

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dasar keberhasilan pendidikan SLB dapat dilihat dari Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan Standar Isi (SI) dan berpedoman kepada panduan yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Pendidikan Nasional, selain itu juga sangat bergantung pada unsur-unsur yaitu; Kepala Sekolah, guru, murid, pegawai sarana dan prasarana, kurikulum SLB, tim ahli (psikolog, orthopedagog, psikiater, dan dokter anak) unsur-unsur tersebut saling berkaitan, saling membutuhkan, dan saling bergantung satu sama lain atau mendukung keberhasilan pendidikan. Artinya kinerja guru SLB akan tercapai dengan optimal jika unsur-unsur yang ada dalam pendidikan itu dapat bekerjasama dengan baik. Misalnya kepala sekolah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, apakah itu kemampuan dalam melaksanakan administrasi, supervisi ataupun melakukan koordinasi dan sebagainya.

Sesuai perkembangan zaman pendidikan luar biasa yang berkonotasi SLB dirubah menjadi pendidikan anak berkebutuhan khusus yang mencakup anak-anak yang sekolah di SLB/SDLB. Kinerja guru SLB dipengaruhi oleh peran kepala Sekolah SLB sebagai pimpinan, mulai dari guru di satuan pendidikan, TKLB, SDLB, SMPLB sampai dengan SMLB, meliputi berbagai kelas mulai dari

guru bagian A Tunanetra, bagian B baik tunarungu maupun tunawicara, bagian C tunamental mampu didik, C1 tunamental mampulatih, bagian D ada dua D untuk ringan dan D1 sedang bagian E tunalaras, F Tuna wicara, G bagian tunaganda ,bagian H HIV AIDS, bagian I Gifted : Potensi Kecerdasan Istimewa (IQ > 125), bagian Talented : potensi bakat istimewa (*Multiple Intelligences: interpersonal, intrapersonal, natural, sepiritual*), bagian K kesulitan belajar (a.1 *Language, Logico-mathematic, Visio; spatial, bodily-knesthetic, musical, Hiperaktif, ADD/ ADHD, Dyslexia, disgraphia, discalculia, dispasia, dispraxia*) bagian L lambat belajar, bagian M Autis, N korban penyalahgunaan narkoba dan O indigo. Oleh karena sifat yang kompleks dan unik maka kepala sekolah mengkoordinasi semua komponen tersebut di atas dengan baik, akan menimbulkan semangat dan sistematisnya sistem kerja organisasi SLB. Adapun susunan sistem kerja organisasi SLB adalah meliputi; kepala sekolah mengkoordinasi urusan tata usaha, tenaga ahli PLB sesuai dengan jenis kecacatan yang ada pada PLB, koordinator satuan pendidikan untuk TKLB, SDLB, SLTPLB, dan SMLB, tenaga kependidikan (guru) untuk TKLB, SDLB, SLTPLB, dan SMLB, penjaga sekolah atau tenaga kebersihan, perpustakaan, dan petugas asrama siswa (Diknas Dikjen Dikpen Luar Biasa, 2003). Sebagaimana dijelaskan oleh Terry (1982) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaannya serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan mereka.

Kepala sekolah SLB yang mengarahkan bawahannya juga berperan sebagai pengawas sehingga tidak terjadi miskomunikasi yang menyebabkan

munculnya pernyataan bahwa kepala sekolah hanya dapat memerintah dan tidak ada tindak lanjut dari apa yang ia perintah. Hal ini menunjukkan fungsi pengawas belum dilaksanakan dengan baik. Menurut Nasution (1996) pengawas berfungsi mengawasi dan membantu serta membimbing untuk memecahkan masalah-masalah pendidikan yang dihadapi oleh Kepala sekolah, guru, siswa maupun personel lainnya. Bantuan memecahkan masalah-masalah dalam suatu pekerjaan itulah yang disebut supervisi.

Purwanto (2007) menjelaskan supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan, untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Tugas kepala sekolah pada hakekatnya bukan hanya selaku administrator, tetapi mengoptimalkan berbagai upaya untuk menciptakan suatu kondisi yang terencana secara sistematis dalam melakukan proses pendidikan.

Senada dengan itu Sahertian (1992) mengemukakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam memberhaslkan proses belajar mengajar, kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas membantu guru-guru memperbaiki situasi belajar mengajar dalam arti luas.

Supervisi pendidikan merupakan upaya yang berkaitan erat dengan kegiatan administrasi pendidikan. Supervisi pada Sekolah Luar Biasa akan terlaksana dengan baik apabila supervisor memahami dan menguasai seluk beluk administrasi pendidikan. Subtansi supervisi berkenaan dengan kurikulum Pendidikan Luar Biasa, perbaikan proses belajar mengajar dan peningkatan professional guru-guru dan personal lainnya. Dengan ketiga saran tersebut,

diharapkan proses pendidikan terlaksana dengan efektif dan efisien selalu pada akhirnya kualitas pendidikan akan dapat dicapai lebih baik.

Kepala sekolah sebagai *top manager* tidak hanya wajib melaksanakan tugas-tugas administrasi tapi juga menyangkut bagaimana harus mengatur seluruh program sekolah, karena itu Kepala sekolah harus mampu melakukan supervisi, koordinasi secara optimal dan mengarahkan seluruh aspek, baik itu guru, pengawas, murid secara administratif maupun proses pendidikan di sekolahnya, sehingga instansi yang dipimpinnya menjadi dinamis dan dialektis dalam koordinasi.

Peranan kepemimpinannya di sekolah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pengaruhnya dapat dirasakan di kalangan staf dan guru-guru langsung ataupun tidak langsung, oleh karena itu perilaku kepala sekolah sebagai orang yang memegang kunci perbaikan dalam administrasi dan pengajaran harus mampu mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dalam melakukan inovasi di bidang metode dan teknik pengajaran dengan mencoba ide-ide baru dan mencobakan praktik baru serta dalam bentuk manajemen kelas yang lebih efektif dan sebagainya. Studi seperti ini pernah dilakukan oleh beberapa ahli pendidikan, misalnya; Chesler dkk dalam Siregar (2003) pernah melakukan studi tentang peranan kepala sekolah dalam memperlancar pembaruan (inovasi). Mereka berusaha menyelidiki pengaruh kepala sekolah terhadap pembangunan dan keikutsertaan usaha-usaha kelas yang bersifat inovatif. Dari penelitian yang dilakukan Chesler menyimpulkan, bahwa sikap kepala sekolah sebagai pimpinan, mempunyai pengaruh yang besar dan berarti sekali terhadap pembaruan pengajaran, juga

terhadap norma-norma staff serta cenderung mengadakan pembaruan (inovasi) dikalangan guru-guru kepala sekolah yang disertai oleh staff yang inovatif lebih berorientasi kepada profesi dari pada staf yang kurang inovatif.

Kepala sekolah yang disertai inovatif tersebut banyak menaruh perhatian kepada perbaikan proses belajar mengajar di kelas, suka memotivasi para guru untuk inovatif untuk mengembangkan karier dan secara berkesinambungan melakukan evaluasi terhadap proses belajar murid, sedang sebaliknya, kepala sekolah dengan staf yang kurang inovatif, cenderung untuk berorientasi terhadap soal-soal rutin administrasi yang banyak menyangkut kepada usaha memperlancar organisasi sekolah saja serta bersikap responsive terhadap kebutuhan administratif yang lebih baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi harus bersikap demokratis, dia harus mendorong para guru untuk menggunakan berbagai macam teknik pengajaran, melakukan penelitian diberbagai bidang tingkat sekolah, memanfaatkan rapat-rapat guru untuk membahas cara-cara perbaikan pengajaran siswa berkebutuhan khusus, mengikut sertakan staf administrasi dalam merumuskan program-program latihan. Sedangkan pendapat yang lain agar kepala sekolah sebagai administrator memiliki pengalaman mengajar dan harus memimpin sekolah secara demokratis dan memperlakukan guru secara konsisten, harus membuat jalur-jalur komunikasi ke bawah dan ke samping, dengan demikian kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan dalam rangka inovasi pendidikan sekolah karena pentingnya membentuk suasana yang terbuka di sekolah perlu mendapat perhatian dan cara membentuk suasana baik

demikian adalah dengan komunikasi verbal dan behavioral. Dalam konteks ini Howthorns yang dikutip oleh Arifin (1981), mendapatkan bukti bahwa anggota kelompok kerja akan berfungsi sebaik-baiknya bilamana masing-masing mereka memahami peristiwa-peristiwa dalam organisasinya, dan sebaliknya bila mereka tidak mengetahuinya, mereka cenderung untuk bekerja lambat dan menimbulkan suasana yang tidak kondusif.

Lebih lanjut Arifin (1981) menyarankan kepada kepala sekolah, agar menunjukkan bantuannya yang aktif bagi inovasi serta lebih memperhatikan pada upaya peningkatan kompetensi guru dengan memanfaatkan beberapa metode berikut :

1. Kepala sekolah hendaknya mendorong untuk mengembangkan hubungan kerjasama saling membantu dan saling memberi ide baru.
2. Kepala sekolah hendaknya mau bekerja sama dengan tenaga-tenaga ahli universitas untuk mengembangkan program *in-service training* .
3. Kepala sekolah hendaknya berusaha memperbaiki hubungannya kepada para guru dengan memotivasi mereka untuk saling mengamati pelaksanaan proses belajar-mengajar di kelas-kelas lain, dengan membuat laporan tertulis atau kertas kerja tentang gagasan mengenai teknik mengajar yang baru, lalu membicarakannya dalam rapat-rapat staf untuk dipertimbangkan/dinilai.
4. Sebagai pemimpin, ia harus tetap mengadakan evaluasi tentang pengaruh dan prilakunya terhadap staf. Dengan cara demikian kepala sekolah akan dapat memelihara kepekaan segala kebutuhan guru dan kedayagunaannya dalam usaha pembaruan pendidikan.

Saran Arifin (1981), hendaknya dapat diterapkan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia baik pendidikan umum maupun pendidikan khusus. Hasil penelitian yang dilakukan tersebut, dapat diterapkan oleh kepala sekolah Luar Biasa. Maka akan dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diembannya.

Keberadaan Sekolah Luar Biasa Negeri semakin berkembang dalam kehidupan masyarakat Indonesia, berarti eksistensinya tidak dapat diabaikan sebagai lembaga pendidikan jalur sekolah khusus dengan menyelenggarakan pendidikan khusus dalam bidang mental, spiritual, intelektual dan keterampilan yang memiliki nilai tambah dan sekaligus memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan Pendidikan Luar Biasa. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa keberadaan Sekolah Luar Biasa masih relative tertinggal dan dianggap margin dibandingkan dengan pendidikan umum sederajat. Untuk berbagai langkah kebijaksanaan telah dilakukan Pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan termasuk dilingkungan SLB, terutama melalui berbagai macam pembenahan manajemen pendidikan luar biasa, antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum (Program Khusus dan Pelayanan Khusus), ketenagaan (Guru PLB/PKH), sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

Kenyataan di lapangan, dari survei awal peneliti menemukan ada indikasi rendahnya kinerja guru di SLB Negeri Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara hal ini terlihat dari minimnya tenaga guru PLB sesuai dari data yang di dapat dari SLB Pembina Medan yaitu seperti pada table berikut :

Tabel 1.1
Data Latar Belakang Pendidikan Guru PNS SLBN Sumatera Utara

NAMA SEKOLAH	GURU PLB	GURU UMUM
SLB Pembina	11	52
SLBN PADANG SIDEMPUAN	5	10
SLBN PAKPAK BARAT	-	1
SLB N BINJAI	6	19
SLB N SIBORONG-BORONG	4	8
JUMLAH	26	90

Sumber data SLB Pembina Medan

Selain karena minimnya tenaga guru PLB juga terbukti survey awal peneliti menemukan saat kegiatan belajar mengajar berlangsung materi yang disampaikan tidak sesuai dengan RPP yang dibuat, dan masih bersifat umum dan cenderung tidak sesuai dengan kondisi anak, hal ini dikarenakan guru tidak membuat RPI (Rencana Pembelajaran Individual), sedangkan persyaratan mengajar di SLB sesuai dengan management berbasis sekolah untuk SLB, keputusan menteri Nomor O53/U2001 Tanggal 19 April 2001 yang dijelaskan dalam Depdiknas Dikjen Direktorat Pendidikan Luar Biasa, bahwa : Persyaratan guru SLB untuk guru kelas, guru mata pelajaran ,dan guru program khusus, sekurang-kurangnya tamatan SGPLB yang sudah mendapat pelatihan mata pelajaran keterampilan dan program khusus, guru bimbingan klinis/karier sekurang-kurangnya tamatan S1 program BP atau PLB, guru yang mengajar agama harus sesuai dengan agamanya. Dalam keputusan menteri di atas juga

disebutkan: Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan berdasarkan sistem klasikal dengan mempertimbangkan bakat dan minat dan kemampuan serta kelainan peserta didik dalam menerima mata pelajaran yang sama dalam waktu dan tempat yang sama, karena itu selain RPP guru juga membuat RPI/IEP, karena anak berkebutuhan khusus yang bersekolah di SLB adalah anak yang dalam proses pertumbuhan/perkembangannya secara signifikan (bermakna mengalami kelainan/penyimpangan (fisik, mental, intelektual, sosial, emosional dibandingkan dengan anak-anak lain seusianya sehingga mereka memerlukan pelayanan dan pendidikan program khusus jadi kurikulum yang digunakan adalah kurikulum PPI (Program Pembelajaran Individual).

Kegiatan belajar mengajar menggunakan sistem guru kelas dan guru mata pelajaran pada SLTPLB dan SMLB. Kegiatan belajar mengajar diarahkan untuk mengembangkan kemampuan fisik secara optimal, emosional, okupasi, dan sosial peserta didik, program bimbingan klinis ditujukan untuk memberikan terapi pada peserta didik, menyiapkan siswa untuk melanjutkan ke lembaga pendidikan lanjutan, dan menyiapkan peserta didik untuk hidup mandiri dalam masyarakat. Mengingat kelainan dan banyaknya mata pelajaran cara penyampaian menggunakan alat peraga, lingkungan alam, dan budaya, serta masyarakat dan nara sumber. Indikasi seperti ini sebenarnya belum cukup untuk dijadikan alasan, meskipun ada benarnya, karena peran kepala sekolah luar biasa tidak hanya sebagai manajer saja, akan tetapi lebih luas dari itu yakni sebagai administrator dan supervisor.

Kurang berhasilnya kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan mengkoordinasi bawahan, akhirnya menimbulkan belum adanya budaya disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya secara kolektif, oleh karena itu, kepala sekolah sebagai *decision maker* mampu menampilkan gaya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan kepada guru-guru dengan melaksanakan tugasnya, jika kondisi ini terwujud, akan memberikan kontribusi yang besar kepada guru-guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya, karena guru-guru sekolah luar biasa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tidak harus menunggu pengawasan dan koordinasi kepala sekolah. Selain hal di atas masih ada penyebab rendahnya tingkat kinerja guru antara lain para guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sibuk mencari penghasilan tambahan seperti melakukan urusan bisnis dan mencari objek lain yang tidak berhubungan dengan tugas guru tersebut hal ini sulit untuk dihapus karena masih rendahnya kesadaran, tanggung jawab, dan pengetahuannya serta adanya kecemburuan di antara guru yang sudah mendapatkan sertifikasi dan yang belum, meskipun kesejahteraan yang diberikan oleh Pemerintah kepada guru sudah dapat dikatakan cukup memadai. Kesibukan seperti ini akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru. Kondisi ini penurunan kualitas kinerja guru sebagaimana di atas, diasumsikan penyebabnya adalah rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Kenyataan tersebut bila tidak diperhatikan oleh guru-guru sekolah luar biasa dalam melaksanakan tugasnya maka mutu pendidikan sekolah luar biasa akan mengalami degradasi sumber daya manusia yang tidak mampu bersaing

pada tingkat nasional maupun internasional. Akhir-akhir ini banyak guru SLBN yang kurang berhasil dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat diukur dari prestasi murid di SLB N pada UN SLB N Binje bagian B kemarin dari data diperoleh dalam satu sekolah yang mengikuti UN tidak lulus semua, meskipun UN di tahun sebelumnya justru lulus semua menunjukkan tanggung jawab kepala sekolah memiliki peran ganda sebagai supervisor dan koordinator di dalam sekolah luar biasa yang di pimpin.

Untuk memenuhi harapan tersebut, maka peran seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mengkoordinasi para guru dengan baik, agar apa yang dicita-citakan tercapai. Sampai saat ini, kepala-kepala sekolah di berbagai jenjang sekolah memang harus ditingkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuannya terutama mengenai tugas dan fungsinya sebagai *Top Manager* dalam sekolah. Kepemimpinannya akan mempunyai rangkaian pengaruh inovatif, tidak hanya terbatas kepada instansinya akan tetapi sampai masyarakat sekitarnya.

Subroto (1984) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan. Tugas demikian tidak lain adalah tugas supervisi, di samping itu juga terkandung tugas administrasi, dengan kata lain kepala sekolah mempunyai peran ganda yang harus dijalankannya dengan baik.

Bagaimana di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara? Apakah kepala sekolahnya sudah menjalankan fungsi dan perannya sebagai supervisor

dan administrator yang dapat mengkoordinasi dan memotivasi para bawahannya seperti staf dan guru-guru SLB di lembaga pendidikan yang ia pimpin? Salah satu upaya untuk meningkatkan keberhasilan tugas-tugas guru adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dan koordinator pendidikan, namun sejauh observasi yang dilakukan, peneliti belum menemukan kontribusi supervisi dan koordinasi yang signifikan terhadap keberhasilan kinerja guru SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara, akan tetapi diperkirakan kepala sekolah sebagai atasan ikut memengaruhi tingkat keberhasilan tugas-tugas guru. Sifat-sifat kepemimpinan kepala sekolah yang disenangi para guru dan staf akan membuat persepsi mereka terhadap kinerja kepala sekolah menjadi positif, lalu akan menimbulkan iklim kerja dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik.

Sifat-sifat kepemimpinan kepala sekolah SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara yang dapat mengkoordinasi para guru dan staf juga berpengaruh pada tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah yang secara structural berfungsi sebagai pemimpin hendaknya berpengaruh kepada para guru, bila kepala sekolah membawa sifat-sifat kepemimpinan yang tidak dapat mengkoordinasi guru-guru, maka hal tersebut diperkirakan akan memengaruhi kinerja guru, sehingga mereka tidak melaksanakan tugasnya secara bersungguh-sungguh. Misalnya pada waktu rapat dan diskusi, guru-guru menyetujui semua program yang ditetapkan oleh kepala sekolah, tapi dalam praktiknya mereka tidak mau melaksanakannya, sehingga semua program yang telah di susun tidak berjalan. Hal seperti ini akan menghambat kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam tentang permasalahan kinerja guru SLB N yang berkemungkinan besar ada kaitannya oleh pelaksanaan supervisi dan koordinasi kepala sekolah. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul, **“Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Kemampuan Koordinasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka akan dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Kontribusi pelaksanaan supervisi kepala SLB yang diterapkan di SLBN di Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara terhadap kinerja guru dalam pembuatan RPP dan RPI, Kesesuaian antara RPP dan RPI.
2. Kemampuan koordinasi kepala sekolah yang diterapkan di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara terhadap kinerja guru, schubungan dengan siswa sangat kompleks,dan unik mulai dari bagian A hingga bagian O, serta menyelenggarakan dalam satu atap dari TKLB hingga SMLB.
3. Waktu yang digunakan kepala sekolah melakukan supervisi dan koordinasi, serta tempat pelaksanaan kepala sekolah melakukan supervisi dan koordinasi terhadap kinerja guru.
4. Masalah-masalah yang disupervisi dan koordinasi kepala SLB dan alasan kepala sekolah harus melakukan supervisi dan koordinasi terhadap kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas yang berkaitan dengan kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi pada kontribusi pelaksanaan supervisi dan koordinasi kepala sekolah terhadap kinerja guru PNS di lingkungan SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara yang sudah terdefinif, baik secara sendiri maupun bersama, karena di Dinas Propinsi Sumatera Utara ada tiga SLB yang ada belum terdefinif pada saat peneliti mengambil data yaitu SLBN Madina, SLBN Batu Bara, dan SLBN Serdang Bedagai, dan SDLB bukan termasuk penelitian karena berada di baawah naungan Pemko dan Pemkab, serta SLB N Pakpak Barat tidak diambil sebagai sampel penelitian karena hanya 1 guru yang sekaligus kepala sekolah yang dari dinas propinsi, jadi penelitian ini dibatasi pada SLB E Pembina Medan, SLBN Padang Sidempuan, SLB N Siborong borong dan SLBN Binje. Masalah tersebut penting untuk diketahui secara mendalam melalui penelitian ini sehingga dapat ditemukan beberapa alternatif cara pemecahannya.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah diatas dikemukakan beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara.

2. Apakah kemampuan koordinasi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara.
3. Apakah pelaksanaan supervisi dan kemampuan koordinasi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan koordinasi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SLBN Dinas Pendidikan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan supervisi dan kemampuan koordinasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis yaitu :

Sebagai dasar pengembangan pada SLB khususnya pelaksanaan supervisi dan kemampuan koordinasi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SLBN.

2. Manfaat Praktis yaitu :

- a. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan para kepala SLBN dalam meningkatkan program pengembangan sumberdaya manusia pendidikan luar biasa.
- b. Sebagai informasi kepada guru-guru SLBN Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara mengenai kompetensi dan disiplin kerja para pengajar yang mereka miliki, dalam rangka menentukan upaya dan langkah-langkah perbaikan dan pengembangannya.
- c. Sebagai bahan informasi bagi peneliti-peneliti yang ada relevansinya dengan pemberian supervisi dan kemampuan mengkoordinasi oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.