

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih jauh dari yang diharapkan. Apalagi jika dibandingkan dengan mutu pendidikan di negara lain. Hasil *Survey Political and Economic Risk Consultancy (PERC)* yang dilakukan pada tahun 2000 tentang “mutu pendidikan di Kawasan Asia, menempatkan Indonesia di rangking 12 setingkat di bawah Vietnam”.

Selain itu, mutu perguruan tinggi nasional di Indonesia juga sangat rendah yang menempati rangking papan bawah ketimbang dengan perguruan tinggi di Kawasan Asia. Hasil riset mingguan Asiaweek (www.cnn.com/ASIANOW/Asiaweek) pada tahun 2000 menempatkan “UI pada urutan 61, UGM 68, Undip 73, dan Unair 75 dari 77 universitas multidisiplin di Asia, Australia, dan Selandia Baru”. Sedangkan untuk kategori *Science and Technology Schools*, ITB menduduki peringkat 21 dari 39 universitas.

“Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia dan mutu pendidikan tinggi secara spesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional kita” (*PERC*, 2000) dan “rendahnya SDM Indonesia, yaitu menempati peringkat 113 dari 177 negara di dunia”. Data ini diperoleh sesuai hasil survei tentang *Human Development Index*

(HDI) oleh UNDP 2004 (Brodjonegoro, dalam Pikiran Rakyat, 28 Oktober 2005).

Rendahnya SDM Indonesia berdasarkan hasil survei UNDP tersebut adalah akibat rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, karena itu salah satu kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional ialah peningkatan mutu dan relevansi pendidikan (Nandika, 2005:7). Selain itu, “perluasan dan pemerataan pendidikan, dan akuntabilitas juga menjadi kebijakan pembangunan pendidikan nasional” (UUSPN No. 20 Tahun 2003).

Dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya: kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, “Aplikasi *Information Communication Technology (ICT)* dalam dunia pendidikan melalui internet” (<http://www.internetworldstats.com/list2.htm>), aplikasi pendekatan dan metode pendidikan, metode evaluasi pendidikan, biaya pendidikan, manajemen pendidikan, SDM pelaku pendidikan, dan standar pendidikan nasional. Sedangkan dalam perspektif mikro, “faktor dominan yang berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru yang profesional” (Djamin, 1999 dalam <http://bppndik.tripod.com/guru21.htm>) dan “guru yang sejahtera” (Mujiran, 2005 dalam <http://www.suara-pembaruan.com/News.>).

Sebagai komponen mikro penentu mutu pendidikan, “guru harus bermutu dan berkinerja baik dalam era global” (Mustafa, 2005 dalam <http://www.jbsward.com/modules.php>). Dengan kata lain, “guru merupakan salah satu komponen mikro dari sistem pendidikan yang sangat strategis

dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan” (Suyanto dan Hisyam, 2000:27).

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi (UU. RI. No. 20 Tahun 2003 Bab XI pasal 39) tentang “Sistem Pendidikan Nasional”. Oleh karena itu, guru wajib mengembangkan “kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu” (Megarry dan Dean, 1999:12-14).

“Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki keterampilan manajemen di sekolah” (Jones, 2005) dan harus “berperan sebagai pengembang budaya belajar siswa” (Sparks, 2005:30). Selain itu, guru profesional harus mengetahui *Management Information System* (<http://www.raffles-academy.edu.sg>). Dalam “tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial” (Surya, 2000:4). Depdikbud (1994:63) menyatakan “guru merupakan SDM yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta PBM yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan”.

Guru adalah tenaga profesional, “mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal

sebagaimana mestinya” (Depdiknas, 2004:1) dan “profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan” (Tilaar, 2001:142). Menyadari hal tersebut, Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik.

Guru sebagai tenaga profesional harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, dan (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya. Jika guru dapat memenuhi beberapa kriteria tersebut, para guru akan menunjukkan kinerja yang baik. (Hasan, 2003:5).

Selain guru harus memenuhi beberapa kriteria tersebut di atas, guru juga “harus berkualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar” (UU. RI. No. 20 2003 pasal 42 dan PP. RI No. 19 2005 Bab VI pasal 28). Program sertifikasi guru akan menjadi “kontrol yang mendorong para penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dan memberikan layanan maksimal kepada para stakeholders” (Lengkanawati, 2006: 10). “Sertifikasi dalam sistem pendidikan guru ialah keseluruhan proses pendidikan guru yang mencakup program D2, S1, dan pendidikan profesi” (Gaffar, 2005:6).

Raths (Sukmadinata, 2002:192) mengemukakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional, ada 12 kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) *Explaining, informing, showing how*, (2) *Initiating, Directing, administering*, (3) *Unifying the group*, (4) *Giving security*, (5) *Clarifying attitudes, beliefs, problems*, (6) *Dagnosing learning problems*, (7) *Making curriculum materials*, (8) *Evaluating, recording, reporting*, (9) *Enrichment community activities*, (10) *Organizing and arranging classroom*, (11) *participating in professional and civic life*, and (12) *Participating in school activities*. Kedua belas kemampuan

tersebut sebaiknya dapat diterapkan oleh para guru untuk menuju profesionalisme.

“Guru yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan” (Danumihardja, 2001:39). Namun, “untuk menyiapkan guru yang inovatif sangat sulit, jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai” (Surya, 2005:5; Mujiran, 2005 dalam <http://www.suara-pembaruan.com/News>.)

Untuk meningkatkan profesionalisme guru di institusi pendidikan, peningkatan motivasi kerja, kinerja atau produktivitas kerja, dan pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru sangat diperlukan. Selain itu, juga diperlukan “kebijakan pemerintah dalam pengembangan SDM” (Muhadjir, 1992: 119) melalui “profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu guru” (Chan dan Sam, 2005:53) dan “mutu pendidikan” (Jalal, 2005:1).

Balitbang Depdikbud (Fattah, 2000:59) juga mengemukakan bahwa lima upaya dalam meningkatkan mutu guru, yaitu: meningkatkan kemampuan profesional, upaya profesional, kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Kelima faktor tersebut menjadi barometer dalam mengukur mutu guru.

Peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan sangat penting dilakukan oleh para manajer pendidikan di sekolah. Sweeney dan McFarlin (2002:83) menyimpulkan bahwa motivasi ialah “*The Big Issue, ... the most important issue in organizational behavior*”. Dalam konteks manajemen personalia, Deesler (1993:19)

menyebut motivasi sebagai “isu sentral dalam manajemen”. “Memotivasi pegawai dalam bekerja selalu menjadi perhatian utama para manajer dalam meningkatkan performansi kerja pegawai” (Luthan, 2002:259). Para “manajer menyadari bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja” (Sweeney dan McFarlin, 2002:84).

Peningkatan kinerja juga penting dilakukan oleh guru itu sendiri atau atas pengaruh motivasi kepala sekolah. Namun, “kondisi kerja para guru, baik sifatnya fisik maupun non fisik masih belum memberikan derajat kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja guru” (Surya, 2005:5). Kondisi kerja berupa kelas bocor, lantai pecah, kekurangan alat bantu, dan iklim hubungan guru yang kurang baik mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan berupa hasil kerja akan tetapi termasuk perilaku kerja. Murphy dan Cleveland (1991:92) menyatakan bahwa: “*Job Performance should be defined in terms of behavior or in terms of the results of behavior*”. Namun, Stoner dan Wankel, 1993:159) menyatakan bahwa “kinerja ialah hasil kerja secara nyata yang ditunjukkan oleh individu”.

Lembaga Administrasi Negara (1993:3) menyebut performansi sebagai kinerja yaitu “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran”. Harley (Siagian, 1996:14) menyebut kinerja “sebagai upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan keluaran dalam periode tertentu”, dan Fattah (2004:19)

“mengartikan kinerja sebagai kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut, yaitu faktor “kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar” (Taufik, 2002:244). Gibson *et al.* (1985:51-53) mengemukakan bahwa “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: pertama variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis individu”. Cascio (Sukmalana, 2003:21) menyatakan bahwa ‘abilitas dan motivasi merupakan faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja, motivasi berprestasi berhubungan dengan kinerja, profesionalisme berhubungan dengan kinerja’, dan “motivasi berprestasi berhubungan dengan profesionalisme dan kinerja” (Abdullah, 2002:39).

Peningkatan kepuasan kerja guru dalam bekerja juga dapat ditingkatkan melalui layanan supervisi oleh kepala sekolah. ‘Kepuasan kerja guru berkaitan dengan profesionalisme, motivasi kerja, dan kinerja guru’ (Struss dan Sayles, dalam Fraser, 1985: 13). “Guru yang puas dalam bekerja cenderung profesional, motivasi kerja dan kinerjanya bagus serta kaya dengan ide-ide ilmiah” (Hartwell, 1995 dalam <http://www.newhorizon.org>).

Namun, “yang menjadi permasalahan sekarang ialah motivasi kerja, kinerja, dan profesionalisme guru di Indonesia masih rendah” (Pilar, 1999 dalam <http://www.com/nasional>, 31 Juli 1008; Nandika, 2005). Rendahnya mutu pendidikan Indonesia tidak terlepas dari rendahnya mutu guru sebagai



faktor utama penentu mutu pendidikan. Karena itu, “penelitian tentang guru diperlukan untuk pengembangan profesional guru” (Widiati, 2000:362).

“Rendahnya motivasi kerja dan kinerja guru yang mempengaruhi rendahnya profesionalisme guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi” (Peter, 1994:67). “Kebanyakan waktu para supervisor dihabiskan pada persoalan administratif di sekolah” (Sergiovanni dan Starratt, 1993:1). Selain itu, “sekolah sebagai *Learning Organization* juga mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru” (Kerka, 1999 dalam <http://ericacve.org/docs/mr00004.htm>).

Berbagai hasil penelitian di mancanegara menunjukkan bahwa “salah satu faktor eksterinsik yang berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah” (Mark, *et al.*, 1991:79). Namun, “nilai dari suatu layanan supervisi kepala sekolah terletak kepada perbaikan prosedur profesionalisme guru tercermin dalam prestasi atau perkembangan siswa” (Mark, 1991:79).

“Rendahnya profesionalisme, kinerja, mutu proses dan hasil pembelajaran siswa, juga disebabkan oleh peran supervisi di sekolah di Indonesia menjadi lemah, kurang efisien dan efektif sesuai tujuannya” (Sagala, 2000) dan “supervisi pendidikan hanya berperan normatif saja dan tidak mendetail” (Rosyidi dalam Kompas, 3 September 2005). Pekerjaan supervisi harus dilakukan oleh orang profesional dan mempunyai visi yang luas untuk memperbaiki pengajaran sebagai agen pembaruan. Namun,

tidak semua kepala sekolah memiliki kriteria tersebut, sehingga mereka kurang mampu melakukan supervisi pengajaran dengan profesional, dan para kepala sekolah kurang melakukan supervisi secara kontinyu dan intensif karena faktor kesibukan dinas/rapat dan kesibukan lainnya.

Sturges (1982) menyimpulkan bahwa “ada kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam pelaksanaan supervisi dan ditemukan ketidakkonsistenan antara pandangan normatif dengan deskriptif tentang supervisi”. Sturges (1982), juga menemukan bahwa “para supervisor dalam melakukan supervisi pengajaran bukan bertujuan untuk membantu guru dalam memperbaiki pengajaran, melainkan hanya menekankan pada tanggung jawab administratif guru”.

Temuan penelitian Sturges tersebut berimplikasi kepada tidak terpenuhinya keinginan guru mendapat bantuan langsung dari supervisor untuk memperbaiki pengajaran. Para supervisor harus dapat “mengkombinasikan tanggung jawab perbaikan pengajaran dilihat dari aspek profesional dengan tanggung jawab administrasi guru untuk mencapai hasil yang lebih luas daripada yang terdapat pada level kelas melalui perbaikan pengajaran” (Sagala, 2000:234). Harus dipahami bahwa bantuan pengajaran oleh supervisor merupakan pembinaan profesional kepada guru, sedangkan pendekatan administratif merupakan bagian dari birokrasi.

Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa sebagian guru di sekolah-sekolah di New York merasakan bahwa “supervisor pengajaran tidak mencurahkan waktu cukup untuk perbaikan pengajaran melalui inspeksi



mutu pendidikan” (Winch, 1996:129), dan “supervisor tidak memberikan bantuan yang diharapkan oleh guru” (Sergiovanni dan Starratt, 1983:22). Dan kurang dari setengah institusi memberikan sertifikat supervisor yang tidak menentukan jumlah jam minimum dalam melakukan tugas supervisi.. Implikasinya ialah “sedikit kesesuaian antara apa yang diinginkan guru dari supervisor untuk memperbaiki pengajaran, dan cara perguruan tinggi dalam menyiapkan supervisor kurang serius” (Sergiovanni dan Starratt, 1983:22).

Berbagai fenomena, fakta, dan temuan-temuan penelitian tentang ada kesenjangan pelaksanaan supervisi oleh supervisor dengan harapan guru adalah relevan dengan pendapat penulis sebagai peneliti. Dengan kata lain, penulis sebagai peneliti menyikapi secara positif berbagai fenomena, fakta, dan temuan-temuan penelitian yang menyimpulkan bahwa “supervisi pendidikan merupakan salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja, mutu PBM, dan hasil PBM di sekolah. Lalu timbul pertanyaan, yaitu: “Bagaimanakah gambaran supervisi pendidikan oleh kepala-kepala SMAN di Kota Bandung”?, dan “Apakah hasil penelitian di mancanegara tentang supervisi pendidikan di sekolah berkontribusi signifikan terhadap mutu kinerja guru, mutu proses dan hasil belajar mengajar juga berlaku di Indonesia”?. Jawabnya bisa ya dan bisa tidak. Namun, untuk membuktikan temuan penelitian di mancanegara tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut di Indonesia, khususnya di SMAN kota Bandung sebagai upaya untuk meningkatkan mutu kinerja guru khususnya dan mutu pendidikan pada umumnya.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat urgen dilakukan untuk meningkatkan mutu guru di Indonesia dan di Kota Bandung khususnya. Guru yang bermutu menjadi alat utama untuk meningkatkan mutu proses belajar mengajar (PBM) dan hasil belajar mengajar (HBM) di kelas. PBM dan HBM yang bermutu di kelas merupakan salah satu barometer utama untuk melahirkan SDM-peserta didik yang bermutu dan sebagai alat utama untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Bandung khususnya dan di Jabar pada umumnya.

B. Analisis Masalah dan Batasan Masalah

Secara teoritis “kepala sekolah di suatu sekolah memiliki beberapa fungsi manajerial, yaitu sebagai manajer, supervisor, dan administrator (pemimpin pendidikan) di suatu sekolah”. (Mantja, 2000:89). Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan di sekolah seharusnya selalu melakukan kegiatan supervisi pendidikan atau pengawasan terhadap semua komponen staf yang ada di sekolah, termasuk komponen staf guru.

Namun, kenyataannya “tidak semua kepala sekolah melakukan fungsi supervisi secara terprogram, priodik, dan kontinyu karena waktu mereka banyak tersita oleh kesibukan rapat dan kesibukan lainnya” (Sagala, 2000); Peter, 1994; Mark, 1991). Padahal “supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan profesionalisme guru, motivasi kerja, dan kinerja guru” (Sagala, 2000: 241; Yuki, 1994: 4; Timple, 1991).

Untuk kembali menstimulasi para kepala sekolah aktif melakukan supervisi pengajaran terhadap guru di sekolah (khususnya di SMAN Kota

Bandung), perlu dilakukan penelitian yang mengkaji tentang “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, mutu PBM dan HBM di SMAN Kota Bandung”. Melalui kegiatan penelitian ini, para kepala sekolah SMAN di Kota Bandung diharapkan dapat termotivasi untuk aktif melakukan kegiatan supervisi secara terencana, priodik, kontinyu, objektif, dan demokratis serta menyenangkan untuk meningkatkan mutu SDM guru dan peserta didik sebagai alat utama untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Namun, perlu diingat bahwa kepala sekolah harus berperilaku birokrasi yang demokratis dalam memberikan supervisi kepada guru-guru, karena berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme, motivasi, dan kinerja guru (Stoner, Freeman, dan Gilbert, 1996: 132; Samiun, 2002:94; Yuki, 1994:4; Timple (1991:122-123); dan Supriyanto, *et al.*, 1996:293).

Masalah penelitian ini hanya dibatasi pada penelitian tentang: 1) kontribusi/korelasi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, mutu proses dan hasil belajar mengajar di SMAN Kota Bandung, dan 2) seberapa persen kontribusi signifikan supervisi sebagai variabel bebas dominan berkontribusi terhadap kinerja guru, mutu proses dan hasil belajar mengajar?

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini secara umum ialah seberapa besar kontribusi supervisi pendidikan kepala sekolah terhadap kinerja guru, mutu proses dan hasil belajar mengajar di SMAN Kota Bandung? Sedangkan rumusan masalah penelitian ini secara khusus ialah sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kota Bandung?
2. Seberapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu proses belajar mengajar di SMAN Kota Bandung?
3. Seberapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu hasil proses belajar mengajar (PBM) atau hasil belajar siswa di SMAN Kota Bandung?
4. Seberapa besar kontribusi kinerja guru terhadap mutu proses belajar mengajar (PBM)?
5. Seberapa besar kontribusi proses belajar mengajar (PBM) terhadap hasil PBM atau hasil belajar siswa di SMAN Kota Bandung? dan
6. Bagaimanakah gambaran model supervisi pendidikan kepala sekolah yang berbasis manajemen mutu terpadu?

D. Tujuan Penelitian/Studi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang:

1. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kota Bandung.
2. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu proses belajar mengajar di SMAN Kota Bandung?
3. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu hasil proses belajar mengajar (PBM) atau hasil belajar siswa di SMAN Kota Bandung.

4. Kontribusi kinerja guru terhadap mutu proses belajar mengajar (PBM)?
5. Kontribusi proses belajar mengajar (PBM) terhadap hasil PBM atau hasil belajar siswa di SMAN Kota Bandung dan
6. Membuat potret prototipe model supervisi pendidikan kepala sekolah yang berbasis manajemen mutu terpadu sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu proses belajar mengajar (PBM) di kelas dan mutu hasil belajar mengajar (HBM) dalam bentuk prestasi belajar siswa yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dengan kata lain, tujuan lain penelitian ini adalah untuk merekomendasikan potret temuan penelitian ini kepada semua pihak yang terkait untuk solusi masalah mutu proses belajar mengajar dan hasil belajar mengajar di SMAN kota Bandung khususnya dan di SMA-SMAN umumnya di Indonesia, melalui rekomendasi aplikasi model supervisi pendidikan berbasis manajemen mutu terpadu di SMA-SMA di Indonesia, baik negeri maupun swasta.

E. Kegunaan Penelitian

Melalui hasil penelitian ini dapat diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Temuan empirik dan teoritik yang dibuktikan oleh penelitian ini, dapat menjadi motivator bagi para kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan mutu supervisinya sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja staf guru khususnya sebagai basis peningkatan

mutu proses belajar mengajar (PBM) dan mutu hasil belajar mengajar (kegunaan praktis).

2. Temuan empirik yang dibuktikan oleh penelitian ini, dapat memperkaya atau mengembangkan ilmu pengetahuan atau teori-teori tentang: supervisi, profesionalisme dan kinerja guru, mutu proses belajar mengajar dan mutu hasil belajar mengajar (kegunaan teoritis)
3. Temuan empirik yang dibuktikan oleh penelitian ini, dapat menghasilkan rekomendasi penelitian lanjut kepada para peneliti dalam skala yang lebih luas pada lokasi atau sekolah yang berbeda dan subjek yang berbeda (kegunaan praktis).
4. Temuan empirik yang dibuktikan oleh penelitian ini, dapat memperbaiki sistem supervisi pendidikan kepala sekolah dari sistem konvensional ke sistem supervisi pendidikan berbasis manajemen mutu terpadu untuk meningkatkan kinerja guru, mutu proses dan mutu hasil belajar mengajar di sekolah (kegunaan praktis).
6. Informasi yang diungkap oleh temuan penelitian ini, juga diharapkan menjadi basis dalam mengambil kebijakan oleh penentu kebijakan di tingkat manajemen senior dan manajemen menengah untuk meningkatkan mutu kepala sekolah dan guru sebagai ujung tombak pelaku pembelajaran di kelas serta mutu peserta didik itu sendiri (kegunaan praktis). Dengan meningkatnya mutu kinerja guru, mutu proses belajar mengajar dan hasil proses belajar mengajar di kelas khususnya dan

mutu pendidikan umumnya, juga akan meningkat karena guru merupakan faktor utama dan dominan yang mempengaruhi mutu pendidikan.

F. Asumsi

Kegiatan supervisi pengajaran merupakan salah satu fungsi manajerial kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah. Tugas kepala sekolah dalam melakukan supervisi adalah membantu guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di kelas dan mutu belajar peserta didik. Supervisi pengajaran tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam membantu guru yang kesulitan melakukan proses pembelajaran yang berbasis manajemen mutu terpadu kepada peserta didik di sekolah.

Sasaran layanan supervisi pengajaran di sekolah ialah untuk melakukan pengawasan terhadap fungsi kontrol dan penjaminan mutu pembelajaran di kelas. Untuk mengontrol dan menjamin mutu pembelajaran di sekolah, dibutuhkan guru yang profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan pembelajaran di kelas. Guru profesional dan berkinerja tinggi tersebut dapat lahir dari proses dan hasil layanan supervisi pengajaran yang diberikan oleh kepala sekolah.

Jadi, melalui supervisi pengajaran oleh kepala sekolah kepada guru-guru di sekolah, profesionalisme dan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran kepada peserta didik dapat meningkat, yang pada akhirnya mutu proses pembelajaran dan hasil pembelajaran juga meningkat. Dapat disimpulkan bahwa mutu proses dan hasil pembelajaran di kelas sangat

ditentukan oleh kinerja profesional guru di sekolah, tanpa mengabaikan faktor-faktor lainnya.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis umum penelitian ini ialah “Ada kontribusi supervisi pendidikan kepala sekolah terhadap kinerja guru, mutu proses belajar mengajar (PBM) dan mutu hasil belajar mengajar (hasil PBM) dalam bentuk prestasi belajar siswa di SMAN Kota Bandung”. Sedangkan hipotesis khusus penelitian dideskripsikan sebagai berikut:

1. Ada kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kota Bandung.
2. Ada kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu proses belajar mengajar di SMAN Kota Bandung?
3. Ada kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu hasil proses belajar mengajar (PBM) atau hasil belajar siswa di SMAN Kota Bandung.
4. Ada kontribusi kinerja guru terhadap mutu proses belajar mengajar (PBM).
5. Ada kontribusi proses belajar mengajar (PBM) terhadap hasil PBM atau hasil belajar siswa di SMAN Kota Bandung.

H. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif-analitik dan inferensial. Deskriptif analitik yaitu mendeskripsikan temuan empirik hasil penelitian ini secara analisis induktif-deduktif dan interpretatif. Sedangkan metode inferensial ialah metode penarikan kesimpulan hasil temuan penelitian ini dengan menggunakan metode statistik parametrik.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan digunakan teknik angket dan observasi terstruktur atau berpedoman. Pendekatan penelitian ini ialah kuantitatif. Instrumen yang digunakan dikembangkan melalui prosedur: penyusunan tabel spesifikasi, penyusunan instrumen penelitian, dan uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

I. Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah SMAN di Kota Bandung. Sampel penelitian ini ialah SMAN di Utara, Selatan, Barat, dan Timur Kota yang diperoleh dengan teknik area random sampling. Jumlah guru yang menjadi sampel penelitian ini ialah 240 guru..

Alasan sehingga SMAN dan guru SMAN di utara, barat, timur, dan selatan Kota Bandung menjadi lokasi dan sasaran penelitian ini, ialah karena hasil studi terdahulu atau "preliminary study" di SMAN tersebut diperoleh informasi bahwa kepala sekolah belum melakukan supervisi pendidikan atau pengajaran secara maksimal dan optimal sesuai harapan guru, apalagi jika diukur dari Standar Operasional Prosedur (SOP)

pelaksanaan supervisi pendidikan secara teoritik. Kinerja profesional guru di SMAN tersebut juga masih belum maksimal dan optimal sesuai dengan yang diharapkan, serta mutu proses belajar mengajar dan hasil proses belajar mengajar berupa prestasi belajar siswa di SMAN tersebut belum maksimal dan optimal jika dilihat dari pendekatan belajar tuntas. Untuk itu, dirasa perlu meneliti masalah ini dan menganalisis kontribusinya secara deduktif induktif dan interpretatif antar variabel penelitian ini dengan analisis atau uji korelasi dan regresi linier.

