaran



berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobyektif mungkin sehingga dengan bahan yang diperoleh dapatlah digunakan dalam menganalisa kesulitan-kesulitan yang dihadapi para guru dalam usaha memperbaiki belajar-mengajar.

(c) Percakapan pribadi (*Individual Conference*)

Dalam percakapan pribadi antara seorang supervisor dengan guru, sebaiknya yang dipercakapkan adalah usaha-usaha untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru, dan biasanya percakapan terjadi setelah adanya tinjauan langsung ke kelas.

(d) Saling mengunjungi kelas (*Intervisitation*)

Saling mengunjungi antara rekan guru yang satu dengan yang lainnya sangat penting sekali dalam supervisi, karena manfaat dan kebaikannya sangat banyak sekali

(e) Menilai diri sendiri (*Self Evaluation Check List*)

Menilai diri sendiri adalah salah satu tugas yang tersukar bagi para guru ketika ia mengajar. Oleh karena itu, dalam mengajar sebaiknya seorang guru harus siap dikritik oleh murid-muridnya, dan juga partner guru yang lain. Hal ini sangat bermanfaat bagi kematangan seorang pendidik di masa berikutnya.

2) Teknik yang bersifat kelompok

Teknik yang bersifat kelompok ialah teknik-teknik yang dipergunakan dilaksanakan secara bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru

dalam suatu kelompok. Teknik seperti ini banyak sekali modelnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- (a) Pertemuan orientasi bagi guru-guru baru
- (b) Panitia penyelenggara
- (c) Rapat guru
- (d) Study kelompok antar guru
- (e) diskusi
- (f) Tukar-menukar pengalaman
- (g) Lokakarya
- (h) Seminar
- (i) Mengikuti kursus
- (j) Organisasi jabatan

**e) Pendekatan-pendekatan dalam Supervisi**

Menurut Piet A. Sahertian (2000: 44 - 45) ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam supervisi, yaitu pendekatan direktif, pendekatan nondirektif dan pendekatan kolaboratif. Ketiga pendekatan tersebut bertitik tolak pada teori psikologi belajar, berikut ini penjelasan ketiga pendekatan tersebut:

**(1) Pendekatan direktif (langsung)**

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pada pemahaman terhadap psikologis behavioristis. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari refleks, yaitu respons terhadap

rangsangan/stimulus. Oleh karena guru memiliki kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi lebih baik.

(2) Pendekatan non-direktif (tidak langsung)

Yang dimaksud dengan pendekatan tidak langsung (non-direktif) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan oleh guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Pendekatan non-direktif ini berdasarkan pada pemahaman psikologis humanistik. Psikologi humanistik sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru-guru. Guru mengemukakan masalahnya, supervisor mencoba mendengarkan dan memahami apa yang dialami.

(3) Pendekatan kolaboratif

Pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi suatu cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini, baik supervisor maupun guru bersama-sama bersepakat untuk menetapkan struktur proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah perpaduan antara kegiatan individu dengan lingkungan yang pada gilirannya akan berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu.

## 2. Supervisi klinis

### a. Pengertian Supervisi Klinis

Menelaah pengertian supervisi diawali dulu dengan memahami asal katanya secara etimologis, supervisi berasal dari kata *super and vision*. *Super* yang artinya diatas, dan *vision* mempunyai arti melihat ataupun pandangan, jadi supervisi diartikan melihat dari atas. Dengan demikian supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru.

Menurut arti katanya, “istilah *klinis* dikaitkan dengan istilah *klinik* dalam dunia kedokteran, yaitu tempat orang sakit yang datang ke dokter untuk diobati” (Arikunto, 2004: 38). Dalam supervisi klinis, guru disamakan dengan pasien, sedangkan pengawas disamakan dengan dokter yang dapat mengobati pasien. Seperti halnya dokter yang tidak pernah berinisiatif atau memulai datang ke pasien untuk menanyakan kepada pasien apakah dia sakit atau memerlukan obat, maka pasienlah yang dengan kemauan dirinya sendiri datang kedokter untuk disembuhkan penyakitnya.

Menurut Ary H. Gunawan (1996: 207) bahwa Istilah *klinis* dalam supervisi ini sebagaimana telah disinggung diatas, memberikan unsur-unsur khusus sebagai berikut:

- 1) Hubungan tatap muka antara supervisor dengan guru dalam proses supervisi terjalin dengan baik.

- 2) Hubungannya terpusat pada keinginan/kerisauan (*concern*) guru yang terpusat pada tingkah laku aktual di kelas.
- 3) Observasi dilakukan secara langsung dan cermat.
- 4) Data observasi di deskripsikan secara mendetail.
- 5) Analisis dan interpretasi observasi dilakukan secara bersama antara supervisor dan guru.
- 6) Pemberian bimbingan oleh supervisor lebih bersifat pembinaan (pemberian bantuan, bimbingan, layanan, dan tuntunan).

Dalam prosesnya guru yang merasa mempunyai problema dalam PBM, datang ke supervisor untuk membicarakan (teknik individual), lalu mengamati pelaksanaan perbaikannya di kelas (observasi kelas), kemudian hasil observasi itu dibicarakan kembali secara individual dengan guru yang bersangkutan, atau kadang-kadang dalam suatu rapat jika suatu problema diduga sama dihadapi semua guru.

Pengertian supervisi klinis bisa dibaca dari istilah klinis itu sendiri. *Clinical* artinya berkenaan dengan menangani orang sakit. Sama halnya dengan mendiagnosis orang sakit, maka guru pun dapat di diagnosis dalam proses belajar mengajar, untuk menemukan aspek-aspek mana yang membuat guru itu tidak dapat mengajar dengan baik (Pidarta,1992: 249-250). Jadi supervisi klinis itu merupakan satu model supervisi untuk menyelesaikan masalah tertentu yang sudah diketahui sebelumnya.

Purwanto (1992: 91) dalam bukunya administrasi dan supervisi pendidikan, ia berpendapat bahwa supervisi klinis ialah suatu proses bimbingan

yang bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru/calon guru, khususnya dalam penampilan belajar, berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan objektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut.

Adapun Gunawan (1996: 207) dalam bukunya menjelaskan bahwa supervisi klinis merupakan suatu proses kepemimpinan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru khususnya dalam penampilan mengajar berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan objektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut.

Dari berbagai pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa supervisi klinis merupakan suatu proses tatap muka antara supervisor dengan guru yang membicarakan hal mengajar dan yang ada hubungannya dengan itu. Pembicaraan ini bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru dan sekaligus untuk perbaikan proses pengajaran itu sendiri. Pembicaraan ini biasanya dipusatkan kepada penampilan mengajar guru berdasarkan hasil observasi.

#### **b. Ciri-Ciri Supervisi Klinis**

Menurut Made Pidarta (1992: 250-251) bahwa Supervisi klinis memiliki ciri-ciri tersendiri yang membedakannya dengan model-model supervisi yang lain.

Ciri-ciri yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Ada kesepakatan antara supervisor dengan guru yang akan di supervisi tentang aspek perilaku yang akan diperbaiki.
- 2) Yang di supervisi atau diperbaiki adalah aspek-aspek perilaku guru dalam proses belajar mengajar yang spesifik. Misalnya cara menertibkan kelas,

teknik bertanya, teknik mengendalikan kelas dalam metode keterampilan proses, teknik menangani anak membandel, dan sebagainya.

- 3) Memperbaiki aspek perilaku diawali dengan pembuatan hipotesis bersama tentang bentuk perbaikan perilaku atau cara mengajar yang baik. Hipotesis ini bisa diambil dari teori-teori dalam proses belajar mengajar.
- 4) Hipotesis diatas diuji dengan data hasil pengamatan supervisor tentang aspek perilaku guru yang akan diperbaiki ketika sedang mengajar. Hipotesis ini mungkin diterima, ditolak, atau direvisi.
- 5) Ada unsur pemberian penguatan terhadap perilaku guru terutama yang sudah berhasil diperbaiki, agar muncul kesadaran betapa pentingnya bekerja dengan baik serta dilakukan secara berkelanjutan.
- 6) Supervisi dilakukan secara kontinuitas, artinya aspek-aspek perilaku itu satu-persatu diperbaiki sampai guru itu bisa bekerja dengan baik. Atau kebaikan bekerja guru itu dipelihara agar tidak kumat jeleknya.

La Sulo (Purwanto,1992: 91) mengemukakan ciri-ciri supervisi klinis ditinjau dari pelaksanaannya sebagai berikut:

- 1) Bimbingan supervisor kepada guru/calon guru bersifat bantuan, bukan perintah atau instruksi.
- 2) Jenis keterampilan yang akan di supervisi diusulkan oleh guru atau calon guru yang akan di supervisi, dan disepakati melalui pengkajian bersama antara guru dan supervisor.

- 3) Meskipun guru atau calon guru mempergunakan berbagai keterampilan mengajar secara terintegrasi, sasaran supervisi hanya pada beberapa keterampilan tertentu saja.
- 4) Instrumen supervisi dikembangkan dan disepakati bersama antara supervisor dan guru.
- 5) Supervisor lebih banyak bertanya dan mendengarkan dari pada memerintah atau mengarahkan.
- 6) Supervisi berlangsung dalam suasana intim dan terbuka.
- 7) Supervisi berlangsung dalam siklus yang meliputi perencanaan, observasi, dan diskusi/pertemuan balikan.
- 8) Supervisi klinis dapat dipergunakan untuk pembentukan atau peningkatan dan perbaikan keterampilan mengajar.

### c. Tujuan Supervisi Klinis

#### 1) Tujuan umum

Mengajar adalah suatu kegiatan yang dapat dikendalikan, dapat diamati, dan terdiri dari komponen-komponen keterampilan mengajar yang dapat dilatih secara terbatas. Maka ketiga kegiatan pokok dalam supervisi klinis yaitu pertemuan pendahuluan, observasi mengajar, dan pertemuan balikan memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan mengajar guru di kelas.

Adapun Made Pidarta (1992: 251) dalam bukunya menjelaskan bahwa secara umum supervisi klinis bertujuan memperbaiki perilaku guru-guru dalam proses belajar mengajar, secara aspek demi aspek dengan intensif, sehingga



mereka dapat mengajar dengan baik. Hal inilah yang membuat supervisi klinis merupakan kunci untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

## 2) Tujuan Khusus

Sedangkan menurut dua orang teoritis lainnya, yaitu Acheson dan Gall (Bafadal, 1992: 91) tujuan supervisi klinis adalah meningkatkan pengajaran di kelas. Tujuan ini dirinci lagi kedalam tujuan khusus yang lebih spesifik, sebagai berikut:

- a) Menyediakan umpan balik yang objektif terhadap guru, mengenai pengajaran yang dilaksanakannya.
- b) Mendiagnosis dan membantu memecahkan masalah-masalah pengajaran.
- c) Membantu guru mengembangkan keterampilannya menggunakan strategi pengajaran.
- d) Mengevaluasi guru untuk kepentingan promosi jabatan dan keputusan lainnya.
- e) Membantu guru mengembangkan satu sikap positif terhadap pengembangan profesional yang berkesinambungan.

### **d. Karakteristik Supervisi Klinis**

Untuk memandu pelaksanaan supervisi klinis bagi supervisor dan guru diperlukan karakteristik agar arah yang ditempuh sejalan dengan rencana program yang ditentukan sebelumnya, adapun karakteristiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan dalam mengajar mengharuskan guru mempelajari keterampilan intelektual dan bertingkah laku yang spesifik.

- 2) Fungsi utama supervisor adalah mengajarkan berbagai keterampilan kepada guru yaitu: keterampilan mengamati dan memahami proses pengajaran; keterampilan menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan yang jelas dan tepat; keterampilan dalam kurikulum dan mengajar.
- 3) Fokus supervisi klinis adalah perbaikan cara guru melaksanakan tugas mengajar dan bukan mengubah kepribadian guru.
- 4) Fokus supervisi klinis dalam perencanaan dan analisis merupakan pegangan dalam pembuatan dan pengujian hipotesis mengajar yang didasarkan atas bukti-bukti pengamatan.
- 5) Fokus supervisi klinis adalah pada masalah mengajar dalam jumlah keterampilan yang tidak terlalu banyak, dan juga mempunyai arti vital bagi pendidikan.
- 6) Fokus supervisi klinis didasarkan atas bukti pengamatan dan bukan atas keputusan/penilaian yang tidak didukung oleh bukti nyata.
- 7) Supervisi klinis merupakan suatu proses memberi dan menerima yang dinamis. Dalam hal ini supervisor dan guru merupakan teman sejawat dan mencari pengertian bersama yang berhubungan dengan pendidikan.
- 8) Proses supervisi klinis terutama berpusat pada interaksi verbal mengenai analisis jalannya pengajaran.
- 9) Tiap guru mempunyai kebebasan maupun tanggung jawab untuk mengemukakan pokok persoalan, mengajarnya sendiri, dan mengembangkan gaya mengajarnya.

Adapun Jerry H. Makawimbang (2013: 35-36) didalam bukunya mengemukakan bahwa salah satu supervisi klinis yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Supervisi diberikan berupa bantuan, sehingga inisiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan.
- 2) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- 3) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan supervisor.
- 4) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- 5) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru.
- 6) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
- 7) Adanya penguatan dan umpan balik dari supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis lebih berorientasi kepada penemuan masalah secara obyektif. Masalah tersebut bukan untuk menekan bawahan, akan tetapi untuk dianalisis dan dilakukan pemecahan masalah secara bersama-sama.

### e. Manfaat Supervisi Klinis

Dengan adanya supervisor yang selalu mengawasi dan memperhatikan guru diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

Piet (2008: 150-151) dalam bukunya, manfaat dari supervisi klinis yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu guru dalam menghadapi kesulitan dalam mengajarkan bidang studi
- 2) Mengembangkan sumber daya guru dan staf sekolah
- 3) Membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah pribadi yang berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Sedangkan menurut Soetjipto dan Kosasi (1999: 248) manfaat dari supervisi klinis adalah sebagai berikut:

- 1) Guru dapat memiliki keterampilan mengamati dan memahami proses pengajaran secara analitis
- 2) Guru mampu menguasai keterampilan menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan yang jelas dan tepat.
- 3) Guru menguasai keterampilan dalam pembaruan kurikulum, pelaksanaan, serta pencobaannya. Guru mahir dalam keterampilan belajar mengajar.

### f. Prinsip-Prinsip Supervisi Klinis

Dalam melaksanakan supervisi klinis terdapat beberapa prinsip-prinsip yang dijadikan dasar/patokan dalam setiap kegiatannya, prinsip-prinsip tersebut antara lain:

- 1) Terpusat pada guru ketimbang supervisor. Prinsip ini menekankan tanggung jawab dalam meningkatkan/mengembangkan keterampilan mengajar dan

menganalisis serta mencari cara-cara meningkatkan keterampilan mengajar itu lebih disesuaikan dengan kebutuhan guru yang bersangkutan.

- 2) Hubungan guru dengan supervisor lebih interaktif ketimbang direktif. Prinsip ini menekankan bahwa antara supervisor dan guru pada hakikatnya sederajat dan saling membantu dalam meningkatkan kemampuan dan sikap profesionalnya. Disini supervisor sebagai tenaga pengajar yang sudah lama berpengalaman berkewajiban membantu guru yang kurang berpengalaman.
- 3) Demokratik ketimbang otoritatif. Prinsip ini menekankan kedua belah pihak harus bersifat terbuka, artinya masing-masing pihak, supervisor dan guru berhak mengemukakan pendapat secara bebas, namun kedua belah pihak berkewajiban mengkaji dan mempertimbangkan pendapat pihak lain untuk mencapai kesepakatan.
- 4) Sasaran supervisi terpusat pada kebutuhan dan aspirasi guru. Prinsip ini mengemukakan bahwa kebutuhan mendapatkan pelayanan supervisi itu bersumber dan dirasakan manfaatnya oleh guru.
- 5) Umpan balik dari proses belajar mengajar guru diberikan dengan segera hasil penilaiannya harus sesuai dengan kontrak yang telah disetujui bersama.
- 6) Supervisi yang diberikan bantuan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan sikap profesional guru.

Tidak jauh berbeda dengan diatas, Piet A. Sahertian (2000: 39) dalam bukunya yang berjudul Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia mengidentifikasi prinsip-prinsip supervisi klinis antara lain:

- 1) Supervisi klinis yang dilaksanakan harus berdasarkan inisiatif dari para guru lebih dahulu. Perilaku supervisor harus sedemikian taktis sehingga guru-guru terdorong untuk berusaha meminta bantuan dari supervisor.
- 2) Ciptakan hubungan manusiawi yang bersifat interaktif dan rasa kesejawatan.
- 3) Ciptakan suasana bebas dimana setiap orang bebas mengemukakan apa yang dialaminya. Supervisor berusaha untuk apa yang diharapkan guru.
- 4) Objek kajian adalah kebutuhan profesional guru yang riil yang mereka sungguh alami.
- 5) Perhatian dipusatkan pada unsur-unsur yang spesifik yang harus diangkat untuk diperbaiki.

**g. Perencanaan Supervisi Klinis**

Perencanaan merupakan bagian yang sangat penting dalam setiap program, karena kegiatan akan berjalan dengan lancar apabila perencanaannya matang dan sesuai dengan kondisi lembaga. Perencanaan juga harus dipersiapkan dengan baik dalam supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono (2011: 96) perencanaan program supervisi klinis adalah penyusunan dokumen perencanaan kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Melihat pernyataan di atas, maka dalam perencanaan supervisi klinis kepala sekolah akan menyusun sejumlah instrumen untuk merencanakan kegiatan supervisinya. Format-format yang dicontohkan oleh Dirjen PMPTK dalam bukunya Lantip Diat Prasajo & Sudiyono (2011: 129-148) antara lain: lembar

observasi, daftar pertanyaan setelah observasi, hasil observasi, jadwal supervisi kunjungan kelas, rekapitulasi hasil supervisi, instrumen perencanaan kegiatan pembelajaran, instrumen supervisi kunjungan kelas, instrumen observasi peserta didik pada proses pembelajaran, instrumen kunjungan kelas pada proses pembelajaran, instrumen supervisi klinis dengan teknik individual. Perencanaan dalam setiap program memiliki banyak manfaat, begitu pula dalam program supervisi klinis terdapat beberapa manfaat sebagai berikut:

- 1) Pedoman pelaksanaan dan pengawasan klinis.
- 2) Untuk menyamakan persepsi seluruh warga sekolah tentang program supervisi klinis.
- 3) Penjamin penghematan dan keefektifan penggunaan sumber daya sekolah (tenaga, waktu, dan biaya).

Dalam menyusun perencanaan supervisi klinis terdapat prinsip-prinsip yang harus diperhatikan, menurut Lantip Diat Prasajo dan Sudiono (2011: 96) seorang supervisor sebelum melakukan tugasnya harus memahami prinsip-prinsip perencanaan supervisi klinis. Adapun prinsip-prinsip perencanaan supervisi klinis adalah sebagai berikut :

- 1) Objektif (data apa adanya)
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Berkelanjutan
- 4) Didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan
- 5) Didasarkan pada kebutuhan dan kondisi sekolah / madrasah

## **h. Proses/Pelaksanaan Supervisi Klinis**

Langkah-langkah dalam proses supervisi klinis adalah sebagai berikut:

### 1) Tahap pertemuan awal

Tahap pertama dalam proses supervisi klinis adalah tahap pertemuan awal (*preconference*). Pertemuan awal ini dilakukan sebelum melaksanakan observasi kelas, sehingga banyak juga teoritis supervisi klinis yang menyebutnya dengan istilah tahap pertemuan sebelum observasi (*preobservation conference*). Dalam tahap ini diperlukan identifikasi perhatian utama guru dan menerjemahkannya dalam tingkah laku yang dapat dipahami. Dibutuhkan hubungan baik antara supervisor dan guru untuk melakukan ini secara efektif.

Tujuan utama pertemuan awal ini adalah untuk mengembangkan secara bersama-sama antara supervisor dan guru, kerangka kerja observasi kelas yang akan dilakukan. Hasil pertemuan awal ini adalah kesepakatan (*contract*) kerja antara supervisor dan guru. Tujuan ini bisa dicapai apabila dalam pertemuan awal ini tercipta kerja sama dan komunikasi yang baik antara supervisor dan guru.

Pada pertemuan pendahuluan ini tidak perlu membutuhkan waktu yang lama. Dalam pertemuan awal ini supervisor bisa menggunakan waktu 20 sampai 30 menit, kecuali jika guru mempunyai permasalahan khusus yang membutuhkan diskusi panjang. Pertemuan ini sebaiknya dilaksanakan di satu ruang yang netral, misalnya kafetaria atau bisa juga di kelas. Pertemuan di ruang kepala sekolah atau supervisor kemungkinannya akan membuat guru menjadi tidak bebas. Secara teknis diperlukan lima langkah dalam pelaksanaan pertemuan pendahuluan:



- a) Menciptakan suasana akrab antara supervisor dengan guru
  - b) Melakukan titik ulang rencana pelajaran serta tujuan pelajaran
  - c) Melakukan titik ulang komponen keterampilan yang akan dilatihkan dan diamati
  - d) Memilih atau mengembangkan instrumen observasi
  - e) Membicarakan bersama untuk mendapatkan kesepakatan tentang instrumen observasi yang dipilih atau yang dikembangkan.
- 2) Tahap observasi

Tahap kedua dalam proses supervisi klinis adalah tahap observasi pengajaran secara sistematis dan objektif. Pada tahap ini, guru melatih tingkah laku mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang disepakati dalam pertemuan pendahuluan. Sedangkan supervisor mengamati dan mencatat atau merekam secara objektif, lengkap dan apa adanya dari tingkah laku guru ketika mengajar.

Menurut Jerry (2013: 40) ada dua aspek yang harus diputuskan dan dilaksanakan oleh supervisor sebelum dan selama melaksanakan observasi mengajar, yaitu:

Menentukan aspek-aspek yang diobservasi dan bagaimana cara mengobservasinya. Mengenai aspek-aspek yang akan diobservasi harus sesuai dengan hasil diskusi bersama antara supervisor dan guru pada waktu pertemuan awal. Tujuan utama pengumpulan data adalah untuk memperoleh informasi yang nantinya akan digunakan untuk mengadakan tukar pikiran dengan guru setelah observasi terakhir, sehingga guru bisa menganalisis secara cermat aktivitas-aktivitas yang telah dilakukannya di kelas. Disinilah letak pentingnya teknik dan instrumen observasi yang bisa digunakan untuk mengobservasi guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Langkah-langkah tahap ini adalah sebagai berikut:

- a) Persiapan. Baik supervisor maupun guru bersiap-siap untuk melakukan supervisi.
  - b) Guru dan supervisor mulai memasuki ruang kelas. Guru terus mengajar dan supervisor duduk di kursi belakang kelas mengamati guru mengajar.
  - c) Sikap supervisor. Supervisor harus dapat membawa diri sebaik-baiknya dalam melaksanakan supervisi di kelas. Supervisor perlu berhati-hati melakukan tindakan, baik dalam sikap duduk maupun gerakan-gerakan yang lain.
  - d) Cara mengamati. Supervisor ketika melakukan supervisi akan mengamati guru yang disupervisi secara teliti.
  - e) Mengakhiri supervisi. Pada saat sudah selesai mengajar, guru dan supervisor mengikuti para siswa keluar kelas.
- 3) Tahap pertemuan balikan

Tahap ketiga dalam proses supervisi klinis adalah tahap pertemuan balikan. Pertemuan balikan ini dilakukan segera setelah melaksanakan observasi pengajaran, dengan terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap hasil observasi. Tujuan utama pertemuan balikan ini adalah menindak lanjuti apa saja yang dilihat oleh supervisor, sebagai observer, terhadap proses belajar mengajar.

Pertemuan balikan ini merupakan tahap yang penting untuk mengembangkan perilaku guru dengan cara memberikan balikan tertentu. Balikan ini harus deskriptif, konkret dan bersifat memotivasi, sehingga betul-betul bermanfaat bagi guru. Paling tidak ada lima manfaat pertemuan balikan bagi guru, yaitu:

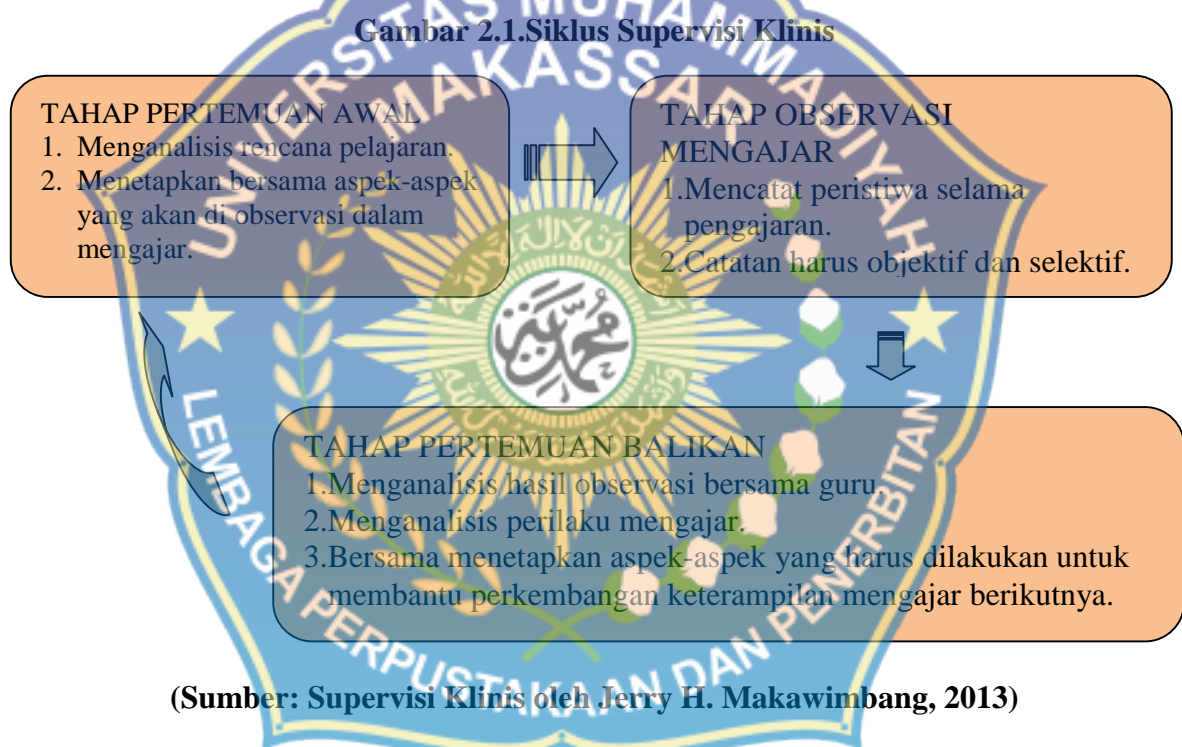
- a) Guru bisa diberi penguatan dan kepuasan, sehingga bias termotivasi dalam mengajarnya.
- b) Isu-isu dalam pengajaran bisa didefinisikan bersama supervisor dan guru dengan tepat.
- c) Supervisor, bila mungkin perlu bisa berupaya mengintervensi guru secara langsung untuk memberikan bantuan dan bimbingan.
- d) Guru bisa dilatih dengan teknik ini untuk melakukan supervisi terhadap dirinya sendiri.
- e) Guru bisa diberi pengetahuan tambahan untuk meningkatkan tingkat analisis profesional diri pada masa yang akan datang.

Langkah-langkah utama dalam tahap pertemuan balikan ini adalah:

- a) Supervisor memberikan penguatan pada guru tentang proses belajar yang baru dilaksanakan.
- b) Supervisor dan guru memperjelas kontrak yang dilakukan mulai tujuan sampai pelaksanaan evaluasi.
- c) Supervisor menunjukkan hasil observasi berdasarkan format yang disepakati.
- d) Supervisor menanyakan pada guru perasaannya dengan hasil observasi tersebut.
- e) Supervisor meminta pendapat guru tentang penilaian dirinya sendiri.
- f) Supervisor dan guru membuat kesimpulan dan penilaian bersama.
- g) Supervisor dan guru membuat kontrak pembinaan berikutnya.

Faktor yang sangat menentukan keberhasilan supervisi klinis sebagai salah satu pendekatan supervisi pengajaran adalah kepercayaan pada guru bahwa tugas supervisor semata-mata untuk membantu mengembangkan pengajaran guru.

Demikian tiga tahap pokok dalam proses supervisi klinis. Ketiga tahap ini sebenarnya berbentuk siklus, yaitu tahap pertemuan awal, tahap observasi mengajar, dan tahap pertemuan balikan. Rincian ketiga tahap ini telah dibahas di muka dan terangkum dalam gambar berikut ini.



### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual formance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Sementara itu menurut August W. Smith (Rusman,2003: 50) *performance is output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam satu unit kerja. Dengan kata lain, kinerja adalah prestasi, kontribusi sumbangan, atau hasil kerja. Bernardim dan Russell (Munir, 2010: 30) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil atau keluaran yang dicapai pada suatu fungsi jabatan atau kegiatan tertentu pada suatu kurun waktu tertentu.

Menurut anwar Prabu Mangkunegara (2006: 9) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu” (Suharsaputra, 2010: 176).

Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud ialah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Tingkatan kinerja guru dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja, yakni evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kerja atau jabatan seorang guru, termasuk potensi pengembangannya.

Dari berbagai pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan penampilan perilaku kerja guru yang diperlihatkan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pengajaran yang baik. Oleh karena itu guru harus memenuhi persyaratan yang dituntut oleh profesi tersebut dan harus bekerja dan bersikap profesional agar sejalan dengan peranan guru di sekolah sebagai lembaga pendidikan profesional.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka seorang guru dituntut agar dapat memiliki kinerja guru yang baik dan mengacu pada:

- 1) Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan
- 2) Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- 3) Kemampuan mengelola kelas
- 4) Kemampuan menggunakan media/sumber belajar

- 5) Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
- 6) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan dan pengajaran
- 8) Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan
- 9) Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran.

#### **b. Macam-Macam Kinerja Guru**

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan di evaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Guru mengemban peranan-peranan sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai ukuran kognitif
- 2) Guru sebagai agen moral
- 3) Guru sebagai inovator
- 4) Peranan kooperatif.

Berbagai kemampuan diatas harus dimiliki oleh pendidik, karena itu semua merupakan tugas pokok yang harus dilakukan oleh para pendidik di sekolah. Namun demikian, sebelum mereka memiliki ke semua kemampuan tersebut, terlebih dahulu harus memiliki kompetensi-kompetensi sebagai pendidik/guru.

Menurut Muhibbin Syah (1997: 229) bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Kemampuan/kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup empat macam sebagaimana dalam UU RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1), yaitu: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Adapun keempat kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Kompetensi Kepribadian

Kunandar (2007: 75) didalam bukunya menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan (1991: 14-21) merinci kemampuan pribadi guru meliputi:

- a) Kemantapan dan integrasi pribadi
- b) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan
- c) Berpikir alternatif
- d) Adil, jujur dan objek
- e) Disiplin dalam melaksanakan tugas
- f) Ulet dan tekun dalam bekerja
- g) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya
- h) Simpatik dan menarik, bijaksana dan sederhana dalam bertindak
- i) Bersifat terbuka
- j) Kreatif



Kesepuluh point diatas adalah karakter yang harus dimiliki setiap pendidik sebagai tauladan bagi anak didiknya serta menjadi panutan bagi masyarakat. Apalah jadinya jika seorang yang disebut sebagai tauladan dan panutan mempunyai karakter yang bertolak dengan point diatas, tentulah dapat mengakibatkan kerusakan moral pada anak didik serta masyarakat pada umumnya.

## 2) Kompetensi Pedagogik

Tugas guru yang utama ialah mengajar dan mendidik murid di kelas dan di luar kelas. Guru selalu berhadapan dengan murid yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap utama untuk menghadapi hidupnya di masa depan.

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (Mustafa, 2011: 28-31), yang dimaksud dengan kompetensi pedagogis adalah:

Kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b) pemahaman tentang peserta didik; c) pengembangan kurikulum/silabus; d) perancangan pembelajaran; e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f) evaluasi hasil belajar; dan g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Ada beberapa hal yang terkait dengan kompetensi pedagogik seorang guru dalam menjalankan tugas keguruannya yaitu:

- a) Memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultural emosional dan intelektual
- b) Memahami latar belakang keluarga dan masyarakat peserta didik dan kebutuhan belajar dalam konteks kebhinekaan budaya
- c) Memahami gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik

- d) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik
- e) Menguasai teori dan prinsip belajar serta pembelajaran yang mendidik
- f) Mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran
- g) Merangsang pembelajaran yang dididik

### 3) Kompetensi Profesional

Tugas guru ialah mengajarkan pengetahuan kepada murid. Guru tidak sekedar mengetahui materi yang akan diajarkannya, tetapi memahaminya secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, murid harus selalu belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampunya.

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (Mustafa, 2011: 54), kompetensi profesional adalah:

Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi bahan ajar; b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Ahmad Samana (1994: 61-68) merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh guru dalam meniti serta mengembangkan karirnya adalah sebagai berikut:

- a) Guru dituntut menguasai bahan ajar.
- b) Guru mampu mengelola program belajar mengajar.
- c) Guru mampu mengelola kelas.
- d) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran.
- e) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan.

- f) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar.
- g) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran.
- h) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- i) Guru mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah.
- j) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

#### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Achmad Sanusi (Saudagar dan Ali Idrus, 2009: 63) mengungkapkan kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

Sudarwan Danim (2013: 24) mengemukakan dalam bukunya tentang kemampuan sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kemampuan sosial diatas juga sangat penting dimiliki seorang pendidik, sebagai tauladan bagi anak didik dan panutan bagi masyarakat. Apabila seorang

guru dipandang baik oleh masyarakat, akan muncul kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya ke sekolah tempat guru tersebut mengajar. Akan sebaliknya jika seorang guru dipandang buruk oleh masyarakat, akan timbul kekhawatiran masyarakat dan enggan menyekolahkan putra-putrinya ke sekolah tempat guru tersebut mengajar.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sebagaimana kita ketahui, semua hal itu pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik itu mempengaruhi secara positif maupun faktor yang mempengaruhi secara negatif, begitu pula dengan kinerja guru dalam kaitan dengan kinerjanya tidak akan terlepas dari faktor-faktor tersebut dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan melalui proses belajar mengajar.

Kartini (1985: 22-29) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Faktor dalam diri sendiri (internal faktor). Diantara faktor dalam diri, yaitu:
  - a) Kecerdasan
  - b) Keterampilan dan kecakapan
  - c) Bakat
  - d) Kemampuan dan minat
  - e) Motivasi
  - f) Kesehatan
  - g) Kebutuhan psikologis
  - h) Kepribadian
  - i) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

2) Faktor dari luar diri (eksternal faktor)

- a) Lingkungan kerja
- b) Lingkungan tempat bekerja
- c) Komunikasi dengan kepala sekolah
- d) Sarana dan prasarana
- e) Kegiatan guru di kelas
- f) Kegiatan guru di sekolah.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 68) didalam bukunya berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga mengemukakan karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang

optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah:

1) Dorongan untuk bekerja

Seorang guru dalam mengembangkan persiapan mengajar, tentu dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang ada dalam dirinya. Jika guru memiliki keinginan yang kuat sesuai perannya, maka akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya penyusunan persiapan mengajar secara optimal.

2) Tanggung jawab terhadap tugas

Guru sebagai fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik, melalui kegiatan mengajar, membimbing, dan melaksanakan administrasi sekolah.

3) Minat terhadap tugas

Minat guru terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilihat dari kerajinannya dalam bekerja, ketertarikannya untuk mendalami tugas yang diberikan, dan gairahnya dalam menerima tugas-tugas dengan perasaan senang.

4) Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik.

5) Peluang untuk berkembang

Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalnya, guru dituntut untuk mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya secara optimal,

sehingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan keprofesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok dan kunjungan kelas.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial disekitarnya, disamping hasil perubahan yang bersifat fisik, seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung sekolah.

8) MGMP dan KKG

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan kelompok kerja guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Dalam MGMP dan KKG, para guru bisa saling bertukar pikiran, dan saling membantu memecahkan masalah yang dihadapi, bahkan bisa saling belajar dan membelajarkan.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

#### 10) Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

Sedangkan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 13) dalam bukunya yang berjudul *evaluasi kinerja SDM*, yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

##### 1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan guru yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### 2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) guru terhadap situasi kerja dilingkungan kerjanya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.



#### **d. Membangun Kinerja Guru yang Positif**

Cara membangun kinerja guru yang positif Isjoni (2006: 108-109) mengemukakan bahwa Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia di tentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu, indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Guru yang baik tidak akan pernah putus asa. Ia menjadikan kritikan sebagai pemicu baginya dalam melakukan perbaikan dan membenahan diri di masa yang akan datang. Kritik terhadap kinerja guru perlu dilakukan, tanpa itu bagaimana guru dapat mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini. Dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan lebih lanjut.

Bila kita amati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru dapat terlihat dari:

- 1) Rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah
- 2) Profesi yang di embannya
- 3) Rasa tanggung jawab moral di pundaknya
- 4) Rasa tanggung jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran

- 5) Seorang guru harus mempersiapkan metode-metode yang akan digunakan, seperti media dan alat yang akan digunakan evaluasi.

Sudah seharusnya guru memberikan kontribusi kepada bangsa ini menjadi *agent of change* dan membangun pondasi yang kuat didunia pendidikan. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu supervisors, kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.

Kinerja akan lebih bermakna dan positif bila di barengi *nawaitu* yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan kekurangannya sebagai upaya untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik dan positif. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

#### **e. Evaluasi Kinerja Guru**

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkan guru bekerja di kelas, apa yang telah guru lakukan untuk siswa, apa yang telah guru lakukan untuk sekolah, kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi kerja guru.

Agar kinerja guru dapat meningkat dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap siswa dan sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan

evaluasi terhadap kinerja guru. Evaluasi kinerja guru di desain untuk melayani dua tujuan, yaitu :

- 1) Untuk mengukur kompetensi guru
- 2) Mendukung pengembangan profesional.

Oleh karenanya, sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan juga dapat memberikan peluang bagi pengembangan sekolah dan guru itu sendiri.

Penilaian atau evaluasi kinerja adalah merupakan bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu sendiri. Manajemen kinerja guru merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan pengawas atau penilainya. Proses ini meliputi kegiatan membangun kesepakatan serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada, baik terkait dengan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah, maupun guru sendiri.

Untuk menilai kinerja guru diperlukan standar atau tolok ukur. Dalam praktik keseharian standar untuk penilaian kinerja guru yang baik dapat diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai. Penilaian ini bukan untuk justifikasi kemampuan, namun lebih menjadi masukan untuk perbaikan kinerja guru secara bertahap dan progresif.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan

tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan memberikan konsekuensi rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, termasuk metode, bahan ajar, media, serta teknik dan instrumen alat penilaiannya.

Ukuran lain kinerja guru adalah komitmennya untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif.

Untuk penilaian kinerja guru secara teknis maka langkah yang harus dilakukan yaitu:

- 1) Mengobservasi kelas (*Classroom observation*)
- 2) Melakukan pengecekan program kerja, khususnya RPP
- 3) Melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur.

Adapun Kinerja profesional juga dapat dilihat dari aspek, yaitu:

- 1) peningkatan kualitas pembelajaran dengan memberdayakan berbagai aspek sehingga guru meningkat kreativitas dan produktivitasnya. Kreativitas dan produktivitas menjangkau berbagai aspek pendukung pembelajaran dari persiapan, pelaksanaan pembelajaran, metode, media, evaluasi, dan tindak lanjut.
- 2) Penguasaan, penerapan, dan produk ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti menulis buku, karya ilmiah, penelitian, membuat alat peraga, penerapan aspek teknologi dalam pembelajaran seperti media. Selain juga produk teknologi

yang dihasilkan dalam bentuk *software* dan *hardware*. Dengan cara demikian, dapat dikembangkan unit produksi yang memberikan kontribusi pada sekolah, mengembangkan jiwa kewirausahaan, kerjasama, dan sebagainya

- 3) kontribusi guru dalam karya yang dapat dimanfaatkan orang lain. Guru-guru dapat menyebarluaskan temuannya ke berbagai media sehingga para stakeholder dapat turut merunut dan memanfaatkan karya guru
- 4) Penerapan strategi atau teknologi baru dalam pembelajaran seperti *elearning*, *lesson study*, *quantum learning*, konstruktivisme
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran seperti internet
- 6) Motivasi terus berkembang untuk maju dan berkualitas dalam pembelajaran, administrasi, pengembangan diri, yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

#### **4. Kaitan Supervisi Klinis dengan Kinerja Guru**

Seperti yang telah dikemukakan, supervisi klinis kepala sekolah bertujuan untuk membantu guru dalam memperbaiki proses belajar mengajar melalui peningkatan kinerja guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas profesional mengajarnya. Seperti juga berlaku untuk segala kegiatan, usaha bantuan ini tidak akan berhasil apabila tidak ada keinginan untuk bekerja sama dan tidak ada sikap kooperatif baik diri yang di bantu yaitu guru sendiri maupun kepala sekolah yang menjadi supervisor klinis. Dengan demikian kinerja guru terhadap berhasil tidaknya program supervisi klinis ini sangat besar. Peranan guru

dalam supervisi klinis secara lebih rinci dapat ditelusuri dari proses pelaksanaan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah itu.

Guru hendaknya secara aktif memberikan masukan kepada supervisor klinis tentang masalah yang dihadapi dalam mengajar. Seperti halnya pasien kepada dokternya, karena sikap seorang supervisi klinis harus mendekati guru seperti halnya teman sejawat, jadi guru harus berterus terang tentang masalah yang di hadapinya, sehingga dapat dicari cara pemecahan yang tepat. Sikap terbuka dan kooperatif ini sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan kegiatan supervisi klinis. Dari pengetahuannya tentang berbagai teknik supervisi klinis, guru dapat menyarankan kepada supervisor klinis dalam memilih teknik yang dianggap paling cocok untuk dipergunakan supervisor klinis dalam membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja guru.

Tugas seorang supervisi klinis bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam kinerjanya.

Seorang guru yang mendapat layanan supervisi klinis akan mengalami proses belajar. Ia akan melakukan refleksi dari pengalaman mengajarnya dan dengan bantuan supervisor berusaha untuk memperbaiki perilaku mengajarnya dan meningkatkan kinerjanya.

### C. Kerangka Pikir

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai visi dan misi tertentu. Visi dan misi tersebut menjadi cita-cita yang mesti diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Untuk merealisasikan hal tersebut perlu didukung oleh kompetensi yang baik dari semua warga sekolah, utamanya kepala sekolah dan guru. Dari sinilah, kompetensi kepala sekolah dan guru menjadi sangat berguna untuk mengembangkan sekolah. Kompetensi guru dan kepala sekolah yang baik akan berdampak pada baiknya kinerja yang ditunjukkan.

Kepala sekolah harus mampu memimpin para guru dan semua karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin tidak bisa lepas dari fungsinya sebagai supervisor. Hal ini karena kegiatan supervisi klinis terhadap guru yang dilakukan kepala sekolah merupakan bagian dari peranannya sebagai pemimpin di sekolah untuk membina guru dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk itu maka perlu didukung dengan kegiatan supervisi klinis kepala sekolah yang baik untuk memastikan bahwa apa yang dikerjakan para guru telah sesuai dengan yang ditetapkan. Atas dasar itulah maka kegiatan supervisi klinis menjadi penting dilaksanakan oleh kepala sekolah. Karena fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya mengikuti hasil belajar yang dicapai dari waktu ke waktu. Kegiatan ini idealnya mendapatkan supervisi klinis yang baik dari kepala sekolah untuk mendapatkan kinerja guru yang baik. Hal-hal yang masih kurang dalam pelaksanaan kegiatan guru dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk memberikan saran yang baik.

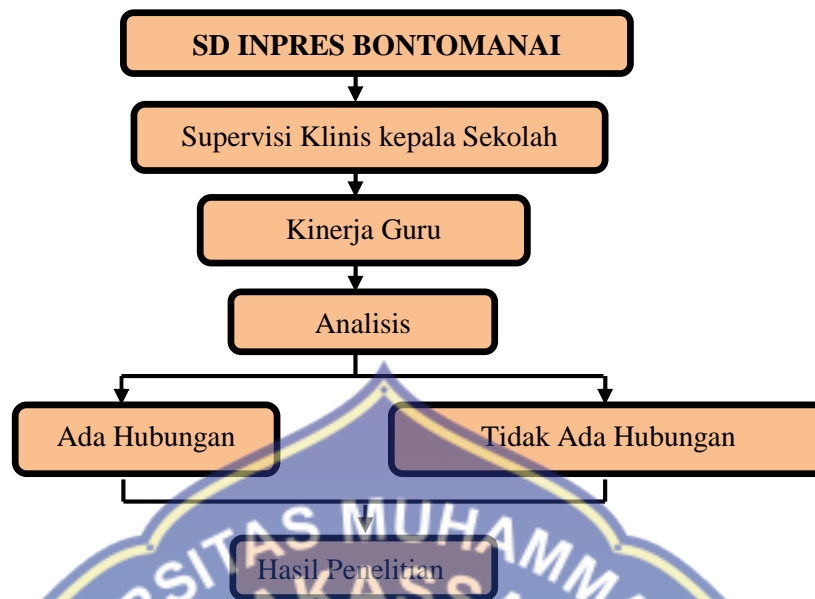
Karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan di sekolah harus ada pengawasan terhadap setiap komponen sekolah, hal itu dimaksudkan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar sehingga menghasilkan output yang berprestasi dan bermoral. Disinilah peran kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan dapat memberikan solusi terhadap segala permasalahan terutama dalam pengembangan kompetensi para guru.

Saran kepala sekolah sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah, sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Secara teoritis hubungan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru sangatlah erat, lalu bagaimana sesungguhnya realita yang terjadi di sekolah. Jika kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi klinis dengan baik maka, kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika kepala sekolah belum mampu melaksanakan supervisi klinis dengan baik maka, kinerja guru tidak akan meningkat. Maka dengan demikian dapat diduga bahwa pelaksanaan supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian yang disajikan dalam bentuk bagan adalah sebagai berikut :





**Gambar 2.2. Bagan Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, atau tebakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan (Arikunto, 1996: 67).

Dari pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa hipotesis adalah dugaan atau kesimpulan sementara mengenai jawaban atas rumusan masalah yang masih perlu dibuktikan dilapangan atau masih perlu diuji melalui penelitian.

Adapun hipotesis penelitian sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

Ha : Ada korelasi yang signifikan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Ho : Tidak ada korelasi yang signifikan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah *Ex Post Facto* dengan menggunakan penelitian korelasi. *Ex Post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian mengikuti ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Sedangkan penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### B. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional, variabel-variabel yang diselidiki didefinisikan sebagai berikut :

1. Supervisi klinis kepala sekolah adalah proses supervisi yang difokuskan pada perbaikan pembelajaran melalui siklus yang sistematis mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis yang intensif terhadap penampilan pembelajarannya dengan tujuan memperbaiki proses pembelajaran yang dilakukan oleh pimpinan suatu lembaga pendidikan.
2. Kinerja Guru merupakan penampilan perilaku kerja guru yang diperlihatkan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pengajaran yang baik. Oleh karena itu guru harus memenuhi persyaratan yang dituntut oleh profesi

tersebut dan harus bekerja dan bersikap profesional agar sejalan dengan peranan guru di sekolah sebagai lembaga pendidikan profesional.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek yang menjadi pusat perhatian penelitian. Variabel dapat didefinisikan sebagai suatu sifat yang memiliki berbagai macam nilai mengenai segala sesuatu yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berkaitan, yakni:

1. Variabel bebas atau independen (X) yaitu: supervisi klinis kepala sekolah.
2. Variabel terkait atau dependen (Y) yaitu: kinerja guru.

Dengan demikian penulis membagi dua variabel yang memerlukan pembahasan, yaitu:

1. Variabel bebas adalah supervisi klinis kepala sekolah.

Indikatornya :

- a. Meningkatkan pembelajaran guru di dalam kelas (Membantu guru mengembangkan keterampilan-keterampilan analisis kelas)
- b. Memotivasi guru
- c. Melakukan pengawasan dan mengontrol kualitas guru dalam proses pembelajaran
- d. Memberi nasehat atau pengarahan kepada guru ketika menghadapi kesulitan
- e. Melakukan komunikasi secara intensif
- f. Mengecek presensi kehadiran guru

2. Variabel terikat adalah peningkatan kinerja guru.

Indikatornya :

- a. Keprofesionalan (disiplin) yang tinggi
- b. Rasa tanggung jawab tinggi dalam pelaksanaan tugas
- c. Menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan rumusan tujuan pembelajaran secara operasional
- d. Terampil dalam pengelolaan kelas
- e. Kemampuan pelaksanaan, perencanaan, evaluasi pembelajaran
- f. Pandai bergaul dengan kawan kerja

#### **D. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan setelah semua syarat untuk penelitian telah dipenuhi oleh penulis dan telah mendapatkan persetujuan dari pihak Universitas. Tetapi sebelum itu, penulis telah melakukan observasi singkat tentang keadaan sekolah yang akan diteliti, sehingga penulis telah mendapat sedikit gambaran tentang keadaan sekolah tersebut. Tempat yang dijadikan obyek penelitian adalah SD Inpres Bontomanai, yang terletak di Jln. Sultan Alauddin II No. 37 Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

#### **E. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Inpres Bontomanai yang berjumlah 16 orang guru.

**Tabel 3.1.Keadaan Populasi**

No	Guru Kelas	Guru Mata Pelajaran	L/P	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1.	I	-	P	2	Aktif
2.	II	-	P	2	Aktif
3.	III	-	P	2	Aktif
4.	IV	-	L	2	Aktif
5.	V	-	P	2	Aktif
6.	VI	-	P	2	Aktif
7.	-	Guru Agama	P	1	Aktif
8.	-	Guru Olahraga	L	1	Aktif
9.	-	Guru Mulok	P	1	Aktif
10.	-	Guru Bahasa Inggris	P	1	Aktif
<b>Jumlah populasi</b>				<b>16</b>	

**Sumber: Data kepegawaian SD Inpres Bontomanai**

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Untuk menyederhanakan proses pengumpulan dan pengolahan data, penulis menggunakan teknik **sampling**, dengan mengacu kepada pendapat Suharsimi Arikunto yaitu apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti mengambil semua jumlah populasi yang ada yaitu guru yang berjumlah 16 orang atau disebut sampel total.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Metode Pengumpulan data**

Untuk menggali data-data pokok dan data penunjang di atas, maka penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data seperti yang tersebut di bawah ini:

#### **a. Angket**

Angket ini disebarakan kepada responden yaitu semua guruyang ada di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah pelaksanaan supervisi klinis kepala sekolah dan kinerja guru.

#### **b. Observasi**

Observasi adalah proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti di lokasi penelitian dengan mengamati langsung keadaan sekolah, guru, sarana dan prasarana dan data-data yang mendukung lainnya.

#### **c. Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan keterangan yang dapat menguatkan informasi data yang diperoleh sebagai bahan penulisan skripsi. Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan kepala sekolah untuk mengetahui langkah supervisi apa saja yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

## 2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel seningkatan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Adapun kisi-kisi instrumennya sebagai berikut:

**Tabel 3.2.Kisi-kisi instrument penelitian**

Variabel	Dimensi variabel	Indikator variabel	Item	
Supervisi klinis kepala sekolah	Pelaksanaan supervisi klinis	1) Sikap kepala sekolah sebagai supervisor	1, 2	2
		2) Sikap kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	3, 4	2
		3) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah	5, 6	2
		4) Arahan kepala sekolah terhadap kinerja guru	7, 8	2
		5) Kepala sekolah dalam meningkatkan keterampilan mengajar guru	9, 10	2
		6) Menyediakan media pembelajaran kepada guru	11	1
		7) Hubungan kepala sekolah dengan para guru	12, 13	2
			14, 15	2

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator variabel	Item	
Kinerja guru	1) Kemampuan pribadi	a) Kemampuan menguasai bahan dan tujuan pembelajaran.	1, 2	2
		b) Kemampuan mengelola kelas, menggunakan media, dan Sumber belajar dengan baik.	3, 4	2
		c) Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar.	5, 6	2
	2) Kemampuan Professional	a) Menguasai bahan pelajaran.	7	1
		b) Mampu mengelola kelas.	8	1
		c) Mampu menggunakan media.	9	1
	3) Kemampuan Sosial	a) Terampil berkomunikasi.	10,11, 12	3
		b) Bersikap simpatik.	13	1
		c) Dapat bekerja sama dengan staf- staf lainnya.	14, 15	2

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 1. Validitas instrument

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya butir soal, maka  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel product moment dengan  $\alpha = 0,05$ . jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka soal tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika  $r$  hitung  $\geq$   $r$  tabel maka soal tersebut dinyatakan valid, dan tetap



dipertahankan dalam instrument yang selanjutnya digunakan untuk proses pengolahan data dalam penelitian yang sebenarnya.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini teknik pengujian reliabilitas pada instrumen dengan skor bertingkat yaitu pada instrumen supervisi kepala sekolah dan kinerja guru menggunakan rumus Alpha, hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi (2006: 196), yang mengemukakan bahwa “*rumus Alpha*” digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r^{11}$  = Reliabilitas

K = banyak butir pertanyaan

$\sigma^2 b$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = Varians total

(Arikunto, 1998:193)

Selanjutnya dalam pemberian interpretasi terhadap koefisien reliabilitas pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

- 1) Apabila sama dengan atau lebih besar dari pada 0,70 berarti instrument yang sedang diuji kredibilitasnya dinyatakan telah memiliki reliabilitas yang tinggi (reliable).
- 2) Apabila lebih kecil dari pada 0,70 berarti instrument yang sedang diuji dinyatakan belum memiliki reliabilitas yang tinggi (unreliable).

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Setelah data selesai di kumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya adalah tahap analisis data. Untuk mengolah data, penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Editing, yaitu memeriksa kelengkapan dan pengisian angket yang berhasil di kumpulkan.
- b. Skoring, yaitu memberikan nilai kepada setiap jawaban angket. Untuk mengetahui hubungan peningkatan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar, penulis mendapatkan data dengan menggunakan angket berbentuk skala yang berisi 30 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban. Selanjutnya pertanyaan pada angket tersebut diberi skor sebagai berikut

**Tabel 3.3. Penetapan Skor Untuk Skala Supervisi Kepala Sekolah**

Pilihan Jawaban	SS	SR	KD	TP
Skor	4	3	2	1

Keterangan :

SS = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

**Tabel 3.4. Penetapan Skor Untuk Skala Kinerja Guru**

Pilihan Jawaban		SS	SR	KD	TP
Pernyataan	Positif	4	3	2	1
	Negatif	1	2	3	4

Keterangan :

SS = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

## 2. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui usaha-usaha supervisi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas belajar mengajar. Teknik yang dipakai adalah teknik analisis korelasi dengan rumus *Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - \sum x^2 \cdot N \cdot \sum y^2 - \sum y^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Angka indeks korelasi "r" productmoment

N = Jumlah Responden

X = Jumlah seluruh skor X

Y = Jumlah seluruh skor Y

XY = Supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru

(Sudjiono, 2006: 206)

### 3. Memberikan interpretasi $r_{xy}$

Memberikan interpretasi sederhana dengan cara mencocokkan hasil perhitungan dengan indeks korelasi “r” product moment seperti di bawah ini:

**Tabel 3.5. Indeks Korelasi Product Moment**

Besarnya “r” Product Moment ( $r_{xy}$ )	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel X dan variabel Y)
0,20-0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah
0,40-0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau cukup
0,70-0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi
0,90-1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau sangat tinggi

Setelah diberikan interpretasi terhadap angka korelasi “r” indeks product moment maka prosedur selanjutnya yaitu merumuskan atau membuat hipotesa alternative ( $H_a$ ) dan hipotesa nihil atau hipotesa nol ( $H_0$ ).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

##### 1. Deskripsi Umum Tempat Penelitian

###### a. Profil Sekolah



Nama Sekolah	: SD Inpres Bontomanai
Kepala Sekolah	: Alimuddin, S.Pd
Nomor Statistik Sekolah	: 101196003057
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Otonomi Daerah	: Kota Makassar
Kecamatan	: Tamalate
Desa/Kelurahan	: Mangasa
Jalan	: Jln. Sultan Alauddin II No. 37 Makassar
Kode Pos	: 90221
Daerah	: Perkotaan
Status Sekolah	: Inpres
Akreditasi	: C
Tahun Berdiri	: 1976
Kegiatan Belajar Mengajar	: Pagi dan Siang
E-mail	: bontomanaisdib@gmailcom
Jumlah Siswa	: 338 Orang

### b. Data Kepegawaian Guru SD Inpres Bontomanai

Saat ini guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar terdapat 17 guru, yaitu 10 yang berstatus sebagai PNS dan 7 yang berstatus sebagai Non PNS. Dari 17 guru yang ada di SD Inpres Bontomanai ini tentunya memegang masing-masing mata pelajaran yang di ajarkan di Sekolah. Dan juga terdapat 1 penjaga sekolah yang berstatus Non PNS. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut :

**Tabel 4.1.Data Kepegawaian Guru SD Inpres Bontomanai**

No	Nama Lengkap Sesuai (SK)	L/P	Status	Kls Mngjr	Jabatan
1	Alimuddin, S.Pd	L	PNS		KEPSEK
2	Hj. Kartini, S.Pd	P	PNS	VI A	Gr.Kls
3	Hj. Iriani. K, S.Pd., M.Pd	P	PNS	I A	Gr.Kls
4	Lucia Dos Reis Dias Q, S.Pd	P	PNS	IV B	Gr.Kls
5	Dra. nurmati	P	PNS	V B	Gr.Kls
6	Nurhayati, S.pd	P	PNS	II A	Gr.Kls
7	Nuraeni, S.Pd	P	PNS	III A	Gr.Kls
8	Hj. Faridah, S.Pd	P	PNS	V A	Gr.Kls
9	Zulkifli, S.Pd	L	PNS	IV B	Gr.Kls
10	Suriati, S.Pd	P	PNS	IV A	Gr.Kls
11	Hasniah, S.Pd	P	NON PNS	I B	Gr.Kls
12	Hijirah, A.Ma	P	NON PNS	I-VI	Mulok
13	Sitti Zaenab, A.Ma	P	NON PNS	III B	Gr. Kls
14	Rahmawati, A.Ma	P	NON PNS	II B	Gr Kls
15	Irawati, S.Pd	P	NON PNS	III-VI	Gr. B. Ing
16	Iscar, S.Pd	L	NON PNS	I-III	Gr OR
17	Huzaimah, S.Pdi	P	NON PNS	I-III	Gr. Agama
18	Ismail	L	NON PNS		Satpam

### c. Jenis, Jumlah dan Pemanfaatan Ruang

Dalam suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana merupakan kebutuhan primer. Apalagi dalam lembaga pendidikan formal seperti di SD Inpres Bontomanai, sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung keberhasilan demi mewujudkan tujuan bersama. Setelah penulis mengadakan observasi dan wawancara seperlunya, maka dapat dikemukakan tentang jenis, jumlah dan pemanfaatan ruangan SD Inpres Bontomanai yang secara garis besarnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Jenis, Jumlah dan Pemanfaatan Ruang**

No	Jenis Ruang	Jumlah	Pemanfaatan
1	Kepala Sekolah	1 ruangan	Sebagai ruang Kepala Sekolah
2	Guru	1 ruangan	Sebagai ruang kerja semua guru
3	Perpustakaan	1 ruangan	Sebagai ruang baca
4	Pramuka	1 ruangan	Sebagai ruang ekstrakurikuler siswa
5	Kantin	1 ruangan	Sebagai tempat belanja siswa
6	kelas	6 ruangan	Sebagai ruang belajar siswa
7	WC Sekolah	4 pintu	buang air besar dan buang air kecil

### d. Visi dan Misi Sekolah

#### 1) Visi :

Membina ahlaq, etika, disiplin, berbudi pekerti dan cerdas dilandasi dengan nilai budaya luhur sesuai dengan ajaran islam.

#### 2) Misi :

1. Menanamkan keyakinan aqidah melalui pengalaman ajaran islam
2. Menanamkan etika disiplin budi pekereti melalui pembinaan

3. Mengembangkan pengetahuan di bidang IPTEK bahasa, Olahraga dan Seni Budaya sesuai bakat minat dan potensi siswa
4. Meningkatkan atau memaksimalkan proses pembelajaran dan bimbingan di kelas
5. Menjalani kerja sama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan

## 2. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas tersebut supervisi klinis kepala sekolah (X), variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Data hasil penelitian yang disajikan mulai variabel terikat, kemudian dilanjutkan dengan variabel bebas.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui angket. Angket ini berjumlah 15 butir soal yang disebarakan pada 16 guru di SD Inpres Bontomanai. Angket tersebut terdiri dari 30 item pertanyaan (15 item variabel X dan untuk variabel Y), selanjutnya deskripsi data variabel dapat dilihat pada uraian berikut:

### a. Variabel X (Supervisi Klinis Kepala Sekolah)

Untuk mengetahui data supervisi klinis kepala sekolah maka digunakan angket sebanyak 15 pertanyaan, kemudian dilakukan pilihan jawaban berupa skor-skor. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan "*Product Moment*" yang perhitungannya akan dijelaskan melalui analisis dan interpretasi data sebagai berikut:



Tabel 4.3. Nilai Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah (X)

Responden	No Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
B	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
C	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
D	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
F	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
G	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
H	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
J	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
K	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
L	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
M	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
N	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
O	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Untuk variabel X supervisi klinis kepala sekolah dapat diketahui mean (nilai rata-rata), median, modus, standar deviasi, range, skor maksimum, skor minimum dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4. Deskripsi Data Supervisi Klinis Kepala Sekolah (X)

No	Keterangan	Hasil
1	Mean (Rata-rata)	37.69
2	Median (Nilai Tengah)	36
3	Modus	45
4	Standar Deviasi	5.873
5	Range	14
6	Skor Maksimum	45
7	Skor Minimum	31

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk skor variabel pelaksanaan supervisi kepala sekolah adalah 37.69, median: 36, modus: 45, standar deviasi: 5.873, range:14, skor maksimum: 45, skor minimum: 31.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval X} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{45 - 31}{3} = 4,66 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Selanjutnya distribusi frekuensi skor supervisi klinis kepala sekolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor X (Supervisi klinis kepala sekolah)**

Interval	kategori	Frekuensi	Persentase %
31 – 35	Rendah	6	37.5
36 – 40	Sedang	4	25
41 – 45	Tinggi	6	37.5
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa supervisi klinis kepala sekolah yang ada di SD Inpres Bontomanai sudah sangat baik, namun masih harus ditingkatkan lagi hal yang berkaitan dengan supervisi klinis. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variable ini disajikan pada histogram berikut:

**Gambar 4.1. Histrogram Supervisi Klinis Kepala Sekolah****b. Variabel Y (Kinerja Guru)**

Untuk mengetahui data tentang kinerja guru sama dengan perhitungan data variabel X yaitu menggunakan angket sebanyak 15 pertanyaan kemudian dilakukan pilihan jawaban-jawaban berupa skor. Setelah data semua terkumpul, kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan “*Product Moment*” yang perhitungannya akan dijelaskan melalui analisis dan interpretasi data sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Nilai Kinerja Guru (Y)**

Responden	No Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>A</b>	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
<b>B</b>	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
<b>C</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>D</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>E</b>	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
<b>F</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>G</b>	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3

<b>H</b>	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
<b>I</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
<b>J</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>K</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>L</b>	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
<b>M</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
<b>N</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>O</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>P</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Untuk variabel Y kinerja guru dapat diketahui mean (nilai rata-rata), median, modus, standar deviasi, range, skor maksimum, skor minimum dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7. Deskripsi Kinerja Guru (Y)**

No	Keterangan	Hasil
1	Mean (Rata-rata)	50.81
2	Median (Nilai Tengah)	50
3	Modus	50
4	Standar Deviasi	4.622
5	Range	14
6	Skor Maksimum	59
7	Skor Minimum	45

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk skor variabel kinerja guru adalah 50.81, median: 50, modus: 50, standar deviasi: 4.622, range: 14, skor maksimum: 59, skor minimum: 45.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval X} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{59-45}{3} = 4.66 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Selanjutnya distribusi frekuensi skor supervisi klinis kepala sekolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Y (Kinerja guru)**

Interval	kategori	Frekuensi	Persentase %
45 - 49	Rendah	5	31.25
50 - 54	Sedang	6	37.5
55 - 59	Tinggi	5	31.25
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>25</b>

Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa kinerja guru yang ada di SD Inpres Bontomanai sudah sangat baik, namun masih harus ditingkatkan lagi hal yang berkaitan dengan supervisi klinis. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel ini disajikan pada histogram berikut:

**Gambar 4.2. Histogram Kinerja Guru**



Selain melalui angket, peneliti juga melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dimana secara garis besar hasil wawancaranya yaitu: Dalam melaksanakan supervisi klinis terkadang kepala sekolah memberikan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum diadakannya supervisi. Tapi, di saat-saat tertentu kepala sekolah juga langsung melakukan supervisi tanpa pemberitahuan terlebih dahulu seperti pada saat melakukan kunjungan di kelas-kelas saat proses pembelajaran sedang berlangsung. Pelaksanaan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah di sambut baik para guru, karena pada dasarnya pelaksanaan supervisi klinis merupakan salah satu acuan untuk meningkatkan kinerja guru. Terdapat perbedaan hasil kinerja guru pada saat sebelum dan setelah diadakannya supervisi klinis, dimana hasil kinerja guru menjadi lebih baik setelah diadakannya supervisi.

### 3. Uji Coba Instrumen Penelitian

#### a. Pengujian Validitas Data Penelitian

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir ( $r_{hitung}$ ) untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 16 orang ( $n = 16$  orang), dengan  $\alpha = 0.05$  didapat  $r_{tabel}$  0,497, artinya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut:

### 1) Variabel Supervisi Klinis Kepala Sekolah (X)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel supervisi klinis dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 4.9. Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Supervisi Klinis Kepala Sekolah (X)**

Quesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0.626	0,497	Valid
2	0.824	0,497	Valid
3	0.797	0,497	Valid
4	0.722	0,497	Valid
5	0.509	0,497	Valid
6	0.867	0,497	Valid
7	0.951	0,497	Valid
8	0.951	0,497	Valid
9	0.951	0,497	Valid
10	0.722	0,497	Valid
11	0.867	0,497	Valid
12	0.824	0,497	Valid
13	0.698	0,497	Valid
14	0.824	0,497	Valid
15	0.797	0,497	Valid

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel supervisi klinis kepala sekolah yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

### 2) Variabel Kinerja Guru (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 4.10.Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)**

Questioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0.521	0,497	Valid
2	0.557	0,497	Valid
3	0.624	0,497	Valid
4	0.734	0,497	Valid
5	0.718	0,497	Valid
6	0.872	0,497	Valid
7	0.785	0,497	Valid
8	0.872	0,497	Valid
9	0.631	0,497	Valid
10	0.607	0,497	Valid
11	0.734	0,497	Valid
12	0.785	0,497	Valid
13	0.872	0,497	Valid
14	0.607	0,497	Valid
15	0.557	0,497	Valid

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

#### **b. Pengujian Reliabilitas Data Penelitian**

Melalui uji reliabilitas yang digunakan penelitian ini adalah uji reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS.



**Tabel 4.11. Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1.	Supervisi klinis kepala sekolah	0.959	0,497	Reliabel
2.	Kinerja guru	0.927	0,497	Reliabel

Dari tabel perhitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS dapat diketahui bahwa nilai reliabilitasnya pada angket supervisi klinis kepala sekolah adalah 0.959 dan kinerja guru 0.927. Nilai  $r_{tabel}$  dari  $N = 16$  pada  $\alpha = 5\%$  adalah 0.497. Setelah dilakukan pengujian SPSS untuk instrumen supervisi klinis kepala sekolah dan kinerja guru, maka instrumen yang digunakan reliabel.

### c. Pengujian Hipotesis Data Penelitian

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru, maka akan dideskripsikan dengan menggunakan rumus *product moment*.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru, maka tabel di bawah ini merupakan perolehan nilai hasil angket antara variabel X dengan perolehan hasil angket variabel Y.

**Tabel 4.12. Hasil Nilai Angket Variabel X dengan Variabel Y**

Responden	variabel X	variabel Y
A	45	50
B	33	50
C	36	56
D	31	45
E	45	52
F	31	56

<b>G</b>	36	<b>50</b>
<b>H</b>	33	<b>50</b>
<b>I</b>	45	<b>55</b>
<b>J</b>	36	<b>45</b>
<b>K</b>	45	<b>45</b>
<b>L</b>	31	<b>50</b>
<b>M</b>	43	<b>57</b>
<b>N</b>	36	<b>59</b>
<b>O</b>	32	<b>46</b>
<b>P</b>	45	<b>47</b>
<b>Jumlah</b>	<b>603</b>	<b>813</b>

Setelah diketahui hasil angket tentang korelasi supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru yang telah disebarkan, dianalisa dan diinterpretasikan dalam bentuk per item. Agar dapat mengetahui korelasi supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru, maka dilakukanlah proses perhitungan indeks korelasi antara variabel (X) supervisi klinis kepala sekolah dengan variabel (Y) kinerja guru.

**Tabel 4.13. Tabel perhitungan variabel X (supervisi klinis kepala sekolah) Dan variabel Y (kinerja guru)**

<b>Responden (N)</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>XY</b>	<b>x<sup>2</sup></b>	<b>y<sup>2</sup></b>
<b>1</b>	45	50	2250	2025	<b>2500</b>
<b>2</b>	33	50	1650	1089	<b>2500</b>
<b>3</b>	36	56	2016	1296	<b>3136</b>
<b>4</b>	31	45	1395	961	<b>2025</b>
<b>5</b>	45	52	2340	2025	<b>2704</b>
<b>6</b>	31	56	1736	961	<b>3136</b>

7	36	50	1800	1296	2500
8	33	50	1650	1089	2500
9	45	55	2475	2025	3025
10	36	45	1620	1296	2025
11	45	45	2025	2025	2025
12	31	50	1550	961	2500
13	43	57	2451	1849	3249
14	36	59	2124	1296	3481
15	32	46	1472	1024	2116
16	45	47	2115	2025	2209
<b>Jumlah</b>	<b>603</b>	<b>813</b>	<b>30.669</b>	<b>23.243</b>	<b>41.631</b>

Setelah diketahui  $N = 16$ ,  $X = 603$ ,  $Y = 813$ ,  $XY = 30.669$ ,  $X^2 = 23.243$ ,  $Y^2 = 41.631$ , maka dapat dicari indeks korelasinya dengan menggunakan rumus “*product moment*” sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dari data yang diperoleh dapat diketahui:

$$N = 16$$

$$X = 603$$

$$Y = 813$$

$$XY = 30.669$$

$$X^2 = 23.243$$

$$Y^2 = 41.631$$

Maka perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - \sum x^2 \{ N \sum y^2 - \sum y^2 \}}} \\
 &= \frac{16 \times 30.669 - 603 (813)}{\sqrt{16 \times 23.243 - 603^2 \{ 16 \times 41.631 - 813^2 \}}} \\
 &= \frac{490.704 - 490.239}{\sqrt{371.888 - 363.609 \{ 666.096 - 660.969 \}}} \\
 &= \frac{465}{\sqrt{8.279 \{ 5.127 \}}} \\
 &= \frac{465}{\sqrt{42.446.433}} \\
 &= \frac{465}{6.515} \\
 &= 0,71
 \end{aligned}$$

Setelah melihat perhitungan tersebut, ternyata diperoleh  $r_{xy} = 0,71$ . Apabila hasil tersebut diinterpretasikan secara sederhana dengan mencocokkan hasil perhitungan dengan angka indeks korelasi *product moment*. Pada umumnya menggunakan pedoman sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi**

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi
0,60 – 0,80	Tinggi
0,40 – 0,60	Sedang
0,20 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010)

Jika dilihat pada tabel tersebut, nilai  $r_{xy}$  yaitu 0,71 berada pada koefisien korelasi antara 0,60 sampai dengan 0,80 dengan interpretasi “tinggi”.

Untuk mengetahui nilai pengujian hipotesis penelitian maka, nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf 5%. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besardari pada  $r_{tabel}$  maka hipotesis diterima
2. Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecildari pada  $r_{tabel}$  maka hipotesis ditolak

Untuk mengetahui signifikan tidaknya korelasi, maka koefisien korelasi yang dapat dikonsultasikan pada tabel “r” *Product Moment*. Pada taraf kepercayaan 0,05 (5%) dan  $N = 16$  diperoleh  $r$  tabel 0,497. Hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut:

**Tabel 4.15. Signifikansi *Product Moment***

N	TarafSignifikan	r hitung	r tabel	Keputusan
16	0.05 (5%)	0.71	0,497	Ha diterima
16	0.01 (1%)	0.71	0,623	Ha diterima

Oleh karena itu,  $r_{hitung}$  sebesar 0,71 ternyata (lebih besar) dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,497 pada taraf signifikan 5% dan sebesar 0,623 pada taraf signifikan 1%, maka hipotesis berbunyi :

“Terdapat hubungan antara Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar, dinyatakan **“dapat diterima”**”.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel (X) dengan variabel (Y) maka digunakan analisis koefisien determinasi dengan formulasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%, \text{ dimana } r^2 = r_{xy}$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

$$KD = (0,71)^2 \cdot 100\%$$

$$= 0,5041 \times 100\%$$

$$= 50,4\%$$

Artinya, korelasi atau hubungan supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai memberikan kontribusi 50.4% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

#### 4. Interpretasi Data

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian di atas maka pengajuan hipotesis dapat diterima karena berdasarkan data sebagai berikut:

- a) Terdapat hubungan signifikan dari variabel supervisi klinis kepala sekolah (Variabel X) dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,71 dan besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 50.4%. Hasil analisis data diperoleh data  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,71 > 0,497$ ). Ini

membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut.

- b) Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa supervisi klinis kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya makin tinggi pelaksanaan supervisi klinis maka semakin baik kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar.
- c) Adapun faktor-faktor pendorong dari kinerja guru di sekolah SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar.
  - 1) Adanya supervisi klinis yang berkelanjutan oleh kepala sekolah SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar.
  - 2) Terdapat komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan dewan guru di lingkungan SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar
- d) Hambatan atau kendala yang terjadi berdasarkan hasil observasi, bahwa salah satu kendala yang dimiliki oleh SD Inpres Bontomanai Kecamatan tamalate Kota Makassar adalah keterbatasan fasilitas dan sarana prasarana media pembelajaran dalam pendidikan, seperti masih kekurangan *in focus*, fasilitas internet, dan komputer sekolah. Diharapkan dengan terpenuhinya sarana pendidikan yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Supervisi klinis pada dasarnya merupakan pembinaan performan si guru mengelola proses belajar mengajar. Pelaksanaannya di desain dengan praktis serta

rasional. Baik desainnya maupun pelaksanaannya dilakukan atas dasar analisis data mengenai kegiatan-kegiatan di kelas. Data dan hubungan antar guru dan supervisor merupakan dasar program prosedur dan strategi pembinaan perilaku mengajar guru dalam mengembangkan belajar peserta didik.

Untuk mengetahui secara langsung bagaimana hubungan supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru, maka dilakukan penelitian. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh data tentang supervisi klinis kepala sekolah, tentang kinerja guru, serta untuk memperoleh data tentang hubungan supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti menggunakan angket kepada 16 guru yang ada di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Selain melalui angket, peneliti juga melakukan wawancara terhadap kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan sampel penelitian 16 guru mengungkapkan bahwa supervisi klinis yang diadakan kepala sekolah di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate secara umum termasuk kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan tingginya frekuensi atau persentasi guru yang memiliki skor hasil pengisian angket dan didukung dengan skor rata-rata supervisi klinis Kepala sekolah 37.69 yang diperoleh berada pada interval 36-40 atau kategori sedang.

Selanjutnya, hasil analisis statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar secara umum termasuk masuk kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan tingginya



frekuensi atau persentase murid yang memiliki skor hasil kinerja guru yang termasuk kategori sedang dan didukung dengan skor rata-rata hasil kinerja guru 50,81 yang diperoleh berada pada interval 50-54 atau kategori sedang.

Hasil analisis korelasi menggunakan *Product Moment* juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru DI SD Inpres Bontomanan. Pada tabel 4.13 tentang perhitungan korelasi product moment antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanan diperoleh nilai 0,71. Nilai tersebut ternyata lebih besar dari tabel dengan taraf signifikansi 5 % yaitu sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanan terdapat hubungan. Besarnya hubungan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi klinis kepala sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru.

Setelah tahap pembagian angket dilakukan, maka kegiatan selanjutnya yaitu mewawancarai kepala sekolah yang dalam hal ini adalah sebagai supervisor dan pemimpin di sekolah. Melalui kegiatan wawancara ini maka didapatkan informasi bahwa terjadi hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan para guru SD Inpres Bontomanan Kecamatan Tamalate Kota Makassar sehingga jika timbul permasalahan mengenai tugas-tugas guru di sekolah, maka dengan bersama-sama guru dan kepala sekolah mencari solusinya.

Selain menjalin dan menjaga hubungan yang baik dengan seluruh anggota sekolah, kepala sekolah juga selalu berusaha meningkatkan kinerja para guru dengan cara melakukan supervisi sehingga jika ditemukan hal-hal yang kurang

sesuai dengan prosedur kegiatan kerja maka tugas supervisorlah yang memberikan arahan agar sesuai dengan prosedur yang sebenarnya. Selain arahan, motivasi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja seorang guru.

Bagi peserta didik dengan adanya Supervisi Klinis menyebabkan terjadinya peningkatan pemahaman terhadap materi pelajaran, peningkatan minat serta motivasi belajar peserta didik, peningkatan keaktifan peserta didik dalam proses pembelajaran. Tidak ada rasa cemas, peserta didik gembira dan percaya diri, tidak takut bertanya, peningkatan efektivitas hasil belajar, serta adanya kepuasan dalam belajar.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru mengemban peranan-peranan sebagai ukuran kognitif, agen moral, innovator, serta peranan kooperatif. Berbagai kemampuan tersebut harus dimiliki oleh pendidik, karena itu semua merupakan tugas pokok yang harus dilakukan oleh para pendidik di sekolah.

Melalui kegiatan supervisi klinis yang dilakukan kepala sekolah, maka kinerja guru dapat berjalan dengan baik. Semakin baik supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh guru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan secara garis besar bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan kinerja yang dilakukan oleh guru. Secara spesifik dapat dikemukakan temuan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat hubungan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai. Supervisi klinis sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah, karena salah satu faktor yang menjadikan sekolah baik dan berkualitas itu adalah sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut terutama guru. Guru adalah faktor penentu dalam kegiatan belajar mengajar. Sekolah yang baik memerlukan kinerja guru yang baik pula. Kinerja guru dapat berjalan dengan baik melalui supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah. Semakin baik pelaksanaan supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh guru.
2. Terdapat hubungan positif antara variabel X (supervisi klinis kepala sekolah) dan variabel Y (kinerja guru), dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,71. Dengan perolehan nilai tersebut, hubungan antara kedua variabel dikategorikan sebagai hubungan positif signifikan dengan kategori yang cukup/sedang.

Selanjutnya berdasarkan uraian temuan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi klinis kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik pula pelaksanaan kinerja guru ataupun sebaliknya.

## **B. SARAN**

Dengan memperhatikan kesimpulan di atas, maka ada saran yang dapat dikemukakan antara lain:

### 1. Untuk kepala sekolah

Sebaiknya kepala sekolah secara intensif melakukan kegiatan supervisi, seperti mengawasi kegiatan belajar mengajar, memberikan motivasi kepada guru, membantu guru dalam setiap permasalahan yang berkaitan dengan belajar mengajar.

### 2. Untuk Guru

Dalam rangka menghasilkan kinerja yang baik, maka guru harus lebih memiliki beberapa kemampuan diantaranya kemampuan pribadi seperti mampu mengelola kelas, menggunakan media maupun metode pembelajaran. Juga mempunyai kemampuan profesional seperti dapat bekerja sama dengan baik kepada rekan sejawat, berakhlak baik dan lain sebagainya

### 3. Untuk Peneliti

Melihat hasil penelitian ini masih sangat sederhana, sehingga apa yang didapat dari hasil penelitian ini bukanlah merupakan hasil akhir. Adanya kelemahan penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk diadakan penelitian lebih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhanuddin, Yusak. 1998. *Administrasi pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Daryanto, 2001. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diat Prasojo, Lantip., dan Sudiyono. 2011. *Supervisi pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fathurrohman, Pupuh., dan Suryana, Aa. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Gunawan, Ari H. 1996. *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, Jakarta:PT Rineka Cipta.
- H. Makawimbang, Jerry. 2013. *Supervisi Klinis Teori dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Isjoni. 2006. *Pendidikan Sebagai Investasi Masa Depan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Kartino, Kartini. 1985. *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Munir, Abdullah. 2010. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.

Nashiroh Azzi, Ufa. 2014. *Korelasi Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Negeri Banyusari Kec. Grabag Kab. Magelang Tahun Pelajaran 2014/2015*. Skripsi. Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Salatiga

PERMENDIKNAS No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Purwanto, Ngalm. 1992. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.

\_\_\_\_\_. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.

Rian Padhila, Muhammad. 2015. *Pelaksanaan Supervisi Klinis untuk Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMP Negeri 98 Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Rusman. 2003. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.

Saudagar, Fachruddin., dan Idrus, Ali. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada Press.

Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Samana, A. 1994. *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta: Kanisius.

Soetjipto., dan Kosasi, Rafli. 2004. *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sudjiono, Anas. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama.

Supandi. 1992. *Administrasi pendidikan*, Jakarta: UT.

- Supriono, Edi . 2014. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Sewon Bantul Yogyakarta*.Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Syah, Muhibbin. 1997. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung:Remaja Rosdakarya
- Wijaya, Cece., dan Rusyan, Tabrani. 1991. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya.









# LAMPIRAN 1

**Angket Penelitian Supervisi  
Klinis Kepala Sekolah**



# LAMPIRAN 2

**Angket Penelitian Kinerja Guru**



# **LAMPIRAN 3**

**Pedoman Wawancara**



# **LAMPIRAN 4**

**Hasil Wawancara**



# ***LAMPIRAN 5***

**Label Product Moment**



# **LAMPIRAN 6**

**Hasil Analisis Data Deskriptif Angket  
Supervisi Klinis Kepala Sekolah dan  
Kinerja Guru**



**Uji Validasi Angket Supervisi Klinis  
Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru**



# LAMPIRAN 8

**Uji Reliabilitas Angket Supervisi  
Klinis Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**





# LAMPIRAN 9

Dokumentasi



# LAMPIRAN 10

**Persuratan**

## ANGKET PENELITIAN

### A. Identitas Responden

- a. Nama : .....
- b. Guru Bidang Studi : .....
- c. Hari/Tanggal : .....

### B. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru tentang “Supervisi Klinis Kepala Sekolah”.
- b. Jawablah angket di bawah ini secara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada di sekolah.
- c. Kerahasiaan jawaban dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti.
- d. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban Bapak/Ibu guru kehendaki dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

TP : Tidak Pernah

Atas kesediaan bapak/ibu guru menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket ini, saya ucapkan terima kasih.

## ANGKET SUPERVISI KLINIS KEPALA SEKOLAH

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		S	SR	KK	TP
1	Kepala sekolah selalu membantu guru dalam memilih dan menggunakan metode, sumber dan alat pelajaran yang efektif				
2	Kepala sekolah selalu menerima pendapat dari bawahannya atau memberi kesempatan bagi bawahan dalam mengambil keputusan				
3	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan rasa percaya diri guru				
4	Kepala sekolah memeriksa hasil kerja guru pada tiap semester				
5	Kepala sekolah melaksanakan pengawasan terhadap jalannya proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru				
6	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas ketika guru mengajar				
7	Kepala sekolah memberikan pengarahan terhadap guru mengenai kegiatan pembelajaran				
8	Kepala sekolah membina guru agar saling bertukar pengalaman mengajar secara berkelompok				
9	Kepala sekolah mengadakan pelatihan untuk profesionalitas kompetensi guru				
10	Kepala sekolah memberikan pelatihan tentang sikap dan perilaku mengajar yang baik				
11	Kepala sekolah menyediakan media untuk membantu bapak/ibu dalam menyampaikan materi pembelajaran.				
12	Kepala sekolah mengadakan rapat guru setiap bulan untuk memecahkan problem sekolah				
13	Ketika jam istirahat kepala sekolah menyediakan waktunya untuk berinteraksi kepada guru				
14	Kepala sekolah mampu memberikan solusi kepada guru jika guru mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar				
15	Apakah kepala sekolah selalu terbuka untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi sekolah (siswa, guru, orang tua, dan masyarakat)				

## ANGKET PENELITIAN

### B. Identitas Responden

- a. Nama : .....
- b. Guru Bidang Studi : .....
- c. Hari/Tanggal : .....

### C. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru tentang “ Kinerja Guru”.
- b. Jawablah angket di bawah ini secara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada di sekolah.
- c. Kerahasiaan jawaban dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti.
- d. Berilah tanda checklist (  ) pada jawaban Bapak/Ibu guru kehendaki dengan keterangan sebagai berikut:

- SS : Selalu
- SR : Sering
- KK : Kadang-kadang
- TP : Tidak Pernah

Atas kesediaan bapak/ibu guru menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket ini, saya ucapkan terima kasih.

## ANGKET KINERJA GURU

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		S	SR	KK	TP
1	Guru selalu datang tepat waktu				
2	Guru memahami dengan baik tujuan belajar mengajar				
3	Guru menguasai bahan pelajaran dan materi yang akan diajarkan				
4	Guru membuat tindakan-tindakan perbaikan terhadap suatu kesalahan yang dibuat atau terhadap suatu program yang tidak berjalan				
5	Guru mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru				
6	Guru selalu memberikan motivasi kepada siswa agar semangat dalam belajar				
7	Guru berinteraksi dengan guru lainnya untuk meningkatkan kinerjanya				
8	Guru saling bertukar pengalaman masing-masing sehingga dapat mengetahui kekurangan-kekurangan kinerjanya				
9	Guru mampu berfikir alternatif dalam setiap kesulitan yang dialami dalam kegiatan belajar mengajar				
10	Guru selalu berusaha memperoleh hasil kerja sebaik-baiknya				
11	Guru mampu mengolah program belajar mengajar dengan baik				
12	Guru mampu membuat kelas selalu kondusif untuk melaksanakan proses belajar mengajar				
13	Guru menguasai landasan-landasan pendidikan dengan baik				
14	Guru selalu bekerja sama dengan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya				
15	Guru selalu terampil berkomunikasi dan bersikap simpatik di dalam maupun luar sekolah				

## PEDOMAN WAWANCARA

**Hari/tanggal** :

**Tempat Wawancara** :

**Responden** :

**Jabatan** :

### Daftar Pertanyaan:

1. Berapa lama bapak menjadi kepala sekolah di sekolah ini?
2. Menurut bapak, apakah hubungan yang terjalin antara sesama guru sudah berjalan dengan baik?
3. Bagaimana cara atau langkah bapak dalam meningkatkan supervisi?
4. Bagaimana respon guru terhadap pelaksanaan supervisi yang anda jalankan?
5. Apa saja langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini?
6. Faktor apa saja yang menjadi kendala terhadap pelaksanaan supervisi?
7. Apakah bapak selalu mengawasi guru-guru dalam pelaksanaan belajar mengajar?
8. Apakah bapak selalu membantu para guru jika mereka memiliki masalah dalam proses belajar mengajar?
9. Tindakan apa saja yang bapak lakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada pada guru dalam proses belajar mengajar?
10. Apa saran bapak untuk para guru dalam meningkatkan kinerja?

## HASIL WAWANCARA

**Responden : Alimuddin, S.Pd.**

**Jabatan : Kepala Sekolah SD Inpres Bontomanai**

Jawaban hasil wawancara:

1. Saya menjadi kepala sekolah di SD Inpres Bontomanai ini sudah 1 tahun lebih, sebelumnya saya juga menjadi guru kelas di salah satu kota Makassar tepatnya di tamalate.
2. Menurut saya, hubungan yang terjalin antara guru sangat baik bahkan terhadap staf-staf lainnya yang non-guru seperti staf bagian administrasi, keamanan, kebersihan dan lain sebagainya. Karena dalam hal ini saya menerapkan silaturahmi dan menganggap semuanya adalah saudara. Jadi, tidak ada perbedaan perlakuan antara guru yang satu dengan yang lainnya karena semuanya saling menghormati dan menghargai.
3. Supervisi klinis merupakan peran yang strategis bagi Kepala Sekolah dalam melakukan fungsi manajemen dalam pengawasan, pembinaan dan pengembangan terhadap para guru. Misalnya dalam hal pengawasan, saya bertanggung jawab penuh dalam terciptanya proses belajar mengajar yang nyaman dan tentram. Jadi, saya sebagai kepala sekolah selalu setiap hari ke sekolah kecuali pada hari libur. Supervisi klinis merupakan kegiatan penting yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, karena untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan kinerja guru yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan saya lebih mengawasi dan membina para guru bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan terhadap masyarakat terhadap mutu pendidikan yang ada di sekolah ini.
4. Para guru SD Inpres Bontomanai dalam pelaksanaan supervisi klinis yang saya jalankan merespon dengan baik dan positif, karena pada dasarnya pelaksanaan supervisi merupakan acuan bagi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.



5. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, saya selalu memotivasi para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Saya juga sering menyarankan kepada guru untuk berbagi pengalaman mengajar dan selalu berdiskusi mengenai metode, sumber, maupun alat pelajaran
6. Pelaksanaan supervisi klinis memang selalu mempunyai kendala dalam pelaksanaannya. Seperti halnya tugas dinas kepala sekolah yang sangat mendesak padahal program sudah direncanakan dengan matang.
7. Seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya, saya selalu mengawasi kegiatan para guru di sekolah setiap hari demi tercapainya kegiatan belajar mengajar yang baik. Tidak jarang saya juga masuk kelas untuk melihat aktifitas guru mengajar.
8. Saya selalu membantu para guru dalam memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi di sekolah. Dan saya juga tidak segan untuk bertanya terlebih dahulu kepada para guru mengenai kendala-kendala yang mereka hadapi dalam proses belajar mengajar.
9. Tindakan yang saya lakukan untuk memecahkan masalah yang ada pada para guru tersebut misalnya melalui diskusi dan mendengarkan pendapat-pendapat dari staf guru lainnya. Membantu para guru mengenai metode yang digunakan maupun menyediakan alat-alat pelajaran. Meningkatkan sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya.
10. Saran saya untuk para guru di sekolah khususnya staf guru di SD Inpres Bontomanai ini yaitu agar lebih disiplin lagi bekerja baik dalam hal tepat waktu dalam mengajar dan harus menjadi panutan seluruh peserta didik. Berakhlak mulia, saling menghargai dan menghormati. Karena guru merupakan yang paling penting untuk membawa peserta didik kearah yang lebih baik.

Tabel Nilai-Nilai  $r$  “Product Moment”

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
3.	0,997	0,999	18.	0,468	0,590
4.	0,950	0,990	19.	0,456	0,575
5.	0,878	0,959	20.	0,444	0,561
6.	0,811	0,917	21.	0,433	0,549
7.	0,754	0,874	22.	0,423	0,537
8.	0,707	0,834	23.	0,413	0,526
9.	0,666	0,798	24.	0,404	0,515
10.	0,632	0,765	25.	0,396	0,505
11.	0,602	0,735	26.	0,388	0,496
12.	0,576	0,708	27.	0,381	0,487
13.	0,553	0,684	28.	0,374	0,478
14.	0,532	0,661	29.	0,367	0,470
15.	0,514	0,641	30.	0,361	0,463
16.	0,497	0,623	31.	0,355	0,456
17.	0,482	0,606	32.	0,349	0,449

## Analisis Deskriptif dan Prasyarat Analisis SPSS

### 1. Deskriptif

#### Statistic

#### Data Supervisi Klinis Kepala sekolah

N	Valid	16
	Missing	0
Mean		37.69
Median		36.00
Mode		45
Std. Deviation		5.873
Range		14
Minimum		31
Maximum		45
Sum		603

#### Data Kinerja Guru

N	Valid	16
	Missing	0
Mean		50.81
Median		50.00
Mode		50
Std. Deviation		4.622
Range		14
Minimum		45
Maximum		59
Sum		813

Tabel frekuensi

Data Supervisi Klinis Kepala Sekolah

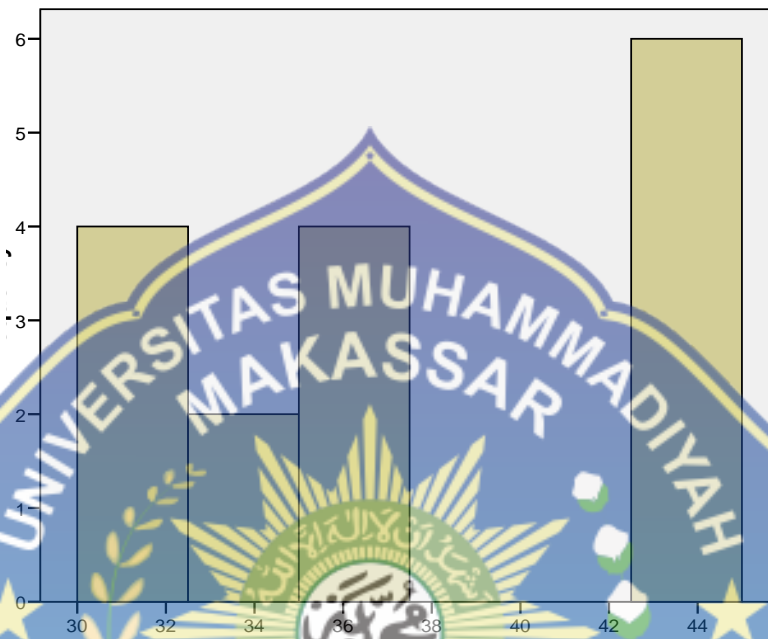
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	3	18.8	18.8	18.8
	32	1	6.3	6.3	25.0
	33	2	12.5	12.5	37.5
	36	4	25.0	25.0	62.5
	43	1	6.3	6.3	68.8
	45	5	31.3	31.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

Data Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	3	18.8	18.8	18.8
	46	1	6.3	6.3	25.0
	47	1	6.3	6.3	31.3
	50	5	31.3	31.3	62.5
	52	1	6.3	6.3	68.8
	55	1	6.3	6.3	75.0
	56	2	12.5	12.5	87.5
	57	1	6.3	6.3	93.8
	59	1	6.3	6.3	100.0
	Total	16	100.0	100.0	

## Histogram

### Data Supervisi Klinis Kepala Sekolah



### Data Kinerja Guru



## UJI VALIDITAS ANGKET

### 1. Uji Validasi Angket Supervisi Klinis Kepala Sekolah

P1	Pearson Correlation	.626(**)	P9	Pearson Correlation	.951(**)
	Sig. (2-tailed)	.009		Sig. (2-tailed)	.000
	N	16		N	16
P2	Pearson Correlation	.824(**)	P10	Pearson Correlation	.722(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.002
	N	16		N	16
P3	Pearson Correlation	.797(**)	P11	Pearson Correlation	.867(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	16		N	16
P4	Pearson Correlation	.722(**)	P12	Pearson Correlation	.824(**)
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.000
	N	16		N	16
P5	Pearson Correlation	.509(*)	P13	Pearson Correlation	.698(**)
	Sig. (2-tailed)	.044		Sig. (2-tailed)	.003
	N	16		N	16
P6	Pearson Correlation	.867(**)	P14	Pearson Correlation	.824(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	16		N	16
P7	Pearson Correlation	.951(**)	P15	Pearson Correlation	.797(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	16		N	16
P8	Pearson Correlation	.951(**)			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	16			

## 2. Uji Validasi Angket Kinerja Guru

P1	Pearson Correlation	.521(*)
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	16

P9	Pearson Correlation	.631(**)
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	16

P2	Pearson Correlation	.557(*)
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	16

P10	Pearson Correlation	.607(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	16

P3	Pearson Correlation	.624(**)
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	16

P11	Pearson Correlation	.734(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	16

P4	Pearson Correlation	.734(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	16

P12	Pearson Correlation	.785(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	16

P5	Pearson Correlation	.718(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	16

P13	Pearson Correlation	.872(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	16

P6	Pearson Correlation	.872(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	16

P14	Pearson Correlation	.607(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	16

P7	Pearson Correlation	.785(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	16

P15	Pearson Correlation	.557(*)
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	16

P8	Pearson Correlation	.872(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	16

**UJI RELIABILITAS ANGKET SUPERVISI KLINIS KEPALA SEKOLAH  
DAN KINERJA GURU**

**1. Uji Reliabilitas Angket Supervisi Klinis Kepala Sekolah**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.19	30.962	.568	.961
P2	35.25	29.800	.793	.956
P3	35.06	30.062	.763	.956
P4	35.00	30.667	.679	.958
P5	34.88	32.250	.455	.962
P6	35.38	29.850	.844	.955
P7	35.31	29.162	.941	.953
P8	35.31	29.162	.941	.953
P9	35.31	29.162	.941	.953
P10	35.00	30.667	.679	.958
P11	35.38	29.850	.844	.955
P12	35.25	29.800	.793	.956
P13	35.00	30.800	.652	.959
P14	35.25	29.800	.793	.956
P15	35.06	30.062	.763	.956



## 2. Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.63	19.583	.453	.928
P2	47.63	19.450	.492	.927
P3	47.00	19.200	.566	.925
P4	47.56	18.529	.684	.921
P5	47.06	18.596	.665	.922
P6	47.50	17.733	.843	.916
P7	47.13	18.117	.740	.919
P8	47.50	17.733	.843	.916
P9	47.19	18.696	.559	.925
P10	47.69	19.563	.557	.925
P11	47.56	18.529	.684	.921
P12	47.13	18.117	.740	.919
P13	47.50	17.733	.843	.916
P14	47.69	19.563	.557	.925
P15	47.63	19.450	.492	.927



**Gambar 1** : Foto sekolah SD Inpres Bontomanai tampak dari depan



**Gambar 2** : Foto ruang kelas siswa-siswi SD Inpres Bontomanai



Gambar 3 : Foto ruang kantor sekolah SD Inpres Bontomanai



Gambar 4 : Foto Ruangan Kinerja Guru SD Inpres Bontomanai



Gambar 5.1. : Pembagian angket kepada Guru Kelas



Gambar 5.2. : Pembagian angket kepada Guru kelas



Gambar 5.3. : Pembagian angket kepada Guru kelas



Gambar 5.4. : Pembagian angket kepada Guru Kelas



Gambar 6.1. : wawancara dengan Kepala Sekolah



Gambar 6.2. : wawancara dengan Kepala Sekolah

## RIWAYAT HIDUP



**Nur Ulyah Muhsin**, lahir di Ujung Pandang pada tanggal 28 Januari 1995. Anak ketiga dari lima bersaudara, anak dari pasangan Muhsin Rahmat dan Faridah Muin. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada Tahun 2001 di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate, Kota Makassar. Pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTsN Model Makassar Kecamatan Tamalate, Kota Makassar dan tamat pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN 1 Makassar Kecamatan Rappocini, Kota Makassar dan tamat pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar di Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga aktif di organisasi yaitu di Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) PGSD selama 3 periode.

Atas Ridho Allah SWT, dan dengan kerja keras, pengorbanan serta kesabaran, penulis mengakhiri masa perkuliahan S1 dengan judul skripsi **“Korelasi Supervisi Klinis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SD Inpres Bontomanai Kecamatan Tamalate Kota Makassar”**.