



## Dampak Sertifikasi Guru, Supervisi Pengawas, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan)

Hendrikus Antonius Lakapung<sup>1</sup>, Ruminah Goru<sup>2</sup>, M. E. Perseveranda<sup>3</sup>, Agapitus H Kaluge<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [hendrickanthony1234@gmail.com](mailto:hendrickanthony1234@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [ruminahgoru1959@gmail.com](mailto:ruminahgoru1959@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [perseverandaerse@gmail.com](mailto:perseverandaerse@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, [agapituskaluge@gmail.com](mailto:agapituskaluge@gmail.com)

**Korespondensi Penulis: Hendrikus Antonius Lakapung**

**Abstract:** *This scientific work reviews the factors that influence teacher teaching performance, namely teacher certification, supervisor supervision, and school culture. Writing scientific papers is intended so that researchers can determine the hypothesis that gives effect to each variable so that it can be used for other scientific work. The results obtained are that teacher certification has a positive and important impact on teacher performance; superintendent supervision has a positive and important impact on teacher performance; school culture has a positive and important impact on teacher performance; and teacher certification, supervisory supervision, and school culture have both positive and important implications for teacher performance.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Teacher Certification, Supervisory Supervision, School Culture.*

**Abstrak:** Karya ilmiah ini mengulas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, yaitu sertifikasi guru, supervisi pengawas, dan budaya sekolah. Penulisan karya ilmiah dimaksudkan agar peneliti dapat menentukan hipotesis yang memberikan pengaruh pada setiap variabel sehingga dapat digunakan untuk karya ilmiah lainnya. Hasil yang diperoleh sertifikasi guru berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja guru; supervisi pengawas berdampak positif dan penting terhadap kinerja guru; budaya sekolah berdampak positif dan penting terhadap kinerja guru; dan sertifikasi guru, supervisi pengawas, dan budaya sekolah memiliki implikasi positif dan penting bagi kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Sertifikasi Guru, Supervisi Pengawas, Budaya Sekolah.

## PENDAHULUAN

Kinerja seorang tenaga pendidik merupakan perilaku atau reaksi yang memberi hasil berdasar tugas yang pendidik lakukan. Kinerja guru/pendidik pun bisa dipahami sebagai hasil yang didapat guru sesudah menjalankan tugasnya berdasar pada kecakapan, pengalaman, waktu, dan hasil yang diperoleh secara jumlah ataupun mutunya (Martinis Yamin dan Maisah, 2010:86)

Kinerja seorang pembelajar pada bidang pendidikan bakal memberikan pengaruhnya ke peningkatan mutu sumber daya manusia. Peranan pembelajar selama mengatur unsur pengajaran yang dimanfaatkan selama kegiatan belajar mengajar menjadi representasi atas mutu pendidikan dan lulusan. Agar bisa memperoleh hasil belajar terbaik, pastinya pembelajar perlu memperlihatkan kinerja terbaik selama mengajar, serta mampu mengadaptasi diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Terdapat faktor yang berpengaruh ke kinerja seorang pembelajar, seperti faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Tempe dalam Supardi (2014). Faktor yang berakibat ke kinerja pembelajar, yaitu lingkungan, perilaku, manajemen, rancangan jabatan, penilaian kinerja, *feedback*, dan administrasi upah/kompensasi. Sabrinafaeza dalam Subawa (2015) menyebut faktor yang berakibat ke kinerja pembelajar, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, pendidikan pembelajar, program penataran, pengawasan, sarana-prasarana, iklim kondusif, fisik maupun mental pembelajar, dan sebagainya. Sesuai perspektif di atas, bisa mengidentifikasi bila yang tergolong sebagai faktor intrinsik, yakni komitmen, kedisiplinan, motivasi, tingkat pendidikan. Kemudian, faktor ekstrinsiknya, yaitu lingkungan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan akademik, sertifikasi, desain jabatan, penilaian kinerja, administrasi kompensasi, program penataran, sarana-prasarana ataupun iklim kerja.

Sertifikasi guru menjadi faktor ekstrinsik yang berpengaruh ke kinerja pembelajar. Sertifikasi pembelajar menjadi uji kompetensi bagi calon pembelajar atau yang menginginkan mendapat pengakuan atau kompetensi atas pilihannya. Penggambaran atas standar kompetensi yang sudah ditentukan pada sertifikasi pembelajar, yaitu sertifikasi kompetensi yang menjadi persyaratan guna memaksimalkan kompetensi profesional (Mulyasa, dalam astiti, 2017).

Sertifikasi pembelajar ialah bentuk perhatian pemerintah dalam peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan profesionalisme pendidik/pembelajar. Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pada Bab IV Pasal 14 hingga 20, menyebut perihal hal maupun kewajiban pembelajar, seperti pembelajar ketika mendapat penghasilan di atas kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial, berhak mendapat promosi maupun penghargaan, bermacam fasilitas guna memaksimalkan kemampuan, tunjangan profesi, fungsional maupun tunjangan khusus untuk pembelajar di wilayah terpencil. Guna mendapat tunjangan itu, pastinya patut memenuhi kualifikasi atau syarat, seperti penguasaan empat kompetensi pembelajar: kompetensi sosial, profesional, pedagogik, dan kepribadian yang diperlihatkan melalui kepemilikan sertifikasi.

Kepemilikan sertifikat pembelajar dipahami sebagai individu yang sudah berkemampuan menjalankan layanan pendidikan di satuan pendidikan tertentu, terutama sesudah uji kompetensi yang dilaksanakan lembaga sertifikasi. Sertifikasi bermaksud guna meningkatkan kualitas pembelajar dan kesejahteraan pembelajar. Sebab itulah, kehadiran sertifikasi ini para pembelajar bisa berperan sebagai pendidik yang profesional dan memiliki kompetensi selaku agen pembelajaran yang diperlihatkan melalui kepemilikan sertifikasi. Dengan profesi tersebut, pembelajar bakal mendapat penghargaan berwujud tunjangan profesi dari pemerintah. Atas kepemilikan sertifikasi, paling tidak keterampilan/kemampuan pembelajar akan sesuai dengan standar sehingga terjadi peningkatan pada aktivitas belajar mengajar, serta memaksimalkan prestasi pembelajar.

Supervisi atau pengawasan, yaitu aktivitas yang pengawas satu pendidikan lakukan guna membantu kepala sekolah, pembelajar maupun tenaga kependidikan lain demi memaksimalkan kualitas atau efektivitas pendidikan. Supervise diarahkan ke aspek manajerial dan akademik. Supervise manajerial beracuan ke observasi terhadap aspek tata Kelola maupun administrasi sekolah yang berperan guna mendukung pelaksanaan pendidikan. Supervise akademik beracuan ke observasi pengawas terhadap aktivitas akademik, seperti kegiatan belajar mengajar di dalam/luar kelas. Pelaksanaan pendidikan formal/nonformal membutuhkan tata kelola yang baik.

Dengan tata kelola yang baik, kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Sekolah merupakan rancangan organisasi agar bisa terlihat dalam meningkatkan mutu hidup manusia. Kepala sekolah selaku pemegang kendali di sekolah dan selaku penentu keberhasilan sekolah, serta sebagai pihak pertama yang mempertanggungjawabkan diri bila pendidikan di sekolahnya mengalami kemunduran. Kelapa sekolah pun diharuskan agar bisa titik pusat untuk memengaruhi sumber daya demi mencapai tujuan sekolah.

Kemampuan kepala sekolah di bermacam aspek hendak memberi warna ke kehidupan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkarakteristik masing-masing. Kepala sekolah berperan sebagai edukator, manajerial, administrator, pemimpin, pengawas, serta motivator. Peranan ini menjadi penentu kesuksesan kinerja kepala sekolah selama membina SDM. Kemampuan kepemimpinan pada diri kepala sekolah ditunjukkan ke perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian peranan pembelajar supaya berkinerja maksimal. Guru/pembelajar sebagai unsur sumber daya yang perlu mendapat pembinaan dan pengembangan secara kontinu. Pembinaan profesi guru terlaksana dengan program pendidikan prajabatan atau program selama jabatan. Bahwa tidak seluruh pembelajar mendapat didikan di lembaga pendidikan terlatih dan sesuai kualifikasi. Potensi sumber daya pendidik harus tumbuh dan berkembang supaya bisa menjalankan perannya secara maksimal. Perubahan yang dinamis mengarahkan pembelajar untuk tetap belajar dalam beradaptasi dengan dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi.

Budaya sekolah turut berkaitan dengan efektivitas organisasi. Bila di sekolah memiliki budaya yang kuat, tentu anggota sekolah menganggap bahwa mereka cukup efektif terkait produktivitas, fleksibilitas, dan mampu menyesuaikan diri. Peran penting pembangunan budaya organisasi di sekolah bermaksud guna mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja sekolah. Stolp (1996) menyebut bila budaya organisasi di sekolah berkaitan dengan meningkatnya motivasi maupun prestasi belajar pemelajar dan kepuasan kerja maupun produktivitas pembelajar. Fyans & Maehr (1990) menyebut bila terdapat dimensi budaya organisasi di sekolah, seperti tantangan akademik, prestasi komparatif, penghargaan, komunitas, dan anggapan terkait tujuan sekolah.

Beracuan ke uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam karya ilmiah ini:

1. Apakah sertifikasi guru berakibat positif dan penting kepada kinerja guru?
2. Apakah supervisi pengawas berakibat positif dan penting kepada kinerja guru?
3. Apakah budaya sekolah berakibat positif dan penting kepada kinerja guru?
4. Apakah sertifikasi guru, supervisi pengawas, dan budaya sekolah secara simultan positif maupun cukup penting kepada kinerja pendidik?

## **METODE**

Penulisan karya ilmiah ini melalui metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teori dan korelasi tiap variabel dari buku atau jurnal *online* dan *offline* sehingga peneliti gunakan secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Artinya, peneliti menggunakannya secara induktif supaya beracuan ke pertanyaan yang terajukan (Ali & Limakrisna, 2013).

**Tabel 1: Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ardana, I. P., Yudana, I. M., & Divayana, D. G. H. (2020).	“Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”	Sertifikasi guru, motivasi kerja, dan supervisi akademik kepala sekolah berakibat penting dan positif ke kinerja pendidik.
2	Murwati, H. (2012)	“Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Sesurakarta”	sertifikasi profesi pendidik berdampak positif bagi motivasi kerja maupun kinerja.
3	Mudzakir, D. (2016).	“Implementasi Supervisi Manajerial dan Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidayah”	Supervisi manajerial dan akademik pengawas berdampak krusial maupun positif bagi kinerja pendidik
4	Sarifudin, A. (2019).	“Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah”	supervisi akademik pengawas sekolah berakibat positif dan penting ke kinerja pendidik.
5	Ndapaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. (2016).	“Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende”	supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah berakibat positif dan penting ke kinerja guru SMK.
6	Tengko, F., Limbong, M., & Kailola, L. G. (2021).	“Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara”	Supervisi akademik berakibat positif dan penting ke kinerja guru SMP.
7	Calorina, G. & Hasbullah, D. (2020)	“Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Sipatokkong”	Supervisi akademik, motivasi kerja, iklim kerja maupun kedisiplinan kerja berakibat positif dan krusial bagi kinerja guru
8	Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017).	“Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru”	Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja berakibat positif maupun krusial bagi kinerja pendidik.
9	Suriansyah, A. (2014).	“Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri”	Budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja berdampak krusial maupun positif ke kinerja pembelajar sekolah dasar.
10	Pratiwi, N. L. A. M., & Negara, I. G. A. O. (2021).	“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD”	Kepemimpinan kepala sekolah maupun budaya sekolah berakibat krusial dan positif ke kinerja guru SD.
11	De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018).	“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung”	kepemimpinan kepala sekolah, motivasi maupun budaya sekolah berakibat krusial dan positif bagi kinerja pendidik.
12	Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021).	“Hubungan Antara Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru”	Kompetensi pendidik maupun budaya sekolah berakibat positif dan krusial terhadap kinerja pendidik.
13	John EHJ. FoEh dan Eliana Papote (2021)	“Analisis Faktor–Faktor yang Memengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT”	Budaya organisasi, kompetensi, dan pendidikan dan pelatihan berakibat penting dan positif ke anggota Ditlantas Polda NTT.
14	Mikael Laba Blikololong dan John EHJ. FoEh (2022)	“Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota	“Analisis perencanaan SDM berakibat krusial bagi kinerja pegawai pemerintah. Analisis pekerjaan maupun penempatan karyawan tidak berakibat krusial bagi

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kupang Kecamatan Maulafa”	kinerja pegawai”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sertifikasi Guru (X1) Berpengaruh ke Kinerja Guru (Y)

Sertifikasi guru berakibat positif dan penting ke kinerja guru, sama seperti karya ilmiah Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012); dan Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020).

Pengembangan profesi berkelanjutan (PKB) atau *continuing professional development* (CPD) sebagai usaha mengembangkan kemampuan kontinu terhadap profesionalitas tenaga pendidik/pembelajar. Kontinuitas profesionalisme pembelajar guru sesudah sertifikasi ialah tantangan baginya, mengingat sertifikasi ini bermaksud guna meningkatkan profesionalisme kinerja secara nyata di dunia pendidikan. Koswara, Suryana dan Triatna (2009) menuturkan apabila sertifikasi guru tidak benar-benar berdampak ke kemampuan profesional. Berbagai kasus yang menganggap bila sertifikasi merupakan keadaan final dari profesi keguruan. Suharta, Sudiarta dan Agung (2009) menyebut, Sebagian pembelajar mengasumsikan sertifikasi merupakan perolehan karier terbaik, profesionalisme diasumsikan statis.

Sesuai survei Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) perihal pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pembelajar, menyebut apabila kinerja pembelajar yang lolos sertifikasi belum memuaskan karena hasil atau mutunya pun masih sama. Data di lapangan memperjelas apabila pembelajar menjalankan tugas dan pertanggungjawabannya, misal pembuatan RPP tidak dikarenakan dorongan pembelajar, tetapi kewajiban untuk memenuhi ketentuan administrasi sekolah (Kurniawan, 2011). Motivasi kerja yang tinggi cenderung diperlihatkan oleh pembelajar yang belum dinyatakan lolos sertifikasi (Jawa Pos, 2009). Masalah ini berakhir ke kinerja pembelajar, maka memunculkan pertanyaan terkait cara kinerja pembelajar yang lulus sertifikasi dan seberapa besar dorongan yang berpengaruh ke kinerja.

Bahwa sertifikasi guru berakibat positif ke kinerja guru. Sertifikasi menjadi usaha untuk meningkatkan profesionalisme yang kontinu, terutama memperbaiki kinerja pembelajar dengan aktivitas semacam pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan membuat karya inovatif. Kehadiran motivasi kerja yang berlandaskan ke kebutuhan, berarti pembelajar bakal berupaya memaksimalkan kinerja mereka agar bisa memenuhi kebutuhan. Profesional dan motivasi bisa mengalami peningkatan, serta sertifikasi maupun motivasi pun berpengaruh ke kinerja sehingga menjadi saran untuk perbaikan kinerja.

### Supervisi Pengawas (X2) Memengaruhi Kinerja Guru (Y)

Supervisi pengawas berakibat positif dan penting ke kinerja pembelajar, seperti karya ilmiah milik Astuti, R., & Dacholfany, M. I. (2016); dan Guntoro, G. (2020).

Sagala (2009) mengutarakan apabila pengawas sekolah selaku supervisor merupakan pihak yang menjadi mitra kerja bagi kepala sekolah atau tenaga pendidikan lain. Kehadiran pengawas ini dimaksudkan agar bisa menjadi konselor guna menangani bermacam permasalahan yang tenaga pendidik hadapi selama menjalankan tugasnya. Pengawas sekolah berdasar tugas, peran, dan kewenangannya bakal berkontribusi untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memberikan arahan/bantuan, dorongan, dan layanan demi memaksimalkan kompetensi pendidik.

Berlandaskan pemaparan tersebut, mempertegas apabila supervisi amat berakibat ke kinerja pembelajar. Perihal ini menjadi tanda positif untuk perkembangan satuan pendidikan di masa mendatang. Pengawas sendiri tidak sekadar mengawasi, melainkan memberikan bimbingan, solusi, dan peluang guna mengembangkan diri.

### **Budaya Sekolah (X3) Memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Budaya sekolah berakibat signifikan ke kinerja guru, seperti karya ilmiah milik Purwoko, S. (2018); dan Setiyati, S. (2014).

Budaya sekolah acap dikenal sebagai iklim kerja yang merepresentasikan hubungan kerja antarpendidik, antara pendidik dengan kepala sekolah, pendidik dengan staf pendidikan lain, dan masing-masing dinas sebagai perwujudan atas lingkungan kondusif. Hasanah (2008), budaya sekolah bisa direpresentasikan sebagai sikap sama-sama memberi dukungan, keintiman, dan bersedia untuk bekerja sama. Keadaan yang terjadi sesuai keempat dimensi budaya sekolah berpeluang memaksimalkan kinerja pembelajar. Misalnya budaya kerja bisa berkembang, tentu produktivitas maupun efektivitas sekolah mengalami peningkatan, termasuk meningkatkan ke kinerja.

Meningkatnya kinerja sekolah amat terpengaruh oleh nilai budaya yang berkembang di sekolah itu, yang tentu erat kaitannya dengan keberadaan sekolah sebagai organisasi/lembaga pendidikan. Pembentukan budaya sekolah memiliki keterkaitan dengan aktivitas akademik maupun kesiswaan, karya ilmiah, interaksi antarwarga sekolah, pendidikan dan pelatihan, dan beberapa aktivitas lain yang nantinya bisa mengarahkan pembelajar guna memaksimalkan kinerja mereka. Beracuan ke pemaparan tersebut, memperjelas apabila kinerja guru terpengaruh oleh kesatuan proses interaksi antara faktor yang berpengaruh ke kinerja, yaitu kepemimpinan, komitmen pembelajar, kedisiplinan kerja, dan budaya sekolah.

Sebab itulah, kian baiknya budaya sekolah di lingkungan, tentu kian baik kinerjanya. Berbeda bila budaya sekolah tidak cukup baik, tentu kinerja pun tidak benar-benar maksimal

### **Sertifikasi Guru (X1), Supervisi Pengawas (X2), dan Budaya Sekolah (X3) Memengaruhi Kinerja Guru (Y)**

Sertifikasi guru sebagai perwujudan atas perhatian pemerintah guna memaksimalkan kesejahteraan guru dan profesionalitas. Undang-Undang Nomor 14/2005, Bab IV Pasal 14 hingga 20, menyebut perihal hal maupun kewajiban pembelajar, seperti pembelajar ketika mendapat penghasilan di atas kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial, berhak mendapat promosi maupun penghargaan, bermacam fasilitas guna memaksimalkan kemampuan, tunjangan profesi, fungsional maupun tunjangan khusus untuk pembelajar di wilayah terpencil. Guna mendapat tunjangan itu, pastinya patut memenuhi kualifikasi atau syarat, seperti penguasaan empat kompetensi pembelajar: kompetensi sosial, profesional, pedagogik, dan kepribadian yang diperlihatkan melalui kepemilikan sertifikasi.

Memberi sertifikat bisa dipahami bila seseorang sudah berkompetensi dalam menjalankan layanan pendidikan di satuan pendidikan. Sertifikasi ini bertujuan guna meningkatkan kualitas pembelajar demi memaksimalkan kesejahteraan mereka. Sebab itulah, kehadiran sertifikasi ini guru bisa berperan sebagai pembelajar profesional dan berkompetensi selaku agen pembelajaran yang terlaksana atas kepemilikan sertifikat pendidik. Melalui profesi tersebut, pembelajar bakal memperoleh imbalan/penghargaan berwujud tunjangan profesi dari pemerintah. Melalui sertifikasi ini, setidaknya kemampuan pembelajar selaku agen pendidikan bisa mengalami peningkatan berdasar pada yang direncanakan. Bila kemampuan guru sesuai dengan standar, tentu kinerjanya pun mengalami peningkatan sehingga berakibat pula ke meningkatnya prestasi belajar peserta didik. Dewi Kartini (2019) mendapati bila tunjangan profesi dan motivasi berakibat penting ke kinerja guru SMA Muara Sugihan sejumlah 25,33%, dan 46,97%.

Dalam mewujudkan kinerja guru secara optimal, memerlukan arahan untuk menjalankan tugas di bidang teknis, akademik ataupun administrasi pendidikan. Pengawasan berperan guna membina, mengembangkan prosesi, dan lain-lain dengan maksud supaya pembelajar paham mengenai kekurangan dan lekas melakukan perbaikan. Pengawasan berperan guna mengoptimalkan kinerja pembelajar, mempunyai kewajiban untuk memberi

pengawasan akademik secara maksimal, membimbing maupun mengarahkan. Perihal itu bermaksud guna memaksimalkan pengetahuan guru, mengingat pengawasan menjadi layanan dengan tujuan mempelajari maupun memperbaiki faktor yang berakibat ke tumbuh kembang siswa. Kemudian, kepemimpinan kepala sekolah bisa menunjang pembelajar guna memaksimalkan kemampuan pribadi, pedagogis, profesionalitas, dan sosial, serta mampu mengarahkan pembelajar guna meningkatkan kariernya.

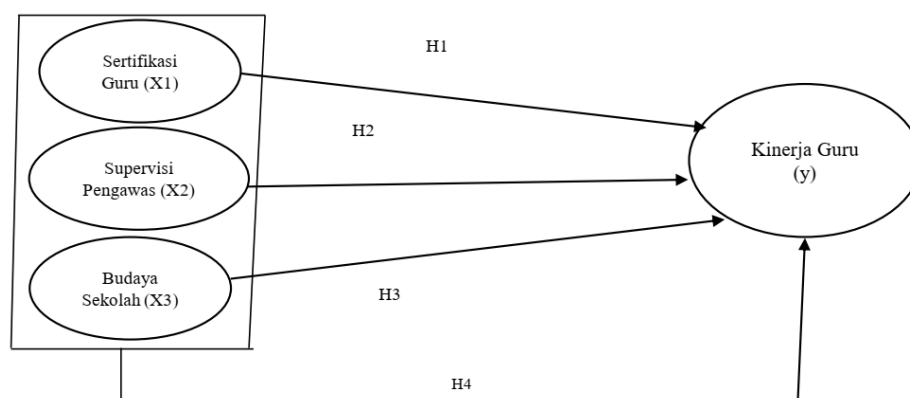
Supervisi merupakan usaha guna meningkatkan kualitas dan hasil belajar mengajar melalui peningkatan kemampuan pembelajar dengan bimbingan profesional pengawas sekolah. Seseorang yang melaksanakan pengawasan dikenal sebagai supervisor dan sekadar kepala sekolah maupun pengawas yang bisa menjalankannya. Supervisi memegang tugas mengusahakan kinerja guru agar kian meningkat melalui peningkatan kemampuan dan profesionalitas pembelajar dengan bimbingan profesional pengawas (Harbani Psolong, 2010). Seseorang yang menjalankan supervisi dikenal sebagai supervisor dan sekadar kepala sekolah maupun pengawas yang bisa menjalankannya. Kinerja pembelajar bisa meningkat bila didukung oleh variabel lainnya. Variabel itu ialah supervisi pengawas yang berpengaruh dan berperanan sebagai penentu kesuksesan pembelajar selama memaksimalkan kinerja.

Budaya sekolah mengarahkan sistem penilaian, kepercayaan maupun norma yang menjadi anutan bersama, dan terlaksana atas dasar kesadaran sebagai perilaku alami, yang terbentuk oleh lingkungan dengan menghasilkan pemahaman sama di antara anggota sekolah. Pembuktian bila budaya organisasi berpengaruh ke kinerja pembelajar, menguatkan teori yang menyebut bila budaya organisasi memengaruhi kinerja, yang memudahkan adanya komitmen pada kepentingan dengan cakupan luas. Faktor lainnya pun memengaruhi kinerja pegawai. Seseorang yang mempunyai sistem penilaian cenderung mengasumsikan kerja sebagai segala hal yang berharga dan patut mereka pertahankan.

Budaya sekolah ialah kebiasaan utama untuk menciptakan mentalitas kinerja dan budaya organisasi. Kebiasaan yang berperan sebagai tradisi menjadi faktor mendasar tumbuh kembang budaya organisasi. Sumber terkuat ialah kepala sekolah. Apabila kepala sekolah bisa mencontohkan kebiasaan yang positif, misal datang tepat waktu, tentu warga sekolah lainnya pun akan menirunya. Landasan yang telah dibina itu tidak bakal memberikan hasil maksimal bila tidak disampaikan ke semua warga sekolah, terutama ke pembelajar. Tahapan ini bisa diawali secara intensif semenjak merekrut pembelajar, melalui transparansi manajemen, sampai pelatihan. Dengan demikian, memperjelas bila budaya sekolah berakibat ke kinerja guru, sama seperti kajian Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020) dan juga kajian milik Darmawan, A. (2019).

### Conceptual Framework

Beracuan ke penjabaran tersebut, peneliti bisa merancang kerangka berpikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Beracuan ke penjabaran di atas, berarti:

1. H1: sertifikasi guru (X1) berakibat positif ataupun penting ke kinerja guru (Y)
2. H2: supervisi akademik (X2) berakibat positif dan penting ke kinerja guru (Y)
3. H3: budaya sekolah (X3) berakibat positif dan penting ke kinerja guru (Y)
4. H4: sertifikasi guru (X1), supervisi pengawas (X2), budaya sekolah (X3) berakibat positif dan penting secara serentak ke kinerja (Y)

Bukan sekadar variabel X1, X2, X3 yang berpengaruh ke Y karena masih terdapat beragam variabel yang memengaruhinya, misalnya kompetensi guru (X4): lingkungan sekolah (X5), dan sarana prasarana sekolah (X6).

## KESIMPULAN

Beracuan ke pemaparan di atas, peneliti bisa merumuskan hipotesis menjadi:

1. Sertifikasi guru berakibat positif dan penting ke kinerja guru
2. Supervisi pengawas berakibat positif dan penting ke kinerja guru
3. Budaya sekolah berakibat positif dan penting ke kinerja guru
4. Sertifikasi guru, supervisi pengawas dan budaya sekolah secara serentak berakibat positif maupun krusial ke kinerja guru.

## REFERENSI

- Ardana, I. P., Yudana, I. M., & Divayana, D. G. H. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 42-53.
- Astuti, R., & Dacholfany, M. I. (2016). Pengaruh supervisi pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 1(2), 204-217.
- Blikololong, M. L., & foeh, J. E. (2022). Analisis perencanaan sumber daya manusia, penempatan pegawai dan analisis pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota kupang kecamatan maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 645-656.
- Calorina, G., & Hasbullah, D. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN. *Sipatokkong*, 1(1), 96-111.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218-225.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244-256.
- De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru di SMK ICB cinta niaga kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(1).
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148-163.
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64-77.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33.



- Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1).
- Mudzakir, D. (2016). Implementasi Supervisi Manajerial dan Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidayah. *Studia Didaktika*, 10(02), 33-47.
- Murwati, H. (2012). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta.
- Ndopaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende. *Educational Management*, 5(1), 42-54.
- Pratiwi, N. L. A. M., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(1), 84-90.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6 (2), 150-162.
- Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). Hubungan antara Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 10-23.
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 34-43.
- Sarifudin, A. (2019). peningkatan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(02), 417-434.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Suriansyah, A. (2014). Hubungan budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 33(3).
- Tengko, F., Limbong, M., & Kailola, L. G. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara. *Attractive: Innovative Education Journal*, 3(1), 13-23.