

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK OLEH KEPALA SEKOLAH
DAN PROGRAM PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK
GUGUS V KECAMATAN HARAUKABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Devi Esisna¹, Antoni², Karnedi³

Pengawas TK Kab. Lima Puluh Kota, Alumni Pascasarjana Universitas Terbuka¹

Universitas Bung Hatta Padang²

Universitas Terbuka Jakarta³

deviesisna.mm@gmail.com, antoni_yoga@yahoo.com

Abstract

This research adopts the quantitative method with the causal design. It aims to investigate the impacts of academic supervision and educators development programs on kindergarten teachers' performance in Harau Lima Puluh Kota regency. The population of this research is 60 kindergarten teachers in the Harau sub-district. The data were collected from March until April 2016. The variables of the research are academic supervision given by the headmasters, educators development programs, and teachers' performance. Based on the analysis, some conclusions are drawn: 1) there are significant and positive impacts of academic supervision by the headmaster on the educators' performance; the hypothesis is accepted, 2) there are no significant impacts of educators' development programs on the teachers' performance; the hypothesis is then rejected, 3) academic supervision by the headmasters and the educator development programs simultaneously affect the teachers' performance as indicated by the probability value (sig) < 0,05. The research has some implications on the higher intensity of academic supervision in the learning process, observation, curriculum development, and professional development; the teachers will have a better performance accordingly.

Keywords: Academic Supervision, Educator Development, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Taman Kanak-Kanak (TK) adalah salah satu lembaga pendidikan yang berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang cerdas dan komprehensif dimasa yang akan datang. Untuk menyiapkan hal tersebut diperlukan guru yang profesional dan berpotensi tinggi. Menurut Fattah (2000:1), kualitas guru merupakan salah satu kunci utama keberhasilan dalam pendidikan. Kualitas dan kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor seperti wawasan, latar belakang pendidikan dan kompetensi.

Sukoco & Kunartinah (2010:75), kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran tercermin pada kualitas guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar. Kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah sebagai pengelola. Mulyasa (2012:5), sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*). Menurut Supardi (2014:9), pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Supervisi yang dimaksud adalah supervisi akademik.

Menurut Dantes dkk (2015:2), supervisi akademik adalah upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuan dan keprofesionalannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Supervisi akademik juga berfungsi pengembangan

bagi tenaga pendidik. Selain melalui supervisi pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, *workshop*, seminar, Kelompok Kerja Guru (KKG) di gugus. Menurut data hasil kepengawasan di TKGugus V Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota ditemukan beberapa permasalahan seperti: 1) belum semua guru berlatar belakang pendidikan SI, 2) belum semua guru mampu membuat perencanaan pembelajaran sesuai standar, 3) kinerja guru masih berada dalam kategori cukup, 4) kepala sekolah belum melaksanakan supervisi akademik secara maksimal, 5) pengembangan tenaga pendidik belum merata, 6) 73% guru berstatus honor.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui pengarusupervisi akademik oleh kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik terhadap kinerja guru TKGugus V Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota. Secara khusus bertujuan; 1) untuk mengujidampak supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) untuk mengujidampak program pengembangan tenaga pendidik terhadap kinerja guru, 3) untuk mengujidampak supervisi akademik oleh kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik secara simultan terhadap kinerja guru.

Kajian Teoretis

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru. Menurut Supardi (2014:47), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapaiseseorang berdasarkan standarisasi, waktu sesuai jenis pekerjaan berdasarkan norma dan etika yang ditetapkan. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2007;243), kinerja adalah ukuran serta hasil akhir dari suatu aktifitas. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 137 Tahun 2014 pasal 24, pendidik anak usia dini adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pelatihan, pengasuhan, dan perlindungan terhadap anak. Berdasarkan hal tersebut maka ditetapkan indikator kinerja guru TK sebagai berikut; 1) membuat perencanaan, 2) melaksanakan pembelajaran, 3) membina hubungan, melatih, membimbing dan melakukan pengasuhan terhadap peserta didik dan 4) melaksanakan penilaian, analisis, perbaikan pengayaan.

Salah satu tugas pokok kepala sekolah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 tahun 2007 adalah merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Menurut Mulyasa (2012:181), kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor tim dengan melibatkan guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar dan mutu pendidikan. Pendapat tersebut didukung oleh Rachmawati (2015:2-3), supervisi akademik adalah sebuah rangkaian kegiatan untuk membantu pimpinan mengembangkan proses pengolahan suatu kegiatan untuk mencapai target dari kegiatan proses pembelajaran. Sahertian (2010:19), supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik oleh kepala sekolah adalah pelayanan (*service*) yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu, mendorong, membimbing, dan membina guru-guru dalam proses pembelajaran agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Pelaksanaan supervisi akan lebih banyak berpengaruh terhadap kinerja guru apabila dilaksanakan secara kontiniu dan frekuensinya ditingkatkan. Artinya untuk meningkatkan

kinerja guru perlu dilakukan kegiatan supervisi secara kontiniu. Hal ini didukung hasil penelitian Safari *et.al*(2015), kinerja guru dapat ditingkatkan dengan seringnya kepala sekolah melakukan supervisi. Menurut hasil penelitian Sudin (2008), dengan melaksanakan supervisi terhadap proses pembelajaran akan meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah dasar. Merujuk pada kerangka teori supervisi Glicman (1998) seperti yang dikutip oleh Supardi (2014:90), pengembangan kurikulum, observasi dan pengembangan profesionalisme ditetapkan sebagai indikator supervisi kepala sekolah.

Pengembangan merupakan salah satu tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Gaol (2015:236), pengembangan manajemen adalah usaha untuk memperbaiki penampilan kerja manajerial saat ini atau masa yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap, atau meningkatkan keterampilan, meliputi inhouse program (seperti kursus-kursus, *coaching*, penugasan rotasi), profesional program (seminar-seminar). Kadarisman (2014;1-2), pengembangan merupakan kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para pekerja atau sumber daya manusia dalam organisasi.

Tehreem. *et.al* (2013):

“Training and development are continuous process in improving the caliber. It is an attempt to improve their current and future performance but the organization should keep a track on their performance after imparting them training it means training needs assessment it is a systematic process of altering the behavior of employees a direction to achieve the organization’s goals.”

Berdasarkan uraian tersebut, untuk meningkatkan keprofesionalan guru diperlukan program pengembangan tenaga pendidik. Program tersebut tidak hanya dilakukan melalui supervisi namun dapat juga dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, seminar, *whorkshop*, dan kegiatan Kelompok Kerja (KKG) di gugus kendali mutu. Pendapat tersebut didukung oleh Sugiono dan Rahadhini(2011:4), pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar dapat berkembang ke tingkat kemampuan yang lebih tinggi dengan memberikan bantuan berupa pengadaan penataran, diklat, lokakarya dan seminar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan desain kausal, bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel supervisi kepala sekolah (X_1), program pengembangan tenaga pendidik (X_2), dan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK Gugus V Kecamatan Harau berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Instrumen pengumpulan data dengan angket skala likert.

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F. Sebelum melakukan uji F terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t, dan analisis koefisien determinan ($\text{adjusted } R^2$) yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengukur kevalidan instrumen dilakukan dengan melihat nilai *corrected item to total correlation*. Apabila koefisien korelasi sama dengan 0.3 atau lebih, maka instrumen dinyatakan valid. Pengujian reabilitas dilakukan dengan teknik Alfa Cronbach, jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas pertanyaan dapat diterima. Uji normalita

menggunakan pedoman *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$) maka data terdistribusi normal. Santoso (2007).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Karakteristik masing-masing variabel penelitian dilihat dengan menggunakan rumus persentase (Hadi, 2003) yaitu:

$$P = \frac{\text{Frekuensi}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \quad \text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i \times W_o}{\sum f}$$

Keterangan: $\sum f_i$ = Total frekuensi
 W_o = Bobot
 $\sum f$ = Total frekuensi

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata - Rata Skor}}{5} \times 100$$

Tingkat Capaian Responden (TCR) diklasifikasikan sebagai berikut

:90 %- 100 %: Sangat Baik.; 80 %- 89,99 %: Baik.; 65 %- 79,99 %: Cukup baik.; 55 %- 64,99 % : Kurang baik.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Secara umum tingkat pencapaian rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja guru dikategorikan baik, dengan rata-rata 81,6%. Hal ini dilihat dari indikator perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, membina hubungan, membimbing, melatih dan pengasuhan, serta melaksanakan penilaian, analisis dan perbaikan pengayaan. Secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan terutama dalam melaksanakan penilaian sampai ke analisis dan perbaikan pengayaan

Tingkat pencapaian pada variabel supervisi akademik oleh kepala sekolah secara umum termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata 80,5%, sedangkan variabel program pengembangan tenaga pendidik hanya berada dalam kategori cukup dengan rata-rata 69,82% seperti tergambar pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Pencapaian Responden

No	Variabel	Skor Ideal	Skor Rata-Rata	%Tingkat Pencapaian Responden	Kategori
1.	Kinerja guru	165	134,68	81,62	Baik
2.	Supervisi akademik oleh kepala sekolah.	140	122,7	80,5	Baik
3.	Program pengembangan tenaga pendidik	90	66,48	69,82	Cukup

Hasil Uji Statistik

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji instrumen, semua indikator dinyatakan valid dan realibel, karena memilikicronbach alfa lebih besar dari 0,60. Lihat Tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Kinerja Guru	0.961	33	Realibel
Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah	0.909	28	Realibel
Program Pengembangan Tenaga Pendidik	0.828	18	Realibel

Sumber: Hasil Pengolahan data

Metode Analisis Data

Hasil Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov^a dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Uji Normalitas dari Kolmogrov-Smirnov^a

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Statistic	Sig.
TOTAL_X1 (Supervisi Kepala Sekolah)	.085	.774
TOTAL_X2 (Program Pengembangan Tenaga Pendidik)	.097	.619
TOTAL_Y (Kinerja Guru)	.114	.417

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan Hasil uji normalitas tersebut, ketiga variabel terdistribusi normal dengan nilai signifikan $> 0,05$. Supervisi kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik juga mempunyai hubungan yang linear terhadap kinerja guru dengan nilai *Sig Deviation From Linearity* $> 0,05$. Selain itu dari kedua variabel, supervisi akademik oleh kepala sekolah merupakan faktor paling dominan memberikan pengaruh positif yaitu 0,518, sedangkan variabel program pengembangan tenaga pendidik hanya 0,470.

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4 menjelaskan bahwa; jika supervisi kepala sekolah ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, begitu juga dengan program pengembangan tenaga pendidik.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Coofficients ^a	Sig.
Total_X ₁	.518	0,023
Total_X ₂	.470	0,091

Dependen Variabel TOTAL_Y

Selain itu hasil uji t di Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau karena dari Tabel 4 diketahui bahwa nilai *sig.* $0,023 < 0,05$, sedangkan program pengembangan tenaga pendidik nilai signifikannya $0,91 > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara program pengembangan tenaga pendidik dengan kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau, namun secara simultan supervisi akademik oleh kepala sekolah (X₁) dan program pengembangan tenaga pendidik (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai probabilitas (*sig*) = $0,004 < 0,05$ seperti terlihat pada pada Lihat Tabel 6.

Tabel 5. Rangkuman Uji Linear Variabel X₁ ke Y

Variabel	Sig. Deviation From Linearity	T	Sig
X ₁ terhadap Y	.245	2,341	0,23
X ₂ terhadap Y	.190	1,719	0,91

Sumber: Hasil Pengolahan data

Tabel 6. Rangkuman Analisis Tabel Anova

Model	F	Sig.
Hasil analisis regresi	6.177	.004 ^a

Sumber: Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi Model Summary pada Tabel 7, supervisi akademik oleh kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik hanya mampu menjelaskan sebesar 17.8% terhadap kinerja guru, sisanya 82.2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti; motivasi, kompetensi, insentif, budaya lingkungan, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Rangkuman Analisis Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^a

Variabel	R.Square
X ₁ _X ₂ ke Y	0.178

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa dari ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini hanya dua hipotesis yang diterima sedangkan satu hipotesis ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa: a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hipotesis diterima, supervisi akademik oleh kepala sekolah dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan kata lain, kinerja guru TK dapat ditentukan oleh supervisi akademik oleh kepala sekolah. Semakin tinggi atau semakin sering intensitas pelaksanaan supervisi dilakukan kepala sekolah dalam rangka pembinaan guru, maka akan semakin meningkat kinerja guru tersebut.

Hipotesis ini didukung oleh hasil tingkat ketercapaian jawaban responden pada indikator variabel supervisi akademik oleh kepala sekolah dan kinerja guru. Jika dibandingkan data awal supervisi akademik oleh kepala sekolah melalui kunjungan kelas dan observasi pada tahun 2015 dengan 2016 terlihat meningkat. kinerja guru juga meningkat ke dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa kegiatan kepala sekolah sebagai supervisor dalam rangka memantau, dan membina guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar melalui teknik observasi dan kunjungan kelas, kepala sekolah perlu melibatkan guru dalam menentukan masalah pembelajaran, seperti membuat perencanaan, melaksanakan pembelajaran, memberikan pengasuhan, pembimbingan pelatihan dan melakukan penilaian, analisis serta menindak lanjuti hasil penilaian tersebut. Selain itu kepala sekolah perlu mengupayakan dan menumbuhkan keyakinan pada guru tentang kemampuan dan potensi yang dimiliki guru dan siswa, serta membimbing guru menggunakan media, sumber belajar, dan memberikan penekanan disiplin terhadap guru dengan memberikan kebebasan menggunakan dan mengembangkan pembelajaran mereka sendiri di kelasnya.

Uraian tersebut didukung oleh pendapat Sahertian (2010:53), supervisi dalam bentuk kunjungan kelas berfungsi sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar dan belajar siswa, serta memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengungkapkan pengalaman sekaligus memberikan rasa mampu kepada guru-guru.

Menurut hasil penelitian Sumadi dkk (2013:8), semakin tinggi persepsi guru mengenai supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sama halnya dengan hasil penelitian Dantes dkk (2015:10), supervisi akademik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru. Dengan demikian kepala sekolah perlu meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik melalui observasi dan kunjungan kelas, karena akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b) Program pengembangan tenaga pendidik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau. Hipotesis ditolak, ini berarti dilakukan atau tidak dilakukan program pengembangan tenaga pendidik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau, meskipun pengembangan tersebut berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian ini tidak mendukung hipotesis ke 2, karena program pengembangan tersebut memang belum terkait langsung dengan kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau. Beberapa indikator tidak mendukung jawaban responden. Tingkat capaian jawaban responden berada dalam kategori cukup yaitu 69,82%. Ini artinya perlu dilakukan peningkatan program pengembangan tenaga pendidik baik dari indikator pendidikan pelatihan, workshop, seminar, maupun kegiatan KKG di gugus.

Berdasarkan hasil analisis guru perlu menjalankan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan, dari data awal tahun 2015 maupun hasil olahan data pada tahun 2016 masih ada 23 % dari guru yang belum memiliki kualifikasi SI, 37% dari guru TK belum melaksanakan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan. Menurut Mulyasa (2009:139), umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.

Selain latar belakang pendidikan, kegiatan pelatihan yang diadakan dinas atau instansi terkait juga belum merata dan belum cukup untuk meningkatkan kemampuan untuk seluruh guru. Secara umum sekolah ataupun instansi terkait belum sepenuhnya mampu untuk membiayai seluruh guru untuk mengikuti diklat, pelatihan, workshop, maupun seminar dalam waktu yang cukup karena keterbatasan dana. Sagala (2010:211), sadar atau tidak penempatan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan belum tentu dapat menjamin bahwa mereka akan sukses Artinya diperlukan pengembangan karyawan atau guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, latar belakang pendidikan dan kualifikasi seorang guru perlu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui program pengembangan tenaga pendidik ada beberapa upaya yang dapat dilakukan seperti memberikan motivasi kepada guru yang belum memiliki ijazah SI untuk mengikuti pendidikan yang relevan, dan mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dengan memberikan peluang bagi guru TK untuk mengikuti berbagai kegiatan di gugus, pelatihan, seminar dan workshop yang relevan dengan tugas yang diembannya atau kegiatan lain dalam bentuk diskusi kelompok.

c) Supervisi akademik oleh kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja guru, meskipun kedua variabel secara parsial ada yang tidak signifikan namun secara simultan atau bersama-sama berpengaruh atau berdampak positif dan signifikan. Selain itu dari hasil analisis determinasi variabel independen mampu menjelaskan sebesar 17,8% terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau. Hasil temuan ini

mendukung pendapat Mangkunegara (2005:14) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dalam hal ini motivasi dari lingkungan yang kondusif yaitu tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor dalam rangka melakukan pembinaan kepada guru melalui supervisi.

Berdasarkan uraian dan pendapat tersebut, pelaksanaan supervisi kepala sekolah baik dari segi pengembangan kurikulum, observasi dan pengembangan profesi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, begitu juga dalam program pengembangan tenaga pendidik seperti pendidikan, pelatihan seminar, *work shop* maupun KKG di gugus. Dengan kegiatan supervisi dan melaksanakan program pengembangan tenaga pendidik kinerja guru TK akan meningkat. Artinya semakin kontiniu dan semakin tinggi intensitas kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam proses pembelajaran serta meningkatkan program pengembangan tenaga pendidik maka semakin meningkat pula kinerja guru TK tersebut.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik oleh kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota, sedangkan pengembangan tenaga pendidik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota, namun apabila dianalisis berdasarkan hasil uji F supervisi kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa hipotesis pertama dan hipotesis ketiga diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa semakin sering pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam pengembangan kurikulum, observasi, dan pengembangan profesi maka semakin meningkatkan kinerja guru TK tersebut, sedangkan program pengembangan tenaga pendidik dilakukan atau tidak dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini disebabkan karena program pengembangan tersebut memang belum terkait langsung dengan capaian kinerja guru, selain itu belum adanya pemerataan pengembangan bagi seluruh guru TK. Oleh karena itu program pengembangan tenaga pendidik perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, supervisi kepala sekolah dan pengembangan tenaga pendidik hanya mampu menjelaskan 17,8% terhadap kinerja guru TK Gugus V Kecamatan Harau, sisanya 82,2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dari segi variabel supervisi akademik oleh kepala sekolah dan program pengembangan tenaga pendidik terhadap kinerja. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjutan agar menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru TK, karena hasil penelitian ini hanya dapat menjelaskan pengaruhnya sebesar 17.8% terhadap kinerja guru TK.

DAFTAR PUSTAKA

Dantes, G.R., Lasmawan, I. W. Dan Sumadiana, I. M.S. (2015). Kontribusi supervisi akademik, iklim kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. *Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa Program Studi Pendidikan Dasar* 2(5),h 7-10.

- Fattah, N. (2000). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Andika.
- Gaol, J. (2014). *A.to Z Human Capital Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Hadi, S. (2003). *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung. Dewi Ruchi.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rachmawati, T. Daryanto. (2015). *Supervisi Pembelajaran Ifeksi Meliputi Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Robbins, S. Coulter, M. (2007). *Manajemen 2 edisi kedelapan/jilid*. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Safari.S.A. Jaafar, G. Ali, R. H. (2015). The effect of educational supervision on improving teachers' Performances In Guidance Schools Of Marand. *Indian Jurnal Of Fundamental And Applied Live Scelences* 2(5), h 4.
- Sagala, E.J dan Veithzal, R.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahertian, A. P. (2010). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Santoso, Singgih.(2007). *BukuLatihan SPSS Statistik Parametrik, Edisi Revisi*. Jakarta : PT Alex Media. Komputindo.
- Sudin. Ali. (2008). Implementasi Supervisi Akademik terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Kabupaten Sumedang. Diambil 15 Januari 2015. Dari situs <http://jurnal.upi.edu/pendidikan-dasar/view/103>
- Sugiono dan Rahadhini MD.(2011). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Gabus Kabupaten. *Jurnal Manajemen Sumber DayaManusia* 1(5), h 2-10.
- Sukoco, F dan Kunartinah (2010). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 1(17). h 82.
- Sumadi., Sultan.DJ dan Dedi.L. (2013). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lamapung Timur. *Jurnal FKIP Unila* 2(1), h 6-8.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta.PT. Raja Grafindo Persada.
- Tehreem, R. Tehreem, R. Anam, A. Mirna, Simra. Lodhi,M,R,N. Saeed R. Amin, A. (2013). *Impact of Employees Training On the Job Performance in Education Sektor of Pakistan*. *Middle –East Journal of Scientific Research* 17 (9), h 1273.
- Peraturan Kementrian Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun (2007) Tentang Standar Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI.No 137 tahun 2014. *Standar Pendidikan Anak Usia Dini*.