

KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH, IKLIM KERJA, DAN PEMAHAMAN KURIKULUM TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH

CONTRIBUTION OF PRINCIPAL SUPERVISION, WORKING CLIMATE, AND CURRICULUM UNDERSTANDING TOWARDS TEACHER PERFORMANCE OF MADRASAH ALIYAH

S u p a r d i

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN "SMH" Banten

e-mail: Supardi_ahalim@yahoo.com

Naskah diterima tanggal: 26/11/2013; Dikembalikan untuk revisi tanggal: 24/02/2014; Disetujui tanggal: 05/02/2014

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan survei dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 200 orang guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan area sampling, proporsional sampling, dan random sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket dan tes pilihan ganda. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara: 1) supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, peningkatan supervisi kepala madrasah akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru; 2) iklim kerja terhadap kinerja guru, peningkatan iklim kerja akan diikuti oleh peningkatan terhadap kinerja guru; 3) pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru, peningkatan pemahaman kurikulum akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru; dan 4) supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru, peningkatan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru, supervisi kepala madrasah, iklim kerja, pemahaman kurikulum

Abstract: The objective of this study is to know the contribution of principal supervision, job climate, and curriculum understanding to teacher performance. The research method is a survey with correlational approach. The research sample is 200 teachers. Sampling technique are with area sampling, proportional sampling, and random sampling. The research instrument was a questionnaire and multiple-choice tests. Data analysis using descriptive statistics and inferential statistics. The study reveals that there are positive and significant correlation between: 1) principal supervision to teacher performance, improvement of principal supervision will be followed by improvement to teacher performance; 2) working climate to teacher performance, improvement of working climate will be followed by improvement to teacher performance; 3) curriculum understanding with teacher performance, improvement of curriculum understanding will be followed by improvement to teacher performance; and 4) principal supervision, working climate, and curriculum understanding to teacher performance, improvement of principal supervision, working climate and curriculum understanding will be followed by improvement to teacher performance.

Keywords: teacher performance, principal supervision, working climate, curriculum understanding

Pendahuluan

Mutu pendidikan di sekolah dan madrasah secara umum masih rendah. Sementara itu, kondisi perkembangan madrasah sekarang ini juga masih menjadi masalah, seperti: 1) kemampuan pengelolaan manajemen belum seperti yang diharapkan; 2) tingkat pendidikan guru kebanyakan belum sepadan dengan persyaratan yang ditetapkan dan kemampuan metodologi masih rendah; dan 3) kemampuan pembelajaran guru madrasah kebanyakan masih menekankan pada pengenalan konsep yang bersifat kognitif dan belum menekankan pada perilaku beragama, etika sosial dan akhlak mulia (Azizi dan Saleh, 2004).

Hasil penelitian yang dilakukan di Jawa Barat mengenai kinerja guru madrasah menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan kepala madrasah di Jawa Barat yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; 2) Supervisi akademik yang dilaksanakan kepala madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,3% dan sisanya 44,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; 3) Budaya organisasi madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik; 4) Kinerja guru madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik (Afifudin, 2007).

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah belum begitu efektif. Budaya dan iklim kerja yang ada di madrasah belum begitu kondusif dan positif. Demikian pula kinerja guru juga belum optimal.

Lebih lanjut, Supriadi (1998) mengungkapkan bahwa: "mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar peserta didik sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34% pada negara sedang berkembang, dan 36% pada negara industri. Ini berarti peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat dominan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang profesional,

berkualitas dan memenuhi kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala madrasah melalui supervisi. Menurut Marks dkk. (1991), salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah. Ahli lain, Peter (1994) menyatakan bahwa: rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi. Karena kebanyakan waktu supervisor dipergunakan untuk persoalan administratif di sekolah (Sergiovani & Starrat, 1993).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru ialah iklim kerja fisik dan nonfisik. Madrasah yang memiliki lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Oleh karena itu, madrasah yang efektif selalu menciptakan iklim madrasah yang aman, nyaman tertib melalui pengupayaan faktor-faktor yang dapat menumbuhkembangkan iklim tersebut.

Begitu pula pemahaman guru terhadap kurikulum turut mempengaruhi kinerja guru. Kurikulum perlu diimplementasikan secara baik oleh guru. Perlu diperhatikan bahwa implementasi kurikulum semua tergantung kepada kreativitas, kecakapan, kesungguhan, dan ketekunan guru (Sukmadinata, 2004). Adapaun menurut Surya (2004), dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial. Pemahaman guru dalam implementasi kurikulum di Indonesia mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: 1) seberapa besar tingkat kinerja guru, supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum guru; 2) apakah terdapat kontribusi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru?; 3) apakah terdapat kontribusi iklim kerja terhadap

kinerja guru?; 4) apakah terdapat kontribusi pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru?; 5) apakah terdapat kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

Mengacu kepada rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis: 1) tingkat kinerja guru, supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum guru; 2) kontribusi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru?; 3) kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru?; 4) kontribusi pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru?; 5) kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

Kajian Literatur

Kinerja Guru

Teori kinerja yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah teori Gibson. Menurut teori ini ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis (Gibson, dkk. 1985).

Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional, dan psikologis sebagai berikut: 1) Variabel individual, terdiri atas: (a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, (b) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, dan (c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin; 2) Variabel organisasional, terdiri atas: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, dan (d) struktur; 3) Variabel psikologis, terdiri atas: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi (Gibson, dkk. 1985).

Instrumen sebagai Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1982). Tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran meliputi: 1) persiapan pembelajaran; 2) pelaksanaan pembelajaran; dan 3) hubungan antarpribadi (Harahap, 1983). Alat ukur ini bersifat *generic essential* yang terdiri atas tiga macam: 1) lembar penilaian perencanaan pembelajaran; 2) lembar penilaian kemampuan pembelajaran; dan 3) lembar penilaian hubungan antarpribadi (Bafadal, 1992).

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang meliputi kemampuan: 1) menyusun rencana dan program pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) mengadakan hubungan antarpribadi; 4) melaksanakan penilaian hasil belajar; 5) melaksanakan program pengayaan; dan 6) melaksanakan program remedial.

Supervisi Kepala Madrasah

Kerangka teori supervisi yang dipakai berdasarkan model yang memberi penekanan pada tiga aspek utama supervisi pembelajaran, yaitu pengembangan kurikulum, observasi, dan pengembangan profesionalisme guru (Glickman, Gordon, dan Ross-Gardon, 1998). Model ini menyatakan bahwa pengetahuan, kemahiran interpersonal dan kemahiran teknikal merupakan prasyarat yang perlu ada pada seseorang supervisor. Dengan demikian, supervisor berfungsi ke arah supervisi pembelajaran sebagai pengembangan, yaitu melalui tugasnya dalam aspek pengembangan kurikulum, observasi dan pengembangan profesionalisme guru. Aspek-aspek ini diselaraskan dengan tujuan madrasah dan kebutuhan-kebutuhan guru yang akhirnya akan menghasilkan peningkatan pembelajaran peserta didik.

Supervisi kepala madrasah yang dimaksudkan dalam penelitian ini, yaitu segala kegiatan pemberian arahan dan bantuan, dengan cara membimbing secara langsung kepada guru meliputi: 1) pengembangan kurikulum; 2) observasi; dan 3) pengembangan profesional guru.

Iklim Kerja

Salah satu teori yang melandasi iklim kerja, yaitu teori/model lingkungan. Teori lingkungan dikemukakan oleh Tagiuri dan Litwin (1968). Teori ini mengemukakan bahwa iklim yang terdapat dalam suatu organisasi, termasuk di madrasah yang membentuk iklim kerja, terdiri atas: a) ekologi, merujuk pada aspek fisik dan material sebagai faktor iklim sekolah/belajar (*input*), contohnya: ukuran, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi, kursi dan meja, papan tulis, dan lain-lain kemudahan

dalam aktivitas organisasi; b) *miliu*, merujuk pada dimensi sosial dalam organisasi (proses), contohnya apa dan siapa mereka dalam organisasi madrasah, yaitu dari segi bangsa, etnis, gaji guru (*salary level of teacher*), sosio ekonomi peserta didik, tingkat pendidikan guru, moral dan motivasi orang dewasa (orang tua peserta didik, keluarga), tahap kepuasan kerja, dan peserta didik yang berada di madrasah tersebut; c) sistem sosial dalam organisasi, menunjuk pada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, paten komunikasi di kalangan anggota organisasi (*who talk to whom about what*); dan d) budaya madrasah, merujuk pada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi (*the way we do things around here*) (dalam Halpin dan Croft; 1963).

Iklim kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan, dan kepala madrasah, meliputi: 1) guru-guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan; 2) guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; 3) kepala madrasah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian; dan 4) peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh.

Pemahaman Kurikulum

Guru memiliki tugas pembelajaran yang interdependensi dalam lima perangkat tugas guru, yaitu: 1) menyeleksi kurikulum; 2) mendiagnosis kesiapan, gaya, dan minat peserta didik; 3) merancang program; 4) merencanakan pengelolaan kelas; dan 5) melaksanakan pembelajaran di kelas (Bafadal, 1992).

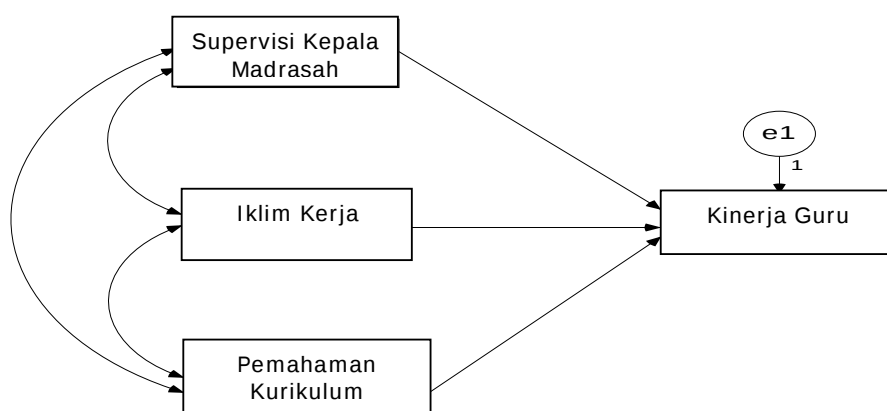
Kedudukan guru sangat penting dalam implementasi dan pengembangan kurikulum. Salah satu indikator keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugas, yaitu dapatnya guru itu menjabarkan, memperluas, menciptakan relevansi kurikulum dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Nurdin dan Usman, 2002).

Pemahaman kurikulum yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan kemampuan menerangkan, mengklasifikasikan, mengembangkan, memperluas dan mengimplementasikan kurikulum yang meliputi: 1) komponen kurikulum; 2) pengembangan kurikulum; dan 3) implementasi kurikulum.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu survei dengan pendekatan korelasional. Menurut Supranto (1997), dalam survei tidak ada perubahan yang dilakukan terhadap variabel-variabel tertentu, meneliti seperti apa adanya, sehingga tidak terjadi perubahan lingkungan. Tidak ada variabel yang dikontrol, bersifat deskriptif, untuk menguraikan suatu keadaan. Penelitian korelasi bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasar koefisien korelasi (Suryabrata, 1992).

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas, yaitu supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum, serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Konstelasi hubungan antara keempat variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi DKI Jakarta. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 orang. Penetapan sampel mengacu pada pendapat Singarimbun dan Efendi (1989) bahwa sampel besar yang distribusinya normal adalah sampel > 30 kasus, dan apabila dianalisis data yang dipakai adalah teknik korelasi, maka sampel yang harus diambil minimal 30 kasus. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Arikunto (1998), bahwa jika jumlah sampelnya besar dapat diambil sebagai sampel dengan 20-25% atau lebih atau dengan mengukur setidaknya-tidaknya: 1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana; 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan setiap obyek, karena menyangkut sedikitnya data; dan 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *area sampling*, *proportional sampling*, dan *random sampling*. Teknik sampling area atau sampel wilayah merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil wakil dari setiap wilayah yang terdapat dalam populasi (Arikunto, 1998). Teknik pengambilan sampel proporsional ialah pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek masing-masing strata atau wilayah" (Arikunto, 1998). Sugiarto dkk. (2003) menyatakan, metode pengambilan sampel *random sampling* adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi dengan cara sedemikian rupa, sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel. Sebaran sampel Jakarta Selatan 53 orang, Jakarta Utara 9 orang, Jakarta Pusat 12 orang, Jakarta Barat 45 orang, dan Jakarta Timur 81 orang.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2009 hingga bulan Mei 2010. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dikembangkan dalam bentuk pernyataan. Instrumen kinerja guru meliputi indikator-indikator: 1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran; 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi; 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar; 5) kemampuan melaksanakan program pengayaan; dan 6) kemampuan melaksanakan program remedial.

Instrumen supervisi kepala madrasah meliputi indikator-indikator: 1) pengembangan kurikulum; 2) observasi; dan 3) pengembangan profesional guru. Adapun instrumen iklim kerja meliputi indikator-indikator: 1) guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki keyakinan; 2) guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; 3) kepala madrasah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian; dan 4) peserta didik merasa nyaman dan belajar dengan sungguh-sungguh. Instrumen pemahaman kurikulum meliputi indikator-indikator: 1) pemahaman terhadap komponen kurikulum; 2) pengembangan kurikulum; dan 3) implementasi kurikulum.

Teknik pengumpulan data untuk variabel kinerja guru, supervisi kepala madrasah dan iklim kerja menggunakan angket skala grafis (*rating scale*) (Sukmadinata, 2005) dengan 5 kategori alternatif tanggapan yang disesuaikan dengan pernyataan. Adapun untuk variabel pemahaman kurikulum menggunakan tes dengan bentuk soal pilihan ganda dengan satu pilihan jawaban benar dan empat pengecoh, dengan jumlah soal sebanyak 40 butir. Analisis data menggunakan statistika deskriptif, berupa persentase secara kuantitatif untuk mendeskripsikan tingkat kinerja guru, supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum. Statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Statistik inferensial yang digunakan korelasi sederhana dan ganda serta regresi sederhana dan ganda. Jawaban atas hipotesis penelitian menggunakan uji korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Pengolahan data dengan bantuan komputer menggunakan program *Excel* dan program *SPSS*.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) terdapat hubungan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru; 2) terdapat hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat hubungan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru; dan 4) terdapat hubungan supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diuraikan deskripsi data masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

Deskripsi Data

Tingkat kinerja guru, supervisi kepala madrasah, dan pemahaman kurikulum dapat dilihat pada Tabel 1, 2, 3 dan 4.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru 2 orang (1,00%) berada pada kategori sangat minimum; 3 orang (1,50%) berada pada kategori minimum; 6 orang (3,00%) berada pada kategori sangat tidak baik; 17 orang (8,50%) berada dalam kategori tidak baik; 42 orang (21,00%) berada dalam kategori kurang baik; 60 orang (30,00%) berada dalam kategori cukup baik; 32 orang (16,00%) berada dalam kategori

baik, 30 orang (15,00%) berada dalam kategori sangat baik; dan 8 orang (4,00%) berada dalam kategori sempurna. Persentase kategori cukup baik, baik, sangat baik dan sempurna mencapai 65%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta adalah baik.

Secara garis besar perbedaan tingkat kinerja guru di atas disebabkan oleh dua faktor, yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menurut As'ad (2004) menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya.

Kinerja guru secara keseluruhan memang baik. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
1	146 – 156	2	1.00	Sangat minimum
2	157 – 167	3	1.50	Minimum
3	168 – 178	6	3.00	Sangat tidak baik
4	179 – 189	17	8.50	Tidak baik
5	190 – 200	42	21.00	Kurang baik
6	201 – 211	60	30.00	Cukup baik
7	212 – 222	32	16.00	Baik
8	223 – 233	30	15.00	Sangat baik
9	234 – 244	8	4.00	Sempurna
Jumlah		200	100	

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Madrasah

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	159 – 166	2	1.00	Sangat minimum
2	167 – 174	12	6.00	Minimum
3	175 – 182	19	9.50	Sangat tidak baik
4	183 – 190	44	22.00	Tidak baik
5	191 – 198	52	26.00	Kurang baik
6	199 – 206	33	16.50	Cukup baik
7	207 – 214	21	10.50	Baik
8	215 – 222	15	7.50	Sangat baik
9	159 – 166	2	1.00	Sempurna
Jumlah		200	100	

Djamarah (1994) dan Samana (1994) bahwa seorang guru harus memiliki kinerja yang baik, yaitu di antaranya adalah menguasai bahan ajar.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat supervisi kepala madrasah menurut persepsi guru 2 orang (1,00%) berada pada kategori sangat minimum; 12 orang (6,00%) berada pada kategori minimum; 19 orang (9,00%) berada pada kategori sangat tidak baik; 44 orang (22,00%) berada dalam kategori tidak baik; 52 orang (26,00%) berada dalam kategori kurang baik; 33 orang (16,50%) berada dalam kategori cukup baik, 21 orang (10,50%) berada dalam kategori baik, 15 orang (7,50%) berada dalam kategori sangat baik; dan 2 orang (1,00%) berada dalam kategori sempurna. Persentase kategori cukup baik, baik, sangat baik, dan sempurna mencapai 35%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa supervisi kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta adalah kurang baik.

Supervisi kepala madrasah yang masih kurang baik sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Peter (2004), Rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi. Mengapa demikian? Menurut Sergiovani & Starrat (1993), hal tersebut Karena kebanyakan waktu supervisor dipergunakan untuk persoalan administratif di sekolah".

Supervisi kepala madrasah yang kurang baik perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Menurut Hadis (2005), layanan supervisi yang diberikan kepala sekolah kepada guru di sekolah, memiliki

peran strategis dalam mengangkat citra mutu pendidikan di Indonesia.

Tingkat supervisi kepala madrasah yang kurang baik berbeda dari hasil penelitian pada madrasah aliyah di Jawa Barat. Tingkat supervisi kepala Madrasah Aliyah se Jawa Barat yang termasuk dalam klasifikasi sangat baik dan baik mencapai 55,8% (Afifudin, 2007).

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat iklim kerja di madrasah menurut persepsi guru, yaitu 2 orang (1,00%) berada pada kategori sangat minimum; 11 orang (5,50%) berada pada kategori minimum; 13 orang (6,50%) berada pada kategori sangat tidak baik; 24 orang (12,00%) berada dalam kategori tidak baik, 46 orang (23,00%) berada dalam kategori kurang baik; 42 orang (20,50%) berada dalam kategori cukup baik, 23 orang (11,50%) berada dalam kategori baik, 16 orang (8,00%) berada dalam kategori sangat baik; dan 22 orang (11,00%) berada dalam kategori sempurna.

Persentase kategori cukup baik, baik, sangat baik dan sempurna mencapai 51%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa iklim kerja di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta adalah baik. Tingkat iklim kerja yang baik didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat iklim organisasi madrasah mencapai 83,95% dan termasuk dalam kategori sangat kondusif (Muslim, 2004). Menurut Pidarta (1995) iklim kerja yang kondusif di sekolah dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) penempatan personalia; 2) pembinaan antarhubungan; 3) dinamisasi dan penyelesaian konflik; 4) pe-

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Iklim Kerja

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Reatif (%)	Kategori
1	59 – 66	4	2.00	Sangat minimum
2	67 – 74	11	5.50	Minimum
3	75 – 82	13	6.50	Sangat tidak baik
4	83 – 90	24	12.00	Tidak baik
5	91 – 98	46	23.00	Kurang baik
6	99 – 106	41	20.50	Cukup baik
7	107 – 114	23	11.50	Baik
8	115 – 122	16	8.00	Sangat baik
9	123 – 130	22	11.00	Sempurna
Jumlah		200	100	

manfaat informasi, dan 5) peningkatan hubungan kerja. Iklim yang sehat di madrasah akan tercipta apabila kepala madrasah melakukan hal-hal sebagai berikut: 1) menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman, yaitu: aman, bersih, sehat, tertib, rindang/sejuk, dan indah; 2) menciptakan situasi kerja yang kondusif yaitu: keakraban, kebersamaan, semangat kerja yang tinggi, dan kerasan di sekolah; 3) menciptakan ruang kerja yang bersih dan nyaman, yaitu: ruang kantor, ruang teori, ruang praktek, ruang perpustakaan, fasilitas umum/WC, kantin dan lain-lain (Pidarta, 1995).

Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat pemahaman kurikulum oleh guru di madrasah 9 orang (4,50%) berada pada kategori sangat minimum; 16 orang (8,00%) berada pada kategori minimum; 24 orang (12,00%) berada pada kategori sangat tidak baik; 24 orang (12,00%) berada dalam kategori tidak baik, 25 orang (12,50%) berada dalam kategori kurang baik; 32 orang (16,00%) berada dalam kategori cukup baik, 27 orang (13,50%) berada dalam kategori baik, 12 orang (11,00%) berada dalam kategori sangat baik; dan 21 orang (10,00%) berada dalam kategori sempurna.

Persentase kategori cukup baik, baik, sangat baik, dan sempurna mencapai 50,50%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemahaman guru terhadap kurikulum di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta adalah kurang baik.

Tingkat kurikulum kurang baik selaras dengan hasil penelitian yang menyatakan, bahwa realita yang terjadi di lapangan, masih ada guru yang belum mengetahui dan paham tentang KTSP di

sekolah sendiri (Budiaman dan Andaryati, 2007). Oleh karena penyusunan KTSP memerlukan penelitian dan kecermatan, khususnya dalam pembuatan silabus pembelajaran, sehingga diperoleh data bahwa penyusunan KTSP memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi.

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Data

Pengujian persyaratan normalitas data menunjukkan variabel X_1 (supervisi kepala sekolah) atas variabel Y (kinerja guru) $a_{hitung} < D_{tabel}$ ($0,023 < 0,12$). Variabel X_2 (iklim kerja) atas variabel Y (kinerja guru) $a_{hitung} < D_{tabel}$ ($0,043 < 0,12$). Variabel X_3 (pemahaman kurikulum) atas variabel Y (kinerja guru) $a_{hitung} < D_{tabel}$ ($0,11 < 0,12$). Dapat disimpulkan bahwa data variabel X_1 (supervisi kepala madrasah), data variabel X_2 (iklim kerja) dan data variabel X_3 (pemahaman kurikulum) serta data variabel Y (kinerja guru) berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Data

Pengujian persyaratan homogenitas menunjukkan variabel X_1 (supervisi kepala sekolah) atas variabel Y (kinerja guru) $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ ($56,52 < 79,1$). Variabel X_2 (iklim kerja) atas variabel Y (kinerja guru) $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ ($77,81 < 88,40$). Variabel X_3 (pemahaman kurikulum) atas variabel Y (kinerja guru) $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ ($42,03 < 44,8$). Dapat disimpulkan, bahwa varian data variabel X_1 (supervisi kepala madrasah), varian data variabel X_2 (iklim kerja) dan varian data variabel X_3 (pemahaman kurikulum) atas varian data variabel Y (kinerja guru) homogen.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Pemahaman Kurikulum

Nomor	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
1	13 – 15	9	4.50	Sangat minimum
2	16 – 18	16	8.00	Minimum
3	19 – 21	24	12.00	Sangat tidak baik
4	22 – 24	24	12.00	Tidak baik
5	25 – 27	25	12.50	Kurang baik
6	28 – 30	32	16.00	Cukup baik
7	31 – 33	27	13.50	Baik
8	34 – 36	22	11.00	Sangat baik
9	37 – 39	21	10.50	Sempurna
Jumlah		200	100	

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier tidaknya kontribusi antara variabel bebas supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum dengan variabel terikat kinerja guru. Hal ini dilakukan mengingat analisis statistik parametrik mensyaratkan uji linieritas untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah terdapat hubungan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, ada empat persamaan regresi yang harus diuji kelinieritasannya dan keberartian masing-masing. Pada tabel 5, 6, 7 dan 8 disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinieritasan dan keberartian kinerja guru (Y) atas supervisi kepala madrasah (X_1), kinerja guru (Y) atas iklim kerja (X_2), kinerja guru (Y) atas pemahaman kurikulum (X_3).

Hasil perhitungan persamaan regresi kinerja guru (Y) atas supervisi kepala Madrasah (X_1) $\hat{Y} = 27,48 + 0,91X_1$. Tabel 5 dapat dilihat bahwa F_{hitung} dengan db (146:52) pada taraf signfikansi 5% adalah 1,72 dengan F_{hitung} diperoleh 1,47. Ternyata $F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$ ($1,47 < 1,72$), maka bentuk regresi Y atas X_1 adalah linier. Dapat disimpulkan persamaan regresi $\hat{Y} = 27,48 + 0,91X_1$ adalah linier. Selanjutnya, untuk uji keberartian regresi F_{tabel} dengan dk (1:198) pada taraf signifikansi 5% adalah 6,76, adapun F_{hitung} yang diperoleh 213,32.

Ternyata, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($213,32 > 6,76$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya berarti.

Hasil perhitungan persamaan regresi kinerja guru (Y) atas iklim kerja (X_2) $\hat{Y} = 134,29 + 0,72X_2$. Tabel 6 dapat dilihat bahwa F_{tabel} dengan db (52:146) pada taraf signfikansi 5% adalah 1,72 adapun F_{hitung} diperoleh 1,47. Ternyata, $F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$ ($1,47 < 1,72$), maka bentuk regresi Y atas X_2 adalah linier. Dapat disimpulkan persamaan regresi $\hat{Y} = 134,29 + 0,72X_2$ adalah linier. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi F_{tabel} dengan dk (1:198) pada taraf signifikansi 5% adalah 6,76, adapun F_{hitung} yang diperoleh 213,32. Ternyata, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($213,32 > 6,76$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya berarti.

Hasil perhitungan persamaan regresi kinerja guru (Y) atas pemahaman kurikulum (X_3) $\hat{Y} = 165,10 + 1,50X_3$. Tabel 7 dapat dilihat bahwa F_{tabel} dengan db (52:146) pada taraf signfikansi 5% adalah 1,72 adapun F_{hitung} diperoleh 1,47. Ternyata, $F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$ ($1,47 < 1,72$), maka bentuk regresi Y atas X_3 adalah linier. Dapat disimpulkan persamaan regresi $\hat{Y} = 165,10 + 1,50X_3$ yaitu linier. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi F_{tabel} dengan dk (1:198) pada taraf signifikansi 5% adalah 6,76, adapun F_{hitung} yang diperoleh 126,38. Ternyata, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($126,38 > 6,76$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya berarti.

Tabel 5 Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi $\hat{Y} = 27,48 + 0,91X_1$

Sumber Varians	Db	JK	RJK	Fh	Ft	
					0,01	0,05
Total	200	8539386				
Regresi (a)	1	8484728				
Regresi (b)	1	28477.862	28477.862	213,32**	3,89	6,76
Sisa	198	26433.133	133.501			
Tuna Cocok	52	9078.285	174.582	1.47 ^{ns}	1,44	1,72
Galat	146	17354.848	118.869			

Keterangan:

Db = Derajat kebebasan

JK = Jumlah kuadrat

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat

Fh = F_{hitung} (hasil perhitungan uji F)

Ft = F_{tabel} (nilai tabel F sebagai pembanding terhadap F_{hitung})

Tabel 6 Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi $\hat{y} = 134,29 + 0,72X_2$

Sumber Varians	Db	JK	RJK	Fh	Ft	
					0,01	0,05
Total	200	8539386				
Regresi (a)	1	8484728				
Regresi (b)	1	29935.942	29935.942	237,29**	3,89	6,76
Sisa	198	24975.053	126.137			
Tuna Cocok	52	9078.285	174.582			
Galat	146	17354.848	118.869	1.47 ^{ns}	1,47	1,72

Keterangan:

Db = Derajat kebebasan

JK = Jumlah kuadrat

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat

Fh = F_{hitung} (hasil perhitungan uji F)Ft = F_{tabel} (nilai tabel F sebagai pembanding terhadap F_{hitung})Tabel 7 Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi $\hat{y} = 165,10 + 1,50X_3$

Sumber Varians	Db	JK	RJK	Fh	Ft	
					0,05	0,01
Total	200	8539386				
Regresi (a)	1	8484728				
Regresi (b)	1	21394.200	21394.200	126,38**	3,89	6,76
Sisa	198	33516.795	169.277			
Tuna Cocok	52	28477.862	174.582			
Galat	146	9078.285	118.869	1,47 ^{ns}	1,47	1,72

Keterangan:

Db = Derajat kebebasan

JK = Jumlah kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Fh = F_{hitung} (Hasil perhitungan uji F)Ft = F_{tabel} (Nilai tabel F sebagai pembanding terhadap F_{hitung})

Hasil perhitungan persamaan regresi kinerja guru (Y) atas supervisi kepala madrasah (X_1), iklim kerja (X_2), dan pemahaman kurikulum (X_3) $\hat{y} = 90,55 + 0,30X_1 + 0,38X_2 + 0,69X_3$. Tabel 8 dapat dilihat bahwa untuk uji keberartian regresi F_{tabel}

dengan dk (1:3:196) pada taraf signifikansi 5% adalah 3,88, sedangkan F_{hitung} yang diperoleh 115,91. Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,91 > 3,8$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya berarti.

Tabel 8 Analisis Varians Regresi Linear Jamak $\hat{Y} = 90,55 + 0,30X_1 + 0,38X_2 + 0,69X_3$

Sumber Varians	Db	JK	RJK	Fh	Ft	
					0,05	0,01
Total	200	8539386				
Regresi (a)	1	8484728				
Regresi (b/a)	3	35117.223	11705.741	115,91**	2,65	3,88
Sisa	196	19793.772	100.989			

Keterangan:

Db = Derajat kebebasan

JK = Jumlah kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Fh = F_{hitung} (Hasil perhitungan uji F)

Ft = F_{tabel} (Nilai tabel F sebagai pembandingan terhadap F_{hitung})

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik korelasi *product moment Pearson*.

Hipotesis pertama, yang diuji yaitu terdapat hubungan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kekuatan hubungan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,720. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 16,79. Adapun t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$; dk = 198 didapat harga $t_{tabel} = 2,33$. Dengan demikian, hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru terbukti. Selanjutnya, diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y. Koefisien determinasi X_1 dengan Y sebesar $(r_{y1})^2 = (0,720)^2 = 0,5184$, ini berarti, bahwa setara dengan 51,84%. Dengan demikian, sumbangan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 51,84%. Uji regresi menunjukkan linieritas dengan model persamaan regresi $\hat{Y} = 27,84 + 0,91X_1$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan supervisi kepala madrasah satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,91 pada konstanta 27,84.

Adanya kontribusi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: "terdapat

hubungan supervisi kepala sekolah dengan manajemen kelas guru, di mana manajemen kelas merupakan aspek dari kinerja guru" (Kamil, 1999). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah menentukan variasi kegiatan manajemen kelas sebesar 36,8%. Adapun manajemen kelas pada dasarnya merupakan bagian dari kinerja yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Hipotesis kedua, yang diuji yaitu terdapat hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru. Kekuatan hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,738. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 15,35. Adapun t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$; dk = 198 diperoleh harga $t_{tabel} = 2,33$. Dengan demikian, hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja guru terbukti. Selanjutnya, diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y. Koefisien determinasi X_2 dengan Y sebesar $(r_{y2})^2 = (0,738)^2 = 0,5446$, ini berarti bahwa setara dengan 54,46%. Dengan demikian, sumbangan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 54,46%. Uji regresi menunjukkan linieritas dengan model persamaan regresi $\hat{Y} = 134,29 + 0,72X_2$. Dengan demikian, setiap peningkatan iklim kerja satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,72 pada konstanta 134,29.

Adanya kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2007) terhadap guru SMA di Jakarta Selatan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim kerja dengan efektivitas kerja guru berdasarkan perhitungan koefisien korelasi $r_{23} = 0,356$ pada taraf $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$ adalah signifikan. Dengan demikian, setiap perubahan efektivitas kerja guru dipengaruhi iklim kerja, dan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru $p_{23} = 0,127$, $> 0,005$, yang berarti bahwa efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim kerja.

Hipotesis ketiga yang diuji, yaitu terdapat hubungan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru. Kekuatan kontribusi pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y3} sebesar $= 0,624$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 11,20. Adapun t_{tabel} pada $\alpha = 0,01$; dk = 198 didapat harga $t_{tabel} = 2,33$. Dengan demikian, hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat hubungan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru terbukti. Selanjutnya, diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y. Koefisien determinasi X_3 dengan Y sebesar $(r_{y3})^2 = (0,624)^2 = 0,3894$. Ini setara dengan 38,94%. Dengan demikian, sumbangan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru sebesar 38,94%. Uji regresi menunjukkan linieritas dengan persamaan regresi $\hat{y} = 165,10 + 1,50X_3$. Dengan demikian, setiap peningkatan pemahaman kurikulum satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 1,50 pada konstanta 165,10.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya kontribusi pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru sesuai dengan pandangan yang menyatakan, bahwa bagaimanapun kinerja guru dalam implementasi kurikulum tergantung pemahaman guru terhadap kurikulum. Implementasi kurikulum semua tergantung kepada kreativitas, kecakapan, kesungguhan, dan ketekunan guru (Sukmadinata, 2004). Oleh karena itu, dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada

tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial (Surya, 2004).

Hipotesis keempat, yang diuji yaitu terdapat hubungan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kekuatan hubungan supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi R_{y123} sebesar $= 0,800$. dengan uji F, diperoleh $F_{hitung} = 115,91$, adapun F_{tabel} db (1:3.196) didapat F_{tabel} sebesar 3,88. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru terbukti. Selanjutnya, diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y. Koefisien determinasi X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dengan Y sebesar R_{y123} sebesar $= (0,800)^2 = 0,6400$. Hal ini berarti setara dengan 64%. Dengan demikian, sumbangan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 64%. Uji regresi menunjukkan linieritas dengan persamaan regresi $\hat{y} = 90,55 + 0,30X_1 + 0,38X_2 + 0,69X_3$. Dengan demikian, setiap peningkatan supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama satu satuan akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 1,75 pada konstanta 90,55.

Adanya kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru didukung oleh beberapa kajian. Hubungan iklim kerja dengan kinerja guru ditunjukkan oleh hasil kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme dan kinerja guru SMA 1, 5, 9, dan 14 Kota Makassar dilihat dari perspektif masukan (*input*) lingkungan, yaitu mencakup faktor-faktor: 1) kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis; 2) iklim kerja di sekolah kondusif; 3) dukungan positif dari anggota keluarga di rumah terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah; 4) Komite sekolah; 5) peserta didik; 6) masyarakat dan pemerintah; dan 7) dukungan berbagai sumber daya pendidikan lainnya dari pemangku ke-

pentingan pendidikan di sekolah (Nurhayati, 2006).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan analisis deskriptif dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut. Tingkat kinerja guru, supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum berada pada kategori sangat minimum; kategori minimum; kategori sangat tidak baik; kategori tidak baik, kategori kurang baik; cukup baik, kategori baik, kategori sangat baik; dan kategori sempurna. Secara keseluruhan, tingkat kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta baik; tingkat supervisi kepala madrasah yaitu kurang baik; tingkat iklim kerja adalah baik; dan tingkat pemahaman kurikulum baik.

Supervisi kepala madrasah memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, supervisi kepala madrasah memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap supervisi kepala madrasah akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, supervisi kepala madrasah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Iklim kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, iklim kerja memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap iklim kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, iklim kerja menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Pemahaman kurikulum memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, pemahaman kurikulum memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap pemahaman kurikulum akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, pemahaman kurikulum menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Secara bersama-sama terdapat hubungan positif dan signifikan supervisi kepala madrasah,

iklim kerja dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan demikian, supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, supervisi kepala madrasah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Saran

Berikut adalah beberapa saran berkaitan dengan kesimpulan penelitian. Pertama, Kementerian Agama hendaknya mengembangkan model-model kinerja guru madrasah yang terus disempurnakan, dan dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam menilai kinerja guru madrasah. Kedua, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta, terhadap guru yang berkinerja baik memberikan *reward* dan penghargaan, sebaliknya bagi guru yang berkinerja buruk diberikan teguran, pemanggilan, pembinaan serta bila perlu diberikan sanksi. Ketiga, kepala madrasah hendaknya memberikan solusi terhadap kelemahan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran serta memberitahukan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki guru dari hasil supervisi. Keempat, diperlukan partisipasi semua komunitas madrasah agar berperan dalam membentuk, mengembangkan, dan mempertahankan iklim kerja yang memberikan kenyamanan kepada guru, kepala madrasah, dan peserta didik. Kelima, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) hendaknya berperan untuk membuat model implemementasi dan pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan melalui diskusi, seminar atau *workshop*. Keenam, para guru hendaknya menerima masukan, saran, dan pembinaan dari kepala madrasah berdasarkan hasil temuan supervisi. Ketujuh, peneliti lain kiranya dapat mengembangkan penelitian yang lebih mendalam.

Pustaka Acuan

- Afifudin. 2007. *Kinerja Guru Madrasah Aliyah: Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Barat*. Disertasi. Bandung: Universitas Islam Negeri Bandung (tidak dipublikasikan).
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Muhammad. 2004. *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Liberty.
- Azizi, Qodri dan Rahman, Saleh, Abdul. 2004. *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiaman dan Andaryati, Arenarita Peni. 2007. *Analisis Faktor-faktor Kesulitan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan IPS Terpadu Guru-guru SMPN Kotamadya Bekasi*. Laporan Penelitian. Jakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Jakarta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1982. *Alat Penilaian Kemampuan Guru: Rencana Pengajaran. Buku I*. Jakarta: Proyek Pengembangan Guru.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Gibson, L. J., M. Ivancevich, M.J., Donnely Jr., H. J. 1985. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*, Jakarta: Erlangga.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. dan Ross-Gordon, J.M. 1998. *Supervision of instruction: A Developmental Approach*. (4th Edition), Boston: Allyn Bacon.
- Hadis, A. 2005. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme, dan Kinerja Guru terhadap Mutu Proses dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung. *Jurnal Mimbar Pendidikan*. No. 24 (2) 2005. hlm. 40-46.
- Halpin, A.W. dan Croft, D.B. 1963. *The Organizational Climate of School*. Chicago: Midwest Administration Centre, University of Chicago.
- Harahap, B. 1983. *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Kamil, Z. 1999. *Manajemen Kelas. Studi Korelasional antara Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dengan Manajemen Kelas di Kecamatan Menteng Jakarta Pusat*. Laporan Penelitian. Jakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Jakarta.
- Lubis, B.L. 2007. *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Jakarta Selatan*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Budiluhur. Tidak diterbitkan.
- Marks, James Robert, Stoops, Emery, dan King-Stoops, Joyce. 1991. *Handbook Educational Supervision: A Guide for The Practition*. Boston: Allyn & Bacon Inc.
- Muslim. 2004. *Hubungan antara Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Jakarta Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Jurusan Administrasi Pendidikan, UHAMKA Jakarta.

- Nurdin, Syarifudin dan Usman, Basyirudin. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Nurhayati, B. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionlisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makasar Sulawesi Selatan. *Mimbar Pendidikan* No. 25(4).
- Peter, D.E. 1994. *Supervision in Social Work: A Method of Student Training and Staff Development*. London: George Allen & Unwin.
- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Gramedia.
- Samana. 1994. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sergiovani, T.J. dan Starrat, R.J. 1993. *Supervision Human Perspective*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiarto, D; Siagian, L.; Sunaryanto, Tri; dan Oetomo, Deny S. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2004. *Kurikulum dan Pembelajaran Kompetensi*. Bandung: Yayasan Kesuma Karya.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supranto, J. 1997. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabarata, Sumadi. 1992. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Supriadi. Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara.
- Surya, Muhammad. 2004. "Sertifikasi, Kompetensi dan Kinerja", Makalah disampaikan pada Seminar Nasional PSPIPS-SPs UPI, Bandung.
- Tagiuri, R., dan Litwin, G.H. 1968. *Organizational Climate: Exploration of a Concept*. Boston: Harvard University Press.