

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN KERJASAMA TIM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KECAMATAN RANDUDONGKAL

Arif Hidayatulloh¹, Aris Wijaya Kusuma², Gilang Khatami³

Email : apienalariefi391@gmail.com, ariswekapml@gmail.com,
gilangks11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Randudongkal. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dengan melibatkan 78 guru SMP Negeri di Kecamatan Randudongkal sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini ditentukan secara acak dengan menggunakan rumus Slovin. Analisis dan interpretasi data menunjukkan indikasi ; Pertama, adanya pengaruh supervisi akademik langsung positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru dengan koefisien jalur 0,249. Kedua, adanya pengaruh kerja sama tim secara langsung positif terhadap efektivitas kerja guru dengan koefisien jalur 0,557. Ketiga, adanya pengaruh supervisi akademik secara langsung positif terhadap kerja sama tim dengan koefisien jalur 0,383. Berdasarkan hasil penelitian ini, efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan dengan supervisi akademik yang dilakukan secara tepat. Kerjasama tim melalui koordinasi, aktivitas interpersonal, tanggung jawab, dukungan antara individu dan kerjasama dapat meningkatkan efektivitas kerja guru.

Kata Kunci : Supervisi Akademik, Kerjasama Tim, Efektivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of academic supervision and teamwork on the effectiveness of the work of State Junior High School teachers in Randudongkal districts. This research was conducted using a quantitative approach and data collection techniques using questionnaires involving 78 public junior high school teachers in Bekasi City as a research sample. The sample in this study was determined randomly using Slovin formula. Analysis and interpretation of data indicate; First, the influence of academic supervision is directly positive and significant for teacher work effectiveness with a path coefficient of 0.249. Second, the influence of teamwork is directly positive on teacher work effectiveness with path coefficients of 0.557. Third, the influence of academic supervision is directly positive on teamwork with a path coefficient of 0.383. Based on the results of this study, teacher work effectiveness can be improved with appropriate academic supervision. Teamwork through coordination, interpersonal activities, responsibility, support between individuals and collaboration can improve teacher work effectiveness.

Keywords: Academic Supervision, Teamwork, Work Effectiveness

¹ Arif Hidayatulloh

² Aris Wijaya Kusuma

³ Gilang Khatami

PENDAHULUAN

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dan berperan sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal tersebut menunjukkan betapa besar tanggung jawab guru dalam pendidikan, dan ini membawa konsekuensi bagi guru untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai efektivitas kerja yang baik banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, dimulai dari bagaimana guru tersebut melakukan perencanaan, bagaimana melakukan pengorganisasian, bagaimana merealisasikan atau melaksanakan perencanaan yang telah dibuatnya untuk selanjutnya memasuki tahap evaluasi atau penilaian untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat pencapaian dari tujuan yang ingin dicapai. Efektivitas kerja erat pula kaitannya dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif dengan struktur organisasi yang rapi, hubungan kerja antar anggota yang teratur, lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhinya kebutuhan fisik dan material akan meningkatkan efektivitas kerja.¹

Guru yang efektif adalah yang mampu melaksanakan tugasnya dengan benar. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Stoner yang menuliskan bahwa efektivitas berarti melakukan hal yang benar. Demikian pula yang dikatakan oleh Hersey dan Blanchard bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar (*doing the right things*). Dalam hal ini efektivitas merujuk kepada aktivitas dalam melakukan sesuatu dengan cara yang benar dan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efektif bila mampu bekerja dengan benar. Pengertian efektivitas di sini juga menunjuk kepada terlaksananya suatu tugas dengan memenuhi persyaratan yang dikehendaki dan prosedur yang bisa dipertanggungjawabkan. Dalam kaitannya dengan sorang guru berarti bagaimana seorang guru mampu melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, agen perubahan dan transformer bagi peserta didik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan persyaratan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, seperti melakukan perencanaan sebelum melaksanakan pembelajaran, pengorganisasian dan pelaksanaan tugasnya sesuai perencanaan yang dibuat serta melakukan evaluasi atas proses pembelajaran yang telah dilaksanakannya.

Efektivitas kerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi efektivitas kerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang

¹ Anderson, Neil et al., Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume-2. London: SAGE Publication, 2003.

bersangkutan. Efektivitas kerja guru yang diharapkan dapat mengangkat kualitas pendidikan dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya supervisi dari kepala sekolah, kepaduan kelompok atau kerjasama tim yang dibangun oleh kelompok guru, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan konsep diri seorang guru.

Untuk masalah partisipasi pendidikan, erat sekali kaitannya dengan kurangnya pemahaman orang tua tentang keutamaan pendidikan, kondisi ekonomi dan permasalahan fisik juga psikis yang dialami calon pelajar di Kecamatan Randudongkal, selain itu keterbatasan infrastruktur dan jangkauan lokasi juga menjadi isu yang harus dicari pemecahannya. Terkait persoalan efisiensi dari pendidikan, hal ini berkaitan erat dengan transformasi input yang secara khusus menghasilkan output berupa SDM unggul yang memiliki kompetensi kerja. Dalam hal ini melihat sejauh mana keterkaitan antara kuantitas dan kualitas pendidikan yang dicapai. Terkait masalah pendidikan dan relevansinya, maka yang dinilai adalah angkatan kerja yang dihasilkan dari pendidikan bisa diserap seluruhnya atau tidak oleh dunia kerja.

Dalam konsep manajemen pendidikan supervisi diletakkan sebagai pengawasan (*controlling*) yang dilakukan oleh seorang pengawas/supervisor yaitu kepala sekolah dan pengawas sekolah yang secara resmi ditugaskan oleh pemerintah. Peran mereka di lapangan akan sangat membantu para guru dalam proses memberikan layanan dan bimbingan terkait bagaimana mereka meningkatkan mutu dan kompetensi mereka sehari-hari dalam proses pembelajaran.

Dalam memberi bantuannya tentu saja seorang supervisor harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup. Kemampuan melakukan supervisi dengan teknik-teknik supervisi yang tepat sesuai permasalahan yang dihadapi guru akan menjamin peningkatan profesionalisme guru. Oleh karenanya supervisor harus mempunyai kemampuan menggunakan pendekatan ilmiah dalam hal (1) supervisi manajerial berkaitan dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen di sekolah dengan baik dan benar, kemudian penggunaan administrasi sekolah, penyusunan rencana pengembangan sekolah, manajemen SDM di sekolah, manajemen pembiayaan dan lainnya yang berkaitan dengan fungsi manajerial. (2) supervisi akademik berkaitan dengan penguatan kemampuan guru melaksanakan tugas mengajar seperti merancang dokumen pembelajaran dalam bentuk silabus dan RPP, menilai hasil belajar, pelaksanaan pembelajaran menggunakan model, strategi, pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran guna meningkatkan kualitas pembelajaran.²

Berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan, mayoritas supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas hanya difokuskan kepada pelaksanaan pembelajaran atau

² Arikunto, Suharsimi. Dasar-Dasar Supervisi. Jakarta: Rineka Cipta, 2004

bagaimana seorang guru mengajar di kelas, dan kurang menyentuh kepada permasalahan kemampuan manajerial seorang guru, apakah ia telah mampu membuat perencanaan yang tepat, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan yang dibuat, mengelola segala sumber daya yang ada agar mendukung ketercapaian tujuan pembelajaran/pendidikan dengan baik dan mampu merencanakan evaluasi pendidikan yang benar-benar mengukur ketercapaian tujuan berdasarkan proses pembelajaran yang berlangsung. Hal semacam ini juga terjadi pada pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas terhadap guru-guru sekolah menengah di wilayah Kecamatan Randudongkal, sehingga supervisi yang dilaksanakan kurang memperhatikan aspek kemampuan manajerial guru dan guru pun kurang mendapatkan masukan serta perbaikan dalam hal ini. Padahal seharusnya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah bersifat menyeluruh, baik dari segi teknik mengajar maupun kemampuan manajerial seorang guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuannya dengan lebih baik dan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru secara optimal yang pada akhirnya akan bermuara kepada meningkatnya kualitas pendidikan. Dalam penelitian ini mengkaji pengaruh supervisi akademik dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) yang ada di wilayah Kecamatan Randudongkal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja guru di sekolah.

1. Efektivitas Kerja

Champoux berpendapat bahwa *“Work effectiveness, which refers to the quality of a person’s work performance and the quantity of work produced”*. Bahwa efektivitas kerja merupakan hasil kerja yang mengacu kepada kualitas kinerja seseorang dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan menurut Schermerhorn *“Performance effectiveness is an output measure of task or goal accomplishment”*. Dalam hal ini bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran out put (hasil kerja) dari pencapaian tujuan tugas. Dari kedua definisi tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang atau suatu organisasi telah bekerja secara efektif jika telah berhasil mencapai tujuan.³

Efektivitas kerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan efektivitas organisasi. Hal tersebut karena organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang memiliki maksud untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matterson *“effectiveness is in the context of organization behavior, effectiveness refers to the optimal relationship among five component: productivity, efficiency, satisfaction, adaptiveness, and development”*. Efektivitas merupakan bagian dari perilaku organisasi. Efektivitas berkaitan dengan hubungan

³ Champoux, Joseph. Organizational Behavior. New York: Routledge, 2011.

optimal antara lima komponen: produktivitas, efisiensi, kepuasan, kemampuan adaptasi (penyesuaian diri) dan pengembangan. Dari konsep ini ditunjukkan bahwa jika lima komponen tersebut dapat berjalan secara optimal maka suatu organisasi akan bekerja secara efektif dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Kinicki dan Williams bahwa *effectiveness – the ends, effectiveness is the organizations ends, the goals. To be effective means to achieve results, to make the right decision and to successfully carry them out so that they achieve the organization's goal*. Efektivitas pada dasarnya berujung pada efektivitas organisasi, yaitu pencapaian tujuan organisasi. Agar upaya yang dilakukan menjadi efektif dalam mencapai hasil yang diharapkan, pengambilan keputusan yang tepat akan berhasil membawa organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut pendapat Gibson dan Ivancevich, efektivitas memiliki tiga perspektif, yaitu *individual effectiveness, group effectiveness* dan *organizational effectiveness*. “*The basic level, individual effectiveness, emphasizes the task performance of specific or members in the organizations*”. Konsep efektivitas merupakan tingkatan-tingkatan proses dalam suatu organisasi. Tingkat paling dasar adalah efektivitas individu yang menekankan pada kinerja pegawai tertentu. Tingkat kedua adalah efektivitas kelompok yaitu jumlah kontribusi seluruh anggota yang bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan tertentu. Tingkat ketiga adalah efektivitas organisasi yaitu merupakan keterpaduan dari keseluruhan kerja individu dan kelompok untuk mencapai prestasi atau tujuan tertentu.

Anderson dkk mengemukakan pengertian efektivitas kerja sebagai berikut: *Effectiveness is typically expressed as a ratio, in which the observed level of output is compared to a standard or goal. Examples include the ratio of actual to target sales, or the number of publications that an academic produces, compared to accepted benchmark*. Efektivitas biasa dinyatakan sebagai rasio dengan membandingkan tingkat output yang dihasilkan dengan standar atau tujuan. Contohnya seperti rasio untuk suatu target penjualan, atau jumlah publikasi yang dihasilkan oleh seorang akademisi, dibandingkan dengan tolak ukur yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan efektivitas kerja Kim menjelaskan, “*Work effectiveness is defined as the level at which users or organizations accomplish a goal of unit work completely under the specified condition*”. Efektivitas kerja didefinisikan sebagai level dimana pengguna atau organisasi mencapai tujuan unit kerja di bawah kondisi yang ditentukan. Hal tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan deskripsi konseptual yang telah dipaparkan di atas dapat disintesis bahwa efektivitas kerja adalah keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai dengan indikator menentukan prosedur pelaksanaan pekerjaan, penggunaan fasilitas/peralatan kerja, pencapaian hasil dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

2. Supervisi Akademik

Supervisi menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis yang perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional. Menurut Mullins, “*Supervision involves technical knowledge, human relation skills and coordinate of work activities*”. Supervisi melibatkan pengetahuan teknis, keterampilan hubungan manusia dan koordinasi dalam aktivitas kerja.

Sergiovanni dan Starratt mendefinisikan, *Supervision is a process designed to help teachers and supervisors learn more about their practice, to be betterable use their knowledge and skils to serve parents and schools, and to make the school a more effective learning community*. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang untuk membantu guru dan supervisor dalam mempelajari lebih lanjut tentang kegiatan mereka agar lebih baik sehingga mereka bisa menggunakan pengetahuan dan keterampilan tersebut untuk melayani para orangtua dan sekolah, dan agar membuat sekolah menjadi komunitas belajar yang lebih efektif.

Supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan penilaian dan supervisi dari segi teknis pendidikan dan administrasi dalam bentuk memberikan arahan, bimbingan, dan contoh tentang cara mengajar guru dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar.

Menurut Satori istilah supervisi akademik mengacu kepada sistem sekolah yang memiliki misi utama memperbaiki dan meningkatkan mutu akademik, karena “dalam literatur supervisi tidak dikenal sebutan „academic supervision“, namun yang dimaksud adalah „instructional supervision“ atau „educational supervision“. Supervisi akademik merupakan istilah yang dimunculkan untuk me-reform atau mereorientasi aktifitas kepengawasan pendidikan yang dianggap keliru karena lebih peduli pada penampilan fisik sekolah, pengelolaan dana, dan administrasi kepegawaian guru, bukan pada mutu proses dan hasil pembelajaran.

Caspi dan Reid memaparkan bahwa *supervision can be defined as the overseeing of another's work with sanctioned authority to monitor and direct performance, to ensure satisfactory performance*. Supervisi bisa didefinisikan sebagai bentuk pengawasan terhadap

pekerjaan orang lain dengan wewenangsanksi untuk memantau dan mengarahkan kinerja, untuk memastikan kinerja yang memuaskan. Artinya bahwa supervisi merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan oleh supervisor terhadap pekerjaan atau tugas orang lain untuk mengarahkan kinerja agar lebih baik.

Munson mengatakan bahwa *supervision is an interactional process in which a supervisor has been assigned or designated to assist in and direct the practice of supervisees in the areas of teaching, administration and helping*. Supervisi merupakan proses interaksi dari supervisor yang telah dirancang sedemikian rupa untuk membantu dan mengarahkan orang yang disupervisi dalam praktik- praktik di bidang pengajaran dan administrasi. Dalam hal ini dijelaskan bahwa lingkup supervisi mencakup praktik- praktik dan administrasi dalam pengajaran.

Jones dalam Atmodiwiryo menjelaskan bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kemampuan personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama dalam pendidikan titik berat pengembangannya adalah bagi guru, kepala sekolah, petugas perpustakaan, petugas- petugas yang menangani sumber-sumber belajar, termasuk petugas non-guru.

Dari deskripsi konseptual yang telah dipaparkan di atas dapat disintesisakan bahwa supervisi akademik adalah program kegiatan yang terencana berupa bantuan yang diberikan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada pegawai (guru) dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehari-hari agar lebih efektif dengan indikator; pemantauan aktivitas kerja, refleksi pelaksanaan pekerjaan, perbaikan kesalahan, fasilitasi pengembangan diri, bantuan pemecahan masalah dan koordinasi kerja.⁴

3. Kerjasama Tim

Dalam bukunya Foster mengutip perkataan Deming “*teamwork is sorely needed throughout the company. teamwork requires one to compensate wih strength someone else's weakness, for everyone to sharpen each other's wits with questions*”. Bahwa kerja tim sangat diperlukan di seluruh perusahaan. kerja tim membutuhkan satu untuk mengimbangi kelemahan dan kekuatan orang lain, agar setiap orang mempertajam kecerdasan masing-masing dengan pertanyaan. Melalui kerja tim ada upaya untuk saling melengkapi dan menutupi kelemahan satu sama lain dan mendorong setiap orang untuk meningkatkan kemampuannya.

Suatu tim kerja mampu membangkitkan energi positif lewat upaya yang terkoordinasi dengan baik. Upaya- upaya individual dalam sebuah tim menghasilkan suatu tingkat efektivitas

⁴ Greenberg, Jerald and Robert A Baron, Behavior in Organizations. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.

kerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individual. Fred Luthan menjelaskan, *“There is increasing evidence that teams and teamwork can lead to higher productivity, better quality, and higher satisfaction than do individuals working on their own”*. Ada begitu banyak hal yang membuktikan bahwa tim dan kerjasama tim dapat membawa kepada produktivitas yang lebih tinggi, kualitas yang lebih baik, dan kepuasan yang lebih tinggi dibanding individu-individu yang bekerja sendiri. *Teams of employees and managers are increasingly used in organizations and are important productivity improvement strategy. Teams are often used to increase the speed at which things are done, to bring together diverse expertise for dealing with complex, multifaceted problems, to focus organizational resources on specific targets, to increase learning and sharing among group members (thereby increasing future productivity), and to provide a single point of contact for outside stakeholders.* Tim dari karyawan dan manager semakin digunakan dalam organisasi dan strategi peningkatan produktivitas penting. Tim sering digunakan untuk meningkatkan kecepatan di mana hal ini dilakukan, untuk menyatukan keahlian yang beragam untuk menangani kompleks, masalah multifaset, untuk memfokuskan sumber daya organisasi pada target tertentu, untuk meningkatkan pembelajaran dan berbagi antara anggota kelompok (sehingga meningkatkan produktivitas di masa depan), dan untuk menyediakan satu titik kontak untuk stake holder luar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerjasama tim adalah usaha untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi.

Dalam studi kasus yang dilakukan di Ghana oleh James Obiri-Yeboah dan Peter Tobbin dikemukakan, *“ Team work is an undeniable route for resolving problems for business improvement. it provides the key to higher productive target achivement and competitive advantage.”* Bahwa kerjasama tim merupakan cara yang tidak dapat disangkal untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan bisnis. Kerjasama tim memberikan kunci pencapaian target produktif yang lebih tinggi dan keunggulan kompetitif. Kerjasama tim terbukti selain mampu menyelesaikan masalah, juga dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan keunggulan yang kompetitif bagi organisasi yang menerapkannya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Manzoor dkk dikemukakan, *“Teamwork programs were found to have a positive impact on the employee performance which brings benefits in terms of higher productivity, better organizational performance, competitive advantage and increased product quality and quantity.”* Bahwa program kerja tim ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan yang membawa manfaat dalam hal produktivitas yang tinggi, kinerja organisasi yang lebih baik, keunggulan kompetitif dan peningkatan kualitas dan kuantitas

produk. Melalui kerjasama tim manfaat yang didapatkan adalah meningkatnya efektivitas kerja baik secara individu maupun organisasi.⁵

Berdasarkan deskripsi konseptual yang telah dipaparkan di atas dapat disintesis bahwa Kerjasama tim adalah aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang yang bekerja sama dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan bersama terkait dengan sejumlah tujuan berorientasi tugas dengan keahlian yang saling melengkapi dan ketergantungan satu sama lain. Dengan indikator: koordinasi, aktivitas interpersonal, tanggung jawab, dukungan antar individu, dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Randudongkal,. Pada Bulan Desember 2022 dilakukan uji coba instrumen. Pengambilan data penelitian melalui kuesioner dilakukan pada bulan Desember 2022. Tahap akhir penelitian berupa pengolahan dan analisis data serta penyusunan laporan hasil penelitian dilakukan sampai bulan Desember 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis jalur (*Path- analysis*). Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel penyebab (eksogen) dan variabel akibat (endogen). Untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen dan endogen dirancang konstelasi variabel sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis 1 : Pengaruh Supervisi akademik terhadap Efektivitas kerja

Hipotesis statistik yang diajukan untuk menjelaskan pengaruh variable supervisi akademik terhadap efektivitas kerja dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung supervisi akademik terhadap efektivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Jalur Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Efektivitas kerja

N	Koefisien Jalur (β_{31})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
243	0,249	4,921	1,98	2,61

⁵ Kadushin, Alfred and Daniel Harkness. Supervision in Social Work. New York: Columbia University Press, 2002.
 Jex, Steve M. Organizational Psychology – A Scientist Practitioner Approach. New York: John Wiley & Sons, 2002.

Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh supervisi akademik terhadap efektivitas kerjasebesar 0,249. Hasil uji diperoleh $t_{hitung} = 4,921 > t_{tabel} = 2,61$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Artinya, hipotesis yang menyatakan supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerjaditerima.

Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Kerjasama tim terhadap Efektivitas kerja

Hipotesis statistik yang diuji untuk menjelaskan pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Berdasarkan analisis perhitungan diperoleh koefisien jalur pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerjasebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh Kerjasama tim terhadap Efektivitas kerja

n	Koefisien Jalur (p ₃₂)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
243	0,557	11,018**	1,98	2,61

Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerjasebesar 0,557. Hasil uji diperoleh $t_{hitung} = 11,018 > t_{tabel} = 2,61$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Hipotesis yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja diterima.

Uji Hipotesis 3 : Pengaruh Supervisi akademik terhadap Kerjasama tim

Hipotesis statistik yang diuji untuk menjelaskan pengaruh supervisi akademik terhadap kerjasama tim adalah:

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

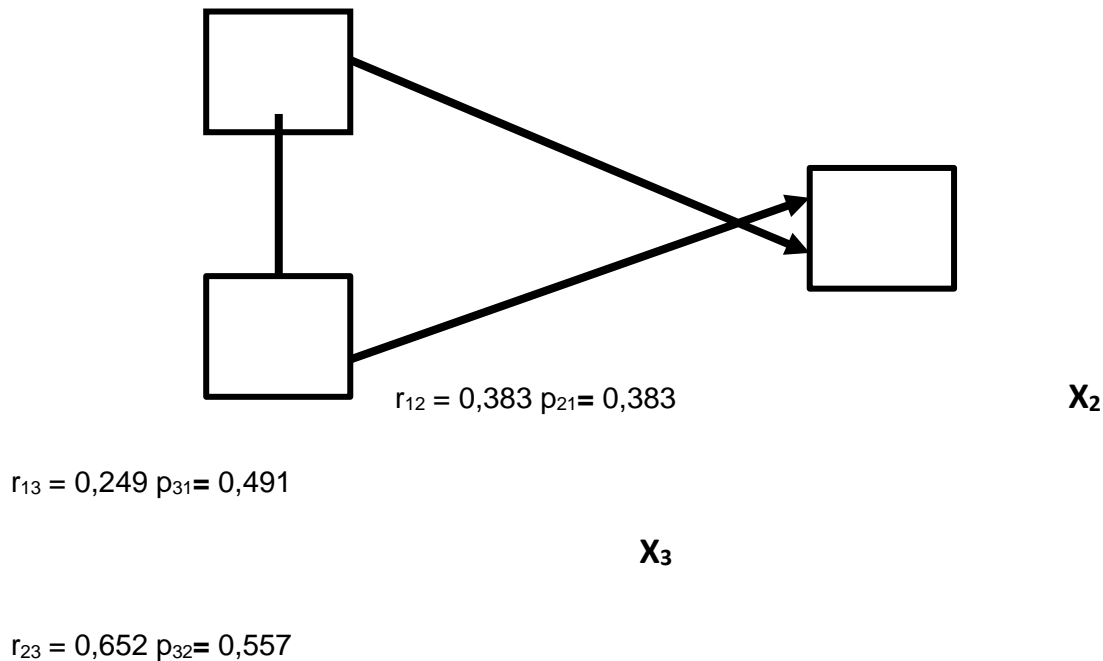
$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Hasil perhitungan dan uji signifikansi koefisien jalur pengaruh supervisi akademik terhadap kerjasama tim adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh Supervisi akademik terhadap Kerjasama tim

N	Koefisien Jalur (p ₂₁)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
246	0,383	6,472	1,98	2,61

Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kerjasama tim 0,383. Hasil uji diperoleh $t_{hitung} = 6,472 > t_{tabel} = 2,61$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Artinya, hipotesis yang menyatakan supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kerjasama tim diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, hasil analisis jalur secara lengkap diperlihatkan pada gambar berikut.



Tabel 4. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja.	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja.	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
Supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kerjasama tim.	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif

PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Supervisi

Akademik dengan Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara supervisi akademik dengan efektivitas kerja. Besarnya hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi 0,462 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,249. Ini memberikan makna makin baik supervisi akademik, maka semakin tinggi efektivitas kerja. Supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas selaku seorang supervisor. Seorang supervisor memiliki peran mendorong pegawai agar melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik, memberikan bantuan serta memperbaiki proses pelaksanaan pekerjaan supaya mencapai hasil yang lebih baik.. Sejalan dengan hasil penelitian Kadushin dan Harkness mengatakan bahwa, *The supervisor contribute to facilitating the increased effectiveness of the work of his or her supervisees by advocating in the community for support of the needed service. By doing so, the supervisor enriches the resource network for both clients and supervisees.*

2. Pengaruh Kerjasama tim terhadap Efektivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif kerjasama tim terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi 0,652 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,557. Artinya makin baik kerjasama tim, maka makin tinggi efektivitas kerja guru. Kerjasama tim yang dilakukan dianggap mampu menghasilkan efektifitas kerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge, *“a work team, on the other hand, generates positive synergy through coordinated effort. The individual effort result in a level of performance greater than the sum of those individual inputs.”* Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan jumlah masukan individual. Dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada dilakukan secara individual sehingga hal ini dapat menghasilkan efektivitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian dan kerangka teoretik yang dikemukakan di atas, maka kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja. Kerjasama tim yang terjalin dan terkoordinasi dengan baik dapat meningkatkan efektifitas kerja.⁶

⁶ Mulyasa, H.E. Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

3. Pengaruh supervisi akademik terhadap kerjasama tim

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara supervisi akademik dengan kerjasama tim. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi 0,383 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,383. Artinya makin efektif supervisi akademik, maka makin baik kerjasama tim yang dibangun oleh guru.

Dalam sebuah tim yang bekerjasama diperlukan adanya seorang pemimpin yang partisipatif atau dengan kata lain ada seseorang yang bertindak sebagai supervisor. Steve Buchhotz, menjelaskan,

“Teamwork is the working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents and rapid response to get the aims of the organization.”

Kerjasama tim adalah bekerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab bersama, penyamaan tujuan, komunikasi intensif, fokus terhadap masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan respon cepat untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi. Seorang pemimpin yang melaksanakan tugasnya dan berpartisipasi aktif dapat memperkuat kerjasama tim menjadi lebih baik.

Howe dan Gray menjelaskan bahwa supervisi merupakan proses akuntabel yang mendukung, menjamin dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai individu, kelompok atau tim. Tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah disepakati. *Supervision is an accountable process which supports, assures and development the knowledge, skills and values of and individual, group or team. The purpose is to improve the quality of their work to achieve agreed objectives and outcomes. In social care and children's services this should optimise the independent and fulfilling lives.*⁷

Berdasarkan hasil penelitian dan kerangka teoretik yang dikemukakan di atas, maka terdapat pengaruh langsung positif supervisi akademik terhadap kerjasama tim. Bahwa supervisi yang dilakukan oleh seorang supervisor dapat mengembangkan nilai-nilai dalam tim untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

⁷ Wiles di dalam Rogayah. Profesi Kependidikan. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
UU No.20 thn 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 dan Bab II Pasal 4

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Randudongkal, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja. Artinya, pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan secara tepat mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Randudongkal.
2. Kerjasama Tim berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja. Artinya, melalui koordinasi, aktivitas interpersonal, tanggung jawab, dukungan antara individu dan kerjasama dapat meningkatkan efektivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Randudongkal.
3. Supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kerjasama tim. Artinya, ketepatan pelaksanaan supervisi akademik mengakibatkan ketepatan kerjasama tim guru SMP Negeri di Kecamatan Randudongkal.
4. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kerjasama tim agar berdampak kepada peningkatan efektivitas kerja guru antara lain sebagai berikut: (1) Sekolah memberikan informasi dan sosialisasi secara jelas kepada seluruh guru dan karyawan mengenai tujuan dan kegiatan sekolah serta memberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan atas informasi yang belum jelas; (2) Meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah dengan guru maupun antara guru itu sendiri; (3) Menciptakan keterbukaan dengan menanggapi secara positif kritik dan saran yang diberikan baik dari guru kepada kepala sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine and Michael J Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Daft, Richard L. *The Leadership Experience* 4th Edition. USA: Thomson-South Western, 2008.
- Davys, Allyson and Liz Beddoe. *Best Practice in Professional Supervision: A Guide for The Helping Profession*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2010.
- Drucker, Peter F. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices, Classics in Organization and Management Series*. Woburn: Truman Talley Books, 2001.
- Fathurrahman, Pupuh dan AA. Suyana. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Foster, S. Thomas. *Managing Quality, Integrating The Supply Chain*, Fourth Edition. New Jersey: Pearson, 2010.
- Gibson, James L and John M. Ivancevich. *Organization*. New York: The McGraw Hill Companies, 2006.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. *Management* 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2012.
- Schermerhorn, John R. Jr. *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc, 2005.
- Schermerhorn, John R. Jr, James G. Hunt and Richard N. Osborn. *Organizational Behavior* 9th Edition. Danvers: Wiley International Edition, 2005.
- Sergiovanni, Thomas J, dan Robert J. Starratt. *Supervision A Redefinition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, 2002.
- Shani, A.B. Rami et.al. *Behavior in Organizations an Experiential Approach*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc, 2009.
- Stoner, James A.F. and R. E. Freeman. *Management*. New Jersey: Prentice Hall International Edition, 1995.
- Stoller, Nathan. *Supervision and the Improvement of Instruction*. New Jersey: Educational Technology Publication, Inc, 2001.
- Waddell, Dianne and Jennifer Devine, et.al., *Contemporary Management*. Australia: McGraw-Hill Irwin, 2009.
- Wiles di dalam Rogayah. *Profesi Kependidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.