

---

## PELAKSANAAN TEKNIK SUPERVISI INDIVIDUAL SEBAGAI IMPLEMENTASI KERJA KEPENGAWASAN DI SDN 016 KELESA KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Saparden

Pengawas Sekolah Dasar Kecamatan Seberida  
Indragiri Hulu, Riau, Indonesia

e-mail: [sapardeninhu459@gmail.com](mailto:sapardeninhu459@gmail.com)

### Abstrak

Secara etimologis istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang berarti bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda "pimpinan" yang berarti orang yang berfungsi membimbing atau menuntun. Permasalahan yang timbul tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di atas adalah sebagai berikut: Bagaimana Kepala Sekolah SDN 016 Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu menjalankan kepemimpinannya selama ini ?; Apakah Kinerja para guru sudah menunjang kelancaran administrasi sekolah di SDN 016 Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu ? Setelah mengolah data, selanjutnya mengadakan pengujian hipotesis seperti telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, harga koefisien korelasi atau  $r_{xy} = 0,899$ . Jika harga koefisien korelasi hitung dibandingkan dengan harga koefisien korelasi tabel *Product Moment* dari *Pearson* yang terdapat pada lampiran I, maka untuk  $N = 25$  pada taraf signifikan 5 % koefisien korelasi pada tabel ( $r$  tabel) adalah 0,396. Ternyata harga  $r$  hitung lebih kecil dari harga  $r$  tabel. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang berarti antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru.

**Kata kunci:** Teknik Supervisi, Implementasi Kerja, Kepengawasan

### Abstract

Etymologically the term leadership comes from the basic word "lead" which means guidance or guidance. From the word leader was born the word "lead" which means to guide or demand and the noun "leader" which means the person who functions to guide or guide. Problems arising about the leadership of the School Principal in increasing the work motivation of the teachers above are as follows: How is the Principal of SDN 016 Kelesa Seberida Subdistrict Indragiri Hulu District carrying out his leadership so far ?; Have the teachers' performance supported the smooth administration of schools in SDN 016 Kelesa, Seberida Subdistrict, Indragiri Hulu Regency? After processing the data, the hypothesis test is then conducted as previously formulated. Based on the results of data processing above, the price correlation coefficient or  $r_{xy} = 0.899$ . If the calculated correlation coefficient price is compared with the Pearson Product Moment correlation coefficient price contained in Appendix I, then for  $N = 25$  at a significant level of 5% the correlation coefficient in the table ( $r$  table) is 0.396. It turns out that the price of  $r$  count is smaller than the price of  $r$  table. Thus the hypothesis is accepted, this shows that there is a significant relationship between the Principal's leadership and the teacher's work motivation.

**Keywords:** Supervision Techniques, Work Implementation, Supervision

### PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan Nasional dapat dicapai melalui pembangunan yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna. Tercapainya tujuan tersebut sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian pelayanan kepada masyarakat, penuh dedikasi, disiplin yang tinggi, prosedur kerja yang baik dan sebagainya. Semuanya ini dilakukan mulai dari tingkat pusat sebagai pemerintahan tertinggi sampai kepada tingkat pemerintahan terendah di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini.

Sekolah dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah yang mempunyai peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana serta pengendali pembangunan di sekolah. Dengan demikian kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Mengingat pentingnya peranan tersebut, maka Kepala Sekolah harus mampu memberikan arahan dan motivasi kepada guru dalam rangka pencapaian tujuan.

Dalam memotivasi, seorang pimpinan harus dapat mengembangkan kecakapannya dalam memberikan perintah kepada bawahannya. Ia harus mengetahui bagaimana memerintah orang lain tanpa menimbulkan perlawanan atau kebencian dan ia harus dapat memperoleh kepatuhan tanpa menghilangkan prakarsa dan daya cipta bawahannya.

Tugas memberi motivasi memang tidak mudah. Pada umumnya pegawai-pegawai mempunyai latar belakang, harapan, pengalaman, keinginan dan ambisi yang berbeda-beda. Mereka melihat peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian dari sudut pandang yang berlainan. Reaksi-reaksi mereka terhadap pekerjaan, rekan sekerja dan hubungan kerja juga berbeda satu sama lain.

Pekerjaan sendiri merupakan pertimbangan yang sangat penting dalam motivasi. Pekerjaan dipandang secara berlainan oleh orang-orang yang berbeda. Sebagian orang melakukan sesuatu karena benar-benar mencintai pekerjaan itu, tetapi sebagian lain melakukan pekerjaan karena mengharapkan memperoleh sesuatu dari pekerjaan tersebut. Pada dasarnya, alasan seseorang bekerja adalah berhubungan dengan kepentingan individunya atau memberikan bentuk kepuasan tertentu kepadanya.

Demikian pula halnya dengan sekolah, Kepala Sekolah harus mengetahui secara jelas hal-hal yang dapat mendorong para guru melaksanakan tugas secara optimal.

Tantangan berat yang harus dihadapi oleh setiap Kepala Sekolah, selain volume kerja yang meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks serta tuntutan pengembangan di sekolah juga dituntut untuk dapat menggerakkan paraarganya berperan aktif dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang perilaku seorang pimpinan lembaga pendidikan dalam memotivasi para guru untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, menjadi kewajiban seorang supervisor pendidikan untuk melakukan pembinaan dan pengarahan secara regular dan kolaboratif kepada Kepala Sekolah agar senantiasa dalam pengambilan kebijakan-bijakan yang berkenaan dengan sekolah selau mengedepankan kemajuan sekolah secara visioner maupun misioner sekolah.

### **Arti Kepemimpinan**

Secara etimologis istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang berarti bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda "pimpinan" yang berarti orang yang berfungsi membimbing atau menuntun.

Banyak sekali para ahli yang memberikan definisi tentang kepemimpinan, seperti yang dikutip oleh Kartono dan Kartini (2003) adalah sebagai berikut:

1. Menurut Ordway Tead dalam bukunya "*The Art of Leadership*": Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.
2. Menurut George R. Terry dalam bukunya "*Aspect of Management*" Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.
3. Menurut Howart H. Hoyt dalam bukunya: "*Aspect of Modern Public Administration*": Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Dari beberapa definisi di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan itu mengandung unsur-unsur:

- a. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku orang lain atau bawahan.
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **Kerangka Berfikir Dalam Penelitian**

Tentang kepemimpinan Kepala Sekolah akan dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

1. Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada para guru:
  - a. Cara pembagiannya.
  - b. Frekuensi penyerahan tugas dan tanggung jawab antara seorang guru dengan guru yang lainnya.
2. Pengarahan dan bimbingan kepada para guru:
  - a. Frekuensi dari pelaksanaan rapat-rapat desa
  - b. Ide rapat yang berasal dari Kepala Sekolah
  - c. Tingkat kehadiran Kepala Sekolah dalam rapat-rapat
  - d. Frekuensi pemberian pengarahan dan bimbingan.
  - e. Tindakan yang diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap para guru yang melakukan kesalahan.
3. Pemberian Intensif:
  - a. Penghargaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap para guru yang berprestasi.
  - b. Sejauh mana penghasilan yang diterima oleh para guru dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.
  - c. Keadaan perlengkapan alat tulis kantor.

Sedangkan mengenai motivasi kerja para guru akan dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

1. Tingkat pendidikan para guru:
  - a. Pendidikan formal terakhir yang dicapai.
  - b. Banyaknya kursus ketrampilan atau penataran yang pernah diikuti.
  - c. Relevansi antara pendidikan, kursus keterampilan atau penataran yang diterima dengan kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Tingkat kehadiran guru:
  - a. Kehadiran guru pada jam-jam belajar.
  - b. Kehadiran para guru dalam rapat-rapat.
  - c. Kehadiran para guru pada kegiatan lainnya.
3. Tingkat penyelesaian administrasi sekolah:
  - a. keadaan buku-buku register sekolah.
  - b. Keadaan waktu yang digunakan dalam penyelesaian tugas administrasi sekolah.
4. Penyampaian saran atau pendapat oleh para guru:
  - a. Frekuensi penyampaian saran atau pendapat dalam menghadapi permasalahan tugas-tugas di kantor.
  - b. Frekuensi penyampaian saran atau pendapat dalam rapat-rapat.

### **Hipotesis Tindakan**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mengarah kepada jawaban yang sebenarnya. Dalam penelitian yang menjadi hipotesis adalah “ Adanya peran pengawasan terhadap pembinaan Kepala Sekolah dan pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja para guru di SDN 016 Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu ”.

### **METODE**

#### **Target dan Maksud Penelitian Tindakan**

Yang menjadi tujuan khusus diadakan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa jauh tindak kepengawasan terhadap kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kerja para guru.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja para guru.

### Populasi dan Sampel Penelitian Tindakan

#### 1. Populasi

Populasi penelitian keseluruhan dari objek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (1996) "Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian". Sesuai dengan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru yang bertugas di SDN 016 Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu .

#### 2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (1996) adalah "Sebagian dari populasi yang akan diteliti dan dapat mewakili populasi". Sampel penelitian ini adalah sebanyak 12 orang guru yang diambil secara acak (Random Sampling) dari populasi yang ada.

### Instrumen Penelitian Tindakan

Menurut Arikunto (1996), menyebutkan bahwa "Instrumen penelitian adalah alat pada waktu peneliti menggunakan suatu metode". Adapun instrumen yang paling utama dalam penelitian ini adalah meneliti sendiri yang ditambah dengan:

1. Pedoman kuisisioner, yaitu garis besar tentang pertanyaan yang akan diberikan dan harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner tertutup, yaitu jawaban dari pertanyaan yang diajukan telah tersedia, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap benar.
2. Penilaian terhadap guru, yaitu pengambil nilai SKP yang setiap akhir tahun diberikan oleh Kepala Sekolah dengan mengetahui Kepala Kantor Departemen Pendidikan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu

### Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket kepada guru-guru SDN 016 Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian mendapatkan data nilai SKP dari Kepala Sekolah masing-masing responden.

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk mengurutkan, mengelompokkan, menafsirkan dan memprediksikan data yang sudah diperoleh, sehingga mudah untuk dibaca. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisa kualitatif, yaitu penulis menganalisa data sepanjang penelitian dan dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir penelitian.

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik korelasi yaitu untuk mendapatkan tingkat hubungan antara dua variabel. Data yang telah terkumpul akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa korelasi dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (1)$$

Keterangan:

$\sum xy$  = Jumlah kali tiap skor x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor x

$\sum y$  = Jumlah skor y

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \text{Jumlah kuadrat tiap skor } x \\ \sum y^2 &= \text{Jumlah kuadrat tiap skor } y \\ N &= \text{Jumlah seluruh data}\end{aligned}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persiapan Tindakan

Dalam penelitian ini sebagai variabel X adalah nilai SKP guru setiap akhir tahun dalam hal ini disebut prediktor, maksudnya skor yang digunakan untuk memprediksi skor pada angket berikutnya.

Adapun penilaian terhadap guru yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari indikator-indikator yaitu:

1. Kesetiaan.
2. Prestasi kerja
3. Tanggunga jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Sedangkan yang menjadi variabel Y dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memanajeri guru-guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah ini berkait dengan sejumlah indikator, sehingga rincian variabel Y ditetapkan sebagai berikut:

1. Kharismatik.
2. Cara memimpin
3. Cara menjalankan ADM
4. Cara mensupervisi guru
5. Cara menegur guru
6. Perhatian terhadap kesejahteraan guru
7. Hubungan interaktif dengan guru
8. Memantau kehadiran guru

### Hasil Tindakan

Untuk memperoleh generalisasi atau kesimpulan dari suatu penelitian perlu dilakukan pengolahan data. Dalam pengolahan data harus digunakan teknik dan metode yang tepat. Pada penelitian ini data yang terkumpul adalah data kuantitatif, yaitu data yang berhubungan dengan angka-angka yang pengolahannya menggunakan teknik statistik. Untuk data ini penulis menggunakan rumus korelasi yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Irianto (1998), mengatakan bahwa apabila nilai-nilai yang dianalisa (nilai X dan nilai Y) berskala interval, maka rumus korelasi sebaiknya adalah rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu:

$$\begin{aligned}r_{XY} &= \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}} \\ &= \frac{9065 - \frac{(110)(1265)}{15}}{\sqrt{814 - \frac{(110)^2}{15} 107525 - \frac{(1265)^2}{15}}} \\ &= \frac{231}{\sqrt{(37,6)(4261,25)}} \\ &= \frac{\sqrt{160223}}{231} \\ &= \frac{2561,71}{231} \\ &= 0,899,84\end{aligned}$$

---

= 0,899

Jadi, besarnya koefisien korelasi hasil perhitungan antara motivasi kerja guru (variabel X) dengan kepemimpinan Kepala Sekolah (variabel Y) adalah 0,899.

### **Pengujian Hipotesis Tindakan**

Setelah mengolah data, selanjutnya mengadakan pengujian hipotesis seperti telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, harga koefisien korelasi atau  $r_{xy} = 0,899$ . Jika harga koefisien korelasi hitung dibandingkan dengan harga koefisien korelasi tabel *Product Moment* dari Pearson yang terdapat pada lampiran I, maka untuk  $N = 25$  pada taraf signifikan 5 % koefisien korelasi pada tabel ( $r$  tabel) adalah 0,396. Ternyata harga  $r$  hitung lebih kecil dari harga  $r$  tabel. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang berarti antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru.

Apabila berpedoman pada tabel lampiran II, koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,899$  berada pada interval 0,200 sampai dengan 0,399, interpretasinya menunjukkan korelasi positif yang rendah. Dengan demikian antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru menunjukkan korelasi positif yang rendah.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SDN 016 Kelesa Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu dapat diambil simpulan:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah telah menunjukkan kemampuannya dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam unit kerjanya.
2. Motivasi kerja guru akibat dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkannya terasa masih sangat rendah, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

Terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran:

1. Diharapkan kepada Kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuannya dalam memotivasi kerja guru guna tercapainya tujuan pendidikan nasional.
2. Kepada pihak Kandediknas agar senantiasa membina kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru di sekolah.
3. Kepada guru agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dalam usaha meningkatkan kemajuan pendidikan di daerah Kabupaten Siberida.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Moekijat, 2001, *Dasar-Dasar Motivasi*, Sumur, Bandung.
- Nazir, Mohammad, 2000, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pamidji, S. 2000, *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Somdang, 2001, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 1995, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soehardjono, 1981, *Kepemimpinan*, Sangkakala, Malang.
- Suharsimi, Arikunto, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1992, *Kepemimpinan Dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Zainun, Buchari, 1989, *Manajemen Dan Motivasi*, Balai Aksara Jakarta