

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar

Aisyah A.R.
Ramli Manarus
Hakimah Sidik

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan guru. Sampel berasal dari empat kecamatan di Kabupaten Muara Enim yang diambil dengan rumus Cohran berjumlah 100 orang guru dari 65 Sekolah Dasar. Data dianalisis dengan korelasi momen tangkar dan korelasi ganda. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan ini disarankan agar kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar.

Kata-kata kunci: supervisi, kepuasan kerja.

Kepala sekolah di sekolah dasar adalah pejabat yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk mencapai keberhasilan itu kepala sekolah harus melakukan kegiatan supervisi secara kontinu dan baik terhadap proses aktivitas belajar-mengajar yang dilakukan guru-guru, karena guru adalah orang yang langsung berhadapan dengan anak didik dan sekaligus sebagai penentu baik-buruknya hasil belajar.

Meskipun guru dapat dianggap sebagai penentu keberhasilan proses belajar, apabila kepala sekolah di SD tidak memberikan supervisi dengan baik kepada guru, hal itu akan dapat mempengaruhi hasil belajar anak. Dengan demikian berarti kepala sekolah adalah orang yang secara langsung atau tidak langsung

Aisyah A.R., Ramli Manarus, dan Hakimah Sidik adalah dosen FKIP Universitas Sriwijaya, Palembang.

menjadi penentu keberhasilan belajar anak. Mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan dan jenjang pendidikan sangatlah tergantung kepada pimpinan sekolah. Semakin sering kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru-guru, maka semakin baik pula kondisi dan hasil belajar-mengajar pada sekolah yang bersangkutan.

Kepala sekolah dan guru yang penuh dedikasi tentu saja dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam mencapai produktivitas kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja sehingga dapat membantu kelancaran tercapainya tujuan pendidikan tentu saja dibutuhkan bimbingan dan binaan dari atasan. Guru sebagai pelaksana operasional di sekolah mengemban tugas inti di sekolah, sedangkan pengelola lain diharapkan dapat berperan sebagai penunjang kelancaran tugas tersebut. Oleh karena itu usaha organisasi sekolah sebaiknya lebih banyak dipusatkan kepada pembinaan guru dalam tugas profesinya. Hal ini sangat penting karena masih banyak guru yang tidak mengetahui tentang dirinya dan lingkungannya.

Dikemukakan oleh Sahertian (1981) bahwa masih terdengar orang berbicara tentang merosotnya mutu pendidikan, guru-guru masih banyak masalah, masih ada guru yang memerlukan bantuan orang lain dan mengharapkan pengalaman belajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik, masih ada yang membutuhkan pengalaman untuk mengenal dan menilai hasil belajar, masih ada guru yang kurang puas dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa guru masih membutuhkan bantuan dari seseorang yang mempunyai kelebihan dalam hal ini adalah kepala sekolah sebagai supervisor. Bantuan supervisor merupakan salah satu faktor yang sangat efektif untuk meningkatkan kerja guru sebagai seorang pendidik. Tugas dan peranan supervisor di antaranya adalah memberi dorongan, membantu dan membina guru-guru. Supervisor dapat menciptakan suasana sedemikian rupa sehingga guru-guru merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan daya kreasinya dengan penuh tanggungjawab. Namun kenyataannya, supervisi di sekolah belum dilakukan secara efektif oleh kepala sekolah. Padahal supervisi yang efektif dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena tidak ada satu pekerjaan dalam pendidikan yang dapat mencapai tujuan tanpa supervisi, sekalipun tugasnya memiliki dedikasi yang tinggi, kepandaian dan keterampilan.

Pembinaan kepala sekolah sebagai supervisor kepada guru-guru adalah membantu guru-guru dalam pengembangan kurikulum, pengorganisasian pengajaran, pemenuhan fasilitas belajar, perencanaan dan pemerolehan bahan pengajaran sesuai dengan rancangan kurikulum, perancangan dan implementasi

dalam meningkatkan pengalaman belajar, pelaksanaan orientasi tentang suatu tugas atau cara baru dalam proses belajar-mengajar, pengkoordinasian antara kegiatan belajar-mengajar dengan kegiatan layanan yang lain, pengembangan hubungan dengan masyarakat, dan dalam pelaksanaan evaluasi.

Untuk merealisasikan peningkatan mutu dan perluasan pendidikan dasar dalam rangka mewujudkan dan memantapkan wajib belajar sebagaimana terutang dalam TAP MPR No. II/MPR/1983, maka Depdikbud Sumatera Selatan menyusun pedoman dan menyeragamkan format untuk kegiatan supervisi bagi penilik sekolah dasar. Buku petunjuk itu membahas: (1) aspek yang disupervisi meliputi sembilan aspek; (2) petugas dan wilayah kerja adalah mensupervisi kegiatan belajar-mengajar di SD; dan (3) waktu pelaksanaannya minimal dua kali sebulan (Madjid, 1987).

Usaha kepala sekolah sebagai supervisor dalam mewujudkan peningkatan mutu ini sudah banyak dilakukan pada setiap sekolah, di antaranya dengan mengadakan pemeriksaan terhadap guru dalam membuat persiapan mengajar, memasuki ruangan atau kelas sewaktu guru mengajar, observasi, diskusi, membantu guru dalam menganalisis kesulitan, membantu guru dalam merumuskan tujuan, dan penertiban operasional tugas-tugas yang disertai dengan tindakan pencegahan. Namun hingga saat ini masih terlihat tanda-tanda bahwa realitasnya belum memuaskan. Masih ada rasa ketidakpuasan terhadap kepala sekolah sebagai supervisor. Hal ini terlihat dari hasil wawancara peneliti dan angket pada waktu penelitian studi dampak tempat tinggal ke tempat kerja terhadap pegawai negeri di Palembang, yang salah satu sasarannya adalah pegawai Depdikbud yaitu guru. Masih langkanya guru-guru profesional adalah akibat sikap nilai dan kepribadian guru belum mendapat perhatian khusus. Dapat dilihat pula dari hasil diskusi panel tentang peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilaksanakan Kanwil Depdikbud Sumatera Selatan, bahwa sikap profesional guru di Sumatera Selatan masih memprihatinkan, karena kurangnya bimbingan, sehingga guru gagal menjadi tokoh identifikasi karena dalam jiwa dan diri mereka belum muncul motivasi untuk menjadi tenaga-tenaga yang profesional. Ini menunjukkan bahwa usaha-usaha yang telah dilakukan supervisor belum dapat sepenuhnya melakukan pengarahan, membimbing dan memberikan rasa kepuasan kepada guru-guru.

Agaknya ada faktor-faktor lain yang belum diperhatikan yang dapat mempengaruhi efektivitas supervisi. Sarwoto (1983) mengemukakan bahwa efektivitas dan efisiensi supervisi dipengaruhi oleh metode, fungsi manusia dan lingkungan. Demikian juga Purwanto mengemukakan bahwa mutu pendidikan

tergantung pada banyak faktor, di antaranya lingkungan, sarana, ketepatan kurikulum, standar penilaian, metode, pengelolaan kelas, kepuasan kerja, dan yang tidak kalah penting adalah unsur manusianya yaitu penilik, kepala sekolah, dan guru-guru serta tenaga kependidikan lainnya. Kutipan ini dapat membantu memahami bahwa keefektifan supervisi guru dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya cara pelaksanaan kerja, kemauan individu, cara-cara hubungan personel, pekerja itu sendiri, kepatuhan akan tugas, lingkungan kerja dan pencegahan terhadap terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Ternyata masih ada kelemahan untuk mencapai keberhasilan supervisi. Penelitian ini mencari sebab-sebab kelemahan sebagai umpan balik dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya supervisor dan guru-guru sekolah dasar.

Yang dimaksud dengan supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor untuk membantu guru dalam mengembangkan kegiatan profesional dengan jalan membandingkan pelaksanaan dengan rencana kerja, mengkoordinasikan, membimbing, menemukan dan menilai penyimpangan guna menentukan tingkat keberhasilan serta penegasan rencana selanjutnya dalam bidang instruksional. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan supervisi adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor untuk membantu guru mengembangkan kegiatan profesional dengan jalan membandingkan pelaksanaan dengan rencana, mengkoordinasikan, membimbing, mengarahkan, menemukan dan menilai penyimpangan-penyimpangan guna menentukan tingkat keberhasilan serta penegasan rencana selanjutnya sesuai dengan yang direncanakan.

Indikator-indikator yang digunakan adalah indikator yang diperkirakan benar-benar relevan dan sesuai dengan konteks penelitian ini, yakni: (1) perencanaan: meliputi penentuan apa yang akan dilakukan, penentuan waktu dan petunjuk lainnya, penentuan tujuan yang jelas dan tegas, penentuan informasi untuk pelaksanaan tugas, penentuan dalam mengembangkan kemungkinan tindakan dan pemecahan, penentuan tindak lanjut; (2) proses pelaksanaan, meliputi sasaran yang diobservasi, proses kerja/proses belajar-mengajar, teknik supervisi; (3) teknik dan pendekatan supervisi, meliputi teknik langsung dan teknik tidak langsung, pendekatan meliputi koreksi-koreksi, identifikasi, faktor penghambat dan penunjang; dan (4) tindak lanjut, meliputi usaha perbaikan dan usaha peningkatan motivasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar dari guru dalam belajar/mengajar. Kepuasan kerja menurut Hoy dan Miskel (1978) adalah pengalaman seseorang dalam kerjanya dan dicapai melalui pemenuhan kebutuhan

baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan fisiologis. Dipertegas oleh Smith, Kendal dan Hulin (1969) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapi individu, di antaranya perasaan gembira, semangat, gairah, dan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan sejauh mana kebutuhan telah terpenuhi. Rasa kepuasan itu dapat tercermin dari tindakan-tindakannya. McGroger yang dikutip Terry (1988) menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang terus menerus memiliki kebutuhan, secara kontinu melakukan usaha untuk memuaskannya. Kebutuhan setiap individu dapat dipenuhi melalui aneka cara dan usaha. Di antara usaha untuk memenuhi kebutuhan itu adalah dengan bekerja, dalam hal ini mengajar.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan guru tentang sejauh mana kebutuhan-kebutuhan itu terpenuhi berkat adanya pengalaman kerja sebagai guru. Terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan tercermin dari tindakan-tindakan dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Tindakan itu dapat berupa perasaan gembira, senang, gairah, dan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja/atasan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sejumlah variabel yang memungkinkan atasan (kepala sekolah) untuk memperkirakan timbulnya kepuasan kerja, di antaranya lingkungan kerja, tingkat pekerjaan, supervisi, sifat pekerjaan, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menurunkan beberapa indikator yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu : (1) kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai guru; (2) kepuasan kerja yang berkaitan dengan imbalan yang berbentuk material, meliputi gaji yang diterima sekarang dan gaji yang akan datang dan berbentuk non-material meliputi kesempatan mendapatkan pendidikan, kenaikan pangkat, pujian, teguran, dan penghargaan; (3) kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerjasama antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan guru lainnya; dan (4) kepuasan kerja yang berkaitan dengan lingkungan tempat kerja (sekolah) dan perlengkapan yang ada di sekolah.

Bertitik tolak dari uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: apakah ada hubungan positif yang signifikan antara perencanaan supervisi dari kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar; apakah ada hubungan positif yang signifikan antara proses pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar; apakah ada hubungan positif yang signifikan antara teknik pendekatan dengan kepuasan kerja guru sekolah

dasar; apakah ada hubungan positif yang signifikan antara tindak lanjut setelah adanya supervisi dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar; apakah ada hubungan positif yang signifikan antara perencanaan, proses, teknik dan pendekatan, dan tindak lanjut secara bersama-sama atau sejalan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar.

METODE

Penelitian ini bersifat survai dengan pendekatan *ex-post facto*. Populasinya adalah kepala sekolah dan guru sekolah dasar di kecamatan Gelumbang, Gunung Magang, Prabumulih Barat, dan Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan yang berjumlah 476 orang guru laki-laki dan 586 orang guru perempuan. Dengan menggunakan rumus Cohran, guru yang dijadikan sampel adalah guru kelas 4, 5, dan 6. Sampel sekolah dasar ditarik secara purposif, sedang sampel responden diambil dengan teknik rambang proporsional.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang perlu dikumpulkan yaitu data tentang kepuasan kerja guru, dan data tentang efektivitas supervisi. Data ini dikumpulkan dengan menggunakan seperangkat angket yang terdiri dari daftar isian atau pilihan untuk menjangkau data mengenai identitas responden, sikap responden terhadap kepuasan kerja, dan sistem supervisi kepala sekolah. Angket ini disusun berdasarkan skala Likert yang telah dimodifikasi. Selain itu juga dilakukan kajian dokumentasi.

Analisis data dilakukan dengan teknik statistik, yaitu analisis korelasi. Pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat adalah dengan teknik korelasi antar variabel yaitu: (1) variabel perencanaan tugas dengan kepuasan kerja guru; (2) variabel proses pelaksanaan tugas dengan kepuasan kerja guru; (3) variabel teknik pelaksanaan dan pendekatan supervisi dengan kepuasan kerja guru; dan (4) variabel tindak lanjut pelaksanaan tugas supervisi dengan kepuasan kerja guru. Koefisien korelasi variabel-variabel supervisi dengan kepuasan kerja guru dihitung dengan menggunakan rumus korelasi momen tangkar. Hipotesis ke-5 diuji dengan teknik analisis korelasi ganda.

HASIL

Dalam penelitian ini diajukan lima hipotesis, yakni: (1) terdapat hubungan positif antara pelaksanaan perencanaan supervisi dan kepuasan kerja guru; (2) terdapat hubungan positif antara proses pelaksanaan supervisi dan kepuasan kerja guru; (3) terdapat hubungan positif antara teknik pendekatan dan kepuasan

kerja guru; (4) terdapat hubungan positif antara tindak lanjut dan kepuasan kerja guru; dan (5) terdapat hubungan positif antara keempat indikator secara ber- sama-sama dan kepuasan kerja guru.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel kepuasan kerja dengan variabel perencanaan supervisi adalah 0,50, dengan koefisien determinan 0,25. Ini berarti bahwa sumbangan efektivitas variabel ini terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 25%. Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan perencanaan tersebut lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 0,05% atau $p < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel perencanaan supervisi dengan variabel kepuasan kerja.

Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel proses pelaksanaan supervisi adalah 0,76, dengan koefisien determinan 0,58. Ini berarti bahwa sumbangan efektivitas variabel ini terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 58%. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan pelaksanaan supervisi menunjukkan bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 0,05% atau $p < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel proses pelaksanaan supervisi dengan variabel kepuasan kerja.

Uji korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel teknik dan pendekatan supervisi menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,56, dengan koefisien determinan 0,31. Ini berarti bahwa sumbangan efektivitas variabel teknik dan pendekatan supervisi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 31%. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan teknik dan pendekatan supervisi menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05% atau $p < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel teknik dan pendekatan supervisi dengan variabel kepuasan kerja.

Koefisien korelasi variabel kepuasan kerja dengan variabel tindak lanjut supervisi adalah 0,63, dengan koefisien determinan 0,42. Ini berarti bahwa sumbangan efektivitas variabel tindak lanjut supervisi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 42%. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan tindak lanjut menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,63% atau $p < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel tindak lanjut supervisi dengan variabel kepuasan kerja.

Pengujian korelasi antara variabel perencanaan supervisi, proses pelaksanaan, teknik dan pendekatan, dan tindak lanjut supervisi secara bersama-sama

dengan variabel kepuasan kerja menghasilkan koefisien korelasi ganda sebesar 0,97, dengan koefisien determinan sebesar 0,94. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda antara kepuasan kerja dengan perencanaan, proses pelaksanaan, teknik dan pendekatan, dan tindak lanjut supervisi menunjukkan bahwa harga R hitung lebih besar dari R tabel pada taraf signifikansi 0,05% atau $p < 0,05$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel perencanaan, proses pelaksanaan, teknik dan pendekatan, tindak lanjut supervisi secara bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini juga dapat mengungkap bahwa perencanaan supervisi, proses pelaksanaan, teknik dan pendekatan, serta tindak lanjut memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap kepuasan kerja guru.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan perencanaan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. Hal ini berarti semakin baik (positif) perencanaan yang disusun akan semakin baik (positif) pelaksanaan supervisi dan sekaligus akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Perencanaan supervisi memberikan kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja guru, berarti faktor perencanaan dari kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian. Dengan demikian perencanaan supervisi yang baik akan dapat menimbulkan rasa senang, gembira, dan akhirnya menimbulkan perasaan puas terhadap supervisi kepala sekolah. Perencanaan atau standar adalah suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil dalam mencapai tujuan, sasaran, dan target yang telah ditentukan.

Uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara proses pelaksanaan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik (positif) proses pelaksanaan supervisi akan semakin baik (positif) pelaksanaan supervisi dan sekaligus akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Proses kerja supervisi memberikan kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja guru, berarti faktor proses pelaksanaan supervisi dari kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian. Dengan demikian proses pelaksanaan supervisi yang baik akan dapat menimbulkan rasa senang, gembira, dan akhirnya menimbulkan perasaan puas terhadap supervisi kepala sekolah. Sesuai dengan pendapat Sarwoto (1983), proses kerja biasanya mengikuti perencanaan, namun dalam hal ini teknik yang digunakan akan dapat melancarkan tugas dan menentukan keberhasilan supervisi.

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan teknik pendekatan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik (positif) perencanaan yang disusun akan semakin baik (positif) pelaksanaan supervisi dan sekaligus akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Teknik pendekatan supervisi memberikan kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja guru, berarti faktor teknik pendekatan dari kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian. Dengan demikian teknik dan pendekatan supervisi yang baik dan terencana akan dapat menimbulkan rasa senang, gembira, dan akhirnya menimbulkan perasaan puas terhadap supervisi kepala sekolah. Menurut Lubis (1985), pelaksanaan supervisi perlu menggunakan dua teknik pendekatan supervisi, yaitu teknik langsung dan teknik tidak langsung dari atasan kepada bawahan.

Uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tindak lanjut supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik (positif) tindak lanjut yang disusun akan semakin baik (positif) pelaksanaan supervisi dan sekaligus akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Tindak lanjut supervisi memberikan kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja guru, berarti faktor tindak lanjut supervisi yang dilakukan kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian. Dengan demikian tindak lanjut supervisi yang baik dan terencana akan dapat menimbulkan rasa senang, gembira, dan akhirnya menimbulkan perasaan puas terhadap supervisi kepala sekolah. Temuan dari hasil koreksi kiranya sangat diperlukan oleh semua guru guna memperbaiki dan meningkatkan fungsi supervisi.

Akhirnya, hasil uji hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan perencanaan, proses pelaksanaan, teknik pendekatan, dan tindak lanjut supervisi secara bersama-sama/serentak dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik (positif) perencanaan, proses kerja, teknik pendekatan, dan tindak lanjut yang dilakukan secara bersama-sama akan semakin baik (positif) pelaksanaan supervisi dan sekaligus akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Keempat sub-variabel yang ada dalam supervisi memberikan kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja guru, berarti keempat faktor sebagai tugas dari kepala sekolah perlu mendapatkan perhatian. Dengan demikian perencanaan, proses pelaksanaan, teknik pendekatan, dan tindak lanjut dari kepala sekolah sebagai supervisor akan dapat menimbulkan rasa senang, gembira, dan akhirnya menimbulkan perasaan puas terhadap supervisi atasannya/kepala sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan perencanaan, proses pelaksanaan, teknik pendekatan, dan tindak lanjut supervisi secara sendiri-sendiri dan/atau bersama-sama/serentak dengan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik (positif) perencanaan, proses kerja, teknik pendekatan, dan tindak lanjut yang dilakukan secara bersama-sama akan semakin baik (positif) pelaksanaan supervisi dan sekaligus akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Keempat sub-variabel yang ada dalam supervisi memberikan kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja guru

Saran

Sejalan dengan temuan yang telah disimpulkan di atas, disarankan agar para kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, dan membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnan, Said. 1981. Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Aparatur Departemen P dan K. *Analisis Pendidikan*.
- Ansyar, Mohamad. 1981. *A Study of Teachers and Student Perceptions Existing and Recommended Curriculum Goal and Practicer in West Sumatera*. Disertation. Bloomington: Indiana University.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesi Guru*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Clickman, C.D. 1981. *Developmental Supervision*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Cohran, W.G. 1974. *Sampling Techniques*. New Delhi: Eastern Private Limited.
- Daresh, J.C. 1989. *Supervision as A Proactive Process*. New York: Dodd Mead and Company.
- Davis, K., dan John, W.N. 1989. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Tokyo: McGraw-Hill, Inc.

- Desser, Gary. 1978. *Organization and Management: A Contingency Approach*. New York: Prentice-Hall.
- Forgus, R.H. 1976. *Perception*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Gibson, J.L., Cevich, J.M., dan Donnely, J.H. 1987. *Organization: Behavior, Structure and Process*. New York: Business Publication.
- Haris, Ben H. 1975. *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.
- Hoy, W.K., dan Cecil, Miskel, C.G. 1988. *Educational Administration, Theory Research and Practice*. New York: Random House.
- Madjid, Usman. 1987. *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Sekolah Dasar*. Palembang: Depdikbud Sumatera Selatan.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet A., dan Mataheru, Frans. 1981. *Prinsip-prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sarwoto. 1983. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Smith, Patricia C., Kendal, Lorne M., dan Hulin, Charless L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Recirement: A Strategy for Study Attitudes*. Chicago, Illinois: Rnd McNally and Company.
- Terry, G.R. 1988. *Principles of Management*. Alihbasa Winardi. Azaz-azaz Manajemen. Bandung: Alumni.