

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KETERBUKAAN MANAJEMEN
KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap
di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri)**



TESIS

Disusun oleh :

JOKO PURWANTO

NIM : Q. 100030095
Program Studi : S2 Magister Manajemen
Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sekolah

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2005**

PENGESAHAN

PROPOSAL TESIS

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KETERBUKAAN MANAJEMEN
KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap
di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri)**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk penyusunan Tesis

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. YETTY SARJONO, M.Si.

Drs. BUDI SUTRISNO, M.Pd.

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KETERBUKAAN MANAJEMEN
KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU**

**(Studi Kasus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap
di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri)**

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan

Disusun oleh :

JOKO PURWANTO

NIM : Q. 100030095
Program Studi : S2 Magister Manajemen
Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sekolah

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2005**

KATA PENGANTAR

Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan bimbingannya dapat terselesaikan penulisan tesis ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kendala dan hambatan sering penulis jumpai dalam kaitannya penyusunan tesis ini. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan dapat teratasi. Dengan selesainya penyusunan tesis ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tesis dari awal sampai akhir penulisan. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji, M.Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta dan mengadakan penelitian ini.
2. Dr. M. Wahyudin, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian ini.
3. Dr. Yetty Sarjono, M.Si., selaku Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian dan dengan sabar telah membimbing dari awal sampai dengan penyelesaian tesis ini.

4. Drs. Budi Sutrisno, M.Pd., selaku sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan sekaligus sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan kesempatan dan dengan sabar telah membimbing hingga tesis ini selesai.
5. Sanusi Panijo, B.A., Kepala SMP Negeri 1 Pracimantoro yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
6. Drs. Suropto., Kepala SMP Negeri 2 Pracimantoro yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
7. Dra. Lulis Ambarwati, Kepala SMP Negeri 3 Pracimantoro yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
8. Drs. Martono, Kepala SMP Negeri 4 Pracimantoro yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
9. Drs. S.A. Priyono, Kepala SMP Negeri 1 Manyaran yang telah memberikan izin ujicoba kuesioner di sekolah yang dipimpinnya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini.

Semoga kebaikan semua pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap tesis yang sederhana ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.

Surakarta, 2005

Penulis

NOTA PEMBIMBING

Dr. Yetty Sarjono, M.Si.

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Sdr. Joko Purwanto

Kepada

Yth Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama	:	Joko Purwanto
NIM	:	Q 100030095
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi	:	Manajemen Sekolah
Judul	:	PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KETERBUKAAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Guru bantu dan Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri)

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 4 Juni 2005

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Yetty Sarjono, M. Si.

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Joko Purwanto
NIM : Q 100030095
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sekolah
Judul : PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH,
KETERBUKAAN MANAJEMEN KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Guru
Bantu dan Guru Tidak Tetap di SMP Negeri
Pracimantoro, Wonogiri)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang diserahkan ini benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan Universitas batal saya terima.

Surakarta, 4 Juni 2005

Yang membuat pernyataan,

Joko Purwanto

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

- Istri dan anaku Dhana Strata Nusantara
- Keluarga Besar SMP Negeri 3 Pracimantoro
- Almamaterku Universitas Muhammadiyah Surakarta

MOTTO

“Apapun yang dapat Anda lakukan, atau ingin Anda lakukan, mulailah. Keberanian memiliki kecerdasan, kekuatan, dan keajaiban di dalamnya.”

(Goethe)

ABSTRAK

Joko Purwanto, Q 100030095, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Keterbukaan Manajemen Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) besarnya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) besarnya pengaruh keterbukaan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru, 3) besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan 4) besarnya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri.

Populasi dan sampel diambil 40 orang guru bantu dan guru tidak tetap. Instrumen penelitian berupa angket yang diujicobakan kepada 18 orang guru SMP Negeri 1 Manyaran. Untuk mendapatkan validitas butir angket digunakan korelasi product moment dengan hasil, dari 25 item kinerja guru 25 butir dinyatakan valid, dari 25 item persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah 24 butir dinyatakan valid, dari 25 item keterbukaan manajemen kepala sekolah 24 butir dinyatakan valid, dan dari 25 item motivasi kerja guru 24 butir dinyatakan valid. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha, dengan hasil angket kinerja guru diperoleh nilai $r = 0,9052$; angket persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah diperoleh nilai $r = 0,8762$, angket keterbukaan manajemen kepala sekolah diperoleh nilai $r = 0,8854$, dan angket motivasi kerja guru diperoleh nilai $r = 0,8785$. Keempat variabel tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r memiliki reliabilitas tinggi.

Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas, linieritas, multikolinieritas dan homoskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Normalitas didapat nilai signifikansi $0,095 > 0,05$ batas signifikansi, berarti data kinerja guru berdistribusi normal. Dari hasil uji linieritas hubungan diperoleh harga : 1) $F_{hitung} X_1Y = 0,621$, harga $p = 0,814$, 2) $F_{hitung} X_2Y = 0,689$, harga $p = 0,756$, 3) $F_{hitung} X_3Y = 0,826$, harga $p = 0,631$. Sedangkan harga $t_{tabel} = 4,08$, jadi seluruh harga $F_{hitung} < 4,08$ dan seluruh harga $p > 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) linier sehingga dapat dipakai untuk meramalkan analisis regresi. Uji multikolinieritas dengan korelasi product moment diperoleh harga $r_{X_1X_2} = 0,778$; harga $r_{X_1X_3} = 0,730$; harga $r_{X_2X_3} = 0,718$. Seluruh harga r di bawah $0,80$ ($r < 0,80$) berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Dari uji t diperoleh harga $t_{hitungX_1} = 2,322$, nilai koefisiensi = $0,026$; harga $t_{hitungX_2} = 2,606$, nilai koefisiensi = $0,296$, harga $t_{hitungX_3} = 3,164$, nilai koefisiensi = $0,003$. Dengan demikian semua variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%. Uji Anova diperoleh harga $F_{hitung} = 78,939$ dengan nilai signifikansi $0,000$, berarti seluruh variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat Y, dengan tingkat kepercayaan 95%. Sumbangan efektif (SE) $X_1 = 2,0\%$, (SE) $X_2 = 5,9\%$, (SE) $X_3 = 78,9\%$ sedangkan sumbangan relatif (SR) $X_1 = 2,30\%$, (SR) $X_2 = 6,80\%$, (SR) $X_3 = 90,90\%$

Kata Kunci : Guru Bantu, Guru Tidak Tetap, Supervisi Kepala Sekolah, Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Joko Purwanto, Q 100030095. The Influence or Teacher's Perception about The Principal Supervision, Open Mind Principal management and Teacher's motivation toward the Teacher's spirits of work in all SMPN Pracimantoro district, Wonogiri regency.

This research is aimed to know about : 1) How big is the influence of Perception about The Principal Supervision toward their spirits of work 2) How big is the influence of Open Mind Principal management toward their spirits of work 3) How big is the influence of teacher's motivation toward their spirits of work. 4) How big is the influence of Teacher's Perception about The Principal Supervision, Open Mind Principal management and teacher's motivation toward their spirits of work in all SMPN Pracimantoro district, Wonogiri regency.

The instruments are tested to 18 teachers in SMP 1 Manyaran. To obtain the validity, product moment correlation is used. The result is, from 25 test item about spirits of work, 25 is valid, from 25 Perception about The Principal Supervision, 24 is valid, from 25 Open Mind Principal management, 24 is valid, from 25 test item about work motivation, 24 is valid. To know the instrumen reliability he uses Alpha formula and the result ahows that teacher's spirits of work $r = 0,9052$, Perception about The Principal Supervision $r = 0,8762$, Open Mind Principal management $r = 0,8854$, and teachers motivation $r = 0,8785$. Those four variables have high reliability after being consulted with the table r scores.

The trial of analytical rule in this research is based on the normality test, linearity, multicollinearity and homoskedastisity. Based on the result of Kolmogorov-Smirnov test he obtains significant limit. It means that spirits of work of the teachers are normal. From the linearity test, he finds : 1) $F_{count} X_1Y = 0,621$, p value = 0,814, 2) $F_{count} X_2Y = 0,689$, p value = 0,756, 3) $F_{count} X_3Y = 0,826$, p value = 0,631, while the value of table = 4,08, so all values are $F_{count} < 4,08$ all p values $p > 0,05$. It means the correlation between free variable (X) and bound variable (Y) is linier. It can be used to predict the regression analysis. The result of multicollinearity test by using product moment correlation shows r value = $r_{X_1X_2} = 0,778$, $r_{X_1X_3} = 0,730$, and $r_{X_2X_3} = 0,718$. Allr values under 0,80 ($r < 0,80$) it means there's no multicollinearity symptom.

From the t test it shows that $t_{countX_1} = 2,332$, coefficient value = 0,026 $t_{countX_2} = 2,606$, coefficient value = 0,296, and $t_{countX_3} = 3,164$, coefficient value = 0,003. From the result, it can be summarized that there is a significant influence among all free variables (X) toward bound variable (Y) partially. From Anova test it is obtained that $F_{count} = 78,939$ with probability coefficient (sig) = 0,000, so that all free variables (X) have significant influence toward bound variable simultaneously. Effective contribution (SE) $X_1 = 2,0\%$, (SE) $X_2 = 5,9\%$, (SE) $X_3 = 78,9\%$. While relative contribution (SR) $X_1 = 2,30\%$, (SR) $X_2 = 6,80\%$, and (SR) $X_3 = 90,90\%$.

The Keyword : *the unstates teacher, irregular teacher, the principal supervision, the principal management and work motivation.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia memerlukan perhatian yang sangat serius, baik dari lembaga pendidikan swasta maupun negeri, pemerintah, masyarakat dan seluruh “*stakeholder*” pendidikan. Untuk mengimplementasikan tujuan pendidikan, terlebih di era otonomi saat ini, kegiatan peningkatan kualitas pendidikan harus dilaksanakan secara terencana, terprogram dan berkesinambungan oleh seluruh lini yang terkait dengan pendidikan. Langkah konkrit yang harus dilakukan yaitu dengan peningkatan kinerja guru dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru harus mampu menawarkan sekaligus mempraktekkan konsep pembelajaran yang menarik, sehingga mampu mengantarkan anak didik ke depan pintu kesuksesan. Kegiatan pembelajaran yang interaktif merupakan terjemahan dan pengimplementasian dari suatu bidang ilmu.

Kualitas pendidikan merupakan kebutuhan sekaligus tuntutan yang hakiki untuk mencapai tujuan pendidikan. Soebagyo Atmodiwirio, (2002 : 29), menyatakan, apabila kita perhatikan tujuan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional (Sisdiknas), yaitu membentuk manusia Indonesia seutuhnya dalam arti tersedianya sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas mampu mempertahankan dan mengembangkan manusia Indonesia di tengah-tengah bangsa di dunia. Tanpa pendidikan yang berbobot dan berkualitas, upaya mencerdaskan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia seutuhnya sulit mencapai sasaran. Kualitas pendidikan juga sangat menentukan dalam penyiapan sumber daya manusia yang

handal. Kualitas pendidikan dapat dicapai dengan menciptakan iklim sejuk pembelajaran yang menyenangkan sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar siswa, serta mampu memberdayakan kemampuan peserta didik.

Muchlas Samani menyatakan, hasil belajar ditentukan antara lain oleh gabungan antara kemampuan dasar siswa dan kesungguhan dalam belajar. Kesungguhan ditentukan oleh motivasi yang bersangkutan. Oleh karena itu sangat penting menumbuhkan motivasi belajar siswa (1999 : 145). Proses pendidikan secara umum diselenggarakan dalam rangka membebaskan manusia dari persoalan hidup yang melingkupinya. Sehubungan dengan hal itu, guru dituntut untuk dapat mengembalikan fungsi pendidikan sebagai alat untuk membebaskan manusia dari berbagai bentuk penindasan dan ketertindasan yang dialami oleh masyarakat, baik dari kebodohan maupun ketertinggalan. Pembelajaran saat ini masih banyak diwarnai oleh penyampaian arus informasi dari guru ke siswa secara sepihak, yang akhirnya siswa terbebani banyak konsep informasi yang bersifat vertikal, tanpa diberikan keleluasaan untuk berkreasi dan mengekspresikan kemampuan berfikir secara mandiri. Hal ini terjadi akibat keterbatasan kompetensi yang dimiliki dan lemahnya kinerja pendidik, sehingga sulit mengembangkan diri.

Masih berkaitan dengan masalah peningkatan kinerja guru di sekolah, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar. Suharsimi Arikunto (2004 : 23), kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya dan khususnya guru, agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak dari

meningkatnya kualitas pembelajaran, diharapkan dapat meningkat pula prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah itu. . Suharsimi Arikunto menyatakan, Supervisi diartikan sebagai “*melihat dari atas*”. Dengan pengertian tersebut maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru (2004 : 4). Dengan demikian, supervisi diartikan sebagai penilaian atasan kepada bawahan dengan kriteria benar salah, menakutkan dan berakhir dengan pemberian sanksi. Pada saat ini supervisi lebih ditekankan pada kegiatan pembinaan dan pengembangan orang yang disupervisi. Paradigma lama yang menempatkan supervisi sebagai pengawas yang bertugas melakukan pembinaan sekolah sudah seharusnya digeser menuju fungsi *problem solver* dan *inovatif* yang lebih mengedepankan pengembangan peningkatan proses belajar mengajar. Sebagaimana pernyataan Suharsimi Arikunto (2004 : 23), kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya dan khususnya guru, agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran diharapkan dapat meningkat pula prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah itu.

Supervisi bertugas melihat dengan jelas masalah-masalah yang muncul dalam mempengaruhi situasi belajar dan menstimulir guru ke arah usaha perbaikan (Soebagyo Atmodiwirio, 2002 :201). Supervisi merupakan layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum. Kegiatan ini mempunyai konsekuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisi setiap saat, karena tujuan supervisi telah jelas. Jika guru dan kepala sekolah telah

memahami fungsi dan peran supervisi, maka problem pendidikan seruwet apapun mudah dipecahkan. Keberhasilan sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran merupakan keberhasilan “*team work*”/ bersama. Berdasarkan mutu yang dicapai tersebut, perlu dicari sistem penghargaan (*reward*) yang tepat, hukuman (*punishment*) yang relevan, konsisten dan objektif terhadap kepala sekolah dan guru.

Dalam kenyataan di lapangan, ada supervisi yang dilaksanakan secara terjadwal dan periodik oleh kepala sekolah terhadap guru mata pelajaran atau guru pembimbing, sehingga terjadi keharmonisan dalam pelaksanaannya. Namun, di sisi lain pelaksanaan supervisi masih beragam sehingga, hasil yang dicapai dari kegiatan ini tidak tepat sasaran. Tuntutan kepala sekolah, guru yang profesional kini tidak dapat dihindari, mengingat kerja penyelenggaraan pendidikan semakin kompleks dan tidak hanya aspek administrasi tetapi juga aspek manajerial. Muchlas Samani mengungkapkan bahwa mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia, sangat penting maknanya dalam pembangunan nasional. Malahan dapat dikatakan masa depan bangsa terletak pada keberadaan kualitas pendidikan pada masa kini. Karena itu upaya peningkatan mutu sekolah merupakan titik strategis dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas (1999 :199). Kepala sekolah dituntut memahami perannya sebagai manajer sekolah, dan harus mampu membawa lembaga sekolah ke arah kemajuan. Anggapan dan pola pikir yang mengharapkan pendidikan maju tidaklah berlebihan karena kemajuan pendidikan memang sudah melesat seiring kemajuan zaman. Melesatnya kemajuan di bidang pendidikan menuntut adanya kinerja guru yang tinggi pula.

Peningkatan kualitas pendidikan yang berembrio dari tumbuhnya motivasi diri dan peningkatan kinerja pendidik harus tercipta dalam suasana kondusif, dalam hubungan yang interaktif bagi semua warga sekolah. Sesuai dengan visi dan misinya, sekolah sebagai pusat pendidikan, usaha peningkatan dan pengelolaan sekolah harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana diungkapkan oleh Muchlas Samani, siapa saja yang berperan dalam peningkatan mutu sekolah, semua komponen sekolah : yaitu kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, siswa, dan bahkan orang tua siswa harus didorong untuk mengambil peran masing-masing (1999 : 204). Pemerintah melalui program seperti MPMBS telah melakukan usaha terobosan yang serius untuk peningkatan kualitas pendidikan. BPPN dan Bank Dunia (1999) seperti dikutip oleh Mulyasa memberi pengertian bahwa MBS atau SBM merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan, yang ditandai oleh otonomi luas di tengah sekolah, partisipasi masyarakat dan dalam rangka kebijakan pendidikan nasional. Kendatipun MPMBS telah digulirkan, masih diperlukan kebijakan makro pemerintah untuk melakukan perbaikan baik sosial, kultural maupun struktural.

Lewat sekolah, siswa diharapkan memperoleh bekal yang dapat dijadikan jaminan dalam mendongkrak kualitas hidupnya. Guru dan kepala sekolah diwajibkan memperluas cakrawala berfikir dan menumbuhkan semangat dari dalam diri untuk peningkatan kualitas pengabdianannya. Usaha demikian untuk penyegaran, pemutakhiran pemikiran sebagai kegiatan otodidaktik. Otodidaktik dapat dijadikan sebagai pedoman dan merupakan salah satu perwujudan dari pengembangan pendidikan seumur hidup (*life long education*).

Dewasa ini masih sering dijumpai tidak adanya persamaan persepsi dan penyatuan komitmen, dedikasi dan loyalitas guru. Untuk menyetarakan arah pendidikan di sekolah dengan arah kebijakan pemerintah di masa yang akan datang, perlu kesiapan seluruh personal sekolah. Kepala sekolah sebagai motor penggerak dituntut mempunyai visi dan misi serta kompetensi yang memadai. Keterbukaan manajemen kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, kepala sekolah dalam melaksanakan tugas diharapkan ada keterbukaan manajemen. Manajemen yang transparan menjadi idaman semua lembaga pendidikan. Intinya, kepala sekolah merupakan roda penggerak dalam siklus kegiatan di sekolah, dari awal sampai akhir pembelajaran.

Pembinaan yang dirancang kepala sekolah sebagai manajer adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan *performance* atau kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengabdian. Guru harus memiliki visi dan misi terhadap pendidikan secara jelas, sehingga profesi keguruan merupakan ajang yang diperebutkan dan menjadi ajang pengembangan cita-cita pribadi kaum pendidik. Sebutan guru sangat sakral, tetapi pujian dan penghargaan itu dapat berbalik menjadi cercaan dan sindiriran manakala guru sebagai pendidik tidak dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Pengendalian mutu pendidikan perlu dilakukan secara baik. Pengendalian yang dilakukan secara integratif mampu menyediakan informasi evaluatif yang komprehensif sehingga keputusan-keputusan yang tepat baik pada tataran praktis maupun strategis dapat dilaksanakan dengan baik. Kepala Sekolah sebagai supervisor harus bersikap inovatif dan mampu mencairkan kebekuan di sekolah, sehingga arus

komunikasi dua arah tidak berhenti. Hal semacam ini merupakan realita sekaligus tantangan untuk penyiapan Kepala Sekolah yang profesional baik sebagai manajer maupun sebagai supervisor di sekolahnya.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak lepas dari komponen yang berperan di dalamnya. Keberhasilan pendidikan tidak dapat dipungkiri, bahwa aspek pendidik mendapat sorotan pertama dan utama. Keberhasilan pendidikan di SMP Negeri Pracimantoro, Kabupaten Wonogiri sering dikaitkan dengan semangat kerja guru, baik guru negeri, guru bantu maupun guru tidak tetap. Kinerja guru dapat dipakai sebagai tolok ukur keberhasilan pendidikan.

Rendahnya mutu lulusan menimbulkan tudingan rendahnya kinerja guru. Wajar dan masuk akal, karena peran guru memang sangat sentral dan menjadi faktor utama keberhasilan pendidikan. Yang menjadi pertanyaan sekarang, faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru, terutama guru bantu dan guru tidak tetap sehingga muncul beberapa tudingan seperti itu.

Beberapa faktor sangat berpengaruh terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap, berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja guru bantu dan guru tidak tetap ?
2. Bagaimana motivasi kerja guru bantu dan guru tidak tetap ?
3. Bagaimana persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah ?
4. Bagaimana persepsi guru tentang keterbukaan manajemen kepala sekolah ?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor itu antara lain : motivasi kerja guru, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kesejahteraan, kepemimpinan kepala sekolah, persepsi guru tentang keterbukaan manajemen kepala sekolah, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan sebagainya. Agar penelitian ini dapat lebih fokus dan mendalam, maka pada penelitian ini peneliti membatasi pada aspek pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, keterbukaan manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri. Guru yang dimaksud adalah guru yang berstatus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap, mengingat penelitian yang terdahulu sudah banyak yang meneliti kinerja guru PNS, sedangkan Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap hampir tidak pernah tersentuh.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh positif persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri ?
2. Adakah pengaruh positif persepsi guru tentang keterbukaan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri ?

3. Adakah pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri ?
4. Adakah pengaruh positif persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, keterbukaan manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh persepsi guru tentang keterbukaan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, keterbukaan manajemen kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bantu dan guru tidak tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi guru, kepala sekolah dan pembaca. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan

masuk dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui pola perencanaan, pembinaan dan pengembangan personal. Bagi guru, dapat dipakai sebagai acuan dalam peningkatan semangat mengajar, meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Khusus bagi guru bantu dan guru tidak tetap diharapkan dapat membangkitkan motivasi, menambah wawasan keilmuan, sehingga mampu menumbuhkan motivasi diri yang tinggi bahwa pada hakikatnya peran guru bantu dan guru tidak tetap cukup besar dalam menyiapkan generasi penerus bangsa. Pengabdian terhadap dunia pendidikan tidak kalah dengan guru-guru lain yang berstatus PNS dan lebih yakin dalam menjalankan tugas pengabdiannya.

Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan pertimbangan/ masukan awal dan pedoman bagi penelitian berikutnya, mampu membuka wacana keilmuan mengenai arti pentingnya pendidikan dan mampu memberi saran ke lembaga pendidikan demi kemajuan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Pemberdayaan guru bantu dan guru tidak tetap memang harus segera dilakukan. Sudah sepantasnya kalau mereka ditempatkan pada posisi yang sepantasnya karena perannya terhadap kemajuan pendidikan juga cukup besar.