



PENGARUH LEARNING ORGANIZATION DAN SUPERVISI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN ACEH BARAT

Wilis Taruna¹, Marwan², Sari Rizki³

Program Pasca Sarjana Universitas Almuslim, Indonesia ^{1,2,3}

wilistaruna245@gmail.com¹, marwan.dayah@gmail.com², sari.rizki1986@gmail.com³

Accepted: 11 Januari 2024

Published: 26 Januari 2024

Abstract

Research objectives 1) to determine the influence of Learning Organization on teacher performance at State Elementary Schools in West Aceh Regency; 2) to determine the effect of the principal's managerial supervision on teacher performance at state elementary schools in West Aceh Regency. This research was carried out at the Regional Office Technical Implementation Unit 1 in cluster 1, Meureubo District, West Aceh Regency using quantitative methods. The research population was 212 people, the sample was 68 people, the sample was determined using the Taro Yamane formula. Using an error acceptance of 10%. Research findings resulting from hypothesis testing using determination analysis (R), t-test, and simple regression can be concluded from the results of analysis tests using correlation test analysis, simple linear regression test, partial test (t-test) and determinant coefficient test (r), it can be concluded that teacher performance influences the learning organization. The results of the correlation coefficient are 0.304 with a significant value of 0.012, there is a positive relationship between learning organization and teacher performance. Meanwhile, the correlation coefficient value (rcount) is compared with (rtable) with an alpha value of 0.012 (5%). By calculating the results of the Pearson product moment correlation test, the rcount value is 0.304, while the rtable is 0.265. Therefore, it can be concluded that the value of rcount > rtable (0.304 > 0.265), this is in accordance with the rules of hypothesis testing with a significant level of alpha value <0.05, so the first hypothesis is accepted, meaning that there is an influence of learning organization on teacher performance. The results of the r table validity test can be calculated in the statistical r-table with a two-way test based on the formula $df = n-2$ so $68-2 = 66$ with an error level of 0.5%, variable X at p1, p5, p6, p7, p9 and the variable Y p10 has a different value from the other questions but it is still said to be valid. So the rtable results in the validity test show a dominant value of 0.322. So it can be concluded that the person corelation value (rcount) is greater than the value (rtable), so that the entire number of question items in the results of this research are declared valid. The influence of the principal's managerial supervision on teacher performance is based on the results of the reliability test of the two variables, namely variable X teacher performance obtained a Cronbach alpha value of 0.701 and variable Y teacher performance obtained a Cronbach alpha value of 0.747. Thus the second research hypothesis is accepted.

Key words: Learning Organization, Managerial Supervision, Teacher Performance

How to Cite: Taruna, Wilis., Marwan., Rizki. S. (2024). Pengaruh Learning Organization Dan Supervisi Manajerial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Aceh Barat. Puteri Hijau: Jurnal Pendidikan Sejarah (162-178).

*Corresponding author:
wilistaruna245@gmail.com

ISSN 2460-5786(Print)
ISSN 2684-9607(Online)

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan sarana pengembangan dan peningkatan kualitas kemampuan profesional individu dalam menjalankan seluruh kapasitasnya sebagai anggota masyarakat. Memperoleh pendidikan yang berkualitas adalah dasar untuk meningkatkan kehidupan masyarakat dan pembangunan berkelanjutan. Pendidikan menurut (Irawati, Masitoh, & Nursalim, 2022) mendefinisikan bahwa “pendidikan sebagai penuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada diri anak-anak agar mereka sebagai anggota manusia dan anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya”. Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, dijelaskan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negaranya” (Nasional, 2003). Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menggariskan, bahwa pendidikan dilaksanakan melalui satu sistem pendidikan nasional yang mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Implikasi dari berlakunya undang-undang ini diantaranya adalah perlu adanya suatu standar mutu pendidikan yang bersifat nasional. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain secara lambat maupun cepat, sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut hasil atau output. Pada jenis pendidikan berskala mikro, yaitu tingkat sekolah proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, proses monitoring dan evaluasi,

dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah antara guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan serta mampu memotivasi minat siswa dalam belajar sebagai pemberdayaan peserta didik. Salah satu faktor keberhasilan proses pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional pada tingkat sekolah, tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah maupun guru, terutama pada proses mengorganisir pembelajaran. Proses pengorganisir pembelajaran atau learning organization akan berdampak pada keberlangsungan proses-proses pendidikan yang lainnya.

Learning Organization dan supervisi manajerial menjadi salah satu penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah, beberapa aspek yang mempengaruhi proses dinamika pendidikan yang diterapkan, tingkat kinerja guru dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, Learning organization dan supervisi manajerial dapat dikatakan sebagai suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan. Hal ini sebagaimana dijelaskan Peter Senge dalam bukunya *The Fifth Discipline* (1990) “keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengembangkan institusinya menjadi organisasi pembelajar (Senge, 1997). Organisasi pembelajar merupakan wadah bagi orang-orang yang terus menerus meningkatkan kapasitasnya untuk menciptakan hasil yang benar-benar diharapkan. Idealnya di dalam organisasi pembelajar, setiap individu mampu mengembangkan berbagai pemikiran barunya, bebas menyampaikan aspirasinya, dan bagaimana masing-masing individu terus belajar bagaimana belajar bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, Senge menyarankan

penggunaan 5 (lima) komponen teknologi, yaitu: pemikiran sistem, penguasaan pribadi, model mental, visi bersama dan pembelajaran tim". Selanjutnya dapat dikemukakan terkait supervisi manajerial dalam lingkup pendidikan sekolah dasar sebagaimana ditetapkan dalam dalam panduan pelaksanaan tugas pengawas sekolah/Madrasah (Agung & Yufriawati, 2013) ditegaskan bahwa "supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi, kualitas, dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi, dan hasil sumberdaya manusia (SDM) kependidikan dan sumberdaya lainnya".

Berdasarkan pendapat di atas jelas bahwa learning organization dan supervisi manajerial dianggap dapat membawa perubahan dalam proses pengembangan dan peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Learning Organization dan supervisi manajerial digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi kinerja guru, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Setiap guru sebagai pengikut dalam organisasi sekolah memiliki banyak karakter dalam interaksinya terhadap peraturan yang ada. Oleh karena itu, dengan adanya pemimpin yang dapat memberikan motivasi, yang mampu mempengaruhi bawahannya maka tujuan organisasi sekolah dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai. Kinerja guru erat kaitannya dengan mutu pendidikan sebagaimana termaktub dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, mencakup 8 (delapan) standar yakni: standar isi, standar proses,

standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Kedelapan standar nasional pendidikan tersebut membentuk rangkaian input, proses dan output. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan output dalam rangkaian tersebut dan akan terpenuhi apabila input terpenuhi sepenuhnya dan proses berjalan dengan baik. Standar yang menjadi input dan proses dijabarkan dalam bentuk indikator mutu untuk mempermudah kegiatan pemetaan mutu dalam penjaminan mutu pendidikan. Sumber daya alam dan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari standar sarana dan prasarana pendidikan merupakan bagian penting dalam berjalannya sistem organisasi pendidikan yaitu pada bagian proses. Peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah sangat penting terlaksana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional melalui pemenuhan SNP, karena sumber daya manusia yang bermutu hanya dapat diwujudkan dengan pendidikan yang bermutu. Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi-potensi positif yang terpendam dalam diri peserta didik. Dalam usaha mewujudkan pendidikan bermutu demi pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut, maka guru memiliki peranan yang sangat penting. "Peranan guru sebagai pendidik yang andal dan berkualitas merupakan salah satu faktor yang strategis untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut" (R. Ginting & Haryati, 2012). Guru merupakan elemen kunci dalam mewujudkan tujuan pendidikan, begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga banyak pakar pendidikan mengemukakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kinerja guru sangat menentukan terhadap peningkatan kualitas hasil pendidikan. Guru sebagai subjek pendidikan perlu diorganisir dan disupervisi kerjanya sehingga dapat menentukan keberhasilan

pendidikan itu sendiri. Guru adalah individu dalam organisasi SD Negeri yang keberadaannya di sekolah memiliki kapasitas untuk mendidik dan mengajar, selain itu juga memiliki kapasitas untuk belajar dan mengembangkan dirinya.

Kinerja guru mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang relevan dengan tujuan pencapaian pendidikan secara mikro di sekolah dan secara makro di tingkat nasional yaitu pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kinerja mengajar guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang mampu bersaing di era globalisasi semakin ketat. Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya,

Fenomena di lapangan, hasil empirik menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja mengajar yang kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu di sekolah dalam rangka menghasilkan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan masih belum optimal, terdapat permasalahan pokok yang berkaitan dengan kualitas kinerja guru, permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan profesionalisme guru yang meliputi sebagaimana dijelaskan oleh Eliterius dalam (Salamudin & Hikam, 2022) yaitu, 1) rendahnya kompetensi guru; 2) rendahnya motivasi pengembangan mutu diri guru; 3) persebaran guru yang tidak merata; 4) rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman; 5) mutasi dan penempatan guru yang dikaitkan dengan masalah politik; 6) rendahnya kemampuan guru untuk menulis dan melaksanakan PTK, dan 7) banyaknya guru yang bermental cari gampang.

Berdasarkan observasi penulis dan

juga wawancara dengan beberapa orang guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah di SDN Peunaga Kabupaten Aceh Barat dijelaskan bahwa masih banyak guru kelas atau guru SD yang berkinerja rendah. Salah satu indikatornya adalah rendahnya nilai uji kompetensi guru dan juga rendahnya nilai hasil ujian anak-anak kelas VI SD tahun 2022. Kondisi ini ternyata banyak faktor yang melatarbelakanginya diantaranya adalah banyak kepala sekolah tidak melakukan supervisi manajerial terhadap guru dan juga kepala sekolah hampir sama sekali tidak pernah melakukan learning organization terhadap guru untuk menumbuhkembangkan motivasi dan inovasi serta kinerja.

Apabila menilik kebelakang tentang tugas kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan, bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan standar nasional pendidikan, dengan berbekal kualifikasi kepala sekolah yang meliputi kualifikasi umum dan khusus serta kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yang meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Oleh karena itu maka kepala sekolah menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru, melalui salah satu tugasnya yaitu supervisi kepada guru. Salah satu model yang dapat meningkatkan kinerja pada guru adalah melakukan learning organization dan supervisi manajerial. Learning organization dan supervisi manajerial merupakan salah satu model pengelolaan sekolah dan kinerja guru untuk mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan: 1) membuat lebih sadar pada pengikutnya tentang pentingnya hasil suatu pekerjaan, 2) mendorong pengikut untuk lebih mementingkan organisasi dari pada diri sendiri, 3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah perkumpulan yang dimaksudkan untuk melakukan tujuan tertentu, tapi organisasi sebenarnya bukan berdasarkan hal tersebut.

Organisasi yang tumbuh saat ini diawali dengan budaya sosial yang terjadi pada kehidupan bermasyarakat. Oleh Karena itu, pengertian dari setiap defenisi organisasi merupakan interaksi yang paling berhubungan dari dua orang lebih yang terkoordinasi untuk menghasilkan tujuan dan sasaran tertentu (Mulyadi, 2016). Suatu organisasi harus bisa menemukan bentuk baru yang ideal, agar organisasi tersebut bisa survive dan bisa berkompetisi dengan yang lain. Untuk itu banyak pihak yang menyarankan agar dilakukan perubahan organisasi. Tujuan perubahan tersebut adalah untuk memperoleh organisasi yang adaptif yang mampu menghasilkan pengetahuan. Salah satu strategi perubahan yang disarankan adalah mengubah organisasi menjadi learning organization (LO).

Learning organization adalah sebuah konsep dimana suatu organisasi dianggap mampu untuk terus-menerus melakukan proses self learning sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon berbagai macam perubahan yang akan muncul. Suatu organisasi perlu menciptakan budaya belajar, karena menurut Toffler (Yulianti, Arwani, Wijaksana, Hanafiah, & Tejawani, 2022) mengatakan bahwa buta huruf di zaman modern bukanlah karena tidak bisa baca tulis, melainkan karena tidak dapat belajar (learn), membuang apa yang sudah pernah dipelajari (unlearn) dan mempelajari kembali sesuatu karena mungkin sudah terlupakan atau diabaikan (relearn).

Peter Senge, dalam karya besarnya *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization, and The Fifth Discipline Field book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, menggambarkan lima disiplin ilmu yang harus dikuasai ketika memperkenalkan pembelajaran menjadi sebuah organisasi, yakni Systems Thinking, Personal Mastery, Mental Models. Hal pertama yang dibutuhkan untuk menciptakan sebuah organisasi belajar adalah kepemimpinan yang efektif, yang tidak didasarkan pada hirarki tradisional, melainkan adalah campuran dari orang yang berbeda dari semua tingkat sistem,

yang memimpin dengan cara yang berbeda (Senge, 1997). Kedua, harus ada kesadaran bahwa kita semua memiliki kekuatan inheren untuk mencari solusi untuk masalah kita dihadapkan dengan, dan bahwa kita dapat dan akan membayangkan masa depan dan terus maju untuk menciptakannya.

Gephart dalam (Utaminingsih, 2014) menjelaskan terkait organisasi belajar menjelaskan bahwa “organisasi belajar, adalah budaya yang melekat yang memegang sebuah organisasi bersama-sama,” budaya organisasi belajar didasarkan pada keterbukaan dan kepercayaan, dimana karyawan didukung dan dihargai untuk belajar dan berinovasi, dan satu yang mempromosikan eksperimen, mengambil risiko, dan menghargai kesejahteraan seluruh karyawan”. Selanjutnya (Boydell, Pedler, & Burgoyne, n.d.) merumuskan Learning Organization sebagai “An organization which facilitates the learning of all its members and continuously transforms itself”. Lebih lanjut learning organization dijelaskan oleh (Örtenblad, 2002) merumuskan bahwa Learning Organization sebagai “Organization where individuals learn as agents for the organization and the knowledge is stored in the organization memory”. Kemudian ditegaskan kembali oleh Peter senge dalam terjemahan mengartikan Learning Organization dalam bahasa Indonesia dapat diartikan bahwa “organisasi pembelajar di mana individu-individu didalamnya secara terus-menerus memperbesar kapasitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan Organisasi dimana pola berfikir yang baru dan luas dipelajari. Organisasi dimana aspirasi kelompok dibebaskan dan individu didalamnya mempelajari bagaimana belajar bersama”. Berdasarkan pendapat di atas dapat penulis jelaskan bahwa learning organization dapat membantu bagi guru di sekolah untuk dapat melakukan kolaborasi dan kemandirian dalam melaksanakan tugas pembelajaran bagi peserta didik di sekolah sehingga dapat memacu peningkatan kinerja dan mutu pendidikan.

Learning organization meliputi adanya perkembangan yang berkelanjutan dan

penyesuaian terhadap perubahan yang ada dan mampu menciptakan tujuan dan pendekatan yang baru. Pembelajaran ini harus menyatu pada cara organisasi menjalankan kegiatannya. Pembelajaran dalam hal ini berarti, a) bagian dari kegiatan kerja sehari-hari; b) diterapkan pada individu, unit kerja dan perusahaan; c) bersifat mampu memecahkan masalah pada akar penyebabnya; d) fokus pada tersebarnya pengetahuan di seluruh struktur organisasi; e) digerakkan oleh kesempatan untuk mendapatkan perubahan yang signifikan dan mengerjakan dengan lebih baik. Learning organization mencakup banyak hal, terutama pada individu dalam organisasi misalnya guru di sekolah atau karyawan atau pegawai dalam perusahaan. Keberhasilan guru atau karyawan sangat tergantung pada diperolehnya kesempatan untuk mempelajari dan mempraktikkan hal dan keahlian yang baru. Sekolah atau perusahaan berinvestasi pada pendidikan, pelatihan dan berbagai kesempatan lain yang diberikan para guru atau karyawannya untuk tumbuh dan berkembang. Program pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan pada teknologi tingkat lanjut seperti pelatihan berbasis pada komputer dan internet dan saluran udara via satelit. Learning Organization pun mencakup kedalam hal-hal yaitu a) learning culture, terciptanya iklim organisasi yang menghasilkan suasana pembelajar yang kental. Karakteristik ini dekat dengan adanya inovasi; b) processes, adalah proses yang mendorong adanya interaksi di luar batas organisasi tersebut, ada infrastruktur dan proses pengembangan; c) tools and techniques, metode-metode yang dapat digunakan bagi seorang individu dan kelompok, seperti kreativitas dan teknik pemecahan masalah; d) skills and motivation, untuk belajar dan beradaptasi. Sehingga pembelajaran bukan sekedar peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Namun juga, peningkatan lingkungan kerja yang lebih tanggap terhadap situasi, adaptif, inovatif dan efisien yang pada gilirannya yang akan meningkatkan kinerja dan semakin memperkuat posisi organisasi.

(Senge, 1997) dalam hal ini menyebutkan bahwa inti dari organisasi pembelajar adalah kelima disiplin (the fifth discipline), kelima disiplin itu adalah, a) berpikir Sistem (system thinking) Disiplin berfikir sistemik, yaitu keterampilan untuk memahami struktur hubungan antara berbagai faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi eksistensi organisasi, keterampilan untuk berpikir integratif dan tuntas, keterampilan untuk berpikir komprehensif, serta keterampilan untuk membangun organisasi yang adaptif, merupakan disiplin yang dibutuhkan untuk membangun disiplin belajar sistemik; b) keahlian Pribadi (personal mastery) Disiplin yang mendorong sebuah organisasi untuk terus-menerus belajar bagaimana menciptakan masa depannya, yang hanya akan terbentuk jika individu-individu para anggota organisasi mau dan mampu terus belajar menjadikan dirinya seorang master dibidang ilmunya. Disiplin personal mastery terbentuk dicirikan oleh tumbuhnya keterampilan-keterampilan individual para anggota organisasi kontemplasi intelektual, emosional maupun sosial dirinya serta keterampilan untuk melakukan revisi tau visi pribadinya, dan kemudian keterampilan untuk membangun kondisi kerja yang sesuai dengan keadaan organisasi; c) model mental (mental models) Organisasi akan mengalami kesulitan untuk secara akurat mampu melihat berbagai realitas yang ada, jika para anggota organisasi tidak mampu merumuskan asumsi serta nilai-nilai yang tepat untuk digunakan sebagai basis cara berfikir maupun cara memandang berbagai permasalahan organisasi. Keterampilan untuk menemukan prinsip dan nilai-nilai bersama, serta tumbuhnya semangat berbagi nilai untuk menumbuhkan keyakinan bersama sehingga menguatkan semangat dan komitmen kebersamaan, merupakan disiplin yang dibutuhkan untuk membangun disiplin model mental organisasi; d) visi bersama (shared vision), organisasi pembelajar membutuhkan visi bersama, visi yang disepakati oleh seluruh anggota organisasinya. Visi bersama ini akan menjadi kompas dan

sekaligus pemicu semangat dan komitmen untuk selalu bersama, sehingga menumbuhkan motivasi kepada para karyawan untuk belajar dan terus belajar meningkatkan kompetensinya.

Keterampilan untuk menyesuaikan antara visi pribadi dengan visi organisasi, serta keterampilan berbagi visi agar mencapai tujuan pribadi yang terkandung dalam visi bersama organisasi, merupakan disiplin individual yang dibutuhkan untuk membangun disiplin berbagi visi. Artinya, untuk menumbuhkan komitmen dan performansi yang tinggi dari seluruh karyawan, harus dimulai dari adanya visi bersama; dan e) pembelajaran tim (team learning) Disiplin pembelajaran tim akan efektif jika para anggota kelompok tersebut memiliki rasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya untuk dapat bertindak sesuai dengan rencana bersama. Kemampuan untuk bertindak merupakan prasyarat untuk menciptakan nilai tambah organisasi, karena rencana tanpa diikuti tindakan nyata merupakan ilusi belaka. Masalahnya, kemampuan untuk bertindak sesuai dengan rencana bersama sering terhambat hanyalah karena kita tidak mampu berkomunikasi dan berkoordinasi secara benar dengan pihak lain. Untuk itu, semangat berdialog, keterampilan kerja sama tim, kemampuan belajar dan beradaptasi serta busaha untuk meningkatkan partisipasi, merupakan disiplin yang dibutuhkan untuk membangun disiplin pembelajaran tim. Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip organisasi pembelajaran ini dapat memberikan dampak yang luas dalam pengembangan wawasan dan kemampuan bekerja berdasarkan kemandirian dan kelompok.

Penerapan learning organization yang baik tentu memerlukan panduan mengenai konsep organisasi pembelajar. Menurut (Megginson & Pedler, 1992), memberikan sebuah panduan mengenai konsep organisasi pembelajar, yaitu suatu ide yang dapat bertindak sebagai bintang penunjuk. Konsep tersebut bisa membantu orang berpikir dan

bertindak bersama menurut apa maksud gagasan semacam ini bagi mereka sekarang dan di masa yang akan datang. Seperti halnya semua visi yang bisa membantu menciptakan kondisi di mana sebagian ciri-ciri organisasi pembelajar dapat dihasilkan. Kondisi-kondisi tersebut adalah, a) strategi pembelajaran; b) pembuatan kebijakan partisipatif; c) pemberian informasi, yaitu teknologi informasi digunakan untuk menginformasikan dan memberdayakan orang untuk mengajukan pertanyaan dan mengambil keputusan berdasarkan data-data yang tersedia; d) akunting formatif, yaitu sistem pengendalian disusun untuk membantu belajar dari keputusan; e) pertukaran internal; f) kelenturan penghargaan; g) struktur-struktur yang memberikan kemampuan; h) bekerja lini depan sebagai penyaring lingkungan; i) pembelajaran antar perusahaan; j) suasana belajar; dan k) pengembangan diri bagi semua orang

Suatu organisasi tidak otomatis menjadi organisasi pembelajar walaupun telah melakukan semua hal tersebut. Perlu dipastikan bahwa tindakan-tindakan tidak dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan. Tindakan-tindakan tersebut harus ditanamkan, sehingga menjadi cara kerja sehari-hari yang rutin dan normal Strategi pembelajaran bukan sekedar strategi pengembangan sumber daya manusia. Dalam organisasi pembelajar, pembelajaran menjadi inti dari semua bagian operasi, cara berperilaku dan sistem. Mampu melakukan transformasi dan berubah secara radikal adalah sama dengan perbaikan yang berkelanjutan.

Schein dalam (E. D. J. Ginting, 2004) mengemukakan karakteristik organisasi pembelajar meliputi, a) dalam hubungan dengan lingkungan maka organisasi bersifat lebih dominan dalam menjalin hubungan; b) manusia hendaknya berperilaku proaktif; c) manusia pada dasarnya adalah makhluk yang baik; d) manusia pada dasarnya dapat diubah; e) dalam hubungan antar manusia, individualisme dan kolektivisme sama-sama penting; f) dalam hubungan atasan bawahan kesejawatan atau partisipatif dan otoritatif atau paternalistik sama-sama pentingnya; g)

orientasi waktu lebih berorientasi pada masa depan yang pendek; h) untuk penghitungan waktu lebih digunakan satuan waktu yang medium; i) jaringan komunikasi dan informasi berkesinambungan secara lengkap; j) orientasi hubungan dan orientasi tugas sama-sama pentingnya; k) perlunya berpikir secara sistematis. Lebih lanjut Marquardt dalam (Setiaji & Herminingsih, 2015) menggambarkan model sistem organisasi pembelajar secara matematis berupa gambar irisan. antara lain: pembelajaran (learning), organisasi (organization), anggota organisasi (people), pengetahuan (knowledge), dan teknologi (technology) dengan pembelajaran terletak dipusat irisan.

Neagley dalam (Abidin, Nurdyansyah, & Hidayatulloh, 2020), menyebutkan bahwa supervisi adalah layanan kepada guru-guru disekolah yang bertujuan untuk menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum. Konsep supervisi tidak dapat disamakan dengan inspeksi. Inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian layanan dan kerja sama yang lebih baik di antara guru-guru karena bersifat demokratis. Sementara keterkaitannya dengan pendidikan, dalam Ministry of Educational Republic of Turkey, pengertian supervisi pendidikan adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memonitorir, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi aktivitas dan kinerja guru disekolah.

Mencermati pengertian supervisi pendidikan sebagaimana uraian diatas, dapat dikatakan bahwa umumnya supervisi pendidikan ditujukan kepada penciptaan atau pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Untuk itu, ada 2 hal (aspek) yang perlu diperhatikan, yaitu 1). Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan 2). Hal-hal yang menunjang kegiatan belajar mengajar. Terkait dengan hal itu, aspek utama adalah guru. Jika demikian, layanan dan aktivitas persupervisian harus lebih diarahkan kepada upaya

memperbaiki dan meningkatkan kompetensi guru dalam mengelola kegiatan belajar-mengajar. (pendidikan Nasional, 2007) guru harus memiliki, antara lain 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi profesional, dan 4) kompetensi sosial. Jadi supervisi yang menekankan pada pembinaan guru maka pembinaan profesional guru lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru. Hal ini yang sering disebut dengan istilah supervisi akademik. Supervisi yang menekankan pada pembinaan kepala sekolah maka pembinaan kepala sekolah diarahkan kepada upaya memperbaiki kinerja dalam mengelola sekolah agar bermutu. Hal ini yang sering disebut sebagai supervisi manajerial. Dengan demikian, yang menjadi sasaran pembinaan supervisi sesuai pengertian supervisi pendidikan tersebut diatas, bisa kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, atau staf sekolah. Kepala sekolah, pegawai tata usaha, atau staf sekolah adalah supervisi manajerial.

Supervisi manajerial adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup, a) perencanaan, b) koordinasi, c) pelaksanaan, d) penilaian, e) pengembangan kompetensi SDM kependidikan dan sumberdaya lainnya. Sasaran supervisi manajerial adalah membantu kepala sekolah dan staf sekolah lainnya dalam mengelola administrasi pendidikan seperti, a) administrasi kurikulum, b) administrasi keuangan, c) administrasi sarana prasarana/perlengkapan, d) administrasi personal atau ketenagaan, e) administrasi kesiswaan, f) administrasi hubungan sekolah dan masyarakat, g) administrasi budaya dan lingkungan sekolah, serta, h) aspek-aspek administrasi lainnya (administrasi persuratan dan pengarsipan) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dalam panduan pelaksanaan tugas Pengawas sekolah/madrasah (Dharma, 2018) dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek

pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) kependidikan dan sumberdaya lainnya. Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah berperan sebagai: a) kolaborator, dan negosiator dalam proses perencanaan koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, b) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, c) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan d) evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan.

(Myrdal, 2019) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti, a) bekerja dengan siswa secara individual, b) persiapan dan perencanaan pembelajaran, c) pendayagunaan media pembelajaran, d) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan e) kepemimpinan yang aktif dari guru". (Malthis & Jackson, 2001) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu, a) kemampuan mereka. b) motivasi, c) dukungan yang diterima. d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. e) hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan Menurut Gibson (2001) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah, a) faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), b) faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja), dan c) faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system)". Menurut (Mulyasa, 2016) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor

internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah, a) dorongan untuk bekerja, b) tanggung jawab terhadap tugas, c) minat terhadap tugas, d) penghargaan terhadap tugas, e) peluang untuk berkembang, f) perhatian dari kepala sekolah, g) hubungan interpersonal dengan sesama guru, h) MGMP dan KKG, i) kelompok diskusi terbimbing serta j) layanan perpustakaan.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh (Russamsi, Hadian, & Nurlaeli, 2020) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain, a) tingkat kesejahteraan; b) lingkungan atau iklim kerja guru; c) desain karir dan jabatan guru; d) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; e) motivasi atau semangat kerja; f) pengetahuan; g) keterampilan dan; h) karakter pribadi guru. Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. (Arikunto & Yuliana, 2008) menjelaskan bahwa penelitian yang dimaksud adalah kualitatif yaitu pelaksanaan penelitian terjadi yang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan menekankan pada deskripsi secara alami atau dari keadaan sewajarnya atau pengambilan data secara natural. Dengan karakteristik ini maka peneliti dituntut keterlibatan langsung lapangan di lapangan

penelitian. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara dan observasi serta dokumentasi yang dilakukan di Sekolah dasar negeri (SDN) di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 19 (sembilan belas) sekolah. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah, guru, guru kelas dan guru mata pelajaran yang berada pada SDN di Kecamatan Meureubo yang berjumlah 212 orang. Adapun penentuan jumlah sampel menurut rumus Taro Yamane. Uji analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuisisioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data. Setelah mendapatkan data yang diberikan oleh responden melalui kuisisioner, hasil wawancara dan observasi kemudian data akan diolah dan dianalisis menggunakan teknik pengolahan data melalui bantuan software berupa SPSS (Statistical Package For the Social sciences) guna untuk mendapatkan kesimpulan dari data kuisisioner yang telah diberikan oleh responden atas masalah yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

RESULT AND DISCUSSION

Hasil olah data yang diperoleh yaitu pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk menarik kesimpulan, penelitian ini menggunakan kuisisioner yang terdiri dari 18 butir pertanyaan untuk variabel X yaitu tentang pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah dan 15 butir pertanyaan untuk variabel Y yaitu tentang pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan

Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

Hal tersebut juga menunjukkan pada pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat dimana pengaruh terhadap kinerja guru membuat mereka untuk selalu memperbaharui kinerjanya agar terlihat kualitas pembelajaran atau meningkatnya pelayanan guru terhadap anak didik di sekolah. Hal ini tidak terlepas karena adanya pengaruh learning organization dan supervisi manajerial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku manajer di sekolah yang mengajak dewan guru dan warga sekolah dalam melakukan kegiatan melalui organisasi pembelajar atau learning organization. Hal ini juga dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa kemampuan organisasi untuk menghadapi dan menjawab tantangan yang akan dihadapi menjadi salah satu poin yang harus dimiliki oleh suatu organisasi pembelajar. Learning organization adalah sebuah konsep di mana suatu organisasi dianggap mampu untuk terus-menerus melakukan proses self learning sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon berbagai macam perubahan yang akan muncul sebagaimana ditegaskan Toffler dalam (Yulianti et al., 2022) mengatakan bahwa buta huruf di zaman modern bukanlah karena tidak bisa baca tulis, melainkan karena tidak dapat belajar (learn), membuang apa yang sudah pernah dipelajari (unlearn) dan mempelajari kembali sesuatu karena mungkin sudah terlupakan atau diabaikan (relearn). Sebuah organisasi pembelajar tidak jauh dengan pola pikir bahwa hanya dengan manajemen senior yang dapat dan melakukan semua pemikiran untuk perusahaan. Organisasi belajar menantang semua karyawan/pegawai untuk memanfaatkan sumber daya batin dan potensi mereka, dengan harapan bahwa mereka dapat membangun komunitas mereka sendiri berdasarkan prinsip kebebasan, kemanusiaan, dan keinginan kolektif untuk belajar Suatu organisasi perlu menciptakan budaya belajar.

Situasi seperti inilah yang mengakibatkan kinerja guru menjadi lebih baik, guru lebih memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, sebagai pengajar, sebagai pembimbing, sebagai penilai dan sebagai pendorong anak didik dalam mengikuti proses pembelajaran.

Pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat bahwa learning organization dapat membantu bagi guru di sekolah untuk dapat melakukan kolaborasi dan kemandirian dalam melaksanakan tugas pembelajaran bagi peserta didik di sekolah sehingga dapat memacu peningkatan kinerja dan mutu pendidikan anak didik yang menjadi tujuan dan cita-cita semua warga sekolah. Selanjutnya dengan learning organization meliputi adanya perkembangan yang berkelanjutan dan penyesuaian terhadap perubahan yang ada dan mampu menciptakan tujuan dan pendekatan yang baru. Pembelajaran ini harus menyatu pada cara organisasi menjalankan kegiatannya sebagai guru menjadi lebih terarah dengan adanya kolaborasi antar warga sekolah karena organisasi pembelajaran dalam hal ini berarti bagian dari kegiatan kerja sehari-hari; diterapkan pada individu, unit kerja dan perusahaan; bersifat mampu memecahkan masalah pada akar penyebabnya dan fokus pada tersebarnya pengetahuan di seluruh struktur organisasi; serta digerakkan oleh kesempatan untuk mendapatkan perubahan yang signifikan dan mengerjakan dengan lebih baik. Pada umumnya sumber-sumber pengetahuan dan pembelajaran yang muncul dalam organisasi pembelajaran pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat biasanya berasal dari gagasan dan pendapat dewan guru atau warga sekolah lainnya seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, komite sekolah atau stakeholder lainnya. Di samping itu ada juga masukan dari para pelanggan atau pengguna jasa pelayanan pendidikan dalam hal ini adalah masyarakat atau orang tua/wali anak didik yang mengikuti

pembelajaran di SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Di sisi lain organisasi pembelajar pada SDN gugus 1 Kecamatan Meureubp Kabupaten Aceh Barat juga dilakukan melalui cara saling tukar atau saling bagi pengalaman dan bechmarking (perbandinagan) yang dilakukan pengawasa sekolah, dewan guru dan juga kepala sekolah serta komite sekolah. Selain bagi pengalaman pengawas sekolah terhadap warga sekolah melalui Learning organization mencakup banyak hal, terutama pada individu dalam organisasi misalnya guru di sekolah atau kepala sekolah atau pegawai serta komite sekolah memberikan pengalaman masing-masing dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang dapat diserap oleh anggota organisasi pembelajaran untuk diadopsi atau dicontoh yang baik guna meningkatkan kinerja di sekolah. Keberhasilan guru atau warga sekolah lainnya sangat tergantung pada diperolehnya kesempatan untuk mempelajari dan mempraktikkan hal dan keahlian yang baru didapat melalui organisasi pembelajara secara berkolaborasi. Sekolah atau satuan pendidikan berinvestasi pada pendidikan, pelatihan dan berbagai kesempatan lain yang diberikan para guru atau warga sekolah lainnya untuk tumbuh dan berkembang meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran. Hal ini sebagaimana ditegaskan (Senge, 1997) mengartikan organisasi pembelajar yaitu di mana individu-individu di dalamnya secara terus-menerus memperbesar kapasitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan organisasi di mana pola berfikir yang baru dan luas dipelajari. Oragnisasi di mana aspirasi kelompok dibebaskan dan individu didalamnya mempelajari bagaimana belajar bersama.

Pengaruh positif learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat diantaranya dapat meningkatkan kolaborasi dewan guru dengan warga sekolah, dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, dapat meningkatkan motivasi untuk mengikuti perubahan sistem pendidikan

dalam dunia serba teknologi dan meningkatkan pelayanan belajar mengajar terhadap anak didik di sekolah. Pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, khususnya guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Misalnya untuk mengerti dan melaksanakan tujuan pendidikan, tujuan kurikuler, tujuan instruksional. Guru tersebut tentunya mengharapkan terhadap pihak lain agar dapat memberi yang membangun agar dapat diimplementasikan pengalaman belajarnya sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Orang yang berfungsi membantu guru dalam hal ini adalah kepala sekolah sebagai supervisor atau sebagai manajerial yang setiap hari langsung berhadapan dengan guru. Posisi serta peran guru dalam pendidikan sekolah merupakan ujung tombak dan bahkan bersifat menentukan isi kurikulum operasional karena guru mengorganisasikan pesan pengajaran bagi siswanya, berdasarkan pola nilai yang dihayatinya, visi keilmuannya dan kecakapan keguruannya, guru mengelola dan mengatur kembali program atau satuan pelajaran yang merangsang belajar siswa, dalam kondisi negatif apabila mutu kepribadiannya, keilmuannya dan kecakapannya dari seorang guru itu buruk maka akan merusak minimal menghambat proses serta hasil belajar siswa.

Pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat secara langsung dan juga tidak langsung terhadap kinerja guru. learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah menjadi faktor yang sangat menentukan. Penerapan learning organization pada SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang baik tentu memerlukan panduan mengenai konsep organisasi pembelajar. Hal ini sebagaimana memberikan sebuah panduan mengenai konsep organisasi pembelajar, yaitu

suatu ide yang dapat bertindak sebagai bintang penunjuk. Konsep tersebut bisa membantu orang berpikir dan bertindak bersama menurut apa maksud gagasan semacam ini bagi mereka sekarang dan di masa yang akan datang.

Selanjutnya pada sisi lain dapat dijelaskan kembali bahwa supervisi manajerial yang diterapkan pada SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat pada umumnya sudah berfungsi dalam aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup aspek perencanaan, aspek koordinasi, aspek pelaksanaan, aspek penilaian dan aspek pengembangan kompetensi SDM kependidikan dan sumberdaya lainnya. Sedangkan sasaran supervisi manajerialnya membantu kepala sekolah dan staf sekolah lainnya dalam mengelola administrasi pendidikan seperti bidang administrasi kurikulum, bidang administrasi keuangan, bidang administrasi sarana prasarana/perlengkapan, bidang administrasi personal atau ketenagaan, bidang administrasi kesiswaan, bidang administrasi hubungan sekolah dan masyarakat, bidang administrasi budaya dan lingkungan sekolah, serta bidang atau aspek-aspek administrasi lainnya seperti administrasi persuratan dan pengarsipan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Panduan Pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah/ Madrasah (Dharma, 2018) dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan. melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah berperan sebagai: a) kolaborator, dan negosiator dalam proses perencanaan koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, b) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, c) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan d) evaluator

terhadap pemaknaan hasil pengawasan.

Penelitian tentang pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat berdampak terhadap kelangsungan pembelajaran dan organisasi sekolah secara menyeluruh untuk mewujudkan kualitas pelayanan dan mutu pendidikan yang baik. Penelitian ini dilakukan dengan focus tentang learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Hal ini yang mengakibatkan kinerja guru pada SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat menjadi meningkat dari kondisi sebelumnya.

Hasil penelitian ini terkait pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat juga didukung oleh teori pengaruh learning organization (dependency) yang dikemukakan oleh (Boydell et al., n.d.) menjelaskan terkait organisasi belajar yaitu :Organisasi belajar adalah budaya yang melekat yang memegang sebuah organisasi bersama-sama," budaya organisasi belajar didasarkan pada keterbukaan dan kepercayaan, dimana karyawan didukung dan dihargai untuk belajar dan berinovasi, dan satu yang mempromosikan eksperimen, mengambil resiko, dan menghargai kesejahteraan seluruh karyawan. Teori (dependency) ini memiliki dasar asumsi bahwa untuk menciptakan budaya dan lingkungan yang akan bertindak sebagai dasar untuk organisasi belajar dimulai dengan pergeseran "pergeseran pikiran dari melihat diri sebagai yang terpisah dari dunia untuk terhubung ke dunia; melihat diri sebagai komponen integral di tempat kerja, bukan sebagai roda terpisah dan tidak penting dalam roda.

Akhirnya, salah satu tantangan terbesar yang harus diatasi dalam setiap organisasi adalah untuk mengidentifikasi dan rincian alasan cara orang membela diri. Sampai saat itu, perubahan tidak pernah bias apa saja tapi fase sementara. Setiap orang harus belajar

bahwa langkah-langkah mereka gunakan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah dapat menjadi sumber masalah tambahan bagi organisasi. (Boydell et al., n.d.) merumuskan Learning Organization sebagai "An organization which facilitates the learning of all its members and continuously transforms itself". Lebih lanjut learning organization dijelaskan oleh (Örtenblad, 2002) merumuskan bahwa Learning Organization sebagai "Organization where individuals learn as agents for the organization and the knowledge is stored in the organization memory".

(Senge, 1997) mengartikan Learning Organization dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai organisasi pembelajar di mana individu-individu di dalamnya secara terus-menerus memperbesar kapasitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan organisasi di mana pola berfikir yang baru dan luas dipelajari. Organisasi di mana aspirasi kelompok dibebaskan dan individu didalamnya mempelajari bagaimana belajar bersama dalam sebuah institusi pendidikan yaitu sekolah. Program pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan pada teknologi tingkat lanjut seperti pelatihan berbasis pada komputer dan internet dan saluran udara via satelit. Learning Organization pun mencakup kedalam hal-hal yaitu Learning Culture, terciptanya iklim organisasi yang menghasilkan suasana pembelajar yang kental.

Karakteristik ini dekat dengan adanya inovasi; Processes, adalah proses yang mendorong adanya interaksi di luar batas organisasi tersebut, ada infrastruktur dan proses pengembangan; Tools and techniques, metode-metode yang dapat digunakan bagi seorang individu dan kelompok, seperti kreativitas dan teknik pemecahan masalah; Skills and motivation, untuk belajar dan beradaptasi. Sehingga pembelajaran bukan sekedar peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Namun juga, peningkatan lingkungan kerja yang lebih tanggap terhadap situasi, adaptif, inovatif dan efisien yang pada gilirannya yang akan meningkatkan kinerja dan semakin

memperkuat posisi organisasi.

Selanjutnya terkait peningkatan kinerja guru di sekolah dapat dijelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan sebuah pengawasan/supervisi. Untuk memahami supervisi pendidikan perlu memahami supervisi itu sendiri. Supervisi diambil dari perkataan bahasa Inggris *supervision* artinya pengawasan di bidang pendidikan. Secara dapat dijelaskan menurut bentuk kata, supervisi terdiri dari dua kata, yakni *super* berarti atas, lebih, visi berarti lihat, titik, awasi.

Supervisor atau pengawas dianggap jabatan yang secara ideal diduduki oleh seseorang yang mempunyai keahlian di bidangnya. Kelebihan dan keunggulan bukan saja dari segi kedudukan, melainkan pula dari segi skill yang dimilikinya. Dengan demikian, layanan supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.

Hal ini sebagaimana dijelaskan (Soetopo & Soemanto, 1988), bahwa supervisi adalah layanan kepada guru-guru di sekolah yang bertujuan untuk menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum. Konsep supervisi tidak dapat disamakan dengan inspeksi. Inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian layanan dan kerja sama yang lebih baik di antara guru-guru karena bersifat demokratis. Sementara keterkaitannya dengan pendidikan, dalam Ministry of Educational Republic of Turkey, pengertian supervisi pendidikan adalah kegiatan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memonitorir, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi aktivitas dan kinerja guru di sekolah.

Keterkaitan teori dalam penelitian ini melihat bahwa pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah tinggi maka semakin tinggi pula kinerja guru SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Oleh karenanya *learning organization*

dan supervisi manajerial kepala sekolah akan menjadi semakin penting untuk meningkatkan kinerja guru tersebut, dan semakin tinggi pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah memberikan kualitas maka semakin tinggi pula kinerja guru pada SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat tersebut. Oleh karena itu pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah juga akan semakin tinggi kinerja guru SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

Setelah melakukan pengolahan data dari hasil penelitian pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat terdapat indikator pada item pertanyaan dari kedua variabel yaitu variabel X (pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah) dan variabel Y (kinerja guru), yang menunjukkan dengan jelas tanggapan responden berdasarkan skor nilai yang tertinggi terdapat pada item pertanyaan nomor 35 yaitu 69 sementara skor nilai yang terendah pada item pertanyaan nomor 28 yaitu 25. Data ini dilihat dari masing-masing item pertanyaan yang berjumlah sebanyak 18 butir pertanyaan. Sedangkan untuk item pertanyaan pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah memiliki skor nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan nomor 63 yaitu 60 dan skor nilai yang terendah pada item pertanyaan nomor 35 yaitu 23. Data ini juga dilihat dari masing-masing item pertanyaan yang berjumlah sebanyak 15 butir. Jumlah keseluruhannya 33 butir pertanyaan yang telah diisi oleh 68 responden remaja.

Adapun perhitungan data yang telah diolah melalui data SPSS 22 pada hasil penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *learning organization* dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Maka dilakukan dengan pengujian uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan adanya pengaruh nyata atau valid antara kedua variabel bahwasanya hasil

perhitungan uji validitas memperoleh nilai person correlation (rhitung) yang memenuhi nilai signifikan. Selanjutnya ttabel dengan pengujian dua arah berdasarkan rumus derajat kebebasan $68-2 = 66$ dengan taraf kesalahan 5%, sedangkan (rtabel) pada pertanyaan variabel X kinerja guru P1, P5, P6, P7, P9 dan pada variabel Y p10 memiliki nilai yang berbeda dengan pertanyaan lain hal itu dapat di katakan valid. dikarenakan nilai signifikan masih kurang dari 0,05 sehingga tetap dikatakan valid dikarenakan rtabel pada uji validitas lebih dominan menunjukkan nilai 0,322. Oleh karena itu seluruh hasil perhitungan tersebut berpengaruh secara nyata dikarenakan nilai rhitung > rtabel sehingga seluruh item pertanyaan pada penelitian dinyatakan valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas yang menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada responden maka diperoleh dari kedua variabel tersebut yaitu variabel gaya berbusana remaja (X) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,701, dan nilai tersebut lebih besar dari pada nilai N of item yaitu 18. Selanjutnya variabel produk fashion (Y) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,747 dan nilai tersebut lebih besar dari pada nilai N of item yaitu 15. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari kedua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Hasil analisis korelasi product moment yang signifikan antara ketergantungan gaya berbusana remaja pada produk fashion, membuktikan bahwa nilai korelasi product moment yang membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi rhitung sebesar 0,304 dengan taraf signifikan 0,012, berikutnya nilai koefisien korelasi rhitung hasil tersebut dibandingkan dengan rtabel perhitungan tersebut dapat dilihat berdasarkan kriteria pengujian jika rhitung > rtabel Dengan nilai alpha 0,012 (5%) maka diperoleh rtabel sebesar 0,238 sementara hasil korelasi product moment diatas diperoleh 0,304, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada terdapat pengaruh learning organization dan

supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

Adanya pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, hal ini terlihat dari hasil jawaban setiap pertanyaan responden setelah itu terlihat adanya pengaruh berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang membuktikan nilai signifikan sebesar 0,012 serta membuktikan nilai uji thitung sebesar 2,593 yang dibandingkan dengan nilai ttabel sebagaimana yang diperoleh berdasarkan daftar tabel distribusi t-statistik pada taraf kepercayaan signifikan sebesar 0,5% dengan derajat kebebasan $df = n-2$ maka $68-2 = 66$ dengan membuktikan nilai ttabel sebesar 1,997 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai thitung > ttabel ($2,593 > 1,997$).

Sementara itu nilai koefisien determinan sebesar 0,092 yang mengandung pengertian bahwa variabel pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekola dapat menjelaskan pengaruh pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Besarnya pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah (variabel X) dan produk fashion (variabel Y) di SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat sebesar 9,2%, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini. Dilihat dari tabel interpretasi angka indeks korelasi product moment maka tingkat pengaruh learning organization dan supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat pengaruhnya sangat tinggi/sepurna antara kedua hubungan variabel X gaya busana remaja dan variabel Y produk fashion.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh learning organization dan supervisi manajerial

kepala sekolah SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat maka semakin besar pula berpengaruh terhadap kinerja guru SDN di gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

CONCLUSION

Pengaruh Learning Organization terhadap kinerja guru pada SDN di Kabupaten Aceh Barat hasil uji analisis yaitu menggunakan analisis uji korelasi, uji regresi linear sederhana, uji parsial (uji-t) dan uji koefisien determinan (r), maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SDN gugus 1 Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat berpengaruh pada learning organization. Berdasarkan hasil koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0,304 dengan nilai signifikan 0,012, yang terdapat hubungan positif antara learning organization dengan kinerja guru. Sementara nilai koefisien korelasi (rhitung) yang dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan nilai alpha 0,012 (5%). Dengan dengan perhitungan hasil uji korelasi pearson product moment maka diperoleh nilai rhitung sebesar 0,304 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,265. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung $>$ r_{tabel} ($0,304 > 0,265$), hal ini sesuai dengan kaidah pengujian hipotesis dengan taraf signifikan nilai alpha $<$ 0,05, maka hipotesis pertama diterima artinya bahwa ada terdapat pengaruh learning organization terhadap kinerja guru. Hasil uji validitas r tabel dapat dihitung pada tabel-r statistik dengan pengujian dua arah berdasarkan rumus $df = n - 2$ jadi $68 - 2 = 66$ dengan taraf kesalahan 0,5%, variabel X pada p_1, p_5, p_6, p_7, p_9 dan pada variabel Y p_{10} memiliki nilai yang berbeda dengan pertanyaan yang lain namun hal itu masih dikatakan valid. Sehingga hasil r_{tabel} pada uji validitas lebih dominan menunjukkan nilai sebesar 0,322. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai person corelation (rhitung) lebih besar dari pada nilai (r_{tabel}), sehingga seluruh jumlah item pertanyaan pada hasil penelitian ini dinyatakan, valid. Pengaruh supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SDN di Kabupaten Aceh Barat dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil uji

reliabilitas yang menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden maka diperoleh dari kedua variabel tersebut yaitu variabel X kinerja guru diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,701 dan variabel Y kinerja guru memperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,747. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada terdapat pengaruh supervisi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut adalah 9,2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini. Dilihat dari tabel interpretasi angka indeks korelasi product moment maka tingkat pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru tinggi.

REFERENCE LIST

- Abidin, M., Nurdyansyah, N., & Hidayatulloh, H. (2020). The Principal's Performance as a Supervisor in Improving Teacher Professionalism. *Proceedings of The ICECRS*, 5.
- Agung, I., & Yufriawati. (2013). *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis; Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas, Paduan Meningkatkan Kompetensi bagi Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2008). Manajemen pendidikan. *Yogyakarta: Aditya Media*, 11.
- Boydell, T., Pedler, M., & Burgoyne, J. (n.d.). 31. *The future of the learning organization*.
- Dharma, S. (2018). *Direktur Tenaga Kependidikan Dalam Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, E. D. J. (2004). *Peranan Organisasi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja*.
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(2).
- Irawati, D., Masitoh, S., & Nursalim, M. (2022).

- Filsafat Pendidikan Ki Hajar Dewantara sebagai Landasan Pendidikan Vokasi di Era Kurikulum Merdeka. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(4).
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management---Manajemen Source Daya Manusia* (edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-Development: A facilitator's guide*. McGraw-Hill Maidenhead.
- Mulyadi, M. (2016). Mengenal Supervisi Manajerial Dalam Lembaga Pendidikan. *Fikroh: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 9(2), 110–123.
- Mulyasa. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Myrdal. (2019). *Kinerja Guru*. Bandung: Media Pustaka.
- Nasional, I. D. P. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*.
- Örtenblad, A. (2002). A typology of the idea of learning organization. *Management Learning*, 33(2), 213–230.
- pendidikan Nasional, D. (2007). *Pendidikan dan Pelatihan manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Persekolahan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat jendral PMPTK, Depdiknas.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 244–255.
- Salamudin, C., & Hikam, M. B. (2022). IMPLIKASI MEDIA PEMBELAJARAN DIGITAL GOOGLE MEET TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (STUDI DI SMPN 2 GARUT). *Masagi*, 1(1), 388–394.
- Senge, P. M. (1997). The fifth discipline. *Measuring Business Excellence*, 1(3), 46–51.
- Setiaji, H., & Herminingsih, A. (2015). Pengaruh Adversity Quotient dan Learning Organization terhadap Kinerja Pegawai Pusklat Kemensetneg RI. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 73–80.
- Soetopo, H., & Soemanto, W. (1988). *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Yulianti, Y., Arwani, A., Wijaksana, T., Hanafiah, H., & Tejawani, I. (2022). Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia melalui Learning Organization System. *Eduvis*, 7(1), 71–83.