



UNIVERSITAS INDONESIA

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMA NEGERI DI GULIGAS 2 SLIYEG  
KABUPATEN INDRAMAYU

Tesis Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Administasi (M.A.) dalam Ilmu Administrasi Kependidikan

SAEPUDIN  
1006804256


FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM PASCA SARJANA DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Kependidikan

JAKARTA  
JANUARI, 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri  
dan semua sumber baik yang dikutip dan dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Saepudin  
NPM : 1006804256

Tanda Tangan : 

Tanggal : 3 Januari 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Saepudin  
NPM : 1006804256  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Judul tesis : Pengaruh Supervisi akademik terhadap Kinerja Guru pada SMA negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi (M.A.) pada Program Studi Ilmu administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

## DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si. (.....)  
Pembimbing : Dr. Haula Rosdiana, M.Si. (.....)  
Penguji Ahli : Prof. Dr. Martani Huseini, (.....)  
Sekretaris : Kusnar Budi, M. Buss. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 3 Januari 2012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi (M.A.) pada Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

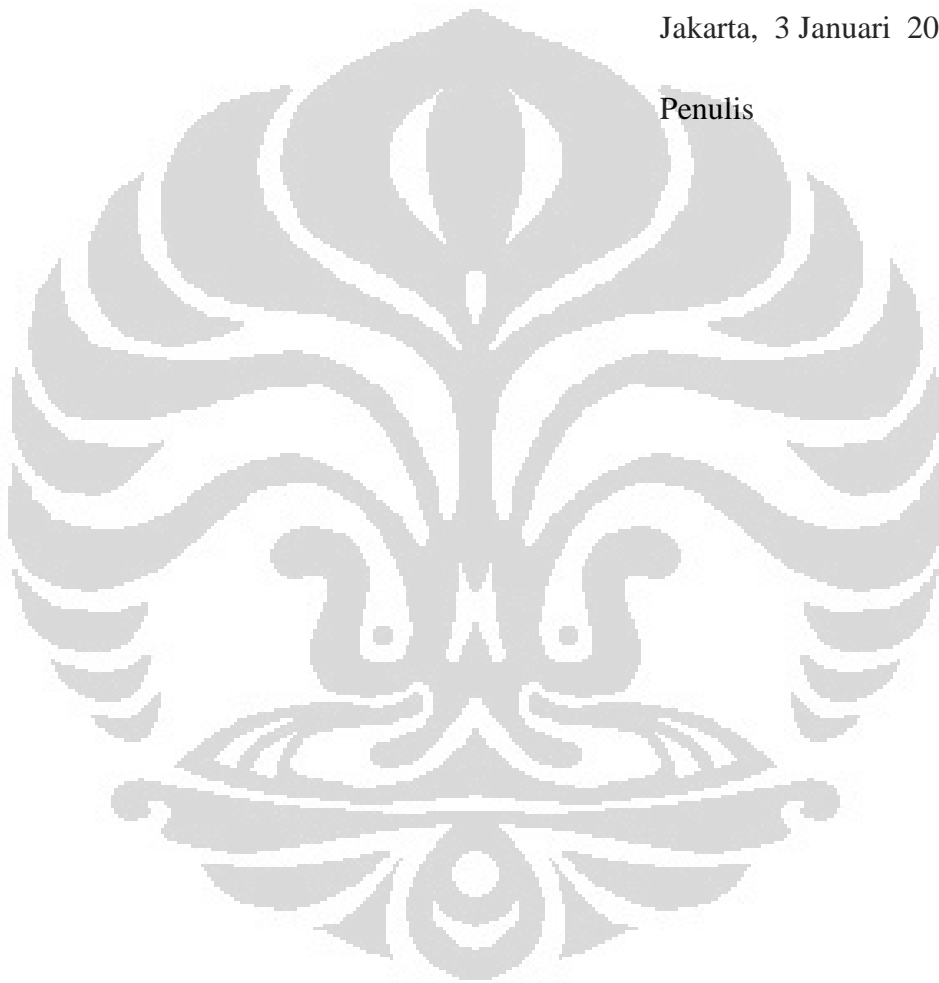
- (1) Dr. Haula Rosdiana, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- (2) Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M. Sc. selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Indonesia;
- (3) Dr. Roy V. Salomo, M. Soc.Sc. selaku Ketua Departemen dan Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
- (4) Pihak Guligas 2 Sliyeg khususnya SMAN 1 Sliyeg, SMAN 1 Tukdana, SMAN 1 Sukagumiwang, dan SMAN 1 Jatibarang yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (5) Kepada istri, Lilis Nurningsih, yang telah memberikan dukungan moril yang tidak terhingga semenjak saya mengikuti masa perkuliahan hingga penyusunan tesis ini;
- (6) Kepada mertua dan keluarga atas dukungan moril, materil, serta doa yang diberikan;
- (7) Kepada teman-teman program Kepengawasan UI untuk diskusi, saran, koreksi dan dukungan yang diberikan.

(8) Seluruh staf dan pegawai program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama saya menjalankan perkuliahan hingga selesainya penulisan tesis ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Jakarta, 3 Januari 2012

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saepudin  
NPM : 1006804256  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

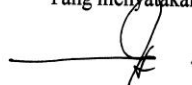
Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 3 Januari 2012

Yang menyatakan,



Saepudin

## ABSTRAK

Nama : SAEPUDIN

Program Studi : Ilmu Administrasi

Judul : PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI GULIGAS 2  
SLIYEG KABUPATEN INDRAMAYU

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru menentukan keberhasilan dalam pembelajaran di sekolah. Pentingnya persiapan mengajar dengan desain RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang meliputi pembukaan, kegiatan inti dan evaluasi dilaksanakan dengan proporsi yang akurat serta menggunakan media yang modern dan metode yang variasi sehingga mengurangi kejenuhan siswa dalam pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan dan pengaruh antara supervisi akademik dengan kinerja guru pada jenjang SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu, Jawa Barat pada tahun 2011. Analisis ini dilandasi teori Amatembun (1981) dan Alfonso, Farith, serta Novella (1981) yang isinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (mix method). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil uji korelasi dan regresi bahwa variabel bebas (supervisi akademik) dalam penelitian ini ada hubungan dan mempengaruhi variabel terikat (kinerja guru) secara signifikan sebesar 58,8% di Guligas 2 Sliyeg.

Kata Kunci :

Supervisi akademik, Kinerja guru, dan pembelajaran.

## ABSTRACT

Name : Saepudin  
Program of Study : Science of Administration  
Title :The Influence of Academic Supervision to the Performance of the Teachers at SMA Negeri Guligas 2 Sliyeg, Indramayu

Academic supervision done by the school principal influenced teachers performance. Teachers performance determined teachers success in teaching learning process. The importance of teachers preparation in teaching by using lesson plan : opening, core activity and evaluation done by using accurate proportion and various methods to avoid students' boredom in learning.

The purpose of the research is to analyze the correlation and influence between academic supervision and teachers performance at SMA Negeri Guligas 2 Sliyeg, Indramayu West Java in 2011. The analysis was based on Amatembun theory (1981), Alfonso, Farith, and Novella (1981) said that the factor which influence teachers performance was academic supervision done by the school principal.

The research is eksplanative research with quantitative and qualitative approach (mix method). The technique of data gathering was through questionnaire, interview and observation then analyzed by simple regression analysis technique.

The result of correlation and regression analysis show that independent variable (academic supervision) has the correlation and significantly influence the dependent variable (teachers performance) about 58,8% in Guligas 2 Sliyeg.

*Key word : Academic supervision, Teachers performance, teaching learning.*



## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....	v
HALAMAN PESETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vii
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR BAGAN .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
 <b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Sebelumnya yang Sejenis .....	10
2.2 Kinerja .....	16
2.2.1 Penilaian Kinerja .....	18
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	19
2.2.3 Kegunaan Penilaian Kinerja .....	20
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja .....	21
2.2.5 Langkah-langkah Peningkatan Kerja .....	22

2.3 Kinerja Guru ( Pendidik ) .....	24
2.4 Indikator-indikator Kinerja Guru .....	30
2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	31
2.5.1 Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru .....	31
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru secara Umum .....	34
2.6 Kompetensi Pendidik .....	37
2.6.1 Kompetensi Paedagogik .....	38
2.6.2 Kompetensi Kepribadian .....	39
2.6.3 Kompetensi Profesional .....	40
2.6.4 Kompetensi Sosial atau Kemasyarakatan .....	41
2.7 Kepala Sekolah Meningkatkan profesionalisme Pendidik .....	45
2.7.1 Kepala Sekolah sebagai Educator ( Pendidik ) .....	45
2.7.2 Kepala Sekolah sebagai Manajer .....	47
2.7.3 Kepala Sekolah sebagai Administrator .....	49
2.7.4 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor .....	51
2.7.5 Kepala Sekolah sebagai Leader .....	53
2.7.6 Kepala Sekolah sebagai Innovator .....	55
2.7.7 Kepala Sekolah sebagai Motivator .....	56
2.8 Supervisi .....	58
2.8.1 Definisi .....	58
2.8.2 Supervisi Akademik .....	61
2.8.2.1 Program Supervisi Akademik .....	64
2.8.2.2 Implementasi Supervisi Akademik .....	66
2.8.2.3 Evaluasi .....	70
2.8.3 Tujuan .....	72
2.8.4 Ruang Lingkup Supervisi Akademik .....	73
2.8.5 Prinsip-prinsip .....	74
2.8.6 Fungsi .....	75

2.8.7 Pendekatan .....	76
2.8.8 Teknik-teknik Mensupervisi .....	78
2.8.9 Pelaksanaan Supervisi .....	79
2.9 Kerangka Berpikir .....	80
2.9.1. Supervisi Akademik .....	81
2.9.2 Kinerja Guru .....	84
2.10 Hipotesis .....	89

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan .....	91
3.2 Jenis Penelitian .....	92
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	93
3.4 Instrumen Penelitian .....	93
3.5 Teknik Analisa data .....	94
3.6 Teknik Pengumpulan Data yang Lain.....	96
3.7 Populasi dan Sampel .....	97
3.8 Lokasi Penelitian .....	99
3.9 Waktu Penelitian .....	100
3.10 Jenis Data .....	101
3.11 Keterbatasan penelitian .....	101

### **BAB 4 GAMBARAN UMUM**

4.1 Profil Sekolah SMAN 1 Sliyeg .....	103
4.1.1 Identitas Sekolah .....	103
4.1.2 Visi, Misi, Strategi dan Tujuan Sekolah .....	104
4.1.3 Organisasi Sekolah .....	109
4.1.4 Ketenagaan .....	110
4.1.5 Data Kesiswaan .....	111
4.1.6 Fasilitas Sekolah .....	113
4.2 Profil SMAN 1 Tukdana .....	115

4.2.1 Identitas Sekolah .....	115
4.2.2 Visi, Misi, Strategi, dan SMAN 1 Tukdana .....	115
4.2.3 Ketenagaan .....	117
4.2.4 Kesiswaan .....	119
4.2.5 Sarana Prasarana .....	122
4.3 Profil SMAN 1 Skagumiwang .....	124
4.3.1 Sejarah Singkat Sekolah .....	124
4.3.2 Identitas Sekolah .....	126
4.3.3 Visi Misi SMAN 1 Sukagumiwang .....	127
4.3.4 Ketenagaan .....	129
4.3.5 Kesiswaan .....	134
4.3.6 sarana Prasarana .....	137
4.4 Profil Sekolah SMAN 1 Jatibarang .....	138
4.4.1 Sejarah singkat .....	138
4.4.2 Identitas Sekolah .....	139
4.4.3 Visi, Misi, Strategi, dan Tujuan Sekolah .....	140
4.4.4 Ketenagaan .....	143
4.4.5 Kesiswaan .....	148
4.4.6 Data Sarana Prasarana .....	153
<b>BAB 5 ANALISIS PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK</b>	
<b>TERHADAPKINERJA GURU</b>	
5.1 Profil Responden .....	154
5.1.1 Responden Berdasarkan Status Pegawai .....	154
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	155
5.1.3 Responden Guru Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	156
5.1.4 Responden berdasarkan Golongan Pegawainya .....	157
5.1.5 Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar .....	158
5.2 Validitas dan Reliabilita Instrumen .....	159

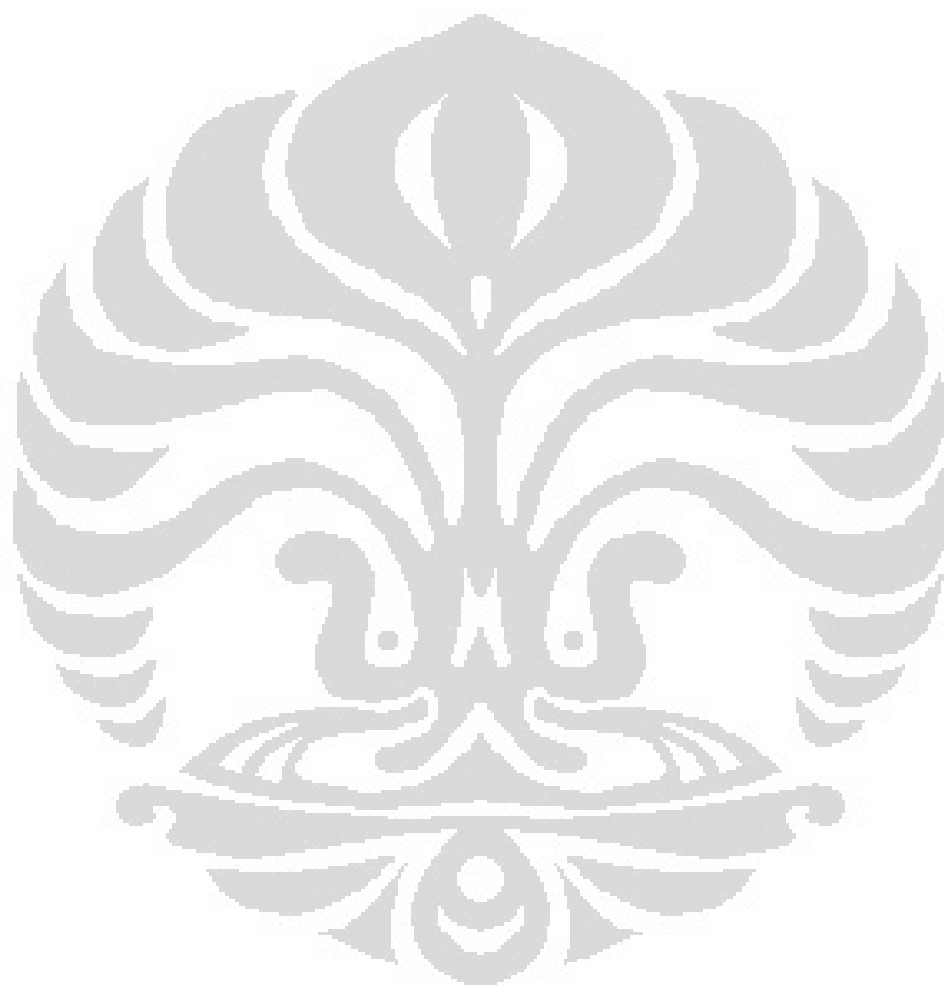
5.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	160
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	166
5.3 Deskripsi Data .....	171
5.3.1 Data Kinerja Guru .....	172
5.3.2 Data Supervisi Akademik .....	177
5.4 Analisis Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru.....	181
5.4.1. Analisis Hipotesis Pertama: Korelasi Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru .....	182
5.4.2 Analisis Hipotesis kedua: Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru .....	188
5.5 Analisis Wawancara .....	192
5.6 Analisis Observasi .....	197
5.7 Pembahasan .....	199
<b>BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Simpulan .....	204
6.1.1 Berdasarkan Hasil Analisis Hubungan ( Korelasi ) .....	204
6.1.2 Berdasarkan Hasil Analisis Pengaruh ( Regresi ) .....	205
6.2 Saran .....	206
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>208</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Instrumen Kusiner Operasion Supervisi Akademik .....	83
Tabel 2.2	: Instrumen Kusiner Operasion Kinerja Guru .....	85
Tabel 2.3	: Kriteria Penilaian Panelis untuk instrumen Supervisi Kepala Sekolah.....	87
Tabel 3.1	: Jumlah Populasi .....	97
Tabel 3.2	: Penentuan Sampel .....	98
Tabel 3.3	: Informan .....	98
Tabel 3.4	: Lokasi Penelitian .....	99
Tabel 3.5	: Agenda Penelitian .....	100
Tabel 4.1	: Identitas SMAN 1 Sliyeg .....	104
Tabel 4.2	: Struktur SMAN 1 Sliyeg .....	109
Tabel 4.3	: Komite SMAN 1 Sliyeg ( Periode 2010-2013) .....	110
Tabel 4.4	: Tenaga Pendidik di SMAN 1 Sliyeg .....	110
Tabel 4.5	: Ketatausahaan SMAN 1 Sliyeg .....	111
Tabel 4.6	: Rombongan Belajar SMAN 1 Sliyeg .....	112
Tabel 4.7	: Jumlah Siwa SMAN 1 Sliyeg .....	112
Tabel 4.8	: Ruang-ruang Gedung Sekolah .....	113
Tabel 4.9	: Kondisi Prasarana SMAN 1 Sliyeg .....	114
Tabel 4.10	: Kondisi Perlengkapan Sekolah .....	114
Tabel 4.11	: Identitas SMAN 1 Tukdana .....	115
Tabel 4.12	: Ketenagaan Berdasarkan Status .....	117
Tabel 4.13	: Kepegawaian Berdasarkan Ijazahnya .....	118
Tabel 4.14	: Tenaga Kependidikan berdasarkan Status Kepegawaian .....	119
Tabel 4.15	: Jenis Kepegawaian tenaga Kependidikan .....	119
Tabel 4.16	: Data Siswa Lima Tahun terkhir .....	120
Tabel 4.17	: Tingkat dan Agama Siswa SMAN 1 Tukdana .....	121
Tabel 4.18	: Jumlah Siswa pada Rombel dan Program Studi .....	121
Tabel 4.19	: Peserta Ujian Nasional 5 Tahun Terakhir .....	122
Tabel 4.20	: Ruang Bangunan SMAN 1 Tukdana .....	123
Tabel 4.21	: Periodesasi Kepemimpinan SMAN 1 Sukagumiwang .....	125
Tabel 4.22	: Identitas Sekolah SMAN 1 Sukagumiwang .....	126
Tabel 4.23	: Jumlah Guru Tetap (GT) dan Guru tidak Tetap (GTT).....	129
Tabel 4.24	: Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap dalam Masa Kerjanya .....	130
Tabel 4.25	: Jenjang Pendidikan Ketenagaan SMAN 1 Sukagumiwang .....	131
Tabel 4.26	: Perbandingan Guru Mata Pelajaran .....	132
Tabel 4.27	: Tenaga Administrasi Berdasarkan Golongan .....	133
Tabel 4.28	: Tenaga Administrasi SMAN 1 Sukagumiwang .....	134
Tabel 4.29	: Data Siswa SMAN 1 Sukagumiwang Lima Tahun Terakhir .....	134
Tabel 4.30	: Data Siswa Berdasarkan Tingkat dan Agama .....	135
Tabel 4.31	: Data Siswa Berdasarkan tingkat dan Program studi .....	136
Tabel 4.32	: Data Ujian Nasional Lima Tahun Terakhir .....	136
Tabel 4.33	: Perlengkapan SMA Negeri 1 Sukagumiwang .....	137
Tabel 4.34	: Bangun Ruangan SMAN 1 Sukagumiwang .....	138

Tabel 4.35 : Wali Kelas .....	145
Tabel 4.36: Pembina Ekstrakurikuler .....	146
Tabel 4.37 : Kepala Unit Pelaksana .....	147
Tabel 4.38: Status Kepegawaian dan Golongan Kepala Sekolah serta Guru ....	148
Tabel 4.39: Rekapitulasi Siswa SMAN 1 Jatibarang .....	148
Tabel 4.40 : Keadaan Siswa dan Rombel .....	149
Tabel 4.41 : Jumlah Siswa Berdasarkan Jenis Kelamin .....	150
Tabel 4.42 : Peserta UN, yang Lulus dan yang Melanjutkan .....	150
Tabel 4.43 : Siswa Naik, tidak Naik Kelas dan Mutasi .....	151
Tabel 4.44 : Agama Siswa SMAN 1 Jatibarang .....	152
Tabel 4.45 : Kelompok Usia SMAN 1 Jatibarang .....	152
Tabel 5.1 : Kondisi Guru Berdasarkan Status Pegawai .....	154
Tabel 5.2 : Kondisi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin .....	155
Tabel 5.3 : Jenjang Pendidikan Guru .....	156
Tabel 5.4 : Golongan Guru Berdasarkan Pangkat .....	157
Tabel 5.5 : Pengalaman Mengajar Guru .....	158
Tabel 5.6 : Correctied Item-Total Correlation Perencanaan .....	161
Tabel 5.7 : Corrected Item-Total Correlation Pelaksanaan .....	162
Tabel 5.8 : Corrected Item-Total Correlation Evaluasi .....	162
Tabel 5.9 : Correctied Item-Total Correlation Pelaksanaan Observasi .....	164
Tabel 5.10 : Correctied Item-Total Correlation Evaluasi dan Perbaikan .....	165
Tabel 5.11 : Correctied Item-Total Correlation Pemanfaatan Data Hasil Observasi dan Evaluasi .....	166
Tabel 5.12 : Nilai Alpha Crombach’S Dimensi Perencanaan .....	167
Tabel 5.13 : Nilai Alpha Crombach’S Dimensi Pelaksanaan .....	168
Tabel 5.14 : Nilai Alpha Crombach’S Dimensi Evaluasi .....	168
Tabel 5.15 : Nilai Alpha Crombach’s Pelaksanaan Observasi .....	169
Tabel 5.16 : Nilai Alpha Crombach’s Evaluasi dan Perbaikan .....	170
Tabel 5.17 : Nilai Alpha Crombach’s Pemanfaatan Data Hasil Observasi dan Evaluasi .....	171
Tabel 5.18 : Data Statistik Deskripsi Kinerja .....	172
Tabel 5.19 : Statistik Rata-rata Kinerja .....	173
Tabel 5.20 : Statistik Median Kinerja .....	174
Tabel 5.21 : Statistik Modus Kinerja .....	174
Tabel 5.22 : Statistik Maksimum Kinerja .....	175
Tabel 5.23 : Statistik Minimum Kinerja .....	176
Tabel 5.24 : Data Statistik Deskripsi Supervisi .....	178
Tabel 5.25 : Kriteria Pelaksanaan Supervisi .....	178
Tabel 5.26 : Statistik Maksimum Supervisi .....	176
Tabel 5.27 : Statistik Minimal Supervisi .....	179
Tabel 5.28 : Statistik Modus Supervisi .....	180
Tabel 5.29 : Statistik Rata-rata Supervisi .....	181
Tabel 5.30 : Anova .....	182
Tabel 5.31 : Kesamaan Analisis Metode Enter .....	183
Tabel 5.32 : Signifikasi Korelasi .....	184
Tabel 5.33 : Analisis Model Summary .....	187
Tabel 5.34 : Koefisien Regresi .....	188
Tabel 5.35 : Deskriptif Uji Normalitas.....	190

Tabel 5.36 : Uji Normalitas Sampel .....	190
Tabel 5.37 : Guru yang Diobservasi .....	197



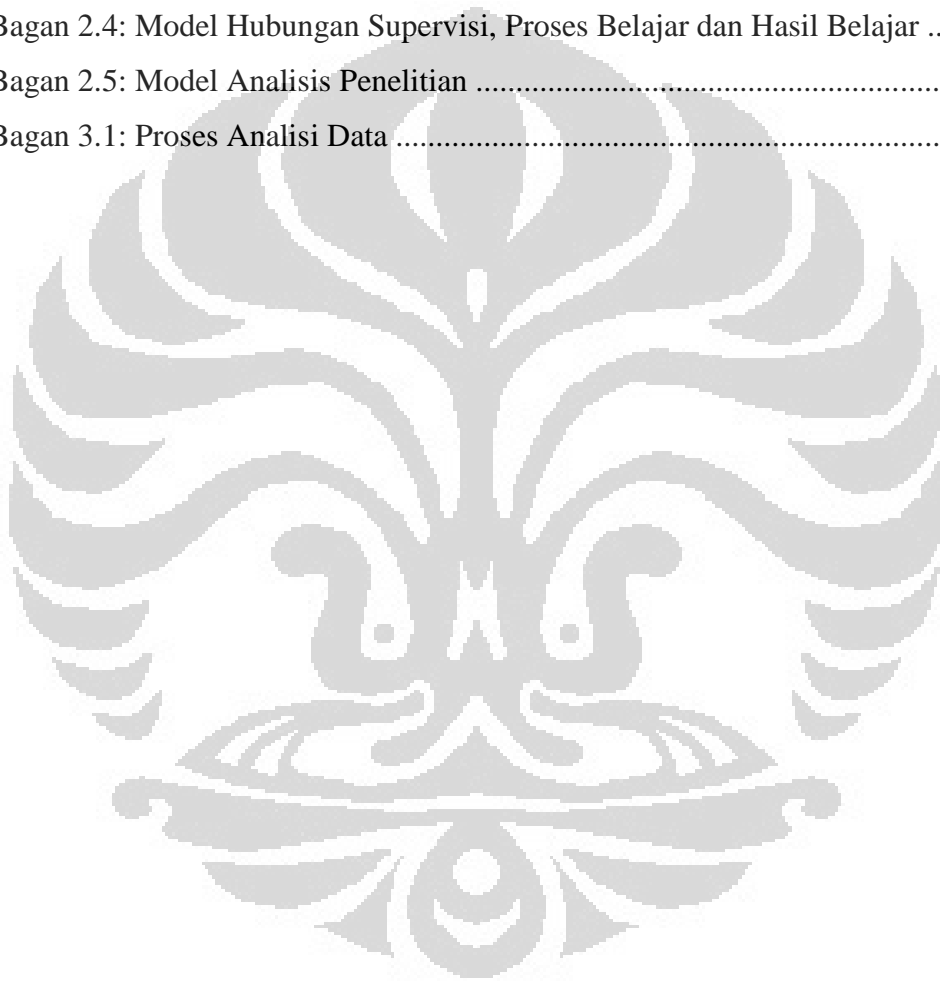


## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 : Perkembangan Kinerja Guru .....	186
Gambar 5.2 : Normalitas Sampel .....	191
Gambar 5.3 : Guru Membuka Pembelajaran .....	250
Gambar 5.4 : Guru Melakukan Kegiatan Inti .....	250
Gambar 5.5 : Guru Melakukan Ulangan Formatif .....	251
Gambar 5.6 : Guru Mengajar Konvensional .....	251
Gambar 5.7 : Kepala Sekolah SMAN 1 Sukagumiwang .....	252
Gambar 5.8 : Guru dan Media Modern .....	252
Gambar 5.9 : Kepala Sekolah SMAN 1 Tukdana .....	253
Gambar 5.10 : Kepala SMAN 1 Jatibarang .....	253

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1: Sistem Fungsi Supervisi Akademik .....	34
Bagan 2.2: Pengaruh Kinerja individual dan kelompok .....	35
Bagan 2.3: Model Kinerja individu .....	37
Bagan 2.4: Model Hubungan Supervisi, Proses Belajar dan Hasil Belajar .....	60
Bagan 2.5: Model Analisis Penelitian .....	81
Bagan 3.1: Proses Analisi Data .....	95



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	212
Lampiran 1.1 : Kuesioner Kinerja Guru .....	213
Lampiran 1.2 : Kuesioner Supervisi Akademik .....	216
Lampiran 2 : Pedoman Wawancara .....	219
Lampiran 3.1 : Surat Tugas Penelitian SMA Sukagumiwang .....	221
Lampiran 3.2 : Surat Tugas Penelitian SMA Jatibarang .....	222
Lampiran 3.3: Surat Tugas Penelitian SMA Tukdana .....	223
Lampiran 3.4 : Surat Tugas Penelitian SMA Sliyeg .....	224
Lampiran 4.1 : Hasil Uji Validitas/Reliabelitas Supervisi Akademik ... ..	225
Lampiran 4.2 : Hasil Uji Validitas/Reliabelitas Kinerja Guru .....	227
Lampiran 5 : Hasil Uji Korelasi, Regresi .....	229
Lampiran 6.1 : Transkrip Wawancara Ka. SMA Sukagumiwang ....	232
Lampiran 6.2 : Transkrip Wawancara Ka. SMA Jatibarang .....	235
Lampiran 6.3 : Transkrip Wawancara Ka. SMA Tukdana .....	237
Lampiran 7.1 : Transkrip Wawancara PKS Kurikulum SMA Sukagumiwang ..	240
Lampiran 7.2 : Transkrip Wawancara PKS Kurikulum SMA Tukdana .....	243
Lampiran 7.3 : Transkrip Wawancara PKS Kurikulum SMA Sliyeg .....	246
Lampiran 8.1 : Design Pembukaan dan Inti Pembelajaran .....	250
Lampiran 8.2: Design Penutup dan Pembelajaran Konvensional .....	251
Lampiran 8.3 : Kepala sekolah dan Guru Pembelajaran Modern .....	252
Lampiran 8.4 : Kepala SMAN 1 Tukdana dan Jatibarang .....	253
Lampiran 9.1 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Sukagumiwang .....	254
Lampiran 9.2 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Jatibarang .....	256
Lampiran 9.3 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Tukdana .....	256
Lampiran 9.4 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Sliyeg .....	257
Lampiran 10 : Riwayat Hidup Penulis .....	258



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Upaya pemerintah tak pernah henti di tengah jalan dalam peningkatan mutu pendidikan dan kesejahteraan umat manusia Indonesia. Upaya ini dipertegas seperti yang termaktub kebijakan pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Skup pendidikan Indonesia berstandar untuk menjamin mutu pendidikan di setiap lini pendidikan. Dalam pendidikan, ada 8 Standarisasi Nasional Pendidikan. Standar isi, standar kompetensi kelulusan, standar proses, standar pengelolaan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar penilaian, dan standar biaya.

Pelimpahan wewenang penyelenggaraan pendidikan dari pemerintah pusat ke daerah, tak lain untuk mengejar ketertinggalan pendidikan di kancah pendidikan internasional. Indonesia tergolong negara yang merosot kualitas pendidikannya. Pengelolaan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan porsinya diperbesar. Satuan pendidikan lebih leluasa mengelola pendidikan karena pada tingkat satuan pendidikan yang lebih mengetahui kekurangan dan kelebihan tingkat lajunya. Oleh karena itu, manajemen berbasis sekolah mulai ditumpukan pada satuan pendidikan.

Peran utama dalam mobilitas pendidikan di satuan pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah termasuk diterminan kejayaan satuan pendidikan. Apakah terbilang unggul sekolahnya, apakah terbilang sekolah berstandar nasional atau berstandar internasional atau satuan pendidikan itu menjadi bangkrut. Hal Itu, berkat tangan-tangan kepala sekolah yang menjadi manajer.

Tidak salah jika pemerintah menerbitkan kebijakan standarisasi kepala sekolah. seperti yang termuat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 tahun 2007. Ini adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya.

Kompetensi yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah salah satu fungsinya adalah controlling atau supervisi. Kepengawasan kepala sekolah perlu digelar secara kontinuitas. Tidak jarang satuan pendidikan yang sering berjalan ditempat karena kurang peka dan tanggap membaca kondisi satuan pendidikan. Sering terjadi konflik intern sekolah yang dapat mengancam keamanan sekolah. Hal ini, kepala sekolah perlu mengembangkan kompetensi kepengawasannya untuk mencegah secara dini gojalak yang terjadi di satuan pendidikan dengan menjaga kondisi sekolah yang ada.

Kondisi pembelajaran dapat berjalan dengan tertib walau tidak ada kepala sekolah selaku pimpinan dalam satuan pendidikan. Akan tetapi, bila tidak ada kinerja pendidik dalam pembelajaran akan labil sebab pendidik dalam interaksi pembelajaran memegang peran dominan selagi ada peserta didik sekalipun. Memang, kehadiran peserta didik dalam pembelajaran diperlukan sekali untuk adanya interaksi belajar. Akan tetapi, bila pendidik dalam pembelajaran kinerjanya kurang baik, dapat mengakibatkan stabilitas pembelajaran *pacum*, tidak akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

Namun demikian, upaya-upaya pemerintah yang begitu gencar membuat berbagai kebijakan pendidikan agar pendidikan tetap maju, akan tetapi hasil pendidikan di Indonesia belum optimal, masih tertinggal oleh negara tetangga kita di Asean. Mutu guru di Indonesia masih kurang. Menurut Prof. Sutjipto, mantan Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ), bahwa *saat ini baru 50% dari guru se-Indonesia yang memiliki standarisasi dan kompetensi. Kondisi seperti ini masih dirasa kurang sehingga kualitas pendidikan kita belum menunjukkan peningkatan yang signifikan*.<sup>1</sup> Oleh karena itu, perlu menggalakan supervisi pendidikan pada satuan pendidikan termasuk melaksanakan supervisi akademik pada pembelajaran untuk meningkatkan hasil belajar, yang ujungnya meningkatkan dunia pendidikan pada umumnya.

Kondisi yang kurang optimal tersebut di atas terasa pula pada SMA Negeri di Guligas 2 (Gugus Kendali Tugas Wilayah 2) Kabupaten Indramayu

---

<sup>1</sup>Journal yang diterbitkan UNJ pada tanggal 16 Oktober 2005

yang meliputi SMA Negeri 1 Sliyeg, SMA Negeri 1 Tukdana, SMA Negeri 1 Sukagumiwang, dan SMA Negeri 1 Jatibarang. SMA Negeri 1 Jatibarang satu-satunya sekolah yang dijadikan Rencana Sekolah Unggulan di Kabupaten Indramayu yang berada pada Guligas 2 tersebut. Namun, sekarang keunggulannya tidak jelas, apakah maju berkembang atukah jalan di tempat karena keputusan keunggulannya dicabut kembali oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu.

Ditambah lagi, belakangan PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) di Guligas 2 Sliyeg jumlah peminatnya berkurang, kalah kompetisi dengan SMK Negeri di Kabupaten Indramayu. Sebagai contoh untuk PPDB periode tahun 2011 / 2012 penerimaan peserta didik baru di SMAN 1 Jatibarang tahun 2010 berjumlah 267 siswa, tahun 2011 jumlah peserta didik barunya berjumlah 232 siswa, selisihnya 35 siswa dan ini dialami oleh rata-rata SMA Negeri di guligas tersebut (laporan dari wakasek Kesiswaan SMA Negeri 1 Jatibarang, Drs. Haryanto), periode tahun 2010 / 2011.<sup>2</sup> Hal ini diduga kinerja satuan pendidikan dan pendidiknya terjadi penurunan. Oleh karena itulah, argumentasi lokasi penelitian dilakukan pada SMA Negeri di guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu yang nampaknya juga transportasi rata-rata di Guligas tersebut susah dijangkau oleh peserta didik karena lokasinya masuk ke area persawahan bila sore hari transportasi susah ditemukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Aktivitas yang pokok dalam organisasi satuan pendidikan terhadap manajemen pembelajaran adalah perencanaan, proses, dan evaluasi atau pengawasan. Organisasi besar sekalipun, perencanaan pasti diperhitungkan. Program-program kerja jauh-jauh hari ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kelengkapan program kerja dibenahi. Semestinya program-program yang tahun lalu perlu penyempurnaan dengan kreasi dan inovasi satuan pendidikan masing-masing.

---

<sup>2</sup> Laporan dari Wakil Kepala Sekolah dari SMAN 1 Jatibarang saat Penerimaan Peserta Didik Baru tahun 2011.

Program-program kerja sekalipun begitu baik dan sempurna, bila dalam proses organisasi satuan pendidikan tidak dijalankan dengan baik, tetap tidak ada mampaatnya seperti macan ompong. Organisasi begitu handal dan kuat, akan tetapi proses pelaksanaan tidak dijalankan semestinya, akan terjadi kelumpuhan pada organisasi tersebut. Seperti macan yang begitu liar dan buas, namun bila giginya ompong tidak akan ditakuti, tidak akan diperhitungkan pada lawan bisnisnya.

Pada manajemen pembelajaran di satuan pendidikan juru kuncinya adalah pendidik. Tidak akan kondusif situasi belajar saat interaksi pembelajaran antara peserta didik dengan pendidik bila pendidiknya tidak aktif. Apalagi tidak dihadiri oleh pendidik. Pendidik akan menjadi kunci kesuksesan untuk mencapai tujuan organisasi, yakni keberhasilan belajar.

Perencanaan dan proses di lalui menjadikan organisasi beroperasi dengan baik dan didukung oleh evaluasi atau kepengawasan akan menjadikan satuan pendidikan menjadi tangguh dan unggul. Keunggulan satuan pendidikan tetap dalam kendali kepala sekolah. Kepala sekolah memegang kendali kemajuan satuan pendidikan. Aktivitas organisasi sekolah di bawah kepemimpinannya. Termasuk kepengawasan pembelajaran guru di saat interaksi belajar dengan peserta didik.

Kepengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam situasi pembelajaran terhadap pendidik menjadi hal yang utama. Karena sesi ini, salah satu diterminan utama keunggulan sekolah, baik berstandar nasional maupun berstandar internasional. Dengan keunggulan sekolah ditunjang oleh pendidik yang profesional. Peran kepala sekolah sangat berarti dalam pembinaan profesi terhadap pendidik yang profesional. Kehadiran pembelajaran perlu adanya kontrol yang rutin. Kehadiran pendidik termasuk agenda yang utama dalam kepengawasan kepala sekolah atau yang mendapat pelimpahan kepengawasan, yakni pembantu Kepala sekolah (PKS) bidang kurikulum atau kesiswaan.

Pendidik yang bermasalah pada proses pembelajaran, hal kehadiran, penyajian, maupun kompetensi yang belum memadai, kepala sekolah perlu mengaplikasikan supervisi pendidikan atau akademik terhadap pendidik



tersebut. Pembinaan rutin kepada para pendidik dan lebih menekankan lagi pada pendidik yang bermasalah. Hal ini bagaimana kepala sekolah memberikan supervisi akademik di SMA Negeri Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu.

Sebagaimana dikemukakan pada latar belakang penelitian ini bahwa kinerja satuan pendidikan terutama pendidik dirasa kurang optimal,<sup>3</sup> kalah kompetisi dengan SMK di Guligas tersebut sesuai dengan laporan PKS Kesiswaan, bahwa SMAN di guligas tersebut kurang peminat dari peserta didik pada saat PPDB tahun 2011/2012. Hal ini perlu penelitian lebih lanjut dan pembinaan oleh supervisor termasuk dalam bidang akademik pada pendidik dengan harapan agar kinerjanya lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. *Bagaimana hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu?*
- b. *Bagaimana pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Kabupaten Indramayu ?*

Dua variabel tersebut di atas akan diteliti sesuai dengan masalah yang dirumuskan tersebut di atas, yaitu *pertama* bagaimana hubungan antara dua variabel supervisi akademik dengan kinerja guru tersebut dan *kedua* bagaimana pengaruhnya antara supervisi akademik sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat pada guru SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Pada organisasi satuan pendidikan tertentu kepengawasan pendidikan atau akademik menjadikan agenda pokok mengaplikasikan kebijakan

---

<sup>3</sup> Jounal. Op. Cit. 16 Oktober 2005

pendidikan. Kendala-kendala implementasi kebijakan pendidikan menjadi suatu batu sandungan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepengawasan kepala sekolah ini perlu dipertegas dan secara berkala pelaksanaannya untuk membina profesionalisme pendidik pada satuan pendidikan.

Penelitian tentang supervisi akademik lebih bijak bila dikembangkan untuk menemukan fakto-faktor apa yang menjadi kendala pelaksanaan supervisi akademik dan bagaimana mengatasi kendala tersebut. Temuannya agar dapat dijadikan solusi dalam menjalankan kepengawasan teknis supervisi akademik pada dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya di lokasi penelitian yang sedang diriset.

Supervisi berjalan di sekolah antara kepala sekolah dan guru. Supervisi merupakan tugas dari kepala sekolah untuk mengontrol guru sebagai bawahannya di sekolah tersebut. Termasuk di sekolah gugus kendali tugas (Guligas) 2 Slyeg. Tentu keduanya terlibat hubungan, supervisi sebagai tugas kepala sekolah yang akan mengontrol dan membina kinerja dari guru sebagai bawahannya. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Menganalisis hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu.*
- b. Menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu.*

Dengan menganalisis kedua hal disebut di atas, berasumsi kedua variabel tersebut ada hubungannya antara supervisi akademik dengan peningkatan kinerja guru atau malah sebaliknya. Begitu juga dengan supervisi kepala sekolah tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru atau sebaliknya, malah tidak ada pengaruhnya.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil temuan penelitian dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan yang sedang berusaha mengejar ketertinggalan pendidikan. Bagi bangsa Indonesia khususnya perlu adanya penelitian-penelitian yang mendalam bagi dunia pendidikan untuk mencapai mutu suatu pendidikan. Penelitian di berbagai lini pendidikan perlu digali untuk memperkaya khasanah pendidikan agar bisa menjawab bagaimana upaya peningkatan pendidikan pada setiap sektor pendidikan agar tidak tertinggal lagi setiap perkembangan zaman.

Penelitian pada satuan pendidikan akan lebih baik bila penelitian pada satuan pendidikan tersebut selalu dikembangkan, termasuk penelitian pada fungsi kepala sekolah dalam bidang kepengawasan pada satuan pendidikan. Di bawah ini, ada beberapa manfaat dari penelitian yang sedang dilakukan :

### a. Signifikansi Akademis

Penelitian ini merupakan usaha untuk menerapkan pengetahuan dan ilmu yang didapat di bangku kuliah dalam menjalankan kehidupan di lingkungan masyarakat dan dapat memberi aspek akademis (teoritis) dalam mengkaji dan menguji konsep-konsep yang terkait dengan konsep dasar dan teknik supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah.

### b. Signifikansi Praktis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang bersifat praktik, kepada pengawas, kepala sekolah, dan guru untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan serta ketrampilan dalam melaksanakan supervisi yang di dalamnya mengemban tugas memberikan bantuan, penilaian dan evaluasi dalam rangka memepertahankan, memperbaiki dan pengembangan kualitas pendidikan dan lebih khususnya pada kinerja guru dalam melakukan pembelajaran di sekolah.

## 1.5 Identifikasi dan Batasan Masalah

Dalam latar belakang masalah sudah dikemukakan, bahwa pendidikan dan kinerja guru pada umumnya termasuk di SMA Negeri Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu kurang optimal. Termasuk di dalamnya supervisi kurang berpengaruh terhadap kinerja guru karena pada saat ini maupun yang akan datang, baik penentu maupun pelaksana kebijakan pendidikan harus berkemampuan merespon perubahan tuntutan masyarakat akan pendidikan yang bermutu tinggi. Oleh karena itu, perlunya supervisi pendidikan diberikan baik yang bersifat akademik maupun klinis terutama bagi kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah, maupun kinerja gurunya.

Masalah supervisi dalam penelitian ini dibatasi hanya lingkup *supervisi pendidikan atau akademik* saja karena supervisi secara umum ruang lingkungannya terlalu luas dan keterbatasan waktu penelitian seperti yang diungkapkan oleh Purwanto, bahwa jenis supervisi berdasarkan pekerjaan dan tujuan, supervisi meliputi supervisi umum, pengajaran/pendidikan, klinis, pengawasan melekat, dan fungsional.<sup>4</sup>

Dengan pembatasan ini supervisi mengerucut pada *supervisi pendidikan atau akademik* yang diberikan oleh kepala sekolah nanti akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja guru dan kinerja gurupun terlalu luas maka kinerja guru dibatasi pada kinerja guru dalam melakukan *pembelajaran* karena merupakan *tupoksi* (tugas pokok dan fungsi) yang utama bagi pendidik, yaitu guru yang memiliki kompetensi paedagogik dan profesional dalam melakukan *perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi* pembelajaran.

## 1.6 Sistematika Penulisan Tesis

### Bab 1 Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

---

<sup>4</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.89

## Bab 2 Kerangka Teori

Berisikan pemaparan tinjauan pustaka mengenai kinerja guru, paparan teori-teori kinerja, pemaparan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Kepala sekolah, supervisi dan kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

## Bab 3 Metode Penelitian

Pemaparan tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, variable penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis

## Bab 4 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemaparan gambaran umum mengenai objek penelitian, profil sekolah, sejarah sekolah, identitas sekolah, Visi Misi Strategi dan Tujuan sekolah, ketenagaan, kesiswaan, dan sarana prasarana penunjang sekolah.

## Bab 5 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pemaparan gambaran umum mengenai objek penelitian, profil responden, deskripsi masing-masing variabel penelitian, transformasi data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan

## Bab 6 Kesimpulan dan saran

Berisikan kesimpulan dan saran hasil penelitian yang diajukan untuk pengembangan selanjutnya.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Sebelumnya yang Sejenis

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja banyak sekali. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, lama melayani, motivasi, persepsi seperti yang diteliti oleh Mahdalena tahun 2010. Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi seperti yang diteliti oleh Sri Wahyono pada tahun 2001 dan masih banyak lagi kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Selengkapnya diungkapkan oleh beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis seperti di bawah ini.

#### a. Yuliwati

Yuliwati telah melakukan penelitian pada tahun 2008 dengan judul. *Pengaruh Supervisi dalam Mengevaluasi Hasil Kerja dan Tingkat Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru SD di Wilayah Jakarta Barat* yang berlokasi di Sekolah Dasar Negeri wilayah Jakarta Barat. Penelitiannya menggunakan metode studi ex post facto dengan desain eksperimen dengan hasil penelitiannya sebagai berikut.

1. Kinerja guru yang memperoleh supervisi partisipatif lebih baik dari pada kinerja guru yang memperoleh supervisi instruktif;
2. Ada interaksi antara teknis supervisi yang digunakan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru;
3. Kinerja guru ber- pendidikan kategori tinggi yang memperoleh pembinaan dengan teknik partisipatif lebih baik dari pada guru yang memperoleh supervisi dengan teknik instruktif;

4. Kinerja guru berpendidikan kategori rendah yang memperoleh pembinaan dengan teknik supervisi partisipatif lebih rendah dari guru yang memperoleh pembinaan dengan teknik supervisi instruktif.<sup>5</sup>

b. Magdalena

Magdalena penelitian yang dilakukan pada 2010 dengan judul *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari* yang berlokasi di Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari, Jakarta dan teisisnya diterbitkan oleh Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fisip UI. Pendekatan yang digunakan kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitiannya adalah survei dalam bentuk studi regresi. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas yaitu kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru;
2. Hasil uji koefisien regresi secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa hanya faktor variabel internal yaitu sumber daya yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas kinerja guru;
3. Variabel bebas lainnya yaitu lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Yuliwati, “*Pengaruh Supervisi dalam Mengevaluasi Hasil Kerja dan Tingkat Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru SD di wilayah Jakarta Barat*,” (Tesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, 2008), hal.109

<sup>6</sup>Magdalena, “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari*,” (Tesis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Pasca sarjana Departemen Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jakarta, 2010), hal.123

c. Sri Wahyono

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyono terjadi pada tahun 2001. Tesisnya diberi judul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta*. Lokasi yang diteliti adalah di Politeknik Negeri Jakarta. Tesis ini diterbitkan oleh Program Pascasarjana, Fisip UI. Hasil yang diteliti adalah sebagai berikut.

1. Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja dosen;
2. Variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen terdapat hubungan dan pengaruh positif;
3. Budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang berarti meningkatkan kinerja.<sup>7</sup>

d. Toddy Aditya

Tesis yang dilakukan oleh Toddy Aditya yang dilaksanakan pada tahun 2008, tesisnya diberi judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan PT BRI Kantor Cabang Jakarta Veteran*. Lokasi penelitian yang dipilih di PT BRI Kantor Cabang Jakarta Veteran Jakarta. Tesis ini diterbitkan oleh Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fisip UI. Dalam tesisnya menggunakan metode kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja;
2. Motivasinya hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja;
3. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi membenarkan hipotesis mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Sri Wahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta*, ( Jakarta:2001 Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI )

<sup>8</sup>ToddyAditya,.. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan*



e. Rr. Tri Yunaen Esty Utami

Rr. Tri Yunaen Esty Utami melakukan penelitian pada tahun 2006. Tesisnya yang diberi judul *Pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jendral Pemasarakatan*. Penelitian ini dilakukan pada lokasi Direktorat Jendral Pemasarakatan Jakarta dan tesisnya diterbitkan oleh Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi, Fisip UI. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya seperti di bawah ini.

1. Terdapat pengaruh positif termasuk kategori sedang dan signifikan;
2. Terdapat pengaruh positif kategori sedang dan signifikan antara kompetensi dan kinerja.<sup>9</sup>

f. Ira Deviani

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Deviani pada tahun 2005. Tesisnya diberi judul *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Impersonal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Periksa Paten pada Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual*. Adapun lokasi yang dipilih oleh Deviani adalah Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Jakarta dan diterbitkan oleh Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fisip UI. Tesisnya menggunakan metode Gabungan Kuantitatif dan kualitatif atau mix, sedangkan hasil yang didapat dari penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Variabel Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Secara nyata terhadap kinerja periksa paten pada Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual, pengaruhnya negatif;

---

*PT BRI Kantor Cabang Jakarta Veteran*. (Jakarta:2008 Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.)

<sup>9</sup>Utami, Tri Yunaeny Esty. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jendral Pemasarakatan Jakarta*. Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.

2. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja periksa paten pada Direktorat Jendral Hak kekayaan Intelektual, pengaruhnya secara positif.<sup>10</sup>

g. Tarsan Simanihuruk

Tarsan Simanihuruk pernah melakukan penelitian pada tahun 2005. Dia memberi judul dalam tesisnya *Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Sekretariat Jendral Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI*. Pilihan lokasi yang dipilih olehnya adalah di Lingkungan Sekretariat Jendral Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Jakarta. Kini tesisnya diterbitkan oleh Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fisip UI dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Simanihuruk adalah seperti berikut.

1. Tiap hubungan dan pengeruh positif antara antara pengembangan kompetensi terhadap kinerja pejabat struktural. Hubungan kedua variabel sebesar 0,460. Hal ini positif sedang.
2. Kekuatan hubungan besar pebgaruh antara variabel tersebut didukung oleh hasil penelitian berupa gambaran atau deskripsi pengembangan kompetensi dan kerja pejabat struktural. Mayoritas responden sebanyak 38 orang (67,9%) memberi nilai/mempersesikan pengembangan kompetensi pejabat berkategori sedang.<sup>11</sup>

Penelitian-penelitian tersebut di atas berkaitan dengan variabel terikatnya adalah kinerja, sedangkan variabel bebasnya beragam. Analisis penelitian sebelumnya diawali dari Yuliwati. Penelitian yang dilakukan oleh *Yuliwati* mahasiswa Universitas Negeri Jakarta tersebut meneliti pengaruh supervisi terhadap kinerja guru di pandang dari sudut jenis supervisi akademik yang bersifat *partisipatif* dan *instruktif*. Ditemukan bahwa, *supervisi partisipasif lebih*

---

<sup>10</sup> Ira Deviani,. *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Impersonal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perikasa Paten pada Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Jakarta*. (Jakarta:2005 Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.)

tepat digunakan untuk pendidik yang berpendidikan tinggi dan ada interaksi antara teknis supervisi akademik yang digunakan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja guru.<sup>12</sup> Penelitian yang dilakukan di lokasi di Sekolah Dasar Negeri wilayah Jakarta Barat. Penelitian ini lebih menekankan pada teknik supervisi akademik yang bersifat partisipatif dan instruktif yang dihubungkan dengan tingkat pendidikan pada pendidik yang berada pada sekolah tersebut.

Hasil penelitian *Magdalena*, yang berkaitan dengan kinerja adalah dilakukan oleh Magdalena dengan judul *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari* pada Universitas Indonesia pada tahun 2010 yang berlokasi Sekolah Minggu Komisi anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari, Jakarta. Didapat suatu kesimpulan bahwa kinerja guru sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai variabel bebas di antaranya ialah kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama.<sup>13</sup>

Dari penelitian Magdalena tersebut memandang bahwa hasil uji koefisien regresi parsial kinerja guru tersebut tidak dipengaruhi oleh faktor lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan. Penelitian Magdalena tersebut pengaruh terhadap kinerja guru dipandang dari faktor lain.

Penelitian Wahyono mengungkapkan sisi faktor budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen yang berlokasi di Politeknik Negeri Jakarta hasil penelitiannya, bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja dosen secara positif dan kedua faktor itu juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen.

Penelitian Wahyono ada persamaan faktor yang mempengaruhi kinerja dengan Toddy yakni motivasi, sedangkan penelitian Toddy memiliki kesamaan

---

<sup>12</sup> Yuliwati, “*Pengaruh Supervisi dalam Mengevaluasi Hasil Kerja dan Tingkat Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru SD di wilayah Jakarta Barat*,” (Tesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, 2008), hal.109

<sup>13</sup> Magdalena, “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari*,” (Tesis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Pasca sarjana Departemen Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jakarta, 2010), hal.123

faktornya terhadap kinerja dengan Utami dan Deviani yaitu kepemimpinan yang hasilnya juga sama-sama berpengaruh positif terhadap kerjanya pada lokasi yang berbeda pada PT BRI dengan Dirjen Pemasarakatan.

Faktor yang berbeda mempengaruhi kinerja diungkap oleh Deviani dan Tarsan yaitu faktor efektivitas komunikasi dan kompetensi keduanya berpengaruh positif pada kinerja perisa paten dan kinerja pejabat struktural pada lokasi yang berbeda yaitu di Dirjen Hak Kekayaan Intelektual dan Sekjen Depkum dan Ham.

Dalam penelitian yang akan diteliti pada panelitian ini akan mengungkap dari sisi faktor yang berbeda yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan kebaharuan yang lain adalah lokasinya, yaitu lokasinya di Guligas 2 Sliyeg. Metode penelitian berbeda dari sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode mix, yaitu gabungan metode kuantitatif dan kualitatif.

## 2.2 Kinerja

Berikut dijelaskan beberapa definisi kinerja yang ditulis oleh beberapa ahli. Definisi ini beraneka makna tergantung sisi penekanan para ahli tersebut. Menurut Wirawan konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerjayang* padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*.<sup>14</sup> Dikatakan pula oleh Wirawan, bahwa yang dimaksud kinerja adalah *keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu*. Kinerja yang dimaksud Wirawan adalah berorientasi pada hasil dari suatu pekerjaan baik yang dilakukan oleh pekerja yang dilandasi keahlian tertentu (profesi) maupun pekerjaan tanpa dilandasi pekerjaan tersebut dengan keahlian. Kelebihan Wirawan dalam pengungkapan definisinya adalah mengungkap pekerja yang berprofesi (pekerja yang memiliki keahlian) dan pekerja seperti biasa tanpa dilandasi dengan keahlian tertentu.

---

<sup>14</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 5

Ilyas dalam Pome (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah *penampilan hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok,*<sup>15</sup> Definisi tersebut menggambarkan penampilan atau perilaku orang secara umum, baik manusia secara individu maupun manusia secara kelompok. Perilaku tersebut baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas dalam organisasi. Dalam bentuk kuantitas, menunjukkan beberapa gerak laku seseorang pada organisasi atau pada kelompok manusia tersebut. Perilaku kualitas menunjukkan gerak laku seseorang yang menunjukkan sifat positif. Hal ini yang ditekankan adalah sifat dari hasil pekerjaan atau kegiatan tersebut.

Kinerja menurut Simanjuntak adalah *tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.*<sup>16</sup> Definisi yang diberikan oleh Simanjuntak tersebut bermakna orientasi pada hasil dari suatu kegiatan dalam mencapai tujuan. Makna ini cenderung menekankan pada hasil (*outcome*) bukan menitik beratkan pada proses (*process*) kegiatan. Definisinya sama dengan yang diungkap oleh Ilyas, yakni menekankan pada hasil suatu pekerjaan.

Menurut Kusnadi kinerja adalah *setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.*<sup>17</sup> Definisi ini lebih rinci menggambarkan perilaku manusia yang tidak hanya terikat dalam organisasi saja. Akan tetapi, termasuk perilaku manusia secara individual maupun kelompok dalam mencapai tujuan yang sengaja ditentukan sebelumnya.

Kinerja menurut kutipan Pome dalam Guilbert adalah *apa yang dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsi.*<sup>18</sup> Definisi ini berorientasi pada suatu pekerjaan, tidak menekankan pada perilaku atau sikap. Pekerjaan yang bukan jobnya tidak akan dikerjakan menurut definisi tersebut dan pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan seperti tugas yang sehari-hari.

<sup>15</sup> Gunardi Pome, *Op.Cit.*, hlm. 7

<sup>16</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, hlm.1

<sup>17</sup> Gunardi Pome, *Op.Cit.*, hlm.7

<sup>18</sup> *Ibid.*

Dari beberapa pemaparan definisi tersebut di atas, makna kinerja dapat disimpulkan definisinya yaitu *setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu*. Definisi ini senada dengan Kusnadi. Definisi tersebut cenderung menekankan pada proses untuk mencapai tujuan dan dilakukan secara sadar. Pada dasarnya suatu pekerjaan dilakukan secara sadar akan berhasil dengan baik. Hal demikianlah definisi Kusnadi yang akan dikembangkan.

Kinerja tidak terbatas meliputi personil yang mengampu jabatan fungsional maupun struktural, akan tetapi juga pada keseluruhan jajaran personil dan organisasi. Deskripsi kinerja mencakup 3 komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Deskripsi tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku kerja diharapkan personil di dalam suatu organisasi. Penentuan tujuan saja tidaklah cukup sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan. Deskripsi menyangkut penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil senantiasa berorientasi pada tujuan dan berperilaku sesuai arah dan tujuan yang hendak dicapai .

### 2.2.1 Penilaian kinerja

Dari uraian kinerja di atas bahwa kinerja itu dapat diketahui drajat kinerjanya. Apakah kinerja individu atau organisasi itu rendah atau apakah kinerja individu atau organisasi itu tinggi. Hal ini bisa diketahui melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja pada suatu organisasi dapat dilakukan oleh suatu atasan organisasi atau pejabat lain yang kapabilitas.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dikemukakan oleh C.Mengginson dalam Mangkunegara, bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah *suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan memerlukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan*

*tanggungjawabnya*.<sup>19</sup> Penilaian kinerja yang dikemukakan tersebut adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan berkaitan pekerjaannya, apakah sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang selama ini pekerjaan yang dilakukannya..

Penilaian kinerja menurut Sikula dalam kutipan Mangkunegara bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang atau sesuatu ( barang ).<sup>20</sup>

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### 2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam organisasi. Secara spesifik tujuan penilaian kinerja seperti berikut.

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.

---

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* ( Bandung, 2010 ), hal. 10

<sup>20</sup> *Ibid.*

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.<sup>21</sup>

### 2.2.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Derajat kinerja karyawan atau organisasi diperlukan oleh manajer untuk memajemen organisasi yang dipimpinnya. Derajat kinerja bila diketahui, mudah untuk mengambil keputusan guna aktivitas organisasi ke depan. Berikut ini ada beberapa kegunaan dari penilaian kinerja.

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga di capai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

---

<sup>21</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* hal.11



- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).<sup>22</sup>

#### 2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara<sup>23</sup> yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

##### a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* hal 13

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* hal.14

### 2.2.5 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Ada beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja menurut para ahli. Kinerja itu mengalami pasang surut. Suatu saat kinerja tinggi. Suatu saat kinerja rendah. Bergantung pada faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Ada beberapa langkah peningkatan kinerja di bawah ini.

Menurut Pfeffer Ada 28 cara untuk meningkatkan kinerja, yaitu :

- 1) Mengindari kesalahan-kesalahan yang lazim dalam manajemen.
- 2) Berkat karyawan-karyawan anda, bukan perangkat lunak yang membangun hubungan pelanggan.
- 3) Jadikan perusahaan lebih dari sekadar komunitas
- 4) Sediakan dana yang memadai untuk pelatihan.
- 5) Raihlah kesempatan-kesempatan dan belajarlh dari kesalahan
- 6) Mengapa para pegawai harus memimpin diri sendiri.
- 7) Jangan kuras kantong karyawan.
- 8) Biarkan karyawan bekerja.
- 9) Bangun kepercayaan di lingkungan kerja.
- 10) Bekerjalah, jangan bermain.
- 11) Hati-hati menabur, bisa tumbuh racun.
- 12) Jangan potong kesejahteraan pekerja, tindakan yang buruk.
- 13) Rekrut orang jika bisa bekerja, bukan karena pengalaman masa lalu.
- 14) Jangan pernah takut untuk menunjukkan diri.
- 15) Pentingnya penyusunan dan pengulangan.
- 16) Membangun pengaruh lewat interaksi manusia secara nyata untuk sebuah perubahan.
- 17) Manfaat mengetahui apa organisasi Anda sesungguhnya perbuat.
- 18) Kebenaran yang utuh, bukan sebaliknya.
- 19) Pembayaran yang lancar.
- 20) Tidak ada lagi alasan.
- 21) Hentikan memilih meramal dan negoisasi dari pada kinerja sesungguhnya.
- 22) Laba saham merupakan ukuran kinerja yang keliru.
- 23) Berani tampil beda.

- 24) Kekang keinginan marger
- 25) Jangan terlalu berlebihan percaya soal strategi.
- 26) Pujian bagi buruh yang terorganisasi.
- 27) Apa yang dilakukan dan tidak dilakukan soal upah eksekutif.
- 28) Hentikan perbuatan tak senonoh perusahaan.

Menurut David Rock untuk meningkatkan kinerja agar sukses ada 6 langkah. Enam langkah ini berhubungan dengan fungsi otak. Menurut David perilaku seseorang atau kinerja itu bersumber dari fungsi otak, maka perkembangan otaklah untuk perilaku atau kinerja itu bertumpu. Enam langkah itu sebagai berikut.

*Langkah pertama*, mengubah kinerja adalah belajar “Berpikir tentang Pemikiran”.

*Langkah kedua*, “Mendengarkan Potensi”, adalah tentang mendengarkan arah yang dituju orang, alih-alih hal yang kemungkinan besar tidak berhasil.

*Langkah ketiga*, disebut “Berbicara dengan Sungguh-sungguh.” Di sini kita berusaha meningkatkan kualitas setiap kata yang kita ucapkan saat kita mencoba meningkatkan pemikiran pemikiran orang lain.

*Langkah keempat*.disebut “Menari Menuju Wawasan”. Dimana kita membedah lapisan pertama peta proses dialog yang meningkatkan pemikiran orang.

*Langkah kelima*, adalah “Menciptakan Pemikiran Baru” , dan hal itu dibangun berdasarkan perangkat berpikir yang disebut model *CREATE*.

*Langkah terakhir*, disebut “Menindak Lanjuti.” Langkah ini terkait dengan memastikan pemikiran baru oarang lain menjadi kenyataan, menghilangkan jurang antara ide dan kebiasaan. <sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> David Rock, Enam Langkah Mengubah Kinerja demi Kesuksesan Perusahaan Anda ( Jakarta.2007 ), hal. 35.

Adapun menurut Mangkunegara, dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut.

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara, yaitu:
  - Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
  - Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
  - Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain:
  - Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
  - Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
    - Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
    - Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

### 2.3 Kinerja Guru (Pendidik)

Menurut Yamin kinerja pengajar atau pendidik *adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka*

**Universitas Indonesia**

*buat, untuk memberi hasil atau tujuan.*<sup>26</sup> Terkadang kinerja pendidik hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil. Kinerja dapat dipandang dari berbagai aspek, baik dari sudut pendidik maupun peserta didik. Dari sudut peserta didik misalnya, menyangkut suatu metode dimana peserta didik diminta menampilkan pengoperasian, ketrampilan atau gerakan yang diajarkan di bawah suatu kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran. Sebaliknya, dari sudut pendidik adalah menyangkut bagaimana instruksi tenaga pengajar dalam memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut kepada peserta didik.

Kinerja pendidik dikemukakan pula oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) yang dikutip Mulyasa bahwa, *kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.* Sejalan pula dengan Smith bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>27</sup>

Pada operasionalnya kinerja pendidik model Vroomian menggunakan rumus bahwa “*Performance = f (Ability x Motivation)* “. Model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa, jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Kinerja Pendidik ini sesuai pula dengan pendapat Prayitno bahwa *penampilan pendidik dalam relasi pendidikan bersama peserta didik melalui proses pembelajaran yang mensinkronisasikan dan mengharmonisasikan energi pendidik, energi peserta didik dan energi lingkungan merupakan kinerja pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan.*<sup>28</sup> Kinerja ini, yang menjadikan peserta didik sebagai fokus kegiatan terwujud dengan diaplikasikannya kewibawaan dan

<sup>26</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Op.Cit.*, hal 87

<sup>27</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah profesional* ( Bandung, 2011), hal. 136.

<sup>28</sup> Prayitno, *Dasar teori dan Praksis Pendidikan* ( Jakarta, 2009 ), hal. 222

kewiyataan serta sekaligus perlakuan yang sama terhadap peserta didik dan penyesuaian terhadap perbedaan-perbedaan yang ada pada peserta didik.

Dapat dipahami bahwa pengaplikasian kewibawaan, kewiyataan, perlakuan yang sama dengan penyesuaian-penyesuaian dalam relasi pendidikan diharapkan dalam kualitas tinggi. Namun demikian kenyataan dalam praktik pendidikan aplikasi keempat unsur itu bergerak dari kualitas tinggi ke kualitas rendah.

Kinerja pendidik pendapat Prayitno sejalan dengan model Vroomian, hanya bedanya pada Prayitno menyebut istilah energi, sedangkan Vroomian menyebut dengan istilah ability dan motivasi. Istilah –istilah tersebut merupakan kekuatan alternatif dalam kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas sehari-hari pada pembelajaran.

Kinerja pendidik yang mengaitkan dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebagai salah satu dari tugas pokok guru dikemukakan oleh *Ornstein* yang dikutip Mulyasa (2010) merekomendasikan bahwa *untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang efektif harus berdasarkan pengetahuan terhadap: tujuan umum sekolah, tujuan mata pelajaran, kemampuan, sikap, kebutuhan dan minat peserta didik, isi kurikulum dan unit-unit pelajaran yang disediakan dalam bentuk mata pelajaran, serta teknik-teknik pembelajaran jangka pendek.*<sup>29</sup>

Kinerja dalam kaitan dengan pendidik pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku tenaga pengajar di dalam pekerjaannya, demikian pula perihal efektivitas pendidik adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik karena secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para pendidik membuat keputusan khusus dimana tujuan pengajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransferkan kepada peserta didik.

---

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* ( Bandung, 2010), hal.223

Pada konteks lain, manakala kinerja ini dipandang dari sudut pendidikan atau berbasis pendidikan lebih merupakan perluasan dari suatu tujuan perilaku, seperti tujuan pembelajaran yang berorientasi pada perilaku. Pendidikan yang didasari kinerja sangat tepat diterapkan untuk mata pelajaran dimana perilaku-perilaku yang tepat tersebut dideskripsikan atau dinilai melalui tes kinerja maupun observasi melalui perilaku.

Hal-hal yang tampak dan dapat dideskripsikan melalui penampilan pendidik di dalam keseharian dapat dilihat oleh peserta didik dari berbagai aktivitasnya. Beberapa aktivitas tersebut di antaranya meliputi: 1) kegiatan sebelum mengajar, 2) kegiatan selama mengajar, 3) kegiatan selama segmen pengajaran reguler, dan 4) kegiatan tentang keterlibatan pendidik dalam masyarakat atau lingkungannya secara lebih luas. Selain itu, tentu saja aspek-aspek psikologis sosial dapat dideskripsikan, seperti hal-hal yang dapat mempengaruhi keinginan pendidik untuk bekerja sama dengan peserta didik dan melakukan pertunjukkan yang baik dalam pembelajaran maupun di luar aktivitas pembelajaran.

Dalam pembelajaran kinerja ini lebih kepada interaksi antara pendidik dengan peserta didik, antara peserta didik dengan peserta didik lainnya, atau antara peserta didik dengan media instruksional. Pada saat berlangsungnya kinerja inilah rangsangan yang disajikan dan dibuat respon-respon, yang pelaksanaannya adalah tindakan mengajar dan tindakan belajar.

Memahami konsep kinerja guru merujuk pada profesi karena guru merupakan jabatan profesi yang tugas pokoknya melakukan suatu pembelajaran secara profesional. Di bawah ini merupakan suatu konsep profesi.

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Misalnya untuk mengoperasikan pesawat terbang yang membawa penumpang banyak. Jika tidak memiliki profesi, maka tidak akan bisa menerbangkan pesawat dari bandara yang satu sampai *landing* di bandara yang

lain dengan tepat . Hal ini harus memiliki kemampuan yang diperoleh dari pendidikan khusus untuk itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu ( pendidikan / latihan prajabatan ) maupun setelah menjalani (*inservice training*)<sup>30</sup>

Definisi profesi tersebut di atas dikatakan bahwa pekerjaan atau jabatan tertentu yang dilandasi keahlian yang didapat melalui pelatihan. Biasanya pelatihan ini tidak memakan waktu lama. Akan tetapi, melalui pelatihan secara khusus. Bila pekerjaan tidak dilandasi keahlian, maka pekerjaan tersebut tidak bisa dikatakan pekerjaan yang berprofesi.

Profesi menurut Webster dalam Kunandar adalah suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>31</sup>

Definisi profesi menurut Webster lebih dalam maknanya selain pekerjaan tersebut menuntut keahlian dilandasi pula profesi itu dengan pengetahuan yang memadai. Keahlian atau ketrampilan dan pengetahuan didapat melalui pendidikan yang intensif. Profesi demikian memiliki kecakapan yang lebih besar.

Profesi menurut Supardi pada hakikatnya merupakan suatu *janji terbuka seseorang bahwa dirinya akan mengabdikan jabatan atau tugas dan pekerjaannya terhadap orang yang membutuhkan pelayanannya atas dasar panggilan yang muncul dari jiwa atau hati seseorang tanpa merasa terpaksa*.<sup>32</sup>

Profesi menurut Supardi maknanya lebih menekankan pada moral pelaku profesi. Bahwa pekerjaan yang dimiliki pelaku profesi untuk diabdikan kepada pelayanan masyarakat yang membutuhkannya setelah dirinya melakukan sumpah jabatan atau janji terbuka di hadapan orang banyak semacam sumpah jabatan.

<sup>30</sup> Djam'an Satori, et. al. *Profesi Keguruan*, ( Jakarta: Universitas terbuka, 2010), hlm.1.3

<sup>31</sup> Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, ( Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), hlm.45

<sup>32</sup> Supardi, et.al., *Profesi Keguruan*, ( Jakarta: Diadit Media, 2009), hlm. 25



Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu simpulan bahwa profesi adalah *suatu pekerjaan atau jabatan yang memiliki keahlian atau pengetahuan yang didapat melalui pendidikan atau pelatihan yang intensif*. Biasanya bila seseorang yang memiliki keahlian pekerjaannya selain untuk sendiri bisa juga pekerjaannya diperlukan untuk orang lain dan orang yang berprofesi melakukan pekerjaannya secara profesional.

Hal dalam pembelajaran juga, bila melakukan pembelajaran tidak ditangani oleh orang tidak profesional, seperti seorang guru, hasil belajar peserta didik tidak akan memuaskan dalam mencapai tujuan pendidikan. Pelaku profesi dalam melakukan pekerjaannya terikat oleh norma-norma atau kode etik yang berlaku di masyarakat. Bila tidak beretika atau tidak sesuai dengan norma pasti pelaku profesi akan berurusan dengan hukum.

Profesi guru yang lebih spesifik dikemukakan oleh *National Education Association* (NEA) yang dikutip oleh Soetjipto dan Kosasi memberikan pengertian profesi secara khusus terhadap keguruan seperti tertulis di bawah ini.

- a. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual;
- b. Jabatan yang menggeluti suatu bidang tubuh ilmu yang khusus;
- c. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama dibandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka );
- d. Jabatan yang memerlukan ‘latihan dalam jabatan’ yang bersinambungan;
- e. Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen;
- f. Jabatan yang menentukan baku ( standarnya ) sendiri.
- g. Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi;
- h. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.<sup>33</sup>

Nampaknya definisi profesi bagi pendidik lebih tepat mengena menurut makna dari NEA dan pengertian ini dibuat berlandaskan objektivitas atau realita jabatan guru yang dilakukan sehari-hari, maka makna profesi demikian lebih

---

<sup>33</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, ( Jakarta: Renika Cipta, 2009), hlm.18

tepat. Selanjutnya defenisi profesi yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berlandaskan pada makna atau kriteria yang diputuskan oleh NEA di atas.

Jabatan atau pekerjaan yang termasuk dalam profesi memiliki ciri-ciri. Ciri-ciri profesi tersebut adalah seperti yang dijelaskan oleh More (1970) dan Volmer (1966) dikutip Sagala yaitu:

- 1) Seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya;
- 2) Ia terikat oleh suatu panggilan hidup dan dalam hal ini ia memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku.
- 3) Ia anggota organisasi profesional yang formal;
- 4) Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang khusus;
- 5) Ia terkait oleh syarat-syarat kompetensi khusus, dan
- 6) Ia memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknis yang tinggi sekali.<sup>34</sup>

Dengan demikian jabatan atau pekerjaan yang disebut sebagai profesi memiliki ciri yang kuat bila dibandingkan dengan ciri pekerjaan yang dilakukan padaseseorang pada umumnya. Kiprah jabatan profesi tidak giat tampil pada kelompok internal, melainkan dituntut untuk pengabdian kepada masyarakat.

#### **2.4 Indikator-indikator Kinerja Guru**

Kinerja dalam tubuh organisasi, institusi pendidikan atau institusi non pendidikan, merefleksikan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang dirancang sebelumnya. Oleh karena itu, hal ini dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya sebagai barometer dalam mengukur kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut menjadi fokus parameter kesuksesan organisasi untuk

---

<sup>34</sup> Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hlm.4

mencapai tujuan organisasi dan juga sebagai interpretasi eksistensi organisasi masa yang akan datang.

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: 1) unjuk kerja, 2) penguasaan materi, 3) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, 4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan 5) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan input bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru,

Kinerja sangat penting diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing, dan 3) guru sebagai administrator kelas.

Dari deskripsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar:
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa:
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar:
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas: dan
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.<sup>35</sup>

## 2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada beberapa faktor teori yang mempengaruhi kinerja guru di bawah ini, baik dari penelitian sejenis yang sebelumnya, supervisi akademik, maupun yang secara umum yang mempengaruhi kinerja.

### 2.5.1 Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

---

<sup>35</sup> Abdul Wahab dan Umiarso, Kepemimpinan pendidkn dan Kecerdasan Spiritual ( Jogyakarta, 2011 ), hal.119.

Amatembun (1981) yang dikutip Sagala, mengemukakan supervisi pendidikan merupakan *pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Perbaikan ini difokuskan pada kinerja pembelajaran, sehingga guru secara profesional memberikan bantuan dan layanan belajar.*<sup>36</sup>

Dari kutipan di atas, dikemukakan bahwa supervisi akademik menurut Sahertian, yang dikutip Sagala supervisi pendidikan disamakan dengan supervisi akademik atau pembelajaran, memberikan pengaruh terhadap kinerja guru atau pendidik melalui pembinaan agar perilaku pendidik mengarah pada perbaikan pembelajaran. Dengan demikian pendidik dapat secara profesional memberikan layanan belajar kepada peserta didiknya.

Sedangkan Robert J. Alfonso yang dikutip Sagala, bahwa *supervisi pengajaran adalah sebagai kegiatan merencanakan dan mengorganisir yang langsung memimpin efek terhadap perilaku guru dengan cara memberikan kesempatan untuk siswa dapat belajar dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.*<sup>37</sup>

Kutipan Alfonso di atas menjelaskan bahwa supervisi akademik (Alfonso menyebutnya *pengajaran/instruction*) sebagai kegiatan merancang dan mengorganisir secara langsung memberikan pengaruh (efek) terhadap perilaku guru (*perilaku guru*, menurut Kusnadi yang dikutip Pome (2002) sama definisinya dengan kinerja)<sup>38</sup> dalam pembelajaran dengan cara memberikan kesempatan pada peserta didik untuk belajar (pendidik sebagai fasilitatornya) dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

Menurut Dharma mengutip juga Alfonso, Firth, dan Novelle (1981) yang senada menegaskan *instructional supervision is herein defined as: behavior officially designed by the organization that directly affects teacher behavior in such a way to facilitate pupil learning and achieve the goals of organization.*

<sup>36</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 195

<sup>37</sup> Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hlm. 200

<sup>38</sup> Gunardi Pome, "Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Gurud Sekolah Perawat Kesehatan Departemen Kesehatan Baturaja Tahun 2004," (Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Pasca Sarjana Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004), hal.7.

Lebih jauh Dharma menjelaskan ada tiga konsep pokok (kunci) dalam supervisi akademik.<sup>39</sup>

- a. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru (kinerja) dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya satu cara yang terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru (pendidik). Tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik.
- b. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik menjadi tanggung jawab bersama antara supervisor dan pendidik, maka alangkah baiknya jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan pendidik.
- c. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar pendidik semakin mampu memfasilitasi belajar peserta didiknya.

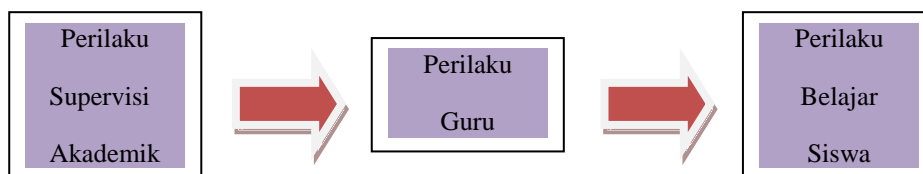
Menurut *Alfonso, Firth, dan Neville* yang dikutip Dharma bahwa Supervisi akademik akan mengubah perilaku mengajar guru dan pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru kearah yang berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik.<sup>40</sup> Model analisisnya seperti bagan 2.1 di bawah ini.

---

<sup>39</sup> Surya Dharma, *Metode dan Teknik Supervisi*, ( Jakarta: Dittendik Dirjen Peningkatan Mutu pendidikan dan Tendik Depdiknas, 2008 ), hlm.10

<sup>40</sup> Surya Dharma, Op.Cit. hal.12

Bagan 2.1: Sistem Fungsi Supervisi Akademik



Sumber: Alfonso, R.J., Firth, G.R., & Neville, R.F. 1981. *Instructional Supervision*, Boston: Allyn and Bacon, Inc. Dalam Dharma yang diolah kembali.<sup>41</sup>

Selanjutnya keberartian layanan supervisi Kepala Sekolah terhadap profesionalisme, kinerja, dan kepuasan kerja guru (pendidik), diungkap oleh Abdullah dalam kutipan Hadis dan Nurhayati dalam temuan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat 52,04% profesionalisme, kinerja, dan kepuasan kerja pendidik di kota Makasar Sulawesi Selatan ditentukan oleh layanan supervisi kepala sekolah. dengan temuan penelitian ini, secara jelas menunjukkan bahwa layanan supervisi kepala sekolah yang efektif merupakan andil yang potensial dalam meningkatkan profesionalisme, kinerja, dan kepuasan kerja pendidik.<sup>42</sup>

Selain layanan supervisi Kepala Sekolah berkontribusi signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja guru (pendidik), baik secara individual maupun secara bersama-sama (kelompok). Layanan supervisi kepala sekolah juga berpengaruh dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan kualitas hasil belajar mengajar di kelas. Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa layanan supervisi pengajaran (akademik) yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai manajer organisasi sekolah dan sebagai supervisor kepada guru (pendidik) dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah.<sup>43</sup>

### 2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru secara Umum

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Vitayala yang dikutip Yamin . Faktor tersebut terdiri atas faktor *intrinsik* guru

<sup>41</sup> Surya dharma, *Ibid*

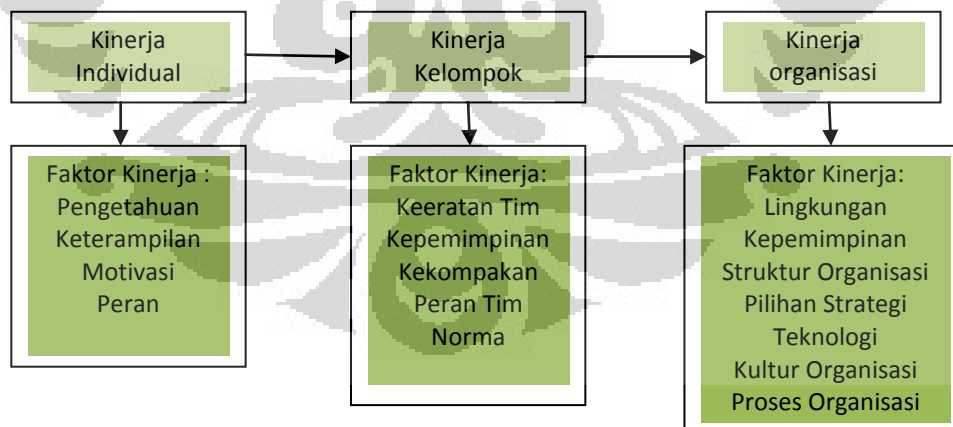
<sup>42</sup> Abdul Hadis, *et.al*, *Manajemen Mutu Pendidikan* ( Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 63

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 64

(personal/individual) atau SDM dan *ekstrinsik*, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.<sup>44</sup> Uraiannya sebagai berikut.

- a. Faktor personal/ individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal, sebagaimana pengaruh gambar invidu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah) di bawah ini:

Bagan 2.2: Pengaruh Kinerja individual dan kelompok



Sumber : Mangkuprawira (2007 :156)<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, ( Jakarta: Gaung Persada), hlm. 129

<sup>45</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Ibid.*hlm. 129

Bila dilihat dari skema di atas kaitan dengan penelitian Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru, maka posisinya pada kinerja kelompok yang berada di tengah tersebut, yakni kinerja guru dipengaruhi oleh pimpinan satuan pendidikan, kepala sekolah, dalam melakukan fungsi kepengawasannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Robbins seperti yang dikutip Yuliwati dalam buku tesisnya memberikan penjelasan bahwa *supervisi sebagai suatu program memiliki aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas –aktivitas bawahan dan kemudian memberikan penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja bawahan tersebut.*<sup>46</sup> Supervisi apa yang dikemukakan oleh Robbins memberikan arahan langsung atau pengaruh terhadap bawahan berkaitan aktivitas-aktivitas bawahan dan suatu hari memberikan evaluasi atau penilaian terhadap bawahan tersebut agar bawahannya berkinerja baik.

Menurut Simanjuntak kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. *Kompetensi individu* terdiri atas kemampuan dan ketrampilan, motivasi, sikap, dan etos kerja. *Dukungan manajemen* terdiri atas Hubungan industrial dan kepemimpinan sedangkan *dukungan organisasi* meliputi struktur organisasi, teknologi, peralatan, dan kondisi kerja. Lebih jelasnya lihat bagan di bawah ini.<sup>47</sup>

Dari teori-teori yang diuraikan di atas berkaitan dengan kinerja guru sebagai variabel terikat simpulannya dipengaruhi oleh faktor lain, dalam penelitian ini yaitu dapat dipengaruhi oleh supervisi pendidikan atau akademik. Model pengaruh kinerja (individu) oleh kompetensi individu (kemampuan, ketrampilan, motivasi, sikap, dan etos kerja), dukungan manajemen (hubungan industrial dan kepemimpinan), dan dukungan organisasi (struktur organisasi, teknologi, peralatan, dan kondisi kerja) dijelaskan melalui bagan 2.3 di bawah ini.

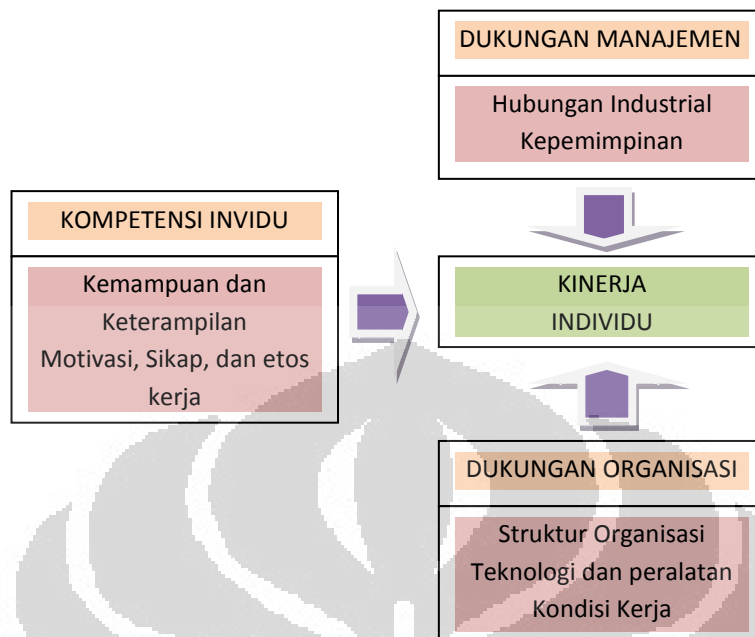
---

<sup>46</sup> Yuliwati, *Op.Cit.*, hlm.26

<sup>47</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, ( Jakarta: FE UI, 2011) hlm. 11



Bagan 2.3 : Model Kinerja individu



Sumber : Simanjuntak (2011 : 13)

Dari bagan di atas dapat dilihat posisi pengaruh supervisi terhadap kinerja guru adalah kinerja individu sebagai kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan yaitu kepala sekolah dan kinerja guru dalam melakukan pembelajaran dapat dipengaruhi oleh kemampuan, ketrampilan, motivasi, sikap, etos kerja dan diperuhi pula dalam melakukan pembelajaran itu oleh teknologi, peralatan (media) serta kondisi kerja. Tiga kelompok tersebut mempengaruhi kinerja individu.

## 2.6 Kompetensi Pendidik

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam hal ini pendidik yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Pendidik yang memiliki kompetensi atau kemampuan tersebut adalah pendidik yang profesional, memiliki keahlian dalam melakukan tugasnya. Ada beberapa definisi kompetensi menurut para pakar.

Menurut Usman kompetensi adalah berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.<sup>48</sup>

Kompetensi yang digambarkan oleh usman sifatnya umum sekali. Kompetensi dilihat dari dua sisi, yaitu sisi kualitatif dan kuantitatif. Kompetensi yang bersifat kualitatif, bahwa kompetensi yang dimiliki seseorang tersebut memiliki kemampuan yang berkualitas atau kemampuan yang lebih dari kemampuan orang pada umumnya sedangkan kompetensi yang kuantitatif, berarti memiliki beberapa kemampuan yang lebih dari satu macam kemampuan dari pada orang keseluruhan.

Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) telah menetapkan standar kompetensi guru dan dosen karena itu badan inilah yang mempunyai kewenangan untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan dosen. Adapun makna kompetensi menurut Johnson (1974) adalah merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.<sup>49</sup>

Pengertian tersebut dapat diartikan bahwasanya kompetensi sebagai suatu tugas yang bersifat ilmiah yang dilakukan oleh jabatan seseorang. Kompetensi untuk membawa perubahan sikap pembelajaran di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, menengah, sampai perguruan tinggi.

kompetensi yang perlu dikuasai guru untuk pembelajaran adalah Kompetensi *Pedagogik*, *Kompetensi kepribadian*, *Kompetensi Sosial*, dan kompetensi *Profesional*.

### 2.6.1 Kompetensi Pedagogik

Pengertian kompetensi pedagogik menurut Slamet yang dikutip Sagala (2011: 32) terdiri dari sub-kompetensi (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan, (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD), (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan, (4) merancang manajemen

<sup>48</sup> Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010). Hlm 4

<sup>49</sup> Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hlm. 23

pembelajaran dan manajemen kelas, (5) melaksanakan pembelajaran yang pro perubahan ( aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan), (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik, (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir, serta (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai pendidik.<sup>50</sup>

kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Sagala menyatakan dalam bukunya bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum atau silabus
- d. Perancangan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g. Evaluasi Hasil Belajar (EHB) dan h. Pengembangan peserta didik.<sup>51</sup>

### 2.6.2 Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian Menurut Hadis dan Nurhayati dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan pengalaman belajar sebagai berikut :

- a. menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa:
  - 1) Berlatih membiasakan diri untuk menerima dan memberi kritik dan saran.
  - 2) Berlatih membiasakan diri untuk menaati peraturan.
  - 3) Berlatih membiasakan diri untuk bersikap dan bertindak secara konsisten.
  - 4) Berlatih mengendalikan diri dan berlatih membiasakan diri untuk menmpatkan persoalan secara proporsional

<sup>50</sup> Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hlm 32

<sup>51</sup> *ibid*

- 5) Berlatih membiasakan diri melaksanakan tugas secaramandiri dan bertanggung jawab
- b. menampilkan diri sebagai yang berahlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat:
  - 1) Berlatih membiasakan diri berperilaku yang mencerminkan keimanan dan ketakwaan.
  - 2) Berlatih membiasakan diri berperilaku santun
  - 3) Berlatih membiasakan diri berperilkau yang dapat diteladani oleh peserta didi dan masyarakat.
- c. Mengevaluasi kinerja sendiri:
  - 1) Berlatih dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan sendiri,
  - 2) Berlatih mengevaluasi kinerja sendiri, dan
  - 3) Berlatih menerima kritik dan saran dari peserta didik.
- d. Mengembangkan diri secara berkelanjutan:
  - 1) berlatih memanfaatkanberbagai sumber untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kepribadian,
  - 2) mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang pengembangan profesi.
  - 3) Berlatih mengembangkan dan menyelenggarakan kegiatan yang menjunjung profesi guru.<sup>52</sup>

### 2.6.3 Kompetensi Profesional

Uzer Usman mengungkapkan bahwasanya guru mempunyai kompetensi profesional yaitu guru yang mempunyai ciri seperti berikut:

1. Menegal dan memahami tujuan pendidikan
2. Menguasai bahan pengajaran
3. Menyusun program pengajaran yang terdiri menetapkan tujuan pelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, mengembangkan strategi pembelajaran, mengembangkan media belajar, memanfaatkan sumber belajar.
4. Melaksanakan program pengajaran yang telah disusun
5. Menilai hasil program pengajaran yang telah dilaksanakan.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> Abdul Hadis dan Nuryati, *Op.cit.*, hlm 27

<sup>53</sup> Uzer Usman, *Op.Cit.* hlm. 17

Pembahasan kompetensi profesional yang lain dinyatakan oleh Mulyasa menjabarkan ciri guru profesional yang merujuk pada RPP guru. Mulyasa menyimpulkan beberapa hal yang harus dikuasai yang guru profesional adalah sebagai berikut:

- a. Mengerti dan menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis dan sosiologis.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf pengembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawab guru
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- g. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik<sup>54</sup>

#### 2.6.4 Kompetensi Sosial atau Kemasyarakatan

Dalam kompetensi sosial atau kemasyarakatan menurut Supardi salah satu segi dari tugas guru. Sisi ini tidak bisa guru abaikan karena guru harus terlibat dalam kehidupan di masyarakat dengan interaksi sosial. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada anak didiknya. Dengan begitu anak didiknya akan mempunyai sifat kesetiaan sosial. Guru harus menempatkan diri sebagai orang tua kedua, dengan mengemban tugas yang dipercayakan orang tua anak didik dalam jangka waktu tertentu. Untuk itu pemahaman terhadap jiwa dan watak anak didik diperlukan agar dapat dengan mudah memahami jiwa dan watak anak didik.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Citra Umbara, 2007), hlm.75

<sup>55</sup> Supardi, *et.al. Op.Cit.* hlm.52

Begitulah tugas guru sebagai orang tua kedua, setelah orang tua anak didik di dalam keluarga rumah. Adapun tugas di bidang kemasyarakatan seperti di bawah ini.

Dibidang kemasyarakatan merupakan tugas guru yang tidak kalah pentingnya. Pada bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila. Memang tidak dapat dipungkiri bila guru mendidik anak didik sama halnya guru mencerdaskan bangsa Indonesia.

Pendidik adalah makhluk sosial yang selalu berkecimpung dalam kehidupan masyarakat sosial. Oleh karena itu, pendidik memiliki kompetensi sosial atau kemasyarakatan yang memadai yang berkaitan dengan kemasyarakatan terutama berkaitannya dengan pendidikan. Pendidikan tidak hanya di sekolah ,tetapi pada pendidikan yang ada dan berlangsung pada kehidupan masyarakat.

Dalam konteks pendidikan nasional tugas pokok guru yang profesional adalah mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik merujuk pada sikap, berkaitan dengan kepribadian. Mengajar merujuk pada pengetahuan dan melatih berkaitan dengan ketrampilan atau keahlian teknis. Ketiga-tiganya dilakukan dalam kesatuan proses pembelajaran. ketiga hal tersebut dilakukan dalam proses pembelajaran dan semua tugas berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan. Tugas guru tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Membuat persiapan mengajar
- b. Melakukan pembelajaran
- c. Mengevaluasi hasil pengajaran

Tugas ini dilaksanakan dengan baik. Uraian tugas guru tersebut dilaksanakan oleh pendidik dalam melakukan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana pendidik bertugas. Rincian tugas di atas merupakan tugas pokok bagi seorang pendidik<sup>56</sup>

Menurut Piet Sahertian dan Ida Alaida dalam Mu'awanah menjelaskan bahwa tugas pendidik dikelompokkan dalam tiga kelompok, yakni: tugas

---

<sup>56</sup> Mu'awanah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI di SMPN Singosari Malang, ( Tesis, Fakultas Tarbiyah, UIN, 2008)

profesional, tugas personal, dan tugas sosial. Uraian ketiga tugas pendidik tersebut di paparkan di bawah ini.<sup>57</sup>

#### *a. Tugas Profesional Guru*

Tugas profesional pendidik meliputi: Tugas *mendidik* mempunyai arti bahwa guru harus meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan tugas *mengajar* berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, dan tugas *melatih* mempunyai implikasi mengembangkan ketrampilan-ketrampilan kepada anak didik. Sehingga sebelum terjun dalam profesinya, pendidik harus mempunyai kemampuan yang baik yang bersifat *edukatif* maupun *nonedukatif*.

#### *b. Tugas Personal Guru*

Guru merupakan peran utama dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, kemampuan guru merupakan indikator keberhasilan proses belajar mengajar. Disamping itu tugas profesionalisme guru juga mencakup tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga, dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat dimana guru tersebut tinggal. Tugas-tugas tersebut tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang guru, karena bagaimanapun juga sosok kehidupan seorang guru adalah merupakan sosok utama, yang berkaitan dengan lingkungan dimana ia tinggal, sehingga guru harus mempunyai pribadi yang rangkap yang harus dapat diperankan dimana ia berada. Tugas personal seorang guru yang dimaksud adalah tugas yang berhubungan dengan tanggung jawab pribadi sebagai pendidik, dirinya sendiri dan konsep pribadinya.

#### *c. Tugas Sosial Guru*

Tugas sosial bagi seorang guru ini berkaitan dengan komitmen dan konsep guru terhadap masyarakat dalam peranannya sebagai anggota masyarakat dan agen pembaharuan pendidikan dalam masyarakat. Secara langsung maupun tidak langsung tugas tersebut harus dipikul dipundak guru dalam meningkatkan pembangunan pendidikan dimasyarakat. Seorang guru adalah penceramah zaman, karena posisinya dalam masyarakat maka tugas lebih dari tugas profesional yang telah disebutkan di atas. Argumentasi sosial yang masih timbul dalam masyarakat adalah menempatkan kedudukan pendidik dalam posisi yang terhormat, yang

---

<sup>57</sup>*Ibid*

bukan saja ditinjau dari profesi atau jabatannya namun lebih dari itu merupakan sosok yang sangat kompeten terhadap perkembangan kepribadian anak didik untuk menjadi manusia-manusia kader pembangunan. Hal ini sesuai dengan yang paparkan oleh Saifullah dalam bukunya yang berjudul “Antara Filsafat dan Pendidikan” yang mengemukakan bahwa argumentasi sosial ini melihat pendidik bukan hanya sebagai pengajar, tetapi adalah sebagai pendidik masyarakat sosial profesi kerjanya<sup>58</sup>

Pendidik memiliki peranan pula yang sangat besar dalam melakukan pembelajaran yang menjadi diterminan masa depan peserta didik. Adapun peranan pendidik menurut Uzer Usman di uraikan di bawah ini .

*a. Guru Sebagai Demonstrator*

Melalui peranannya sebagai demonstrator, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan disampaikan serta senantiasa mengembangkan dan meningkatkan ilmu yang dimilikinya. Karena salah satu yang harus diperhatikan oleh seorang guru bahwa ia sendiri adalah belajar, ini berarti guru harus mau belajar terus dalam meningkatkan belajar mengajar. Dengan cara demikian guru akan memperkaya dan memperluas pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan demonstrator, sehingga guru bisa menyampaikan pelajaran secara didaktis.

*b. Guru Sebagai Pengelola Kelas*

Sebagai pengelola kelas guru hendaknya mendesain lingkungan belajar sebaik mungkin serta membentuk organisasi sebagai media pembelajaran di kelas. Tujuan umum pengelolaan kelas ialah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tujuan khususnya ialah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisikondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar.

*c. Guru Sebagai Mediator dan Fasilitator*

Guru sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat

---

<sup>58</sup> Mu'awanah, *Ibid*



komunikasi dan bersifat integral untuk digunakan mengefektifkan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Sebagai mediator guru pun menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk keperluan itu guru harus kreatif menggunakan pengetahuan bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi. Tujuannya agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang integratif. Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru, yaitu mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi dan menumbuhkan hubungan yang positif dengan para siswa. Sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan proses belajar mengajar, baik yang berupa nara sumber, buku teks, majalah atau surat kabar.

#### *d. Guru Sebagai Evaluator*

Dalam fungsinya sebagai penilai (*evaluator*) hasil belajar siswa, guru hendaknya terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik (*feedback*) yang dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya.<sup>59</sup>

## **2.7 Kepala Sekolah Meningkatkan Profesionalisme Pendidik**

Kepala sekolah melaksanakan fungsinya sebagai manajer di satuan pendidikan agar keadaan sekolah tetap kondusif dan ketahanan satuan pendidikan tetap terjamin tidak akan terjadi implik-implik yang tidak diinginkan. Fungsi kepala sekolah ini yang biasa kita sebut dengan EMASLIM (Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator) selanjutnya diuraikan di bawah ini.

### **2.7.1 Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)**

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif,

---

<sup>59</sup> Uzer Usman, *Op.Cit.* hlm. 9 - 11

memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.<sup>60</sup>

Pendidik adalah orang yang mendidik, sedangkan mendidik diartikan memberi latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Betapa berat dan mulia peranan seorang kepala sekolah sebagai pendidik apabila dikaitkan dengan berbagai sumber di atas. Sebagai seorang pendidik dia harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu:

1. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
2. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan baik buruknya mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
3. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
4. Artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.<sup>61</sup>

Sebagai *edukator* kepala sekolah berupaya meningkatkan fasilitas pembelajaran untuk keperluan pendidik. Dalam hal ini pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalitas kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sebagai *edukator* di satuan pendidikan, khususnya dalam peningkatan tenaga

---

<sup>60</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosda, 2011), hlm. 99

<sup>61</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), hlm. 122-123

kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat di gambarkan sebagai berikut:

1. Mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Kepala sekolah harus menggerakkan Tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

#### 2.7.2 Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen yaitu proses *merencanakan, mengorganisasikan, memimpin* dan *mengendalikan* anggota-anggota satuan pendidikan serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut:

1. Proses adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu.
2. Sumberdaya suatu sekolah.
3. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>62</sup>

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah dikatakan suatu proses, karena semua manajer dalam ketangkasan dan ketrampilannya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

---

<sup>62</sup> Wahjosumidjo, *Op.Cit.* hlm. 84

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan pada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. *Pertama;* memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, dimaksudkan dalam peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. *Kedua;* memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati kehati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing. *Ketiga;* mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam semua kegiatan di sekolah (*partisipatif*).

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal. Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam (1) pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun, (2) pengembangan program jangka menengah, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun, (3) pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non akademis, yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun (program tahunan), termasuk pengembangan Rencana Anggaran Pendapatan belanja Sekolah (RAPBS) dan Anggaran Biaya Sekolah

(ABS). Untuk itu kepala sekolah harus memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara priodik, sistemik dan sistematis.

Kemampuan menyusun organisasi personalia sekolah harus di wujudkan dalam pengembangan susunan personalia sekolah; pengembangan susunan personalia pendukung, seperti pengelola laboratorium, perpustakaan, dan pusat sumber belajar (PSB); serta penyusunan kepanitiaan untuk kegiatan temporer, seperti panitia penerimaan peserta didik baru (PPDB), panitia ujian, panitia peringatan hari-hari besar keagamaan. Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (reward) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (punishment) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan memberdayakan sumber daya sekolah, yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.

### 2.7.3 Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan pendidikan pengajaran disatuan pendidikannya. Oleh karena itu, agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah harus memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan di lingkungan masyarakat.<sup>63</sup>

Hal ini, kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pelaporan dan pendokumenan seluruh kegiatan sekolah. Secara spesifik, Administrator (kepala sekolah) harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola sarana dan

---

<sup>63</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, ( Bandung: Rosdakarya, 2004), hlm103-107

prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut:

1. Kemampuan mengelola kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran; penyusunan kelengkapan data administrasi bimbingan konseling; penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan praktikum; dan penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan belajar peserta didik di perpustakaan.
2. Kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik; penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan kurikuler; dan penyusunan kelengkapan data administrasi hubungan sekolah dan orang tua peserta didik.
3. Kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru; serta pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan non guru, seperti pustakawan, laporan, pegawai tata usaha, penjaga sekolah, dan teknisi.
4. Kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang; pengembangan data administrasi mobiler; pengembangan kelengkapan data administrasi alat laboratorium; serta pengembangan kelengkapan data administrasi alat bengkel dan workshop.
5. Kemampuan mengelola administrasi kearsipan harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keluar; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keputusan; pengembangan kelengkapan data administrasi surat edaran.
6. Kemampuan mengelola administrasi keuangan harus diwujudkan dalam pengembangan administrasi keuangan rutin; pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari masyarakat dan orang tua peserta didik; pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari pemerintah; dan

pengembangan proposal untuk mencari berbagai kemungkinan dalam mendapatkan bantuan keuangan dari berbagai pihak yang tidak mengikat.

#### 2.7.4 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi. Pengawasan bertanggung jawab tentang keefektifan program itu. Oleh karena itu supervisi haruslah meneliti ada atau tidaknya kondisi-kondisi yang akan memungkinkan tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.<sup>64</sup>

Pelaksanaan supervisi yang sering dilakukan dan umum pada satuan pendidikan adalah supervisi akademik. Supervisi akademik menurut Daresh (1989) yang dikutip Prasojo, adalah serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.<sup>65</sup>

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Supervisi sesungguhnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan moderen diperlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan kependidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Ngalim Purwanto, *Op.Cit.*, hlm 20

<sup>65</sup> Lantip Diat Prasodjo, *Supervisi Pendidikan*, ( Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 84

<sup>66</sup> E. Mulyasa, *Op.Cit.*, hlm 111

Dalam administrasi dan supervisi pendidikan disebutkan secara umum kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain:

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, meyediakan perpustakaan sekolah, dan mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
6. Membina hubungan kerjasama antara sekolah dengan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.<sup>67</sup>

Sedangkan Mulyasa dalam bukunya *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* menyebutkan bahwa pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi akademik, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi yang populer adalah supervisi akademik, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Supervisi yang diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan.
2. Aspek yang di supervisi berdasarkan usul guru yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.

---

<sup>67</sup> Ngalim Purwanto, *Op.Cit.* hal. 119



3. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru dari pada memberi saran dan pengarahan.
6. Supervisi akademik sedikitnya memiliki tiga tahap yaitu, pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik.
7. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.<sup>68</sup>

#### 2.7.5 Kepala Sekolah sebagai Leader

Menurut Atmosudirdjo yang dikutip Purwanto kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai sesuatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya atau yang memancarkan sesuatu pengaruh yang tertentu, sesuatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikendakinya.<sup>69</sup>

Jika dikaitkan dengan satuan pendidikan pemimpin adalah orang yang ditunjuk menjadi pimpinan sebuah lembaga pendidikan yang memberikan tugas-tugas, mengkoordinasi dan mengawasi sesuai dengan kegiatan-kegiatan pendidikan.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam MBS dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut.

---

<sup>68</sup> E. Mulyasa, *Op. Cit.* hlm.112

<sup>69</sup> Ngalim Purwanto, *Op.Cit.* hlm. 25

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen.
6. Berhasil mewujudkan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>70</sup>

Menurut Mu'amanah secara esensial menggariskan bahwa kepala sekolah merupakan orang yang memiliki tanggung jawab, yaitu apakah guru dan staf dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu:

1. Merumuskan tujuan dan sasaran-sasaran sekolah.
2. Mengevaluasi kinerja guru.
3. Mengevaluasi kinerja staf sekolah.
4. Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi sekolah.
5. Membangun dan menciptakan iklim psikologis yang baik antar komunitas sekolah.
6. Menjalinkan hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat.
7. Membuat perencanaan bersama-sama staf dan komunitas sekolah.
8. Menyusun penjadwalan kerja, baik sendiri maupun bersama-sama.
9. Mengatur masalah-masalah pembukuan.
10. Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal.
11. Memotivasi guru-guru dan staf sekolah dan persoalan yang tidak dapat mereka selesaikan.
12. Melakukan fungsi supervisi pembelajaran dan pembinaan profesional.

---

<sup>70</sup> E. Mulyasa, *Op.Cit.*, hlm. 126

### 13. Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi sekolah.<sup>71</sup>

Fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan berarti kepala sekolah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan.

#### 2.7.6 Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai kepala sekolah *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel, dan fleksibel.

*Konstruktif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/pendidik di sekolah kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diemban.

*Kreatif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/pendidik di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya.

*Delegatif*, bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga pendidikan/pendidik sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

*Integratif*, bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif.

---

<sup>71</sup> Mu'awanah, *Ibid*

*Rasional dan objektif*, bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/pendidik di sekolah, kepala sekolah berupaya bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan keobjektivitasan.

*Pragmatis*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/pendidik di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menetapkan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan/pendidik.

*Keteladanan*, bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/pendidik di sekolah, kepala sekolah berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik dilingkungannya.

*Adaptabel dan fleksibel*, bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan/pendidik, kepala sekolah harus berusaha mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan bagi para tenaga kependidikan/pendidik untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.<sup>72</sup>

#### 2.7.7 Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah memiliki motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan/pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

*Pengaturan lingkungan fisik*, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan dan pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain, ruang kerja, ruang belajar, ruang perpustakaan, laboratorium, bengkel serta menata lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

---

<sup>72</sup> E. Mulyasa, *Op.Cit.*, hlm.118

*Pengaturan suasana kerja*, seperti halnya dengan iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan membangkitkan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah mampu menciptakan hubungan kerjaya yang harmonis dengan para pendidik dan tenaga kependidikan serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

*Disiplin*, bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

*Dorongan*, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

*Penghargaan*, penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para pendidik dan tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan maupun peserta didik secara terbuka sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

*Pengembangan pusat sumber belajar (PSB)*, pengembangan PSB dapat memperkaya kegiatan pembelajaran melalui penggunaan media audio visual Aids (AVA), melalui pesawat televisi (TV), video compact disk (VCD), internet, dan lain-lain. Semua itu harus dipahami oleh kepala sekolah agar dapat mendorong visi menjadi misi. Di samping itu, masih banyak hal yang harus dipahami oleh seorang kepala sekolah.

Dengan peran dan fungsi kepala sekolah tersebut di atas, nampak bahwa penelitian ini ada kaitannya dengan peran dan fungsi kepala sekolah, yaitu kepala

sekolah memiliki fungsi dan peran kepengawasan atau supervisi dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru.<sup>73</sup>

## 2.8 Supervisi

### 2.8.1 Definisi

Sergiovani dan Starrat (1993) yang dikutip Sutjipto dan Kosasi menyatakan bahwa “*Supervision is a process designed to help teacher and supervision learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make the school a more effective learning community*”. (Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua siswa dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif).<sup>74</sup>

Makna supervisi yang dikemukakan oleh Sergiovani dan Starrat masih umum pada bidang pendidikan tidak jarang, maka supervisi ini disebut supervisi pendidikan. Untuk lebih memahami lagi akan kita lihat definisi lain tentang supervisi.

Menurut Gunawan (2002) yang dikutip Maryono, Supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* yang berarti pengawas atau kepengawasan. Orang yang melaksanakan supervisi disebut *supervisor*. Dalam arti morfologis, *super* = atas, lebih dan *visi* = lihat/penglihatan, pandangan. Seorang *supervisor* memiliki kelebihan dalam banyak hal seperti penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan/pangkat/jabatan posisi, dan sebagainya.<sup>75</sup>

Definisi di atas mengacu dari etimologi dan morfologis. Definisi yang ditilik dari segi latar belakang pembentukan istilah. Namun, yang menarik dari definisi tersebut mengungkapkan bahwa seorang *supervisor* harus memiliki kelebihan seperti pendidikan dan pengalaman. Masih banyak yang menjadi

<sup>73</sup> E. Mulyasa, *OP.Cit.*, hlm 120

<sup>74</sup> Soetjipto dan Raflis Kosasi. *OP.Cit.*, hlm.231

<sup>75</sup> Maryono, *Dasar-dasar&Teknik Menjadi Supervisi Pendidikan*, (Jogyakarta: Ar Ruzz Media, 2011). Hlm. 17

supervisor pendidikannya masih setara dengan pendidik yang di supervisi. Bahkan, kalau melihat pengalaman masih banyak pengawas yang belum pengalaman. Ada juga sebutan pengawas adalah jabatan pelarian atau buangan dari jabatan semula tidak dipakai seperti dari kepala sekolah.

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimbal Wiles (1967) yang dikutip oleh Muslim adalah “ *Supervision is assistance in the development of a better teaching-learning situation.*”<sup>76</sup> Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar. Definisinya sudah mulai mengerucut pada masalah pembelajaran, maka ada penyebutan supervisi yang demikian termasuk supervisi pembelajaran.

Batasan supervisi yang lain diberikan oleh Sutisna (1983) yang dikutip oleh Arikunto seperti tertulis di bawah ini.

supervisi adalah segala sesuatu dari para pejabat sekolah yang diangkat yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga kependidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melihat stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, dan evaluasi pengajaran.<sup>77</sup>

Batasan supervisi di atas terlihat formal. Memang pengawas sekolah diangkat dan diberhentikan oleh pemerintah dan kelihatannya dalam batasan tersebut fungsi pengawas atau supervisor terlalu masuk ke dalam pada perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru. Hal ini akan membuat kikut pendidik dalam pembuatan perencanaan pembelajaran. Akan tetapi, hasilnya perencanaan pembelajaran akan tertib.

Dari beberapa batasan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa *supervisi adalah suatu fungsi supervisor untuk memberikan layanan perbaikan pendidikan yang diarahkan kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar prestasi belajar berhasil dengan baik sesuai dengan harapan tujuan pendidikan.* Komponen-komponen tersebut saling interaksi supervisi dengan pendidik,

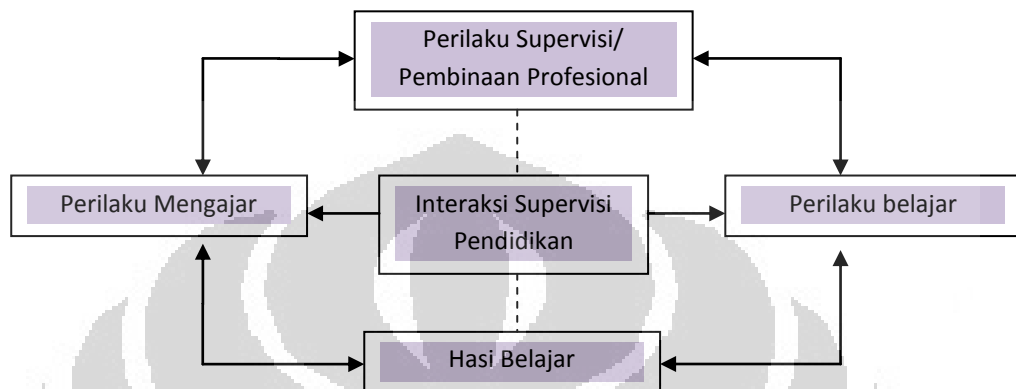
---

<sup>76</sup> Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Mataram: Alfabeta, 2010), hlm. 38

<sup>77</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: Renika Cipta, 2006), hlm. 11

supervisi dengan hasil belajar dan hasil belajar berinteraksi dengan pendidik. Lebih jelasnya diperlihatkan model hubungan supervisi, proses belajar dan hasil belajar seperti bagan 2.4 di bawah ini.

Bagan 2.4: Model Hubungan Supervisi, Proses Belajardan Hasil Belajar



Sumber : Anwar dan Sagala (dalam Sagala, 2011 : 156) di olah kembali

Supervisi atau kepengawasan itu ada beberapa jenis apabila dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Semua kepengawasan diterapkan dalam dunia pendidikan. Uraianya seperti dipaparkan di bawah ini.

a. Kepengawasan Dilihat dari Segi Jenjang Pendidikan

Pengawas bila dilihat dari tugas pengawasan jenjang sekolah terdiri dari 1) Pengawas Sekolah Taman Kanak-kanak, Sekolah dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa; 2) Pengawas Sekolah Rumpun Mata Pelajaran; 3) Pengawas Sekolah Pendidikan Luar biasa; 4) Pengawas Sekolah Bimbingan dan Konseling.

b. Kepengawasan Dilihat dari Segi Jabatan

Kepengawasan bila dilihat dari segi jabatan pengawas ini dikelompokkan menjadi: 1) Pengawas sekolah Pertama; 2) Pengawas Sekolah Muda; 3) Pengawas Sekolah Madya; dan 4) Pengawas Sekolah Utama.<sup>78</sup>

c. Kepengawasan Dilihat dari Tujuannya

Karena terlalu luasnya bidang kepengawasan dalam pendidikan ini, maka kepengawasan dibedakan berdasarkan tujuan pengawasannya. Yaitu: 1)

<sup>78</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, ( Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 227



supervisi umum dan pengajaran; 2) Supervisi klinis; dan 3) Pengawasan melekat dan pengawasan fungsional.<sup>79</sup>

d. Kepengawasan dilihat dari Pendekatannya

Supervisi bila dilihat dari pendekatannya supervisi ini meliputi: 1) Supervisi kolegal, 2) supervisi individual, 3) Supervisi klinis, dan 4) Supervisi artitik.

Kepengawasan lain ada sebutan pengawas akademik dan ada pula pengawas manajerial. Akan tetapi, dalam pemaparan teori ini akan dibatasi pada kepengawasan akademik atau supervisi akademik sebab agar lebih fokus sesuai dengan penelitian ini.

### 2.8.2 Supervisi Akademik

Supervisi akademik menurut Daresh, Glickman yang dikutip Prasojo adalah *serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran*. Pada dasarnya supervisi akademik yang dikemukakan tersebut adalah kegiatan supervisi untuk membantu pendidik dalam melakukan proses pembelajaran. Membantu dari segi strategi/ pendekatan/ dan metode tertentu yang tepat dalam melakukan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan lebih khusus pembelajaran.<sup>80</sup>

Supervisi akademik menurut Sergiovani yang dikutip Prasojo *adalah tidak terlepas dari penilaian kinerja pendidik dalam mengelola pembelajaran*, menegaskan pula refleksi praktis dalam penilaian kinerja pendidik dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja pendidik yang sebenarnya terjadi di dalam kelas, yang sebenarnya dilakukan oleh pendidik dan peserta didik di dalam kelas, aktivitas-aktivitas dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas yang bermakna bagi pendidik dan peserta didik, yang telah dilakukan oleh pendidik dalam mencapai tujuan akademik, kelebihan dan kekurangan

<sup>79</sup> Ngalim Purwanto, *OP.Cit.*, hlm. 89

<sup>80</sup> Lantip Diat Prasojo dan Sudiono, *Ibid*, hlm. 84

pendidik dan cara mengembangkannya. Dalam hal ini, setelah melakukan penilaian kinerja harus dilanjutkan pelaksanaan supervisi akademik dengan melakukan tindak lanjut berupa pembuatan program supervisi akademik dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya.<sup>81</sup>

Pengawasan menurut Sahertian yang dikutip Sagala merupakan bagian tidak terpisahkan dari upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu satuan pendidikan. *Supervisi akademik* sama maksudnya dengan konsep *supervisi pendidikan (educational supervision)* sering disebut pula sebagai *instructional supervision* atau *instructional leadership* yang menjadi fokusnya adalah mengkaji, menilai memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan mutu kegiatan belajar mengajar yang dilakukan pendidik (perorangan atau kelompok) melalui pendekatan bimbingan dan konsultasi dalam nuansa dialog profesional. Dikemukakan pula bahwa pengawasan atau supervisi akademik (pendidikan) adalah usaha memberikan layanan kepada *stakeholder* pendidikan, terutama kepada pendidik, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.<sup>82</sup>

Burhanudin yang dikutip Sagala menjelaskan hakikat pengawasan pendidikan (akademik) adalah sebagai upaya bantuan profesional kesejawatan pengawas pendidikan kepada *stakeholder* pendidikan terutama pendidik yang ditujukan kepada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran.

Pendapat Sahertian dan Burhanudin keduanya senada bahwa pengawasan akademik memberikan bantuan profesional kepada pendidik dalam rangka perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. agar bantuan lebih tepat pada sasaran, maka bantuan yang diberikan oleh pengawas sekolah kepada pendidik binaannya harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam. Dasar pengawas melakukan pembinaan adalah silabus dan perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dibuat sendiri oleh pendidik dalam praktiknya pengawas mampu mereview

---

<sup>81</sup> *Ibid*

<sup>82</sup> Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 156

silabus dan RPP yang disusun oleh pendidik. Pengawas mampu menempatkan model dan strategi mengajar yang tepat untuk mencapai kompetensi yang tetuan dalam RPP pendidik kemudian pengawas mampu membantu pendidik memperhatikan karagaman potensi peserta didiknya.<sup>83</sup>

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknikal. Oleh sebab itu, setiap kepala sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik yang meliputi: pengertian, tujuan, fungsi, peinsip-prinsip, dan deminsi-dimensi subtansi supervisi akademik.

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah sebagai berikut.

- 1) Memahami konsep, prinsip, teori, teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan.
- 2) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan berlandaskan standar isi, standar kompetensi, dan kompetensi dasar, serta prnisip-prinsip pengembangan KTSP.
- 3) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan.
- 4) Membimbing guru dalam menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) untuk tiap bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan.
- 5) Membimbing pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan)

---

<sup>83</sup> Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hlm 157

untuk mengembangkan potensi peserta didik pada tiap bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan.

- 6) Membimbing pendidik dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan.
- 7) Memotivasi pendidik untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di satuan pendidikan.

Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina pendidik dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh karena itu, sasaran supervisi akademik adalah pendidik dalam proses pembelajaran yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.<sup>84</sup>

Supervisi akademik pada pelaksanaannya merupakan suatu sistem. Komponen yang satu dengan komponen yang lainnya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Di antara komponen-komponen tersebut meliputi persiapan (program), implementasi, dan evaluasi atau tindak lanjut. Selanjutnya akan diuraikan sistem supervisi akademik tersebut di bawah ini.

#### 2.8.2.1 Program Supervisi Akademik

Program supervisi menurut Depdiknas, Dirjen Dikdasmen, Dit. Pendidikan Menengah Umum dalam Atmodoworyo (2011) adalah perencanaan kegiatan pengawasan sekolah yang meliputi penilaian dan pembinaan terhadap teknis dan administrasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>85</sup>

Macam Program Supervisi yang dilakukan di sekolah oleh kepala sekolah ada dua macam program supervisi. Program utama dalam supervisi senyatanya dilakukan oleh pengawas sekolah. Namun, dalam praktiknya kepala sekolah pun diberi kewenangan untuk mensupervisi sekolahnya. Hal ini merupakan fungsi yang

<sup>84</sup> Lantip Diat Prasodjo, *Op.Cit.* hlm. 82-83

<sup>85</sup> Soebagio Atmodiwiryo, *Op.Cit.* hlm 110

melekat pada kepala sekolah yang menjadi pimpinan di sekolahnya. Adapun program tersebut adalah seperti di bawah ini.

### 1. Program Tahunan

Program tahunan adalah program supervisi akademik di tingkat satuan pendidikan yang disusun untuk jangka waktu satu tahun melalui tahapan berikut.

- a) Identifikasi masalah dari hasil pengawasan tahun lalu. Mengklasifikasi masalah dalam kelompok, SDM, sarana prasarana, sumber daya lingkungan, program sekolah, proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.
- b) Olahan dan analisis masalah dari hasil identifikasi masalah. Pekerjaan mengolah dan menganalisis meliputi memisahkan masalah yang sifatnya sangat khas (kasuistik) dan masalah yang sifatnya generik. Masalah yang sifatnya generik dicarikan alternatif pembinaannya secara kelompok.
- c) Merumuskan rancangan program pengawasan. Rencana ini berupa matriks yang memuat aspek pembinaan dan dukungan pembinaan.
- d) Mengkoordinasikan rancangan program pembinaan. Mengkoordinasikan rancangan program ini Korwas (koordinator pengawas) untuk mendapat masukan dan dukungan, dan
- e) Pemantapan program pengawasan.

### 2. Program Catur Wulan

Program bagian dari program tahunan ini sebenarnya bisa dibuat program per semester bisa juga dibuat program per catur wulan. Sebagai acuan berikut dipetikkan program catur wulan.

Program catur wulan adalah program supervisi akademik yang disusun oleh kepala sekolah untuk binaannya dalam jangka waktu satu catur wulan. Program catur wulan ini mengacu kepada program tahunan. Program catur wulan merupakan acuan bagi kepala sekolah melakukan tugasnya, melakukan

penilaian dan pembinaan teknis serta administrasi pendidikan di sekolah sehingga pada akhir catur wulan tercermin hasil yang dicapai. Tahapan program catur wulan tersebut adalah seperti berikut.

- a) Menjabarkan program tahunan berdasarkan identifikasi masalah yang muncul dari analisis potret supervisi akademik. Mengklasifikasi masalah ke dalam kelompok sumber daya, sarana prasarana, SDM, sumber daya lingkungan, program sekolah proses pembelajaran dan hasil pembelajaran.
- b) Mengolah dan menganalisis hasil identifikasi tersebut.<sup>86</sup>

#### 2.8.2.2 Implementasi Supervisi Akademik

Setelah kepala sekolah menyusun program supervisi akademik, berikutnya adalah pelaksanaan program tersebut. Pelaksanaan program tersebut dilakukan di sekolah dapat secara individual atau pun secara kelompok. Berikut adalah pelaksanaan program tersebut.

##### a. Teknik Supervisi Individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru sehingga dari hasil supervisi akan diketahui kualitas pembelajarannya. Di bawah ini akan diuraikan teknik supervisi individual secara kunjungan kelas dan observasi, dan pertemuan individual.<sup>87</sup>

##### 1. Kunjungan Kelas

###### a) Melaksanakan Kunjungan Kelas

Cara melaksanakan kunjungan kelas adalah sebagai berikut.

- Dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu tergantung sifat tujuan dan masalahnya.

<sup>86</sup> Soebagio Atmodiwiryo, *Ibid*, hal 112

<sup>87</sup> Lantip Diat Prasajo dan Sudiono, *Op. Cit.* hal.102-106

- Atas permintaan guru bersangkutan.
- Sudah memiliki instrumen atau catatan-catatan.
- Tujuan kunjungan harus jelas.

b) Tahapan Kunjungan Kelas

Tahapan kunjungan kelas terdiri dari empat tahap. Adapun keempat tahapan kunjungan kelas tersebut adalah sebagai berikut.

- Tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.
- Tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung.
- Tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini. Supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi.
- Tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut.

c) Kriteria Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas menggunakan 6 kriteria, yaitu:

- Memiliki tujuan-tujuan tertentu.
- Mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru.
- Menggunakan instrumen observasi untuk mendapatkan data yang objektif.
- Terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian.
- Pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses pembelajaran.
- Pelaksanaanya diikuti dengan program tindak lanjut.

2. Observasi Kelas

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Tujuannya adalah untuk memperoleh data objektif aspek-aspek situasi pembelajaran dan kesulitan-kesulitan guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran.<sup>88</sup>

a) Aspek yang diobservasi di dalam kelas

---

<sup>88</sup> Lantip Diat Prasajo dan Sudiono, *Ibid*, hal.104

Secara umum aspek-aspek yang diobservasi di dalam kelas tersebut adalah sebagai berikut.

- Usaha-usaha dan aktifitas guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.
- Cara menggunakan media pembelajaran.
- Variasi metode.
- Ketepatan penggunaan media dengan materi. Ketepatan penggunaan metode dengan materi
- Reaksi mental para peserta didik dalam proses belajar mengajar.

b) Pelaksanaan Observasi Kelas

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui tahap-tahap berikut. Hal-hal yang dilakukan antara lain: Persiapan, pelaksanaan, penutupan, penilaian hasil observasi, dan tindak lanjut. Supervisor sudah siap dengan instrumen observasi, menguasai masalah dan tujuan supervisi, dan observasi tidak mengganggu proses pembelajaran.

3. Pertemuan individual

Pertemuan individual adalah suatu pertemuan., percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dengan guru. Tujuannya adalah sebagai berikut.

- Memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi
- Mengembangkan hal mengajar yang lebih baik
- Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru.
- Menghilangkan atau menghindari segala prasangka.

Adapun jenis-jenis pertemuan individu dalam supervisi tersebut diuraikan berikut di bawah.

a) Jenis-jenis Pertemuan Individual

Swearingen dalam kutipan Prasojo (2011) mengklasifikasi empat jenis pertemuan (percakapan) individual sebagai berikut.



*Classroom Conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika para peserta didik sedang meninggalkan kelas (istirahat) .

*Office Conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru. Di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan pada guru.

*Causal Conference*, yaitu percakapan individual yang bersifat informal. Hal ini dilakukan secara kebetulan bertemu dengan guru.

*Observational visitation*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas.

#### b) Pelaksanaan Pertemuan Individual

Supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-kesulitan, meberikan pengarahan, dan melakukan kesepakatan terhadap hal-hal yang masih meragukan.

#### b. Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama, dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/ bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi (Gwynn dalam Prasojo, 2011).<sup>89</sup>

Ada tiga belas teknik supervisi kelompok, yaitu: 1) kepanitian-kepanitian, 2) kerja kelompok, 3) laboratorium dan kurikulum, 4) membaca terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) darmawisata, 7) kuliah/studi, 8) diskusi panel, 9) perpustakaan, 10) organisasi profesional, 11) buletin supervisi, 12) pertemuan guru, dan 13) lokakarya atau konferensi kelompok.

<sup>89</sup> Lantip Diat Prasojo dan Sudiono, *Ibid*, hal. 107

### 2.8.2.3 Evaluasi

Setiap supervisor membuat laporan hasil pengawasan setiap sekolah yang dibinanya. Atas dasar laporan tersebut seorang supervisor menyajikan evaluasi pelaksanaan program catur wulan kepengawasan yang telah disusun oleh masing-masing supervisor akademik.

#### a. Penyajian Hasil Evaluasi

Penyajian merupakan suatu kegiatan dalam pemantauan dan evaluasi. Kegiatan penyajian dapat berfungsi sebagai :

1. Alat penyampaian informasi;
2. Alat pertanggungjawaban pelaksanaan;
3. Masukan dalam perumusan kebijakan;
4. Masukan dalam penyusunan standar baru sesuai dengan kondisi pengembangan pembangunan;
5. Alat pengawasan dan pengendalian;
6. Alat untuk mendorong tindakan koordinasi;
7. Alat pengukuran hasil kerja.

#### b. Laporan Hasil Pengawasan

Laporan ini merupakan hasil evaluasi pelaksanaan program catur wulan pengawas sekolah. Subtansi evaluasi program pengawas sekolah meliputi:

1. Penilaian hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
2. Pengumpulan dan pengolahan data sumber daya pendidikan, proses belajar mengajar/bimbingan dan lingkungan sekolah.
3. Analisis hasil belajar/bimbingan siswa, guru dan sumber daya pendidikan.
4. Pelaksanaan pembinaan kepada guru dan tenaga lainnya di sekolah.

Berikut evaluasi hasil pengawasan per mata pelajaran/bimbingan siswa. Berbagai mata pelajaran yang diajarkan di SMA. Apakah itu program umum di kelas X ataupun program penjurusan yaitu program IPB (Ilmu Pengetahuan Bahasa), IPA (Ilmu pengetahuan Alam), maupun IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial) di

kelas XI dan XII. Aspek-aspek yang dinilai dari hasil kepengawasan oleh kepala sekolah tersebut.

a) Evaluasi Pengawasan Per Mata Pelajaran

1. Penyusunan program pembelajaran;
2. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar;
3. Rata-rata daya serap untuk kelas X (ulangan harian, umum, rata-rata ulangan harian dan umum, rata-rata peningkatan daya serap);
4. Rata-rata daya serap untuk kelas XI (ulangan harian, umum, rata-rata ulangan harian dan umum, rata-rata peningkatan daya serap);
5. Rata-rata daya serap untuk kelas XII dibuat program IPB, IPA, IPS meliputi ulangan harian, ulangan umum, rata-rata ulangan harian, ulangan umum dan rata-rata peningkatan daya serap dibuat untuk program IPB, IPA dan IPS;
6. Rata-rata ketuntasan belajar (prosentase siswa yang mendapat nilai 6,50) untuk kelas X, khusus kelas XI dan XII (dibuat untuk setiap program IPB, IPA, dan IPS);
7. NEM/nilai UAS mata pelajaran ini dibuat perprogram IPB, IPA, dan IPS untuk dua tahun yang lalu (nilai rata-rata, nilai tertinggi, dan nilai terendah).
8. Rata-rata target NEM/nilai UAS program IPB, IPA, dan IPS urut dua tahun yang lalu hingga sekarang.
9. Prosentasi ketecapaian target NEM/nilai UAS program IPB, IPA, dan IPS urut dua tahun yang lalu hingga sekarang.

b) Evaluasi Administrasi Guru

Evaluasi administrasi guru ini ditujukan untuk mengevaluasi perlengkapan administrasi guru yang sehari-hari dipergunakan dalam pembelajaran. Adapun perlengkapan administrasi guru tersebut antara lain.

- 1) Apakah telah tersedia perlengkapan administrasi guru;
- 2) Apakah tersedia tempat khusus untuk menyimpan perlengkapan guru;
- 3) Apakah telah memiliki buku kurikulum (silabus) dan buku petunjuk pelaksanaannya;

- 4) Apakah telah memiliki buku RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran);
- 5) Apakah telah memiliki buku program tahunan;
- 6) Apakah telah memiliki program semester;
- 7) Apakah telah memiliki buku kalender pendidikan;
- 8) Apakah telah memiliki buku KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal);
- 9) Apakah telah memiliki daftar hadir siswa;
- 10) Apakah telah memiliki buku daftar nilai hasil belajar;
- 11) Apakah telah memiliki buku kumpulan soal-soal tes yang telah dipakai;
- 12) Apakah telah memiliki buku pegangan guru dan buku pegangan siswa;
- 13) Apakah telah memiliki buku batas pengajaran;
- 14) Apakah telah memiliki buku analisis hasil evaluasi belajar siswa;
- 15) Apakah telah memiliki buku program perbaikan bagi para siswa yang mengalami kesulitan belajar;
- 16) Apakah telah memiliki buku program pengayaan bagi siswa yang telah mencapai standar keberhasilan<sup>90</sup>

### 2.8.3 Tujuan

Tujuan supervisi menurut Gunawan adalah tujuan umum supervisi pendidikan harus sama dengan tujuan Pendidikan Nasional sesuai keputusan MPR yang tertera dalam GBHN melalui perbaikan serta peningkatan kegiatan belajar mengajar. Sedangkan jabaran yang lebih lanjut menjadi tujuan khusus supervisi pendidikan yang merupakan tugas-tugas khusus seorang supervisor, yaitu :

- a. Membina pendidik untuk lebih memahami tujuan umum pendidikan. Dengan demikian agar menghilangkan anggapan tentang adanya mata pelajaran/bidang studi penting/tidak penting sehingga setiap guru mata pelajaran dapat mengajar dan mencapai prestasi maksimal bagi peserta didiknya.

<sup>90</sup> Soebagio Atmodiwiryo. *Ibid.* Hal.115

- b. Membina pendidik guna mengatasi problem-problem peserta didik demi kelajuan prestasi belajarnya.
- c. Membina pendidik dalam mempersiapkan dalam mempersiapkan peserta didiknya untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, etis, serta relegius.
- d. Membina pendidik dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi, mendiagnosa kesulitan belajar.
- e. Membina pendidik dalam memperbesar kesadaran tentang tata kerja yang demokratis, kooperatif serta kegotongroyongan.
- f. Memperbesar ambisi pendidik/ tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu profesinya.
- g. Membina pendidik dan tenaga kependidikanmeningkatkan popularitas satuan pendidikannya.
- h. Melindungi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap tuntutan serta kritik tak wajar dari masyarakat.
- i. Mengembangkan sikap kesetiakawanan dan ketemansejawatan dari seluruh tenaga pendidkan.<sup>91</sup>

#### 2.8.4 Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Ruang lingkup supervisi akademik meliputi hal-hal sebagai berikut.

- a. Pelaksanaan KTSP;
- b. Persipan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh pendidik;
- c. Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya;
- d. Peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan sebagai berikut.
  - 1) Model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses,
  - 2) Peran serta peserta didik dalam proses pembelajaran secara aktif, kreatif, demokratis, mendidik, memotivasi, mendorong kreativitas, dan dialogis.

---

<sup>91</sup> Gunawan, *Administrasi Sekolah*, ( Jakarta:Renika Cipta, 2002), hlm.198

- 3) Peserta didik dapat membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berpikir sehingga dapat melaksanakan aktivitas intelektual yang kreatif dan inovatif, berargumentasi, mempertanyakan, mengkaji, menemukan dan memprediksi,
- 4) Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam untuk mencapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang diberikan oleh pendidik,
- 5) Bertanggungjawab terhadap mutu perencanaan kegiatan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran yang diampunya agar peserta didik memiliki kemampuan sebagai berikut.
  - Meningkatkan rasa ingin tahunya,
  - Mencapai keberhasilan belajarnya secara konsisten sesuai dengan tujuan pendidikan,
  - Memahami perkembangan pengetahuan dengan kemampuan mencari sumber informasi,
  - Mengolah informasi menjadi pengetahuan,
  - Menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah,
  - Mengkomunikasikan pengetahuan pada pihak lain, dan
  - Mengembangkan belajar mandiri dan kelompok dengan proporsi yang wajar.<sup>92</sup>

### 2.8.5 Prinsip-prinsip

Titik berat supervisi adalah pada upaya mengubah perilaku yang bersifat kaku, otokrat dan korektif menjadi perilaku yang konstruktif dan kreatif. Sikap ketebukaan dan menutamakan hubungan kemanusiaan yang positif dari seorang supervisor akan membangkitkan keinginan dan kesungguhan pendidik untuk meningkatkan/ mengembangkan profesionalnya sesuai dengan tuntutan tugasnya.

---

<sup>92</sup> Lantip Diat Prasodjo, *Op. Cit.* hlm. 85

Upaya pengembangan prestasi pendidik tersebut membutuhkan balikan dari supervisor. Balikan itu berupa informasi atau data mengenai perilaku dan kinerjanya. Ada dasar itu, maka prinsip supervisi yang dilaksanakan adalah :

1. Prinsip Ilmiah (*sains*)

Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dari pelaksanaan proses belajar mengajar. Untuk memperoleh data dipergunakan cara-cara pengamatan, angket, dan wawancara. Setiap kegiatan supervisi dilakukan dengan rasional, logis, sistematis dan kontinyu. Didahului dengan *perencanaan*, *pelaksanaan* dan kemudian *evaluasi*.

2. Prinsip Demokratis

Demokrasi mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat pendidik bukan berdasarkan hubungan atasan dengan bawahan, tetapi atas dasar rasa kesejawatan.

3. Prinsip Kerjasama

Ada sharing ideas, sharing of experiences, memberi dorongan, menstimulasi pendidik sehingga merasa tumbuh bersama.

4. Prinsip konstruktif dan kreatif

Supervisi diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.<sup>93</sup>

#### 2.8.6 Fungsi

Fungsi supervisor menurut Matt Modrcrin dalam kutipan Suhardan supervisor memiliki empat fungsi penting yang harus diperankan dalam setiap tugasnya, yaitu: *administratif function*, *evaluation process*, *teaching function*, dan *role of consultant*. *The administratif function* merupakan fungsi pengawasan umum terhadap kualitas *kinerja guru* dalam membelajarkan peserta didiknya. Supervisor memberi masukan yang berupa saran terhadap pendidik bagaimana semestinya tugas peserta didik dalam melaksanakan tugas belajarnya.<sup>94</sup>

<sup>93</sup> Subagio Atmodiwiryo, *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*, ( Jakarta: Ardadizya Jaya, 2011), hlm. 231

<sup>94</sup> Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional*, ( Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 55

*The evaluation process* membantu pendidik untuk dapat memahami peserta didik bermasalah yang perlu mendapat bantuan dalam memecahkan masalah belajarnya. Membantu pendidik dalam memahami kekuatan dan kelemahan peserta didiknya dalam mengikuti pembelajaran dari gurunya. Fungsi kedua ini merupakan kunci dalam memahami kelebihan setiap pendidik, evaluasi merupakan usaha para supervisor menilai siap dan pendidik mana yang ketika menjalankan tugasnya memiliki benih keunggulan yang dapat dikembangkan. Selain itu, penilaian juga berguna untuk mengetahui *kinerja pokok guru* (pendidik).

*The teaching function* menyediakan informasi baru yang relevan dengan tugas dan kebutuhan baru yang harus dilaksanakan pendidik kemudian menyampaikan dalam pembinaan. Informasi baru ini sangat penting, supaya pendidik mengetahui apa yang terjadi dengan dunia pendidikan di masa kini berpengaruh terhadap pembelajaran.

*The role of consultant* merupakan bagian terpenting dari fungsi seorang supervisor, sebagai seorang konsultan ia harus cakap dan terampil memberi bantuan dalam memecahkan berbagai kesulitan yang dihadapi pendidik dalam menjalankan tugas utamanya. Seorang konsultan yang baik akan dengan cepat memahami ide seorang pendidik untuk diterjemahkan dalam perbaikan tugasnya sehingga ide tersebut dapat dilaksanakan sesuai keinginan dan kemampuan pendidik yang menjalankannya.

#### 2.8.7 Pendekatan

yang digunakan dalam menerapkan supervisi modern didasarkan pada prinsip-prinsip psikologis. Suatu pendekatan atau taktik pemberian supervisi, sangat bergantung kepada prototipe pendidik. Ada satu paradigma yang dikemukakan oleh Glickman untuk memilah-milah pendidik dalam empat prototipe pendidik. Ia mengemukakan setiap pendidik memiliki dua kemampuan dasar, yaitu berpikir abstrak dan komitmen serta kepedulian. Kalau kedua kemampuan itu digambarkan secara bersilang. Berikut diberikan beberapa pendekatan ;

**Universitas Indonesia**



### 1. Pendekatan Langsung (*direktif*)

Yang dimaksud pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme adalah bahwa segala perbuatan berasal dari refleksi. Yaitu respon terhadap rangsangan stimulus. Oleh karena pendidik ini, mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan (*reinforcement*) atau hukuman (*punishment*). Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor seperti ini.

- a) Menjelaskan, b) menyajikan, c) mengarahkan, d) memberi contoh, e) menetapkan tolok ukur, f) menguatkan

### 2. Pendekatan Tidak Langsung (*Non-Direktif*)

Yang dimaksud pendekatan tidak langsung (*non-direktif*) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dahulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan pendidik. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada pendidik untuk mengemukakan permasalahan yang ia alami. Pendekatan non direktif ini berdasarkan pemahaman psikologis humanistik. Psikologis humanistik sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi pendidik, yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan, memahami apa yang dialami pendidik. Perilaku supervisor dalam pendekatan non-direktif adalah berikut ini:

- a) Mendengarkan, b) memberi penguatan, c) menjelaskan, d) menyajikan e) memecahkan masalah.

### 3. Pendekatan Kolaboratif

Yang dimaksud dengan pendekatan ini adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun pendidik bersama-sama, sepakat untuk menetapkan struktur, proses, dan kriteria dalam melaksanakan

proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi pendidik. Pendekatan ini didasarkan psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah hasil paduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh dalam pembetulan aktivitas individu. Dengan demikian pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah. Dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perilaku supervisor adalah sebagai berikut. a) menyajikan, b) menjelaskan, c) mendengarkan, d) memecahkan masalah, e) negoisasi.<sup>95</sup>

#### 2.8.8 Teknik-teknik Mensupervisi

Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok. Uraian sebagai berikut.

##### a. Teknik Perseorangan

yang dimaksud teknik perseorangan dalam kegiatan supervisi adalah bantuan yang dilakukan secara sendiri oleh petugas supervisi baik yang terjadi di dalam kelas maupun di luar kelas. Adapun teknik di bawah ini.

- 1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)
- 2) Mengadakan observasi kelas (*classroom observation*)
- 3) Mengadakan wawancara perseorangan (*individual interview*)
- 4) Mengadakan wawancara kelompok (*group interview*)

##### b. Teknik Kelompok

- 1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)
- 2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussion*)
- 3) Mengadakan penataran-penataran (*in-service training*)
- 4) Seminar<sup>96</sup>

<sup>95</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Renika Cipta, 2008), hlm.44-50

<sup>96</sup> Suharsimi Arikunto, *OP.Cit.*, hlm 53

### 2.8.9 Pelaksanaan Supervisi

Sering dijumpai adanya kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik hanya datang ke sekolah dengan membawa instrumen pengukuran kinerja. Kemudian masuk ke kelas melakukan pengukuran terhadap kinerja guru yang sedang mengajar. Setelah itu, selesailah tugasnya, seakan-akan supervisi akademik sama dengan pengukuran kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Perilaku supervisi akademik sebagaimana diuraikan di atas merupakan salah satu contoh perilaku supervisi akademik yang belum baik. Perilaku yang demikian tidak akan banyak memberikan pengaruh terhadap tujuan dan fungsi supervisi akademik. Seandainya memberikan pengaruh, pengaruhnya relatif sangat sedikit, artinya bagi peningkatan mutu pendidik dalam mengelola proses pembelajaran. supervisi akademik sama sekali bukan penilaian untuk kerja guru. Apalagi tujuan utama penilaian semata-mata hanya dalam arti sempit yaitu mengkalkulasi kualitas keberadaan guru dalam memenuhi kepentingan akreditasi guru belaka.

Hal ini sangat berbeda dengan konsep supervisi akademik. Secara konseptual, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu pendidik mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu pendidik mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Lantip Diat Prasodjo dan Sudiyono, *Op.Cit.*, hal 90-91

## 2.9 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berdasarkan teori supervisi akademik yang mempengaruhi kinerja guru yang dikemukakan oleh Robert J. Alfonso, Farith, dan Novella (1981) yang dikutip Dharma<sup>98</sup> dan diperkuat dengan empiris hasil penelitian Abdullah (2002) serta Wahjosumidjo (1994) yang dikutip Hadis dan Nurhayati,<sup>99</sup> bahwa supervisi akademik (sebutan lainnya: pendidikan, pembelajaran) yang dilakukan atau layanan oleh kepala sekolah sebagai manajer organisasi dan supervisor, sebagai salah satu fungsi dari kepala sekolah yang biasa disebut *Emaslim*,<sup>100</sup> memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap kinerja guru (pendidik) dalam melakukan peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar di dalam kelas maupun di luar kelas.

Dalam melakukan peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil pembelajaran ini tentunya ditunjang oleh kompetensi yang dikuasai oleh pendidik salah satu dari kompetensi pendidik tersebut adalah kompetensi pedagogik yakni kemampuan pendidik dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.<sup>101</sup> Dengan kompetensi pedagogik dan ditunjang oleh kompetensi profesional pendidik yang utama (walaupun tidak mengesampingkan kompetensi yang lainnya sebagai pendidik) pada akhirnya dapat melaksanakan fungsi pokok pendidiknya yaitu mampu *menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, dan menilai hasil program pengajaran.*

Ketiga fungsi pokok tersebut yang dilakukan oleh pendidik secara individual, merupakan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*) yang akan dianalisis dalam penelitian ini. Variabel terikat ini dalam perilaku pembelajaran dipengaruhi oleh supervisi akademik sebagai variabel bebas (*independent*), yakni kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah. secara ringkas kerangka konsep penelitian ini seperti bagan 2.5 berikut.

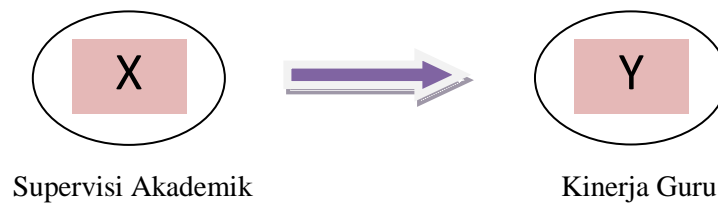
<sup>98</sup> Surya Dharma, *Ibid.* Hlm. 10

<sup>99</sup> Abdul Hadis dan Nurhayati, *Ibid.* Hlm. 63-64

<sup>100</sup> *Emaslim* ( Fungsi Kepala Sekolah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*)

<sup>101</sup> Syaiful Sagala, *Ibid.*, hlm. 32

Bagan 2.5: Model Analisis Penelitian



Sumber: Robert J. Alfonso, Farith, dan Novella (1981) yang dikutip Dharma (2008: 10)<sup>102</sup>

Dari variabel-variabel bagan 2.5 tersebut di atas merupakan model pengaruh, yaitu Variabel X sebagai supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor mempengaruhi variabel Y sebagai kinerja guru dalam melakukan pembelajaran di kelas atau di luar kelas. Definisi konseptual dan operasionalnya sebagai berikut.

### 2.9.1 Supervisi Akademik

#### a. Definisi Konseptual

Glickman (198) dan Daresh (1989) yang dikutip Dharma bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru (pendidik) mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja pendidik.<sup>103</sup>

Menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya. Penilaian untuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik.

<sup>102</sup> Surya Dharma, *Metode dan Teknik Supervisi*, ( Jakarta: Ditendik Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tendik Depdiknas, 2008), hlm. 10

<sup>103</sup> Surya Dharma, *Op.Cit.*, hlm. 9

Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.<sup>104</sup>

#### b. Definisi Operasional

Pelaksanaan supervisi akademik dalam membina kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari hasil pengisian instrumen pelaksanaan supervisi dalam membina guru yang disusun berdasarkan : 1) pelaksanaan observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah pada saat kegiatan guru dalam proses belajar mengajar, aktivitas siswa belajar dan mengolah data hasil observasi proses kegiatan keduanya; 2) pelaksanaan perbaikan dengan memberikan penilaian pembinaan guru, mengevaluasi pelaksanaan pembinaan guru, menganalisis pencapaian tujuan dan menentukan perbaikan sesuai tujuan; 3) pemanfaatan pelaksanaan supervisi dengan mengarahkan pemanfaatan pengalaman individu dalam kegiatan belajar mengajar, memperbesar ambisi guru untuk meningkatkan mutu kerjanya, melindungi bawahan terhadap tuntutan dan kritikan tak wajar dari masyarakat dan mengembangkan “*profesional esprit de corps*” guru.

Skor yang didapat dari instrumen supervisi dalam membina kinerja guru diisi oleh kepala sekolah menggambarkan pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah; apakah kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik dalam melaksanakan fungsi kepala sekolah. instrumen pelaksanaan supervisi akademik dalam membina kinerja guru berjumlah 30 butir yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mengarahkan pencapaian pelaksanaan supervisi yang sesuai dengan kriteria-kriteria supervisi akademik. Alternatif jawaban untuk pelaksanaan supervisi dengan menggunakan tanda silang, yaitu rentangan sering= 4, kadang-kadang = 3, jarang = 2, pernah = 1. Hasil tanda silang tersebut kemudian dijumlahkan yang merupakan skor total.

---

<sup>104</sup>*Ibid*

### c. Instrumen Operasional

Rencana kisi-kisi instrumen pelaksanaan supervisi akademik membina kinerja guru meliputi arahan, dorongan dan kesempatan sehingga guru-guru dapat mengoptimalkan dan mengefesienkan program pembelajaran dan memiliki kompetensi yang unggul, yaitu seperti tabel 2.2 bawah ini.

Tabel 2.1 : Instrumen Kusioner Operasion Supervisi Akademik

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	JUMLAH ITEM	
Supervisi akademik <sup>105</sup>	1. Pelaksanaan observasi	1) kegiatan mengumpulkan data aktivitas guru membuat rencana pembelajaran	4	
		2) mengobservasi kegiatan guru ketika proses belajar mengajar berlangsung	3	
		3) mengobservasi interaksi guru dan siswa dalam KBM	3	
		4) mengolah data hasil observasi proses kegiatan keduanya	2	
	2. Evaluasi dan perbaikan	1) memberikan penilaian pembinaan kinerja guru		3
			2) mengevaluasi pelaksanaan pembinaan	1
			3) Menganalisis pencaapaian tujuan perbaikan	3
	3. Pemanfaatan data hasil	1) Mengarahkan pemanfaatan		

<sup>105</sup> Surya Dharma, *Ibid.*, hlm. 9

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	JUMLAH ITEM
	observasi dan evaluasi	pengalaman individu dalam kegiatan belajar mengajara	3
		2) memperbesar ambisi guru untuk meningkatkan mutu kinerjanya	3
		3) Melindungi bawahan terhadap tuntutan dan kritikan tak wajar dari masyarakat	2
		4) Mengembangkan “esprit de corps” guru	3
JUMLAH			30

## 2.9.2 Kinerja Guru

### a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah Menurut Yamin, kinerja pengajar atau pendidik adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.<sup>106</sup>

Kinerja guru atau pendidik memiliki energi.<sup>107</sup> Kinerja guru bisa tinggi, bisa rendah, bergantung energinya yaitu ability dan motivasi dalam mempengaruhi perilaku guru. Bahkan pengetahuan menunjang kinerja guru dalam membuat RPP.<sup>108</sup>

<sup>106</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Ibid.* Hlm. 87

<sup>107</sup> Prayitno, *Op.Cit.* hlm.222

<sup>108</sup> E. Mulyasa, *Op.Cit.* hlm. 223



Perilaku yang tampak dan dapat dideskripsikan melalui penampilan pendidik di dalam keseharian dapat dilihat oleh peserta didik dari berbagai aktivitasnya. Beberapa aktivitas tersebut di antaranya meliputi: 1) kegiatan sebelum mengajar ( menyusun program pengajaran ), 2) kegiatan selama mengajar ( melaksanakan program pengajaran ) dan 3) kegiatan setelah segmen pengajaran ( mengevaluasi program pengajaran / hasil belajar ).

#### b. Definisi Operasional

Kinerja guru (pendidik) adalah skor hasil kerja pendidik yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen kinerja berupa ”*direct measurement*” dengan skala ukur rating scale yang mengukur kemampuan pengelolaan pengajaran yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengajaran.

Skor yang didapat dari responden menggambarkan tinggi rendahnya kinerja guru. Instrumen yang menguji kemampuan pendidik dalam pengelolaan pembelajaran yang akan menunjukkan nilai tinggi dan rendahnya kinerja pendidik berjumlah 50 butir yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif yang mempunyai 5 alternatif jawaban secara rating scale dengan pernyataan positif yang diisi diberi skor (A = 1, B = 2, C = 3, D = 4, dan E = 5). Nilai maksimum yang diperoleh dari responden 250 dan nilai minimum yang didapat 50.

#### c. Instrumen Operasional

Rencana kisi-kisi instrumen kinerja guru yang akan dikembangkan adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 : Instrumen Kusioner Operasion Kinerja Guru

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	JUMLAH ITEM
Kinerja Guru <sup>109</sup>	1. Perencanaan	1) Perencanaan Tujuan Pembelajaran	4
		2) Perencanaan pengorganisasian bahan pembelajaran	2

<sup>109</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Ibid.* Hlm. 87

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	JUMLAH ITEM
		3) Perencanaan interaksi pembelajaran	3
		4) Perencanaan media dan sumber pembelajaran	4
		5) Perencanaan evaluasi pembelajaran	5
	2. Pelaksanaan	1) Membuka pembelajaran	1
		2) Menjelaskan pembelajaran	4
		3) Mengelola pembelajaran	3
		4) Membuat variasi dan penguatan	6
		5) Menutup pembelajaran	3
	3. Evaluasi	1) Mengevaluasi pembelajaran	3
		2) Pengolahan hasil evaluasi	4
		3) Tindak lanjut hasil evaluasi	8
<b>JUMLAH</b>			<b>50</b>

#### d. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas maupun reabilitas dilakukan untuk menguji instrumen baik supervisi akademik maupun instrumen kinerja guru. Uji validitas menunjukkan seberapa cermat melakukan suatu tes dengan fungsi ukurannya. Sebelum instrumen diuji cobakan pada responden, mengadakan validitas *panelis* pada pakar/ahli untuk menilai validitas isi dan konstruk instrumen.<sup>110</sup> Dalam penilaian menggunakan skala lima, yaitu: skor 5 = sangat sesuai, skor 4 = sesuai, skor 3 = cukup sesuai, skor 2 = kurang sesuai, dan 1 = tidak sesuai.

Sedangkan penilaian kesesuaian berdasarkan beberapa kriteria dalam penulisan nontes berbentuk angket, yaitu: 1) pernyataan sesuai dengan dimensi dan indikatornya, 2) pernyataan tidak mengandung lebih dari satu penafsiran, 3) pernyataan menggunakan bahasa yang sederhana, jelas dan lagsung, 4) pernyataan tidak menggunakan kata “tidak pernah”, “semuanya”, “selalu”, dan “tak seorangpun“, serta 5) pernyataan tidak mengandung kata yang bersifat negatif ganda.

Kualitas butir-butir angket didasarkan atas rerata hasil penilaian panelis dengan kriteria sebagai berikut.<sup>111</sup>

Tabel 2.3 : Kriteria Penilaian Panelis untuk instrumen Supervisi Kepala Sekolah

RERATA	PENILAIAN	KEPUTUSAN
1,0 – 2,9	Tidak sesuai	Tidak dipakai
3,0 - 3,9	Cukup sesuai	Diterima tetapi direvisi
4,0 – 5, 0	Sesuai	Diterima

<sup>110</sup> Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*, ( Yogyakarta: Pustaka Pelajara, 2007), hlm.135

<sup>111</sup> Yuliwati *Ibid.* hlm 69

Koefisien *reabilitas* penilaian panelis untuk instrumen supervisi kepala sekolah sebesar 0,811 yang menggunakan rumus Ebel sebagaimana dikutip oleh Guilford<sup>112</sup>

#### e. Uji Validitas

Analisa data terlebih dahulu diawali dengan menguji validitas instrumen penelitian baik supervisi akademik maupun kinerja guru untuk masing-masing variabel. Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas item dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Analisis yang digunakan untuk pengukuran validitas pada penelitian ini adalah *Analisis Korelasi Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson)*. Analisis dilakukan dengan cara mengorelasikan dengan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Priyatno dalam Magdalena,<sup>113</sup>

Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan teknik Korelasi Produk Momen Pearson (*Bivariat Pearson*). Koefisien korelasi item total dengan Bivariat Pearson dengan rumusnya sebagai berikut.

pengajuan dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 . Kriteria pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05), maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05), maka instrumen atau item-iten pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

<sup>112</sup> Yuliwati, *Ibid.*

<sup>113</sup> Magdalena, Op.Cit. hlm. 69

f. Uji reabilitas

Pengujian selanjutnya adalah pengujian reabilitas. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan agar alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika alat pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan *metode Alpha (Cronbach's)*. Rumus reabilitas dengan menggunakan *metode Alpha* adalah sebagai berikut.

Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis productmoment. Jika dalam uji validitas didapati ada item-item yang tidakvalid, maka untuk pengujian reabilitasnya item yang tidak valid tersebut tidak dimasukan.

## 2.10 Hipotesis

Dugaan sementara sebelum melakukan penelitian ini, bahwa supervisi Akademik itu mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru melalui pembinaan kompetensi individual. Hal ini untuk membuktikan hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian yang akan dilaksanakan di SMA negeri 1 Jatibarang, Kabupaten Indramayu yang akan dijadikan sebagai responden adalah semua guru yang mengajar di SMA negeri 1 Jatibarang, kecuali peneliti satu orang guru tidak akan menjadi responden hal ini untuk menjaga keobjektivitasan penelitian. Rumusan hipotesisnya sebagai berikut.

Pertama :

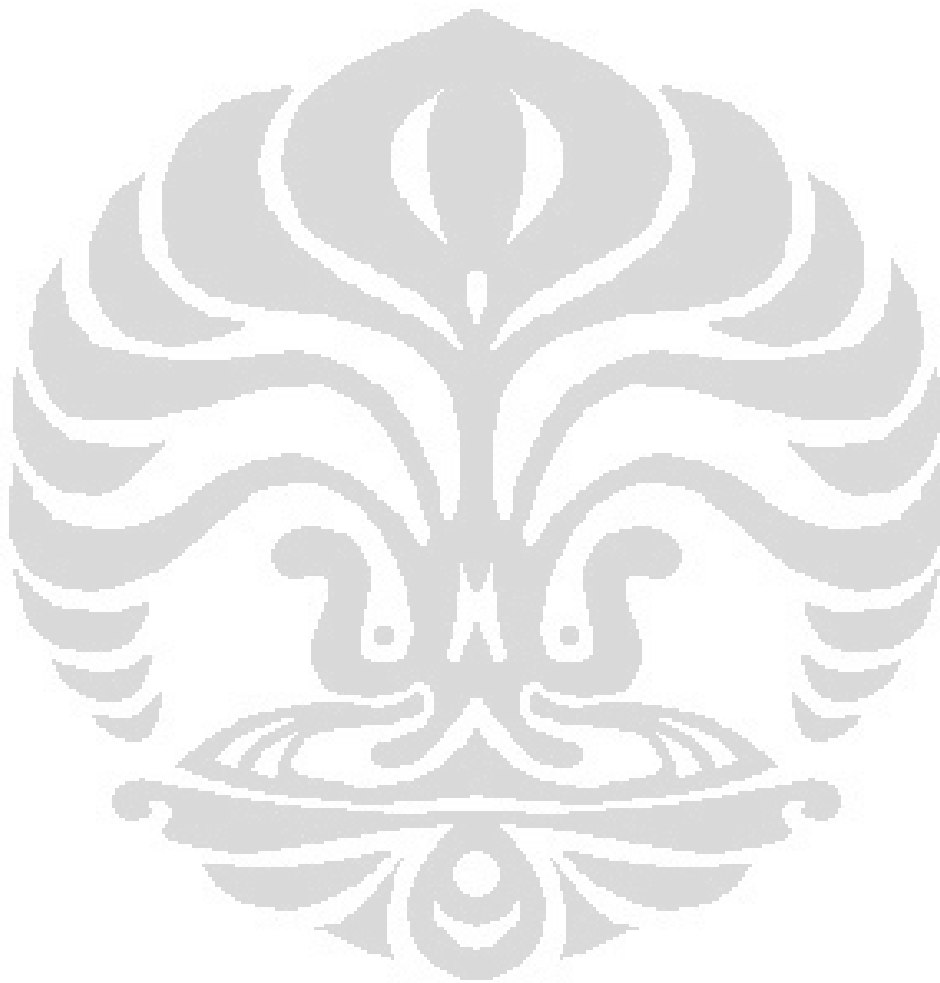
Ho :  $\rho_{yx} = 0$ ; Tidak ada hubungan antara Supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeh Kabupaten Indramayu

Ha :  $\rho_{yx} \neq 0$ ; Ada hubungan antara Supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeh Kabupaten Indramayu

Kedua :

Ho :  $\beta_1 = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.



## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* karena data penelitian menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Data didapat melalui kuesioner instrumen tentang supervisi akademik dan kinerja guru. Penarikan data kedua variabel tersebut melalui kuesioner, pernyataan-pernyataan yang merujuk pada supervisi akademik dan kinerja guru yang diajukan pada responden, yakni guru.

Penelitian ini pun menggunakan metode *survei* dalam bentuk *studi regresi* yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji dan memprediksi seberapa besar pengaruh supervisi akademik sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu sebagai variabel terikat (*dependent*) dengan menggunakan instrumen utama *kuesioner* terhadap guru atau pendidik pada SMAN tersebut sebagai responden.<sup>114</sup>

Survei yang dikemukakan di atas dengan menggunakan teknis *survei deskriptif*, yakni survei yang berkaitan dengan situasi yang memerlukan teknik pengumpulan data tertentu seperti wawancara, kuesioner (angket), dan observasi. Data yang diperoleh dari hasil survei disusun dan disajikan secara sistematis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang benar dan teliti.

Maksud dan tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah agar data yang didapat dari hasil penelitian dapat dianalisa dengan menggunakan statistik lalu diinterpretasikan ke dalam bahasa kualitatif agar lebih mudah dipahami.

Penelitian ini pun menggunakan pendekatan kuantitatif karena sifat penelitian yang akan dikembangkan secara ilmiah memenuhi kaidah-kaidah

---

<sup>114</sup> Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. (Jakarta: Dep. Ilmu Administrasi, Fisip UI, 2007) hlm. 101-102

ilmiah yaitu kongkrit / empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis, pendekatannya yang berlandaskan positivisme.

### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan bersifat *akademik* yang merupakan penelitian dilakukan oleh para mahasiswa seperti yang dilakukan penelitian ini dalam sarana *edukatif* yang mementingkan validitas internal dan memiliki variabel penelitian terbatas

Bila dilihat dari tujuannya, maka penelitian ini berjenis penelitian *terapan*. Penelitian terapan diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Jenis penelitian ini bertujuan *menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis*.

Menurut metodenya, penelitian yang dilakukan ini berjenis *ex post facto*. Ex post facto suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti *peristiwa yang telah terjadi yaitu kinerja guru kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut*. Penelitian ini menggunakan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen, yaitu jika x maka y.

Penelitian ini berjenis *eksplanasi*, yaitu penelitian yang bermaksud *menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dan bersifat asosiatif*. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang *bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel*, yakni supervisi akademik dan kinerja guru dan bentuk hubungan ini bersifat *kausal*, yaitu supervisi akademik sebagai x dan kinerja guru sebagai y. dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi



untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala atau kualitas pembelajaran.<sup>115</sup>

Penelitian ini bila dilihat dari segi waktu selama pelaksanaan penelitian, termasuk *satu kurun waktu*. Tidak ada selang waktu atau antar waktu yang pelaksanaan waktunya lama karena penelitian ini dibatasi oleh waktu yang relatif singkat juga.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan *survei*. Pada umumnya survei dilakukan pada sebagian populasi dengan menggunakan tingkat kepercayaan 99% atau tingkat kesalahan 1%. Survei mengajukan pertanyaan kepada responden dalam hal ini seluruh guru PNS dan honorer di SMA negeri Kabupaten Indramayu pada Gulidas 2 Sliyeg tentang suatu topik umum yang disebut *public opinin poll* yang butir-butir kuesionernya merupakan pernyataan pendapat dari responden pada guru PNS dan honorer di SMAN tersebut.

Selain survei teknik pengambilan datanya sebagai triangulasi, dilakukan pula menggunakan *wawancaradan observasi* yang diarahkan kepada kepala sekolah dan wakasek kurikulum sebagai informan. Dalam hal ini, wawancara secara mendalam untuk kesempurnaan data yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dibuat ada dua macam untuk menggali data, yaitu instrumen supervisi akademik kepala sekolah yang berjumlah 30 item dan kinerja guru dalam bentuk kuesioner berjumlah 50 item yang akan diberikan kepada guru sebagai responden.

---

<sup>115</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.6-9

1) Instrumen *kinerja guru* yang berbentuk kuesioner (angket) untuk mengetahui tingkat kemampuan guru dalam melakukan pembelajaran dengan menggunakan rating scale.

2) Instrumen *supervisi akademik* dalam bentuk kuesioner (angket) untuk mengetahui tingkat pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah. Tekniknya sama, dengan menggunakan rating scale<sup>116</sup>

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori-teori dan konsep yang relevan tidak mengacu pada instrumen baku dan tidak mengadopsi dari instrumen baku yang sudah ada. Aspek yang dikembangkan mulai dari teori-teori yang berkembang kemudian disintesis, definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen sampai pada pernyataan instrumen lalu instrumen diujicobakan untuk validitas dan reliabilitas butir pernyataan kepada 30 orang responden (guru) di SMA Negeri 1 Jatibarang.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini memiliki dua jenis data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Oleh karena itu, pengembangan analisisnya merupakan gabungan atau mix dari dua jenis data tersebut. Diawali dengan penganalisisan kuantitatif, berikutnya analisis kualitatif dan pada akhirnya perpaduan dua data tersebut mengkonstruksi pembahasan penelitian ini.

#### a. Teknik Kuantitatif

Diawali dengan teknik analisis data *uji validitas* dan *reliabilitas* instrumen data untuk mengetahui kevalidan data sebelum menggali data yang sesungguhnya dengan menggunakan *uji correlate* aplikasi SPSS 17. Disamping uji validitas instrumen, dilakukan pula analisis data secara *deskriptif* untuk mengetahui gambaran tentang frekuensi dan prosentase datanya dari data yang tergalikan tersebut.

---

<sup>116</sup> Lewis R.Aiken, Rating Scale and Checklist: Evaluating Behavior, Personality and Attitude, (New York: John Wiley and Sons, 1966 dalam Yuliyati), hlm.56.

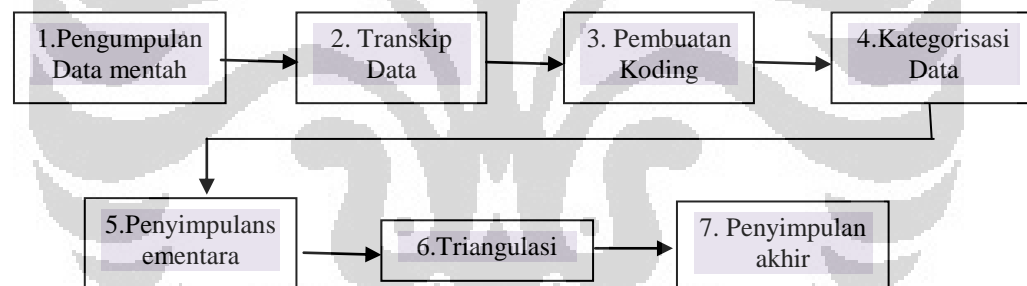
Berikutnya analisis *regresi sederhana* karena penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni variabel supervisi akademik sebagai variabel independent dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependent. Teknik analisis data ini diberlakukan baik dari hasil instrumen supervisi akademik maupun untuk instrumen kinerja guru.

Teknik analisis *uji normalitas* dengan menggunakan *Kolmogorov-Samirnov* untuk menguji sampel variabel kinerja guru dan supervisi akademik. Semua pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi,  $\alpha = 0,05$ .

#### b. Teknik kualitatif

Teknik analisis data dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi pada penelitian ini akan dianalisis prosesnya sebagai berikut.

Bagan 3.1: Proses Analisi Data



Proses analisis data pada gambar tersebut di atas adalah 1) Pengumpulan data mentah dari responden, 2) Dari data mentah seperti tape recorder atau video ditranskrip ke dalam tulisan dalam bentuk wacana, 3) Dari transkrip dalam bentuk wacana tersebut dipilah-pilah, ambil data yang pentingnya kemudian diberi kode, 4) Tahap keempat ini konsep-konsep atau kata-kata kunci tersebut disederhanakan (dikategorikan) menjadi rangkuman, 5) Membuat kesimpulan sementara sesuai data mentah, 6) Data ditriangulasi atau di *check* dan *recheck* antara satu sumber

data dengan sumber data yang lainnya, dan 7) Penyimpulan akhir apa bila data sudah jenuh.<sup>117</sup>

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data yang Lain

#### a. Wawancara

Wawancara mendalam diajukan kepada Wakasek Kurikulum dan Kepala Sekolah pada SMANegeri di Guligas (Gugus Kendali Tugas) 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu. Informan ini dipilih pada pejabat di SMAN guligastersebut dianggap lebih menguasai tentang keakademikan, yang sifatnya untuk melengkapi data yang diperlukan.

Isi Wawancara berkaitan dengan supervisi akademik yang diajukan kepada kepala sekolah sebagai salah satu fungsi dari dinas kepala sekolah dan kinerja guru yang berkaitan dengan tugas pokok guru diajukan wawancaranya pada pembantu kepala sekolah (PKS) bidang kurikulum.

#### b. Observasi

Observasi dilakukan untuk mencari kelengkapan data dengan menggunakan foto atau video. Oleh karena itu, panduannya perlu dibuat sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan sebagai landasan untuk melakukan observasi.

Observasi ini ditujukan kepada guru yang melakukan pembelajaran di kelas. Observasi yang dilakukan tidak terbatas pada salah satu kelas atau mata pelajaran tertentu, secara acak. Siapa saja guru yang sempat diobservasi oleh peneliti dengan alasan karena kepala sekolah melakukan supervisi akademik terhadap guru secara menyeluruh dan merata siapa pun gurunya sama-sama diberi pembinaan akademik oleh kepala sekolah di masing-masing sekolah di guligas tersebut.

---

<sup>117</sup>Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*. (Jakarta:2007). Hal 73-74

Observasi meliputi pembukaan pembelajaran, pelaksanaan KBM, dan evaluasi pembelajaran yang berlangsung dalam satu pokok bahasan di dalam kelas yang diambil gambarnya melalui foto dan video.

### 3.7 Populasi dan Sampel

*Populasi* penelitian ini adalah guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau guru tetap (GT) dan guru Non PNS atau guru tidak tetap (GTT) pada SMA Negeri yang berada di Gugus 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu. Kecuali peneliti menarik diri sebagai responden untuk menjaga keobjektifitasan penelitian yang sedang berlangsung.

Populasi dalam penelitian ini berpolo *cluster* (populasi berkelompok). Populasi tersebut memiliki karakteristik yang sama karena guru PNS menurut jabatan *fungsional* dan *kualifikasi pendidikan* yang dimiliki oleh guru pada SMA Negeri di Gugus 2 Sliyeg tersebut pada umumnya sama yaitu sarjana. Rincian populasinya sebagai berikut.

Tabel 3.1: Jumlah Populasi

NO.	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU PNS (POPULASI)	KET.
1.	SMAN 1 Sliyeg	53 orang	
2.	SMAN 1 Tukdana	48 orang	
3.	SMAN 1 Sukagumiwang	42 orang	
4.	SMAN 1 Jatibarang	55 orang	
	Jumlah	198 orang	

Teknik pengambilan *sampel* yang digunakan adalah berdasarkan *Isaac* dan *Michael* yang dikutip Sugiono dengan rumus<sup>118</sup> :

<sup>118</sup>Sugiono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.69

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$\lambda^2$  dengan  $dk = 1$ , taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%  
 $P = Q = 0,5$      $d = 0,05$      $s =$  jumlah sampel

Dikehendaki kepercayaan sampel terhadap populasi 99 % atau tingkat kesalahan 1 %, maka jumlah sampel yang diambil sebagai berikut.

Tabel 3.2: Penentuan Sampel

NO	SEKOLAH	ANALISIS	JUMLAH RESPONDEN
1.	SMAN 1 Sliyeg	$53/198 \times 154 = 41,58$	41 orang
2.	SMAN 1 Tukdana	$48/198 \times 154 = 36,96$	37 orang
3.	SMAN 1 Sukagumiwang	$42/198 \times 154 = 32,34$	33 orang
4.	SMAN 1 Jatibarang	$55/198 \times 154 = 43,12$	43 orang
Jumlah			154 orang

Berdasarkan tabel di atas bisa diketahui bahwa responden yang akan digunakan dalam penelitian pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu berjumlah 154 orang yang menyebar pada empat sekolah tersebut. Adapun informan untuk wawancara masing-masing dari sekolah tersebut 2 orang selaku Kepala Sekolah dan PKS bidang kurikulum pada masing-masing sekolah tersebut seperti tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 : Informan

NO	SEKOLAH	NAMA	JABATAN
1.	SMAN 1 Sliyeg	a.Zaenal Arifin, S.Pd. Suwondo, S. Pd.	a. Kepala Sekolah b. PKS Kurikulum
2.	SMAN 1 Tukdana	a.Drs. Syamsuri, M.Pd. Suparman Darga	a. Kepala Sekolah b. PKS Kurikulum
3.	SMAN 1 Sukagumiwang	a.Zaenal Arifin, S.Pd. b.A. Ropiq, S.Pd. Kim	a. Kepala Sekolah b.PKS Kurikulum
4.	SMAN 1 Jatibarang	a.Drs.H.Somana, M.Pd b.Dra. Kusbariyah	a.Kepala Sekolah b.PKS Kurikulum

### 3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu memiliki empat tempat yang kesemua sekolah tersebut berjauhan dan menyebar ke wilayah Indramayu Timur dan Selatan yang rincian alamatnya sebagai berikut.

Tabel 3.4: Lokasi Penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	KEPALA SEKOLAH	ALAMAT	NOMOR TELEPON
1.	SMAN 1 Sliyeg	Drs. Junaedi, M.Pd ( Alm.)	Jl.Raya sleman PO Box 05 Jatibarang	(0234)351526
2.	SMAN 1 Tukdana	Drs. Syamsuri	Jl. KRN III Desa Karangkerta Bangodua	(0234)7009108
3.	SMAN 1 Sukagumiwang	Zaenal Arifin, S.Pd.	Jl. By Pass Kertasemaya KM 37	(0234)5357298
4.	SMAN 1 Jatibarang	Drs.H. Somana, M.Pd.	Jl. Ampera No. 100 Bulak Jatibarang	(0234)7008905

Lokasi penelitian tersebut di atas dipilih oleh peneliti berdasarkan :

1. Ingin mengetahui sejauh mana kinerja guru pada sekolah tersebut di atas terutama SMAN 1 Jatibarang yang diproyeksikan sebagai sekolah unggulan di Kabupaten Indramayu yang berada pada Guligas 2 Sliyeg sehingga sekarang keunggulan sekolah tersebut dicabut kembali oleh Pemerintah Kabupaten Indramayu.
2. Laporan PKS (Pembantu Kepala Sekolah) Kesiswaan bahwa PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) bahwa SMA Negeri di wilayah Guligas 2 Sliyeg tersebut kalah saing dengan SMK sehingga peminatnya pada tahun pembelajaran 2011 / 2012 menurun.

### 3.9 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dari pengajuan pada bulan Juli sampai penyusunan laporan bulan November 2011 seperti yang tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.5: Agenda Penelitian

NO	KEGIATAN	JUL		AGU 11			SEP 11				OKT 11					NOV 11					DES 11			
		3	4	1	2	3	1	2	3	4	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	
1.	Pengajuan judul tesis	■																						
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■																		
3.	Pembuatan surat pengantar penelitian						■	■																
4.	Seminar Proposal								■	■														
5.	Penyelesaian Ijin Penelitian									■	■													
6.	Kajian Teori (Penyempurnaan Bab I, II, dan III, Pengesahan Proposal)											■	■	■										
7.	Pelaksanaan Penelitian											■	■	■										
8.	Pengolahan Data															■	■	■						
9.	Penulisan Laporan Hasil Penelitian																			■	■	■		
10	Sidang tesis																						■	



### 3.10 Jenis Data

Jenis data digali dalam penelitian ini untuk keakuratan penelitian yang bisa dipertanggungjawabkan dengan menggunakan dua sumber, yaitu yang termasuk data primer dan data sekunder kedua data tersebut dieksposisikan di bawah ini.<sup>119</sup>

#### a. Data Primer

Sumber data yang diperoleh dari responden dengan teknik pengumpulan data melalui *kuesioner* ( angket ) berupa butir-butir pernyataan yang diberikan kepada seluruh guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu dan *wawancara* mendalam yang merupakan *triangulas* terhadap Wakasek Kurikulum dan kepala Sekolah pada SMAN tersebut untuk data utama dalam penelitian pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru yang berupa item-item pernyataan yang perlu dipilih oleh responden.

#### b. Data Skunder

Sumber data yang diperoleh melalui *studi dokumen* yang berada di SMA Negeri Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu untuk menggali dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini misalnya tentang profil sekolah, grafik, absensi karyawan khususnya kehadiran pendidik, daftar guru yang bermasalah dan lain sebagainya. Selain itu, data-data skunder lain dari *studi kepustakaan* melalui berbagai literatur dan buku-buku yang berhubungan langsung dengan topik yang diteliti guna untuk melengkapi penelitian ini.

### 3.11 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Akibat dari pengaruh faktor tersebut maka kinerja semakin lebih baik. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan, kompetensi, motivasi, sumber daya, pelatihan, dana, dan lain-lain. Akibat dari faktor-faktor tersebut, maka kinerja akan lebih baik. Apa lagi banyak faktor yang mempengaruhi yang sifatnya positif, akan

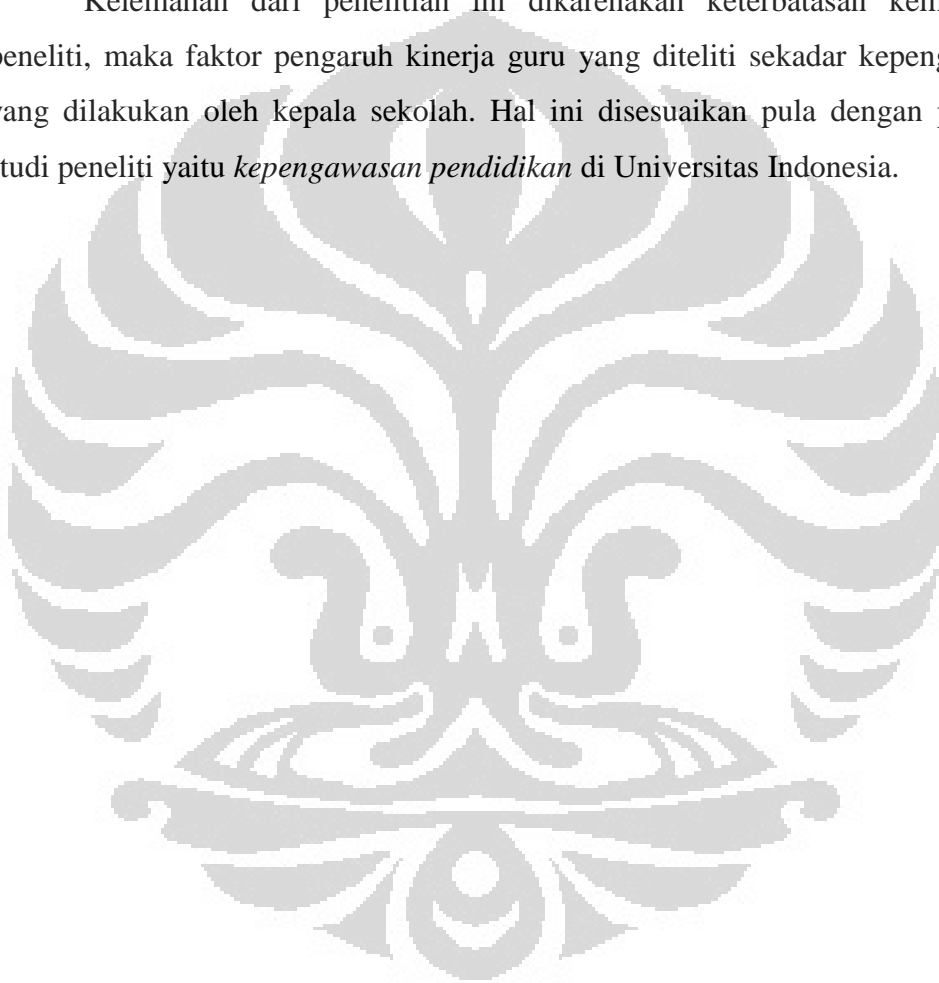
---

<sup>119</sup> Sugioyono, *Metode Penelitian Administrasi*, ( Bandung: Alfabeta, 2009), hlm 156

semakin lebih tinggi kinerjanya, termasuk juga kinerja guru. Kinerja guru semakin banyak yang mempengaruhi, maka kinerja guru semakin tinggi kinerjanya.

Keterbatasan dalam penelitian ini tidak banyak mengungkapkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru hanya dibatasi pada satu segi kepengawasan (*supervision*) yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai salah satu dari fungsi kepala sekolah dari fungsi seluruhnya yang disebut *emaslim*.

Kelemahan dari penelitian ini dikarenakan keterbatasan kemampuan peneliti, maka faktor pengaruh kinerja guru yang diteliti sekadar kepengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini disesuaikan pula dengan program studi peneliti yaitu *kepengawasan pendidikan* di Universitas Indonesia.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM**

Agar lebih mengetahui lembaga yang diteliti dalam penelitian ini ditampilkan gambaran umum atau deskripsi objek penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu. Guligas merupakan akronim dari Gugus Kendali Tugas yang merupakan pengelompokan atau pembagian wilayah dalam pengelolaan/pembinaan supervisi pendidikan di Kabupaten Indramayu. Dalam Kabupaten Indramayu dibagi 5 wilayah binaan pengawas sekolah. Ada Guligas 1, Guligas 2, Guligas 3, Guligas 4, dan Guligas 5. Pada penelitian ini merupakan Guligas 2 yang meliputi empat binaan SMA Negeri di wilayahnya, yaitu SMAN 1 Sliyeg, SMAN 1 Tukdana, SMAN 1 Sukagumuwang, dan SMAN 1 Jatibarang.

Secara umum lokasi guligas 2 Sliyeg transportasi atau angkutan umum susah ditemui bila sudah menjelang sore hari, kecuali hanya SMAN 1 Sliyeg sendiri sebagai sekolah kordinator yang masih ditemui kendaraan umum bila sore hari karena menurut kepala sekolah SMAN 1 Tukdana, Drs. Syamsuri, M.Pd sekolah-sekolah tersebut letaknya di sudut kota atau jauh dari perkotaan. Sebutan lain sekolah-sekolah tersebut sekolah mewah (meped sawah / dekat sawah).

Di bawah ini dipaparkan empat sekolah yang termasuk Guligas 2 Sliyeg yang merupakan sekolah objek penelitian pada penelitian ini dan diambil sebagai studi dokumentasi dari guligas tersebut satu persatu diawali dari sekolah sebagai koordinator guligas tersebut, yaitu SMAN 1 Sliyeg, SMAN 1 Tukdana, SMAN 1 Sukagumiwang, dan SMAN 1 Jatibarang seperti berikut.

#### **4.1 Profil Sekolah SMA Negeri 1 Sliyeg**

##### **4.1.1 Identitas Sekolah**

Identitas sekolah merupakan tipikal sekolah tertentu yang membedakan dengan sekolah lain. Sekolah ini yang memiliki ciri khusus atau karekteristik yang berbeda-beda dengan lingkungan sekitarnya. Di bawah ini merupakan karakteristik SMA Negeri 1 Sliyeg.

Tabel 4.1: Identitas SMAN 1 Sliyeg

1. Nama Sekolah	: SMA Negeri 1 Sliyeg
2. Alamat	: Desa Sleman Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 45281, Nomor telp. ( 0234) 351526
3. Jenjang Akreditasi	: A
4. Tahun Didirikan / Beroperasi	: 1982 (0298/O/1982 ; 10 Oktober 1982)
5. NSS	: 301021802001
6. NPSN	: 20215992
7. Tipe Sekolah	: B

Sekolah inilah yang paling senior SMA negeri sewilayah Guligas 2 Sliyeg. Maklum bila sekolah ini dijadikan sebagai sekolah koordinator pada Guligas 2 tersebut karena sudah banyak pengalamannya. Bahkan banyak menghasilkan orang yang penting.

#### 4.1.2 Visi, Misi, Strategi dan Tujuan Sekolah

Setiap sekolah memiliki visi, misi, strategi, dan tujuan sekolah. Setiap sekolah tidak sama visi dan misinya. Visi dan misi dirumuskan sesuai dengan corak sekolahnya. Di bawah ini adalah visi, misi SMAN 1 Sliyeg yang diuraikan satu persatu.

##### a. Visi

“Terwujudnya sekolah yang bernuansa religius, aktif disiplin, unggul dalam prestasi dan inovasi dalam suasana harmonis (rapih)”.

Karena visi tersebut di atas masih luas, maka indikator yang akan dicapai dalam visi tersebut adalah : Berprestasi dalam meningkatkan hasil belajar; Berprestasi dalam menempuh pendidikan lebih tinggi; Berprestasi dalam lomba IPTEK, Olah Raga dan Seni; Peningkatan penguasaan IPTEK; Peningkatan nilai- nilai keagamaan; Mewujudkan Suasana belajar yang kondusif; dan Program unggulan.

## b.Misi

Misi untuk mencapai visi tersebut di atas ada beberapa langkah seperti berikut: Melaksanakan pembelajaran efektif dalam kegiatan belajar siswa; Mendorong siswa untuk meningkatkan kemampuan belajar lebih tinggi; Meningkatkan disiplin kerja, memacu professional guru dan tenaga kependidikan sehingga memperoleh sumber daya yang berkualitas; Mengembangkan potensi diri melalui kegiatan kreativitas khususnya mengembangkan bahan ajar, perpustakaan yang representative menuju elektronik library; Mengembangkan penghayatan terhadap nilai-nilai agama; Mewujudkan suasana belajar yang kondusif; dan Program unggulan dari Visi tersebut adalah : a) Akademik, Pendidikan agama sebagai landasan moral serta b)Non Akademik, Olah raga Basket sebagai kegiatan ekstra utama.

## c.Strategi

Untuk mencapai visi di atas, menggunakan strategi sebagai berikut : Penyeragaman persepsi terhadap optimalisasi dan realisasi program sekolah; Tertib dalam perencanaan, efektif dalam pelaksanaan serta tetap dalam pemberdayaan kegiatan evaluasi; Peningkatan keberdayaan pelaksanaan supervisi guru dan tata usaha; Membina sekolah melalui kegiatan akademis; Mengembangkan kegiatan yang dapat mendorong kreativitas siswa; Mewujudkan suasana belajar yang kondusif.

## d. Tujuan Sekolah

Ada beberapa tujuan yang akan di capai oleh sekolah sesuai dengan visi dan misi tersebut. Ada tujuan jangka pendek, ada tujuan jangka menengah. Adapun tujuan tersebut adalah sebagai berikut .

### 1 Tujuan Jangka 1 Tahun

Tujuan sekolah yang paling pendek adalah tujuan dalam jangka waktu satu tahun. Adapun tujuan pendeknya adalah sebagai berikut.

- a). Meningkatkan perolehan hasil rata-rata nilai UN / US minimal 5,60
- b). Meningkatkan hasil perolehan UN / US siswa lulus 100 %

- c) Meningkatkan pencapaian 50 % siswa lulus masuk Perguruan Tinggi Terkemuka
- d) Terbentuknya tim kesenian dan olah raga yang dapat menjuarai di tingkat Kabupaten.
- e) 60 % siswa mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris dengan baik
- f) 80 % siswa mampu dan terampil mengoperasikan komputer setingkat excel dan mengakses internet.
- g) 80 % siswa mampu melaksanakan ibadah dengan benar sesuai dengan tujuan agama yang dianutnya.
- h) Mengembangkan potensi diri melalui kegiatan kreativitas khususnya mengembangkan bahan ajar, perpustakaan yang representatif menuju elektronik library.
- i) Mewujudkan suasana belajar yang kondusif dan nyaman.

## 2 Tujuan Jangka 4 Tahun :

- a) Meningkatkan rata-rata nilai Ujian Nasional 0,80 %
- b) Mempertahankan kelulusan 100 %
- c) Jumlah lulusan melanjutkan ke perguruan tinggi 65 %
- d) berprestasi di tingkat kabupaten maupun wilayah III di bidang kesenian dan olah raga maupun olimpiade MIPA, TIK, Kebahasaan serta KIR
- e) 60 % siswa mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris dengan baik
- f) 80 % siswa mampu dan terampil mengoperasikan komputer setingkat excel dan mengakses internet
- g) 80 % siswa mampu melaksanakan ibadah dengan benar sesuai dengan tujuan agama yang dianutnya
- h) Mengembangkan potensi diri melalui kegiatan kreativitas khususnya mengembangkan bahan ajar, perpustakaan yang representatif menuju elektronik library
- i) Mewujudkan suasana belajar yang kondusif dan nyaman

3. Adapun Rumusan Tujuan Sekolah adalah sebagai berikut :

Tujuan jangka panjangnya yang telah dirumuskan oleh sekolah ini telah disepakati bersama. Tujuan panjang ini adalah tujuan yang lebih dari empat tahun. Adapun tujuannya adalah sebagai berikut.

- a) Membangun dan menumbuhkan kegiatan-kegiatan penghayatan dan pengamalan ajaran agama
- b) Melaksanakan pengembangan pembelajaran Kurikulum Berbasis Kompetensi
- c) Melaksanakan proses pembelajaran konsep “General Skill” dengan “Specifik Skill”
- d) Mengembangkan 4 (empat) pilar pendidikan yaitu :
  - 1) *Learning to Know* ; sebagai wujud peningkatan intelektual siswa
  - 2) *Learning to Do* ; sebagai wujud gemar bekerja dan berkarya dalam dunia nyata
  - 3) *Learning to Be* ; sebagai wujud pembentukan generasi muda yang penuh dengan cita-cita masa depan
  - 4) *learning to Life Together* ; sebagai wujud pemahaman dan pengamalan ilmu bersama orang lain dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- e) Melaksanakan evaluasi pembelajaran secara kontinyu mencakup tiga aspek yaitu Kognitif, Afektif dan Psikomotorik mangacu pada Objektivitas, untuk peningkatan “Mutu Hasil Belajar”
- f) Mengadakan kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran dan sekolah
- g) Membangun “Kultur Sekolah” yang kondusif bagi tumbuhnya pembelajaran di sekolah
- h) Melaksanakan pengawasan pembelajaran serta pengawasan supervise bagi Kepala sekolah
- i) Melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah demi terwujudnya kemandirian sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan
- j) Membangun kerjasama Sinergi dengan masyarakat serta Steakholder pendidikan

## b. Sasaran

Ada beberapa sasaran yang ingin dicapai sekolah ini. Ada lima pon yang ingin dicapai. Adapun sasaran yang ingin dicapai pada tahun 2010/2011 oleh SMA Negeri 1 Sliyeg adalah sebagai berikut.

### 1. Proses Belajar Mengajar

- a) Terlaksananya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) SMA Negeri 1 Sliyeg untuk seluruh jenjang kelas
- b) 100 % siswa lulus Ujian Nasional
- c) 100 % guru merencanakan dan melaksanakan program Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)
- d) Peningkatan rata-rata nilai Ujian Nasional dari kelompok B menjadi A
- e) Pengembangan bahan ajar

### 2. Pendukung Proses Belajar Mengajar

Pendukung proses belajar yang dimiliki oleh sekolah ini adalah sebagai berikut.

- a) Memiliki Tim Olympiade MIPA dan Komputer yang seluruhnya masuk menjadi 3 besar tingkat kabupaten
- b) Seluruh siswa SMA Negeri 1 Sliyeg bebas buta baca tulis Al-Qur'an
- c) Memiliki Tim Kesenian yang dapat menampilkan kreasinya di tingkat kabupaten.
- d) Tersedianya system audio terpusat untuk komunikasi dan pembelajaran

### 3. Pengelolaan Perpustakaan

- a) Pengelolaan system keuangan sesuai dengan kaidah-kaidah pengelolaan keuangan sekolah, tertib administrasi, transparan, akuntabel dan jujur
- b) Tersedianya fasilitas Teknologi Sistem Jaringan Komputer pada pengelolaan administrasi sekolah
- c) System manajemen administrasi berbasis *Information Communication of Tecnologi (ICT)*

### 4. Pengelolaan Perpustakaan

- a) Pengelolaan system administrasi perpustakaan dengan tertib dan menggunakan *Information Communication Tecnologi (ICT)*



- b) Tersedianya sarana perpustakaan yang memadai dan dilengkapi dengan catalog menggunakan Teknologi Sistem Jaringan computer (*elektronik library*)

#### 5. Pengembangan Iklim Sekolah

- a) Tercapainya suasana aman, sejuk, rindang dan indah di lingkungan kampus.  
 b) Terciptanya iklim demokratis dan bertanggung jawab dalam Pengelolaan Manajemen Sekolah  
 c) Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Sekolah secara konsekuen.

#### 4.1.3 Organisasi Sekolah

Pengendali organisasi pada SMAN 1 Sliyeg adalah pengurus atau struktur sekolah yang secara resmi dibentuk oleh administrator sekolah untuk melaksanakan fungsi dan tugas kepengurusan yang jelas dirumuskan sebelumnya untuk membantu roda organisasi di sekolah. Struktur SMAN 1 Sliyeg adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 : Struktur SMAN 1 Sliyeg

NO	JABATAN	NAMA	KETERANGAN
1	Plt. Kepala Sekolah	Zaenal Arifin, S.Pd	
2	PKS. Kurikulum	Suwondo, S.Pd.	
3	PKS Kesiswaan	Nashiruddin, S.Pd	
4	PKS Sarana	Hadi Surya, S.Pd.	
5	PKS Humas	Drs. Ponija, B.Sc.	
6	Kaur Tata Usaha	Wardinah	
7	BP	Masito, S. Pd.	
8	Wali Kelas X.1	Drs. H. Yono Waryono	
9	Wali Kelas X.2	Ellise Lisnawati M, S.E.	
10	Wali Kelas X.3	Ida Rosida, S. Pd.	
11	Wali Kelas X.4	Zakiyatussawa, S.Pd.	
12	Wali Kelas X.5	Tarmi Purwaningsih, S. Pd.	
13	Wali Kelas X.6	Drs. Ismail	
14	Wali Kelas X.7	Wartiah, S. Pd.I	
15	Wali Kelas XI.IPA.1	Miratulizah, S.Ag.	
16	Wali Kelas XI.IPA.2	Iin Inayah, S.Pd.I	
17	Wali Kelas XI.IPA.3	Tusliha, S.Pd.	
18	Wali Kelas XI.IPA.4	Qoriatun, S.Si	
19	Wali Kelas XI.IPS.1	Drs. Zaeni	
20	Wali Kelas XI.IPS.2	Drs. Juhawisesa	
21	Wali Kelas XI.IPS.3	Dra. Mimin Suminih	
22	Wali Kelas XII.IPA.1	Hj. Nining Warningsih	
23	Wali Kelas XII.IPA.2	Hj. Ervah Riana, S.Pd.i	
24	Wali Kelas XII.IPA.3	Masito, S. Pd.	
25	Wali Kelas XII.IPA.4	Dra. Ratna Sukaesih	
26	Wali Kelas XII.IPS.1	Ellizabeth K. S.Pd.	

Universitas Indonesia

Selain struktur sekolah yang secara resmi di bentuk seperti tersebut di atas yang secara personal adalah karyawan sekolah tersebut, beda halnya dengan komite sekolah yang secara resmi di bentuk personalnya adalah dari masyarakat yang ikut berperanserta membantu kelancaran proses pendidikan di sekolah yang berperiode 4 tahun sekali. Hal ini, seperti juga komite yang dibentuk di SMAN 1 Sliyeg adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3: Komite SMAN 1 Sliyeg (Periode 2010-2013)

NO	JABATAN	NAMA
1	Ketua	H. Nahdudin, S.Ag
2	Skretaris	Heriyanto, S.Pd
3	Bendahara	H. Kuraesin Effendi, B.A.
4	Pengendalian Sumber Daya Sekolah	Lusia Juanda, S.H.
5	Pengelola dana Masyarakat	Suyono, S.Pd.
6	Pengendalian Kualitas Kualitas Pelayanan	Drs. Ponija B.Sc.
7	Kerjasama dan Sistem Informasi	Budi Setiawan, S.Sos. M.Si

Komite yang dibentuk dari masyarakat itu dibentuk untuk membantu pemerintah pada bidang pendidikan di sekolah suatu lembaga swadaya dalam rangka tumbuhkembangkan dunia pendidikan di lingkungan sekolah.

#### 4.1.4 Ketenagaan

##### a. Kepala Sekolah dan Guru

Ketenagaan yang menangani proses belajar di sekolah yang utama adalah guru dan kepala sekolah. Mereka adalah tenaga inti dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Tenaga utama dalam pendidikan di SMAN 1 Jatibarang jumlahnya lumayan banyak seperti tercantum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.4: Tenaga Pendidik di SMAN 1 Sliyeg

Status Kepegawaian	Jabatan	PNS	Yayasan	Tidak Tetap	
				PNS	GBS
Tetap	Kepala Sekolah	1	-	-	-
	Guru PNS Daerah				
	Guru PNS Depag			-	-
	Guru Tetap	38	-	-	-
Tidak Tetap	Guru Tidak Tetap	15			
Jumlah		53			

Selain guru tetap, guru tidak tetap pun ikut berperan dalam dunia pendidikan. Jumlahnya tidak sedikit di SMAN 1 Sliyeg hampir separuh dari jumlah guru tetap atau yang sudah PNS. Adapun jenis guru tidak tetap GBS ( guru bantu sementara ) sudah tidak ada lagi kerana sudah pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

#### b. Tenaga Administrasi

Ketatausahaan adalah tenaga administrator pembantu kepala sekolah khusus menangani administrasi sekolah. Mereka tenaga pembantu kepala sekolah dan juga melayani kebutuhan guru dalam pelaksanaan administrasi atau ketatausahaan di sekolah. Tenaga tata usaha di SMAN 1 Sliyeg adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5: Ketatausahaan SMAN 1 Sliyeg

No	Jenis Pekerjaan	PNS	Tidak Tetap	Jumlah
1	Kaurs. Tata Usaha	1		1
2	Bendahara	1		1
3	Inventaris	1		1
4	Kepegawaian	1		1
5	Kesiswaan	1		1
6	Kurikulum	1		1
7	Agendaris	1		1
8	Juru Ketik		1	1
9	Pesuruh / Satpam	1	4	4
Jumlah		8	5	13

Tenaga ketatausahaan atau tenaga administrasi berperan sekali di sekolah dalam rangka penanganan administrasi sekolah. Mereka menangani kepegawaian, kesiswaan, sarana prasarana, dan proses pembelajaran termasuk ulangan harian, tengah semester, akhir semester, dan ujian nasional.

#### 4.1.5 Data Kesiswaan

Rincian kesiswaan SMAN 1 Sliyeg yang meliputi rombongan belajar (rombel ) dan jumlah siswa adalah seperti di bawah ini:

##### a. Perkembangan Siswa dan Rombel 5 Tahun terakhir

Perkembangan dan rombel siswa dari tahun ketahun relatif meningkat, hanya tiga tahun terakhir stabil jumlahnya. Perkembangan siswa yang ditampilkan

dalam profil ini dalam kurun waktu 5 tahun. Di mulai dari tahun pembelajaran 2006 / 2007 sampai tahun terakhir seperti berikut.

Tabel 4.6 : Rombongan Belajar SMAN 1 Sliyeg

Tahun Pelajaran	Jumlah Rombel	Siswa Menurut Kelas			Keterangan
		I / X	II / XI	III / XII	
2006 / 2007	18	6	6	6	
2007 / 2008	20	6	6	7	
2008 / 2009	21	7	7	7	
2009 / 2010	21	7	7	7	
2010 / 2011	21	7	7	7	

Dari tabel tersebut di atas di awal tahun lima tahun tersebut rombel masih sedikit baru 6 rombel rata-rata tiap-tiap tingkat. Baru tahun kemudian ada penambahan rombel pada kelas XII. Karena makin banyaknya jumlah siswa, akhirnya tiap tingkat naik rombelnya menjadi rata-rata 7 rombel tiap kelasnya.

#### b. Jumlah Siswa Tahun 2010 / 2011

Pada tahun terakhir terlihat jumlahnya pada tabel di bawah ini. Jumlah siswa perempuan lebih besar jumlahnya dari jumlah siswa laki-laki. Apakah jumlah kelahiran perempuan lebih banyak dari pada jumlah laki-laki di wilayah sekitar sekolah tersebut ? belum diketahui yang jelas jumlahnya tertera di bawah ini.

Tabel 4.7: Jumlah Siswa SMAN 1 Sliyeg

No	Kelas	L	P	Jml	Keterangan
1	X	84	165	249	
2	XI	72	195	267	
3	XII	83	168	251	
	Jumlah	239	528	767	

Bagi sekolah perlu memperhatikan perbedaan jumlah jenis kelamin ini. Siswa lebih sedikit jumlahnya dari pada siswi. Siswi lebih dari separuh jumlahnya dari pada siswa. Kepala sekolah perlu strategi tertentu menangani pendidikan di lingkungannya karena perbedaan jumlah siswa yang mencolok ini.

#### 4.1.6 Fasilitas Sekolah

Sarana dan pra sarana yang meliputi barang yang bergerak dan barang tak bergerak dimiliki SMAN 1 Sliyeg sebagai berikut.

##### a. Tanah yang dimiliki sekolah:

Tanah yang dimiliki sekolah adalah tanah pribadi milik pemerintah bersertifikat yang terletak di Jalan Raya Sleman. Sebelah Barat berbatasan dengan kecamatan Jatibarang. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Karangampel. Luas tanah seluruhnya 4.770 m<sup>2</sup>

##### b. Jumlah Ruang Menurut Jenis dan Status Pemilikan dan Kondisi

Ruang-ruang gedung sekolah meliputi ruang untuk proses pendidikan seperti ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan. Ruang untuk perkantoran seperti ruang Ka. Sekolah, guru, BP/BK, tata usaha, dan osis. Yang lain ruang keagamaan dan perkoperasian. Jumlah-jumlah ruanganannya yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8: Ruang-ruang Gedung Sekolah

No	Jenis Ruang	Jml.	Milik dan Kondisi		
			Baik	RR	RB
1	Ruang kelas	21	17	4	
2	Laboratorium IPA	1		1	
3	Laboratorium computer	1	1		
4	Perpustakaan	1	1		
5	UKS	1	1		
6	Koperasi	1	1		
7	BP / BK	1	1		
8	Ka. Sekolah	1	1		
9	Guru	1	1		
10	Tata Usaha	1	1		
11	OSIS	1	1		
12	Gudang	1	1		
13	Masjid	1	1		
14	Rudin Penajaga	1			
15	Pos Jaga	1	1		

Di SMAN 1 Sliyeg ruang belajar jumlahnya lebih banyak. Hal ini untuk lebih cepat tercapai menggapai tujuan pendidikan di sekolah. Akan tetapi dari jumlah ruang kelas untuk belajar ini ada yang rusak ringan sebanyak 4. Perlu diadakan rehap ruang kelas tersebut agar belajar lebih kondusif.

### c. Insfrastruktur

Prasarana yang dimiliki SMAN 1 Sliyeg meliputi kondisi cukup baik walaupun demikian juga prasarana yang dimiliki ada juga yang sudah rusak di antaranya ada yang rusak masih ringan. Ada yang rusak kondesinya sudah berat seperti pagar belakang sekolah. Selengkapny kondisi prasarananya seperti terlihat dalam tabel 4.9 bawah ini.

Tabel 4.9 : Kondisi Prasarana SMAN 1 Sliyeg

No	Infrastruktur	Volume	Kondisi		
			Baik	RR	RB
1	Pagar depan	1	V		
2	Pagar belakang	1			V
3	Pagar samping kanan	1		V	
4	Pagar samping kiri	1		V	
5	Tiang bendera	2	V		
6	Lapangan upacara	1	V		
7	Lapangan olah raga	1	V		
8	Tempat parker	2	V		
9	Bak sampah permanen	1	V		
10	Saluran primer	1		V	

Insfastruktur di atas masih ada yang rusak ringan dan rusak berat walaupun jumlahnya tidak terlalu banyak. Akan tetapi perlu rehabilitasi infrastruktur tersebut agar ketertiban belajar lebih terjamin

### d. Sanitasi dan Air Bersih

Prasarana berikutnya adalah prasarana penunjang kebersihan, yakni kamar mandi dan WC. Prasarana ini diperuntukan kebersihan siswa dan juga untuk kebersihan guru dan karyawan lainnya. Namun kondisinya yang rusak berat belum ada seperti yang terlihat di bawah ini.

Tabel 4.10 : Sanitasi dan Air bersih

No	Jenis	Jml.	Milik dan Kondisi		
			Baik	RR	RB
1	KM dan WC Guru	1	1		
2	KM dan WC TU	1	1		
3	KM dan WC Ka. Sekolah	1	1		
4	KM dan WC siswa putra	5	4	1	
5	KM dan WC siswa putrid	6	4	2	
6	PAM	2	1	1	

## 4.2 Profil SMA Negeri 1 Tukdana

### 4.2.1. Identitas Sekolah

Identitas sekolah yang merupakan ciri khas sekolah itu sendiri yang dimiliki SMAN 1 Tukdana berbeda dengan sekolah yang lain seperti yang diuraikan dalam tabel di bawah ini di bawah ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11: Identitas SMAN 1 Tukdana

NO	SATUAN	RINCIAN
1	Nomor Statistik Sekolah (NSS)	30 1 02 18 061 01
2	Nomor Induk Sekolah (NIS)	20215983
3	Nama Sekolah	SMA NEGERI 1 TUKDANA
4	Terakreditasi	A
5	Alamat	Jalan Kirab Remaja Nasional III Desa Karangerta Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 45272, Telp. (0234) 7009011
6	Tahun Berdiri	1992
7	Tahun Beroperasi	1992
8	Kepemilikan Tanah :	Sertifikat
9	Status Tanah	Milik Negara
10	Luas Tanah	8.000 m <sup>2</sup>
11	Status Bangunan	Milik Negara
12	Luas Seluruh Bangunan	2.054
13	SK Terakhir Status Sekolah :	
	Nomor	425.11/Kep.864-Disik/2007
	Tanggal	06 Nopember 2007
14	Nomor Rekening Sekolah	
	Bank Jabar	0010625874100

Dibandingkan dengan sekolah lain SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg, SMAN 1 Tukdana adalah sekolah paling senior setelah SMAN 1 Sliyeg. Sekolah ini sudah berusia 20 tahun. Sudah cukup lama malang melintang untuk meningkatkan kinerja sekolah

### 4.2.2 Visi, Misi dan Tujuan SMAN 1 Tukdana

Masing-masing sekolah memiliki visi dan misi. Visi dan misi merupakan tulang punggung sekolah untuk melakukan serangkaian beberapa

**Universitas Indonesia**

kegiatan di sekolah. Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh SMAN 1 Tukdana adalah seperti yang terlihat di bawah ini.

a. Visi

Menjadikan SMA Negeri 1 Tukdana sebagai *Excelent Senior High School* berstandart Nasional yang menghasilkan manusia memiliki IMTAQ dan IPTEK handal serta dapat melanjutkan ke Perguruan Tinggi.

Betapa sulitnya untuk mencapai visi tersebut. Akan tetapi akan dicoba membawa visi tersebut bersama seluruh warga sekolah. Dengan kebersamaan ini mudah-mudahan kinerja sekolah semakin meningkat. Dengan visi tersebut di atas mudah-mudahan ada keseimbangan antara imtaq dan iptek. Ada keperluan duniawi, ada juga untuk keperluan akhirat.

b.Misi

Adapun misi yang diemban oleh sekolah ini beragam. Ada delapan strategi untuk mencapai visi di atas . sesuai dengan visinya ada keperluan duniawi, ada juga keperluan akhirat. Adapun misi yang telah dirumuskan oleh sekolah ini adalah sebagai berikut, Menjadikan manusia yang memiliki :

1) Iman dan Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ; 2) Kesempataan dan Kesegaran Jasmani yang kuat; 3) Ilmu Pengetahuan yang luas; 4) Kecakapan hidup yang handal; 5) Nilai-nilai hidup yang baik; 6) Kemahiran bersosialisasi dengan baik; 7) Kepercayaan diri yang baik; dan 8) Cita – cita konstruktif bersinergi dgn kebutuhan hidup.

c.Tujuan

Menjadikan SMA Negeri 1 Tukdana pada tahun pelajaran 2011 / 2012 :

Nilai rata- rata hasil ulangan blok / semester dan ujian akhir nasional (UAN) mencapai angka 75,01 untuk setiap mata pelajaran (*Gain score*: 20,00).Berprestasi di bidang olah raga pada Tingkat propinsi; Kesenian pada Tingkat propinsi; Akademik yakni ;Olimpiade saint, computer dan social pada Tingkat propinsi; Ekstrakurikuler pada Tingkat propinsi

**Universitas Indonesia**



Menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pangsa pasar dan lembaga tertinggi pada bidang Teknologi informasi, keagamaan, kepramukaan, ke-PMR-an, Paskibra dan lain-lain.

#### 4.2.3 Ketenagaan

##### a. Kepala Sekolah dan Guru menurut Status Kepegawaian dan Golongan

Ketenagaan diawali dengan tenaga pendidik yang meliputi kepala sekolah dan guru. Tenaga pendidik meliputi status kepegawaian. Status pegawai tetap bagi pendidik yang sudah menjadi PNS dan pegawai tidak tetap bagi pendidik yang masih honorer. Selengkapnya tertulis di bawah ini.

Tabel 4.12 : Ketenagaan Berdasarkan Status

Status Kepegawaian	Jabatan	Kepala Sekolah dan Guru Tetap								Guru Tidak Tetap		Jumlah		
		Gol. II		Gol. III		Gol. IV		Jumlah				GT + GTT		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	Ju m.
Tetap	Kepala Sekolah	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	Guru PNS	-	-	16	7	15	3	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Tetap	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		-	-	16	7	16	3	-	-	-	-	-	-	-

##### b. Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Administrasi menurut Ijazah Tertinggi

Ketenagaan berikut adalah pengelompokan pegawai berdasarkan ijazahnya. Baik pegawai sebagai pendidik maupun pegawai sebagai tenaga kependidikan. Ijazah yang dimiliki pegawai di SMAN 1 Tukdana tertinggi adalah S2 dan S1. Lebih lengkapnya seperti yang tertulis di tabel bawah ini.

Tabel 4.13: Kepegawaian Berdasarkan Ijazahnya

Status Kepegawaian	Jabatan	<= SLTA	A1 / D1	A2 / D2	A3 Keg.	D3 N Keg.	Sar mud Keg	Sarm ud N Keg	S1 Keg .	S1 N Keg	S2/ S3	Jumlah
Tetap	Kepala Sek.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Guru Tetap	-	-	-	-	1	-	-	33	-	5	39
Jumlah Guru Tetap		-	-	-	-	1	-	-	33	-	5	39
Tidak Tetap	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	9
Jumlah Guru Tidak Tetap		-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	9
Tenaga Administrasi		-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	8

Guru yang berpendidikan pascasarjana /S2 jumlahnya lumayan banyak dibanding dengan sekolah lain sesama Guligas 2 Sliyeg. SMAN 1 Tukdana yang berpendidikan S2 terdapat 6 orang termasuk kepala sekolah. Guru yang tidak tetap belum ada yang berkualifikasi S2. Pengembangan karir masih terus ditingkatkan.

#### c. Tenaga Administrasi menurut Status Kepegawaian dan Golongan

Kepegawaian bidang administrasi atau tenaga kependidikan SMAN 1 Tukdana cukup banyak. Tenaga kependidikan yang tetap jumlahnya lebih sedikit dibanding dengan tenaga kependidikan yang tidak tetap. Hal ini lebih banyak mengeluarkan biaya rutin, akan tetapi melihat dari kegiatan kerjanya dimungkinkan relatif cepat tercapai mencapai program pendidikan. Lebih lengkapnya tertulis di tabel 4.15 bawah ini.

Tabel 4.14: Tenaga Kependidikan berdasarkan Status Kepegawaian

Pegawai Tetap										Pegawai Tidak Tetap			
Gol. I		Gol. II		Gol. III		Jumlah		PNS		Bukan PNS		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
2	-	6	-	-	-	-	-	-	-	9	4	17	4

Tenaga administrasi belum ada yang bergolongan pangkat III. Masih banyak yang menduduki golongan II. Hal ini, menandakan status kepegawaian administrasi masih junior. Perlu ada bimbingan terus oleh kepala sekolah.

#### d. Tenaga Administrasi menurut Jenis Pekerjaan

Tenaga kependidikan berikutnya adalah pengelompokan berdasarkan jenis kepegawaian, yaitu tenaga koordinator TU, bendahara, laboran, pustakawan, juru ketik, dan penjaga sekolah. Adapun jumlahnya tenaga kependidikannya adalah dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.15 : Jenis Kepegawaian tenaga Kependidikan

Kepala TU		Bendahara		Laboran		Pustakawan		Pelaksana TU		Juru Ketik		Pesuruh/ Penjaga Sekolah		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	-	3	-	1	-	1	-	3	4	3	-	5	-	17	4

Berdasarkan tabel di atas ternyata berdasarkan jenis pekerjaan tenaga administrasi yang terbanyak terdapat pada pelaksana Tu disusul kemudian adalah penjaga /pesuruh sekolah yang lain jumlahnya sama.

#### 4.2.4 Kesiswaan

Pada bagian kesiswaan ini akan tampilkan beberapa tabel mengungkap tentang jumlah siswa lima tahun terakhir, data siswa menurut agama, data siswa per

rombongan belajar, dan data siswa berdasarkan tingkat ujian nasional. Rinciannya seperti berikut.

a.Data siswa dalam 5 (lima) tahun terakhir

Jumlah siswa berikut ini menunjukkan jumlah siswa bertingkat/kelas berikut rombongan belajarnya lima tahun terakhir dari tahun 2007/2008 sampai sekarang. Lengkapnya seperti berikut

Tabel 4.16 : Data Siswa Lima Tahun terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah Kelas (I + II + III)	
	Jumlah Siswa	Jumlah RomBe I	Jumlah Siswa	Jumlah RomBe I	Jumlah Siswa	Jumlah Rombe I	Jumlah Siswa	Jumlah RomBe I
2007/08	271	7	246	6	211	6	726	19
2008/09	240	7	269	6	225	6	734	19
2009/10	242	6	199	6	237	6	678	18
2010/11	280	8	219	6	191	6	690	19
2011/12	203	6	256	7	210	198	699	19

Dari angkatan siswa selama lima tahun terakhir, angkatan tahun pertama dan kedua jumlahnya lebih banyak. Akan tetapi pada angkatan tahun ketiga terdapat penurunan. Hal ini disebabkan jumlah siswa di SMP relatif sedikit. Tahun-tahun berikutnya mulai peningkatan. Sedikit demi sedikit mulai meningkat sampai pada tahun terakhir.

b.Data Siswa Menurut Tingkat dan Agama

Data siswa SMAN 1 Tukdana berdasarkan tingkat pada tahun terakhir dan menurut agama dalam kehidupan masyarakat sekitar sekolah. Agama siswa SMAN 1 Tukdana mayoritas, bahkan 100% beragama Islam, maklum sekolah tersebut jauh dari kota serta pada lingkungan bermasyarakat agama Islam seperti yang terlihat pada tabel 4.18 bawah ini.

Tabel 4.17: Tingkat dan Agama Siswa SMAN 1 Tukdana

Tingkat (Kelas)	Islam	Protestan	Khatolik	Hindu	Budha	Jumlah
X	280	-	-	-	-	280
XI	219	-	-	-	-	219
XII	191	-	-	-	-	191
Jumlah	690	-	-	-	-	690

Dengan demikian setiap ada kegiatan lebih praktis dan lebih mudah karena menangani administrasi kalau hanya satu jenis agama lebih mudah dan cepat contohnya dalam pelayanan kegiatan ulangan atau ujian. Kalau beda agama, soal ulangan harus mengambil dari lembaga yang resmi menangani soal tersebut.

#### c. Data kelas (Rombongan Belajar) dan Siswa Menurut Program

Data siswa berikutnya adalah pada SMAN 1 Tukdana mengenai jumlah rombongan kelas belajar (Rombel) dan siswa berdasarkan program. Rombongan kelas belajar meliputi kelas X, XI, dan XII di tahun akhir SMA. Program studi yang ada pada SMAN 1 Tukdana yaitu program Umum, IPA dan IPS. Program umum hanya di kelas X.

Tabel 4.18 :Jumlah Siswa pada Rombel dan Program Studi

No	Prog Ram	Kelas X			Kelas XI			Kelas XII			Jumlah		
		Rombel	Siswa		Rombel	Siswa		Rombel	Siswa		Rombel	Siswa	
			L	P		L	P		L	P		L	P
1	Umum	7	93	110						7	93	110	
2	IPA				4	50	88	3	41	112	7	91	200
3	IPS				3	58	62	3	36	96	6	94	158
	Juml.	7	93	110	7	108	150	6	77	208	20	278	468

Selanjutnya program IPA dan IPS terdapat di tingkat/kelas XI dan XII. Antara Program IPA dan IPS yang banyak adalah program IPA. Jumlah rombongan kelas pun yang paling banyak Program IPA mencapai 7 rombel.

d. Data Peserta Ujian Akhir Nasional dan Lulusan dalam 5 (lima) tahun terakhir

Data siswa yang mengikuti ujian nasional 5 tahun terakhir sejak tahun pembelajaran 2007/2008 yang paling banyak mengikuti UN adalah pada tahun pembelajaran 2009/2010 sebanyak 237 siswa jumlah lengkapnya terlihat dalam tabel 4.20 bawah ini.

Tabel 4.19: Peserta Ujian Nasional 5 Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Peserta			Kelulusan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
2007/2008	85	126	211	85	126	211
2008/2009	34	191	225	34	191	225
2009/2010	81	156	237	81	156	237
2010/2011	68	123	191	68	123	191
2011/2012	-	-	-	-	-	-

Lima tahun terakhir SMAN 1 Tukdana menyelenggarakan UN lulus 100%. Tahun 2007/2008 peserta 211 siswa lulus 211 siswa. Tahun 2008/2009 jumlah peserta 225 siswa lulus 225 siswa dan pada tahun terakhir pun 2010/2011 jumlah peserta yang ikut UN 191 Siswa yang lulus 191 siswa.

#### 4.2.5 Sarana Prasarana

Sarana prasarana meliputi barang bergerak dan tak bergerak, misalnya tanah yang dimiliki sekolah dan perlengkapan sekolah. Keduanya meliputi jumlah dan luas halamannya. Saprass berikutnya yang dimiliki oleh SMAN 1 Tukdana adalah bangunan gedung yang terdiri dari beberapa lokal dan lokal terdiri dari

beberapa ruang. Nama ruang dan jumlahnya adalah terpampang dalam tabel 4.21 sebagai berikut.

Tabel 4.20: Ruang Bangunan SMAN 1 Tukdana

No.	Jenis Ruang	Jumlah	Kondisi	Luas (m <sup>2</sup> )	Keterangan
1.	Ruang Kelas	21	Baik		-
2.	Laboratorium IPA	1	Baik		-
3.	Laboratorium Komputer	1	Baik		-
4.	Ruang Perpustakaan	1	Baik		-
5.	Ruang UKS	1	Baik		-
6.	Koperasi	1	Baik		-
7.	Ruang BP/BK	1	Baik		-
8.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik		-
9.	Ruang Guru	1	Baik		-
10.	Ruang TU	1	Baik		-
11.	Ruang OSIS	1	Baik		-
12.	Kamar Mandi / WC Guru dan TU	2	Baik		-
13.	Kamar mandi / WC Siswa	6	Baik		-
14.	Gudang	1	Baik		-
15.	Mushalla	1	Baik		-
16.	Ruang Keamanan (Satpam)	1	Baik		-

Seperti terlihat pada tabel di 4.21 kondisi ruang bangunan tersebut di atas semua dalam keadaan baik. Hal ini pemeliharaan bangunan tersebut selalu terpelihara dengan baik. Ruang-ruangan bangunan tersebut yang paling banyak jumlahnya adalah ruang kelas, disusul kemudian dengan bangunan WC. Ruang yang lain jumlahnya sama hanya satu. Ruang-ruang yang digunakan untuk proses pembelajaran dan pembinaan kinerja guru selalu diupayakan terpelihara dengan baik.

### 4.3 Profil SMA Negeri 1 Sukagumiwang

#### 4.3.1 Sejarah Singkat Sekolah

SMA Negeri 1 Sukagumiwang yang berlokasi di lingkungan Pondok Pesantren Cadangpinggan dengan alamat Desa Gedangan Jalan Raya By Pass Kertasemaya Km. 37 Kecamatan Sukagumiwang Kabupaten Indramayu Telepon (0234) 5357298 Kode Pos 45274 yang pada waktu itu berdiri namanya adalah SMU Negeri 1 Kertasemaya mempunyai sejarah sebagai berikut.

SMU Negeri 1 Kertasemaya adalah salah satu SMU Negeri yang berdiri atas kesepakatan masyarakat, melalui pemerintah Kecamatan Kertasemaya dengan SMU Negeri 1 Jatibarang (SMA Negeri 1 Sliyeg) dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. Dalam hal ini tampil figur seorang tokoh ulama yang terkenal khususnya di Indramayu yang mempunyai wawasan pendidikan dalam keikutsertaannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tokoh tersebut adalah K.H. Abdur Syukur Yasin, M.A. Beliau dengan ikhlas mewakafkan tanah seluas 1,5 Hektar untuk dibangun SMU Negeri 1 Kertasemaya.

Setelah tanah tersebut tersedia untuk bangunan SMU Negeri 1 Kertasemaya maka Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sambil menunggu proses, Kepala Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu mengeluarkan kebijakan menunjuk Kepala SMU Negeri 1 Jatibarang menerima siswa baru untuk SMU Negeri 1 Kertasemaya tahun pelajaran 1996/1997 dengan daya tampung 4 (empat) kelas.

Kegiatan belajar mengajar baru berjalan 2 bulan gedung SMU Negeri 1 Kertasemaya dibangun melalui proyek peningkatan SMU Jawa Barat dengan anggaran APBN tahun 1996 dengan SPMK Nomor: KU.08.09/ W/ 09/ SPMK/ 15/ A/ APBN/ SMU tanggal 11 September 1996. Bangun tersebut terdiri dari: Ruang Kepala Sekolah; Ruang Guru; Ruang Kepala Tata Usaha; Ruang BP/BK; Ruang Reproduksi/Penggandaan; Ruang Kelas (4 ruang); Ruang laboratorium; Ruang Perpustakaan; dan Kamar Mandi, WC kepala sekolah, WC guru dan WC siswa.



Bangunan di atas selesai akhir bulan Januari 1997. Dengan selesainya bangunan gedung SMU Negeri 1 Kertasemaya untuk kelancaran proses belajar mengajar sehingga Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu setelah ada persetujuan dengan pemborong proses belajar mengajar dari Madrasah Ibtidaiyah desa Kliwed dipindahkan ke gedung baru mulai terhitung 3 Februari 1997.

Selangkah demi selangkah SMU Negeri 1 Kertasemaya terus maju mengarungi samudra pendidikan yang cukup besar. Berdasarkan peraturan pemerintah bahwa SMA/SMU harus mengacu dengan kecamatan yang ditempatinya maka SMU Negeri 1 Kertasemaya pada tahun 2004 berganti nama menjadi SMA Negeri 1 Sukagumiwang karena letaknya berada di kecamatan Sukagumiwang.

Ada beberapa kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Sukagumiwang dari tahun 1996 sampai tahun sekarang. Sudah pernah dialami oleh lima supervisor di sekolah ini. Rata-rata supervisor tersebut bertahan kurang dari lima tahun. Berikut periodisasi supervisor di SMA Negeri 1 Sukagumiwang yang dapat dilihat pada tabel 4,22 bawah ini..

Tabel 4.21 : Periodisasi Supervisor SMAN 1 Sukagumiwang

No.	Nama	Tahun Mengabdikan	Nama Sekolah
1.	Drs. H. Sadimo	1996 – 1999	Fillial SMUN 1 Jatibarang SMUN 1 Kertasemaya
2.	Dra. Hj. Sulastri Djuwitaningsih, M.Pd.	1999 – 2003	SMUN 1 Kertasemaya
3.	Drs. Ahdiani	2003 – 2006	SMAN 1 Sukagumiwang
4.	Drs. Junaedi, M.Pd.	2006 – 2010	SMAN 1 Sukagumiwang
5.	Zaenal Arifin, S.Pd.	2010 – .....	SMAN 1 Sukagumiwang

Drs.H. Sadimo adalah kepala supervisor pertama kali, saat itu masih bernama SMAN 1 Kertasmaya. Karena pemekaran wilayah, maka SMAN 1 Kertasmaya barganti nama SMAN 1 Sukagumiwang sesuai dengan nama

kecamatanannya dan saat itu dipimpin oleh kepala sekolah Drs. Ahdiani. Sampai sekarang SMAN 1 Sukagumiwang dipimpin oleh Zaenal Arifin, S. Pd.

#### 4.3.2 Identitas Sekolah

Identitas sekolah yang menjadikan ciri khas MAN 1 Sukagumiwang berbeda dengan sekolah lain yang utama berkaitan dengan nomor statistik sekolah. Identitas sekolah tersebut antara lain :

Tabel 4.22 Identitas Sekolah SMAN 1 Sukagumiwang

NO	SATUAN	RINCIAN
1	Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	20215977
2	Nomor Statistik Sekolah (NSS)	30.1.02.18.09.036
3	Nomor Induk Sekolah (NIS)	300050
4	Nama Sekolah	SMA Negeri 1 Sukagumiwang
5	Alamat	Jalan By Pass Kertasemaya Desa Gedangan Kecamatan Sukagumiwang Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 45274, Telp. (0234) 5357298
6	Tahun Berdiri	1996
7	Tahun Beroperasi	1996
8	Status Tanah	Hibah dan Milik
9	Luas Tanah	4200 m <sup>2</sup>
10	SK Terakhir Status Sekolah	
	Nomor	421/Kep.527.Disdik/2004
	Tanggal	06 April 2004
11	Nomor Rekening Bank atas namasekolah	
	Bank Jabar	0002640007100
	BRI	4241-01-008480-53-1

Terlihat dari identitas sekolah pada tabel 4.23 di atas bahwa sekolah ini sudah cukup tua usianya berdiri sejak tahun 1996. Hal ini sudah cukup pengalaman dalam berkiprah mencapai prestasi di laga kabupaten ataupun provinsi.

#### 4.3.3 Visi Misi SMA Negeri 1 Sukagumiwang

Visi dan misi yang dimiliki oleh sekolah ini yang telah disepakati bersama dan akan dijunjung tinggi karena ini adalah harapan bersama masyarakat sekolah bagi SMAN 1 Sukagumiwang . Adapun visi misi yang dicapai oleh warga sekolah adalah sebagai berikut.

##### a. Visi

Menuju peserta didik berprestasi yang berwawasan Iptek dengan dilandasi iman dan taqwa.

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat. Untuk mewujudkan kinerja sekolah di bawah bimbingan supervisor yang lebih baik., Sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam Misi berikut:

##### b. Misi

Adapun misi atau teknik untuk mengupayakan visi itu agar dapat tercapai dan juga misi ini akan diemban bersama-sama dengan warga sekolah. Misi yang telah dirumuskan oleh sekolah adalah sebagai berikut.

- 1) Membentuk akhlak mulia dan berbudi pekerti luhur
- 2) Meningkatkan prestasi akademik
- 3) Menumbuhkan minat baca
- 4) Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan bahasa Arab
- 5) Meningkatkan prestasi ekstrakurikuler
- 6) Menumbuhkan sikap demokrasi
- 7) Memberikan reward dan punishmen
- 8) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih dan sehat
- 9) Meningkatkan kemampuan teknologi Komputerisasi

##### c. Tujuan

Tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Tujuan

**Universitas Indonesia**

yang dirumuskan harus sesuai dengan tujuan nasional, tujuan sekolah, tujuan mata pelajaran dan pada akhirnya tujuan ini untuk meningkatkan kinerja sekolah, kinerja guru serta kinerja siswa.

#### d. Strategi

Sasaran program tersebut selanjutnya ditindaklanjuti dengan strategi pelaksanaan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah. Teknik untuk mencapai visi tersebut di atas berbagai cara. Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh sekolah ini. Jumlahnya cukup banyak ada 15. Akan tetapi pada pelaksanaannya akan dilakukan mana lebih dahulu yang paling tepat. Adapun strateginya dapat dilihat berikut ini:

1. mengadakan pembinaan terhadap peserta didik, guru dan karyawan secara berkelanjutan;
2. mengadakan jam tambahan pada pelajaran tertentu;
3. melakukan kerjasama dengan pihak kabupaten dan perusahaan yang ada di wilayah Kep. Seribu untuk membantu pembiayaan bagi peserta didik yang mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi untuk melanjutkan ke perguruan tinggi;
4. mengadakan Tadarusan menjelang pelajaran dimulai, kegiatan Jama'ah Yasin setiap malam Jum'at, Tadabur Alam, peringatan hari besar Islam, dan membentuk kelompok-kelompok pengajian peserta didik;
5. menjalin komunikasi yang baik dengan Dinas Olah Raga, PPLP Dayung Kab. Kepulauan Seribu;
6. kerjasama dengan Yayasan Terangi, Coca Cola Foundation (CCF) dan Taman Nasional Laut Kepulauan Seribu atau pihak lain untuk pelaksanaan program sekolah hijau dan produktif di SMA 69, terutama pada bidang penanaman pohon mangrove, transplantasi karang, budidaya rumput laut dan budidaya bandeng;
7. perbaikan laboratorium bahasa;

8. membentuk kelompok gemar Bahasa Inggris;
9. membentuk kelompok belajar;
10. pengadaan buku penunjang;
11. pengadaan komputer;
12. mengintensifkan kelompok belajar di Asrama Pelajar Putra dan Putri di Pulau Pramuka;
13. mengintensifkan komunikasi dan kerjasama dengan orang tua;
14. pelaporan kepada orang secara berkala;
15. kerjasama dengan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dan Perusahaan CNOOC untuk penyelenggaraan Bimbingan Belajar;

#### 4.3.4 Ketenagaan

##### a. Kepala Sekolah dan Guru menurut Status Kepegawaian dan Golongan

Dalam ketenagaan ini menyangkut masalah guru dan kepala sekolah. Ketenagaan guru terdiri dari guru tetap merupakan ketenagaan yang sudah menjadi PNS, sedangkan guru tidak tetap merupakan ketenagaan guru yang masih honorer.

Tabel 4.23 :Jumlah Guru Tetap (GT) dan Guru tidak Tetap (GTT)

Status Kepeg	Jabatan	Kepala Sekolah dan Guru Tetap								Guru TT		Jumlah		
		Gol II		Gol. III		Gol. IV		Jumlah		L	P	GT + GTT		
		L	P	L	P	L	P	L	P			L	P	Ju
Tetap	Kepala Sekolah	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	Guru PNS	-	1	13	10	10	3	23	14	-	-	23	14	37
Tidak Tetap	Guru TT	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3	6
Jumlah		-	1	13	10	11	3	24	14	3	3	27	17	44

Universitas Indonesia

Ketenagaan guru tetap memiliki tingkatan penggolongan pangkat dari yang pertama kali diangkat sebagai PNS menduduki golongan III. Golongan III terdiri dari III/A, III/B, terakhir sampai III/D. Memasuki masa senior pada golongan IV. Golongan IV diawali dari IV/A hingga mencapai IV/E. Golongan IV di SMAN 1 Sukagumiwang sudah banyak hingga 13 Orang.

#### b. Kepala Sekolah dan Guru menurut Usia dan Masa Kerja Seluruhnya

Berikut ini penggolongan ketenagaan selain status juga berdasarkan kepada masa kerja pegawai di lingkungan SMAN 1 Sukagumiwang. Lengkapnya bisa dilihat pada tabel 4.25 di bawah ini.

Tabel 4.24: Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap dalam Masa Kerjanya

Stat us Kep.	Jabat an	Usia (tahun)					Masa Kerja (tahun)						
		20 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 59	Jml	< 5	5 – 9	10 – 14	15 – 19	20 – 24	> 24	Jml
Teta p	KepS ekola h	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	1
	Guru PNS	2	15	19	1	37	4	5	8	8	2	-	37
Jumlah Guru Tetap		2	2	15	19	2	38	4	5	8	8	3	-
Tdk Ttp	Guru Tidak Tetap	4	2	-	-	6	5	1	-	-	-	-	6
Jumlah Guru Tidak Tetap		-	4	2	-	-	6	5	1	-	-	-	-

Kepegawaian tersebut di atas yang berusia menjelang pensiun cukup banyak pada kelompok terakhir yaitu dari 50-59 terdapat 21 orang. Ini menandakan perlu persiapan regenerasi kepegawaian agar lebih kreatif dan inovatif. Yang masa kerja lebih dari 20 tahun pun juga sudah banyak berjumlah 14 orang. Ini menandakan pengalaman mengajar bagi guru tersebut cukup

berpengalaman, maka kegiatan belajar saling sharing pengetahuan dengan guru yang lebih muda.

### c. Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Administrasi menurut Ijazah Tertinggi

Jenjang pendidikan bagi ketenagaan yang terdiri atas Kepala sekolah, Guru, dan tenaga administrasi di SMAN 1 Sukagumiwang meliputi jenjang SLTA, Diploma, Sarjana (S1), pascasarjana (S2/ S3). Rinciannya bisa terlihat di tabel 4.26 bawah ini.

Tabel 4.25 : Jenjang Pendidikan Ketenagaan SMAN 1 Sukagumiwang

Status Kepegawai-an	Jabatan	<= SLTA	A1/D1	A2/D2	A3/D3 Keg.	D3 N Keg.	Sarmu d N Keg.	S1 Keg.	S1 N Keg.	S2/S3	Juml.
Tetap	Kepala Sek.	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	Guru Tetap	-	-	-	-	-	-	37	-	-	37
Jumlah Guru Tetap		-	-	-	-	-	-	-	38	-	-
Tidak Tetap	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-	-	-	6	-	-	6
Jumlah Guru Tidak Tetap		-	-	-	-	-	-	-	6	-	-
Tenaga Administ rasi	TU Tetap	5	-	1	-	-	-	2	2	-	10
Tenaga Administ rasi	TU Tidak Tetap	4	1	-	-	-	-	-	1	-	6

Sekolah ini belum ada guru yang berkualifikasi pendidikan pascasarjana. Masih banyak berkualifikasi S1 atau sarjana. Ini perlu lebih cepat pengembangan karir bagi guru agar pengetahuannya lebih berkembang.

#### d.Kebutuhan Guru Menurut Mata Pelajaran

Berikut perbandingan guru-guru yang mengajar mata pelajaran dengan yang dibutuhkan pada sekolah ini ada yang sesuai dengan kebutuhan. Ada yang kurang dari kebutuhan ada pula yang berlebih dari kebutuhan, seperti yang tertera dalam tabel 4.27 bawah ini.

Tabel 4.26 : Perbandingan Guru Mata Pelajaran

No.	Mata Pelajaran	Kebutuhan	Yang Ada			Ket.
			GT	GTT	Juml.	
1.	Pend. Kewarganegaraan	2	3	-	3	
2.	Pend. Agama	2	4	-	4	
3.	Bahasa Indonesia	4	3	1	4	
4.	Sejarah	2	3	-	3	
5.	Bahasa Inggris	4	4	-	4	
6.	Penjasorkes	2	-	2	2	
7.	Matematika	4	4	-	4	
8.	Fisika	2	2	1	3	
9.	Biologi	2	4	-	4	
10.	Kimia	2	2	-	2	
11.	Ekonomi	2	5	1	6	
12.	Sosiologi	2	1	-	1	
13.	Geografi	2	1	-	1	
14.	Seni Budaya	2	-	1	1	
15.	T. Informasi dan Komunikasi	2	-	-	-	
16.	Bahasa Asing	2	-	-	-	
17.	BK	5	-	-	-	
18.	Pend. Lingkungan Hidup	2	-	-	-	
19.	Pengembangan Diri	2	-	-	-	
20.	Lain-lain	-	2	-	2	
	Jumlah	47	38	6	44	

Universitas Indonesia



Kalau dilihat dari tabel di atas antara guru yang dibutuhkan dengan guru yang sudah ada jumlahnya bervariasi. Ada guru mata pelajaran yang berlebihan ada juga guru mata pelajaran yang kekurangan. Guru mata pelajaran yang lebih adalah guru mata pelajaran PAI, PKN, sejarah, fisika, ekonomi, dan biologi. Adapun guru mata pelajaran yang masih kurang adalah guru mata pelajaran TI, bahasa asing, BK, lingkungan hidup dan pengembangan diri.

#### e. Tenaga Administrasi menurut Status Kepegawaian dan Golongan

Tenaga administrasi menurut golongan pangkat beragam. Mulai dari golongan I, II, dan III. Golongan IV masih belum ada. Hal ini adalah ketenagaan administrasi yang sudah menjadi PNS. Ada pula yang masih honorer. Seperti yang terlihat pada tabel 4.28 di bawah ini.

Tabel 4.27: Tenaga Administrasi Berdasarkan Golongan

Pegawai Tetap										Pegawai TT			
Gol. I		Gol. II		Gol. III		Gol. IV		Jumlah		Bukan PNS		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	-	6	1	-	2	-	-	7	3	5	1	5	1

Tenaga administrasi berdasarkan golongan tersebut di atas yang paling banyak tenaga administrasi bergolongan II, akan tetapi ada pula yang sudah golongan III sebanyak 2 orang, malah perempuan semua. tetapi, masih pula ada yang bergolongan I sebanyak satu orang.

#### f. Tenaga Administrasi menurut Jenis Pekerjaan

Tenaga administrasi atau ketatausahaan pada sekolah ini yang paling menonjol adalah koordinator TU yang belum ada. Padahal ketatausahaan bagi sekolah negeri harus ada untuk mengomandoi kegiatan administrasi di sekolah. Daftar tenaga administrasinya bisa dilihat pada tabel 4.29 bawah ini.

Tabel 4.28 : tenaga Administrasi SMAN 1 Sukagumiwang

Kepala TU		Bendahar		Petugas Instansi		Laboran		Pustakawan		Juru Ketik		Pesuruh/ Penjaga Sekolah		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
-	-	1	1	1	1	-	-	-	1	6	1	4	-	12	4

Jenis pekerjaan lain yang dimiliki ialah tenaga laboran. Ini perlu diusulkan untuk menangani kegiatan ini perlu diadakan agar semua kegiatan lebih berjalan dengan baik atau penyediaan tenaga sementara untuk membenahi hal ini.

#### 4.3.5 Kesiswaan

##### a. Data siswa dalam 5 ( lima ) tahun terakhir

Lima tahun terakhir siswa SMAN 1 Sukagumiwang jumlahnya selalu menurun walaupun jumlah rombongan belajarnya selalu tetap sebanyak 21 rombel dan jumlah pendaftar siswa baru selalu tidak diterima seluruhnya karena daya tampung kurang memadai seperti terlihat dalam tabel bawah ini.

Tabel 4.29: Data Siswa SMAN 1 Sukagumiwang Lima Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Jumlah Pendaftar (Calon Siswa Baru)	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah Kelas (X + XI + XII)	
		Juml. Siswa	Juml Rom bel	Juml. Siswa	Juml Rom bel	Juml. Siswa	Juml Rom bel	Juml. Siswa	Juml Rom Bel
2007/2008	356	320	8	240	7	221	6	781	21
2008/2009	376	277	8	266	7	245	6	788	21
2009/2010	277	245	7	265	7	254	7	764	21
2010/2011	332	250	7	226	7	250	7	726	21
2011/2012	240	240	7	246	7	225	7	711	21

Awal-awal tahun pelajaran pada lima tahun terakhir tersebut jumlah siswa cukup banyak. Tahun-tahun berikutnya semakin mengurang. Hal ini makin banyak tumbuh sekolah SMK di lingkungan sekolah setempat.

b.Data siswa menurut tingkat dan agama

Data siswa tahun terakhir berdasarkan tingkat dan kepercayaan agama di lingkungan sekolah tidak 100% beragama Islam. Ada penganut agama lain yaitu Kristen Protestan satu orang di kelas XI seperti terlihat dalam tabel bawah ini.

Tabel 4.30: Data Siswa Berdasarkan Tingkat dan Agama

Tingkat (Kelas)	Islam	Protestan	Khatolik	Hindu	Budha	Jumlah
X	240	-	-	-	-	240
XI	245	1	-	-	-	246
XII	225	-	-	-	-	225
Jumlah	710	1	-	-	-	711

Perbandingan jumlah siswa kelas X, XI, dan XII dalam tabel di atas, kelas XI ternyata jumlahnya lebih banyak daripada jumlah kelas lain. Kelas XII jumlahnya paling sedikit dibanding dengan kelas lain

c.Data kelas (Rombongan Belajar) dan siswa menurut program

Berikutnya data siswa SMAN 1 Sukagumiwang berdasarkan tingkat dan program studi. Ada tiga program studi di sekolah ini yaitu program umum, program IPA, dan program IPS seperti tertera dibawah ini.

Tabel 4.31: Data Siswa Berdasarkan tingkat dan Program studi

Pro Gram	Kelas X			Kelas XI			Kelas XII			Jumlah		
	Rom bel	Siswa		Rom bel	Siswa		Rom bel	Siswa		Rom bel	Siswa	
		L	P		L	P		L	P		L	P
Umum	7	93	147	-	-	-	-	-	-	7	93	147
IPA	-	-	-	3	25	81	3	30	69	6	55	150
IPS	-	-	-	4	55	85	4	44	82	8	99	167
Juml.	7	93	147	7	80	166	7	74	151	21	247	464

Rombel yang paling banyak adalah program IPS dibanding dengan program IPA. Program IPA hanya tiga tiap tingkatannya, sedangkan program IPS empat tiap tingkat

d. Data peserta Ujian Akhir Nasional dan Lulusan dalam 5 (lima) tahun terakhir

Data siswa yang terakhir peserta ujian nasional selama lima tahun terakhir dimulai dari tahun 2006/2007 sampai dengan 2010/2011. Selama lima tahun terakhir lulus 100%, kecuali pada tahun pelajaran 2008/2009 dari jumlah siswa 245 yang lulus 244, satu siswa tidak lulus. Lebih jelas terlihat dalam tabel 4.34 di bawah ini.

Tabel 4.32 : Data Ujian Nasional Lima Tahun Terakhir

Tahun Pelajaran	Peserta			Kelulusan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
2006/2007	77	133	210	77	133	210
2007/2008	82	138	220	82	138	220
2008/2009	91	154	245	91	153	244
2009/2010	96	157	253	96	157	253
2010/2011	103	145	248	103	145	248

Selama lima tahun terakhir peserta ujian nasional peserta yang paling banyak mengikuti UN adalah pada tahun 2009/2010 sebanyak 253 siswa lulus secara 100% sedangkan yang paling sedikit adalah pada tahun 2006/2007 sebanyak 210 siswa dan lulus 100%

#### 4.3.6. Sarana Prasarana

Sarana berikutnya merupakan perlengkapan yang dimiliki oleh SMA Negeri 1 Sukagumiwang. Perlengkapan ini baik yang dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan di luar pembelajaran. lebih rincinya bisa terlihat di tabel 4.36 bawah ini.

Tabel 4.33 : Perlengkapan SMA Negeri 1 Sukagumiwang

NO	PERALATAN	JUMLAH
1.	Komputer	26 unit
2.	Laptop	3 buah
3.	Infocus	7 buah
4.	Mesin Tik	1 buah
5.	Mesin Fotocopy	1 buah
6.	Lemari	7 buah
7.	Rak Buku	12 buah
8.	Meja Guru / TU	34 buah
9.	Kursi Guru / TU	38 buah
10.	Meja Siswa	436 buah
11.	Kursi Siswa	798 buah

#### Ruang menurut Jenis, Kondisi dan Luasnya

Dibawah ini merupakan prasarana yang dimiliki oleh SMAN 1 Sukagumiwang. Prasarana ini berbentuk bangunan. Bangunan yang digunakan

untuk proses belajar mengajar, perkantoran, organisasi, dan untuk kebersihan. Adapun jumlah ruangan-ruangan yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 4.34: Bangun Ruangan SMAN 1 Sukagumiwang

No.	Jenis Ruang	Jumlah	Kondisi	Luas (m <sup>2</sup> )	Keterangan
1.	Ruang Kelas	21	Baik	9 x 7	
2.	Laboratorium (Biologi)	1	Baik	12 x 9	
3.	Laboratorium Komputer	1	Baik	9 x 6	
4.	Ruang Perpustakaan	1	Baik	12 x 9	
5.	Ruang UKS	1	Baik	9 x 4	
6.	Koperasi	1	Baik	9 x 4	
7.	Ruang BP/BK	1	Baik	9 x 5	
8.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik	6 x 3	
9.	Ruang Guru	1	Baik	10 x 8	
10.	Ruang TU	1	Baik	9 x 5	
11.	Ruang OSIS	1	Baik	6 x 3	
12.	Kamar Mandi / WC Guru dan TU	4	Baik	2 x 2	
13.	Kamar mandi / WC Siswa	9	Baik	6 x 2	
14.	Gudang	3	Baik	9 x 3	
15.	Mushalla	1	Baik	12 x 8	
16.	Ruang Keamanan (Satpam)	1	Baik		

#### 4.4 Profil Sekolah SMA Negeri 1 Jatibarang

##### 4.4.1 Sejarah Singkat

SMA Negeri 1 Jatibarang merupakan SMA Negeri di Kabupaten Indramayu, yang beridiri pada tanggal 23 Pebruari 2003. Pada awal berdiri pada tahun pelajaran 2003/2004, menempati bagian belakang SMP Negeri Jatibarang, Jalan Letnan Joni 131 Jatibarang dengan Jumlah Guru Tetap sebanyak 4 orang,

Guru Bantu 12 orang dan dibantu 4 orang Staf Tata Usaha serta jumlah siswa sebanyak 240 orang dalam 6 rombongan belajar. Setahun kemudian, yaitu pada semester 2 tahun pelajaran 2004/2005 kami menempati gedung baru dengan luas tanah 2,7 ha yang bertempat di Jalan Ampera 100 Telepon (0234) 7008905 Jatibarang-Indramayu 45273. Tiga tahun kemudian, yaitu pada tahun 2006 (tahun pelajaran 2005/2006) meluluskan angkatan pertamanya sebanyak 208 siswa dan pada tahun 2007 (tahun pelajaran 2006/2007) meluluskan 192 siswa. Berdirinya sekolah ini juga berkat gagasan seorang pemimpin yang benar-benar bijaksana, yaitu Bapak Yance, selaku Bupati Indramayu. Sekolah ini dipersiapkan sebagai SMA Unggulan dan SMA Percontohan yang ada di Kabupaten Indramayu.

#### 4.4.2 Identitas Sekolah

Identitas yang merupakan ciri khas sekolah yang membedakan dengan sekolah lain. Baik nomor statistik sekolah, maupun yang hal yang unik lainnya. Identitas yang menjadikan ciri khas sekolah tersebut antara lain.

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| a. Nama Sekolah           | : SMA NEGERI 1 JATIBARANG                                    |
| b. Status Sekolah         | : Negeri   |
| c. NSS                    | : 301021807038   |
| d. NPSN                   | : 20215979   |
| SK. Pendirian             | : Keputusan Bupati Kab. Indramayu                            |
| Nomo                      | : 421.5/Kep./347 – P&K / 2003                                |
| f. Status Akreditasi      | : A ( Amat Baik )  |
| g. Tanggal Berlaku Piagam | : 02.00/100/BAS/2006, 20-10-2006                             |
| h. Akreditasi             | : A ( Amat Baik ), berlaku s.d 2010/2011                     |
| i. Alamat Sekolah         | : Jl. Ampera No. 100 Bulak Jatibarang<br>Telp (0234) 7008905 |
| j. Kurikulum              | : KTSP   |

Di antara sekolah di Guligas 2 Sliyeg SMAN 1 Jatibarang adalah sekolah yang masih muda, yakni berdiri tahun 2003. Sekolah ini terlihat lebih megah dan luas dibanding dengan sekolah lain di guligas 2 tersebut karena sekolah ini sedianya dijadikan sekolah unggulan. Akan tetapi sekolah unggulannya tidak berlanjut.

#### 4.4.3 Visi, Misi, Strategi dan Tujuan Sekolah

Visi dan misi yang dimiliki oleh SMAN 1 Jatibarang yang dirumuskan oleh warga sekolah. Visi misi ini berkaitan pula untuk peningkatan supervisi akademik dan kinerja guru. Hal ini karena merupakan suatu wawasan sekolah untuk dicapai bersama. Adapun visi misinya adalah sebagai berikut.

##### a. Visi

Menjadikan SMA Negeri 1 Jatibarang sebagai sekolah unggul dan favorit serta menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan kualitas kemandirian berbudaya moral, profesi dan kreatif terpuji, yang dapat melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan mampu hidup mandiri.

##### b. Misi

Adapun misi untuk mencapai visi tersebut akan dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah, yaitu dengan mendidik dan melatih siswa dalam kegiatan belajar mengajar hingga memiliki :

- 1) Nilai-nilai hidup yang mulia ;
- 2) Kesempataan jasmani yang kuat ;
- 3) Ilmu pengetahuan yang luas;
- 4) Kecakapan hidup yang memadai;
- 5) Kreativitas yang terpuji;
- 6) Kemampuan teknologi dan seni tepat guna;
- 7) Kemampuan bersosialisasi yang handal;
- 8) Kemampuan mensinergikan nilai-nilai hidup, kecakapan hidup, kemampuan dan ilmu pengetahuan teknologi dan seni ;

##### c. Strategi

Siasat atau teknik untuk mencapai visi tersebut di atas bisa dilakukan oleh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja sekolah berkat supervisi yang



dilakukan oleh warga sekolah di bawah pimpinan kepala sekolah. Adapun strategi untuk mencapai visi tersebut adalah seperti berikut.

#### 1. Nilai – nilai hidup mulia

Nilai-nilai hidup mulia ini akan dilaksanakan dengan berbagai cara, diantaranya adalah dengan berikut

- a) Membaca Al-Qur'an selama 15 menit tiap hari sebelum KBM ;
- b) Melaksanakan Shalat dhuhur bersama ;
- c) Melaksanakan Dzikir bersama tiap hari setelah usai KBM ;
- d) Melaksanakan shalat Jum'at bersama ;
- e) Melaksanakan kegiatan Peringatan Hari-hari Besar Islam dan hari besar Nasional ;

#### 2. Kesemaptaan

Selain dengan nilai-nilai hidup mulia seperti tersebut di atas juga melaksanakan dengan kesemaptaan , yaitu dengan cara :

- a) Membentuk klub olah raga prestasi berkualitas ;
- b) Melaksanakan Olah Raga bersama tiap hari Sabtu ;
- c) Penjasorkes pada kurikulum .

#### 3. Ilmu Pengetahuan yang Luas.

- a) Menyelenggarakan KBM yang berkualitas ;
- b) Menciptakan budaya gemar membaca di perpustakaan ;
- c) Memanfaatkan Internet sebagai sumber informasi ;
- d) Menerbitkan Buletin secara berkala minimal 6 bulan sekali ;
- e) Mengoptimalkan keberadaan masjid ;

#### 4. Kecakapan Hidup yang Memadai.

- a) Menumbuhkembangkan Organisasi Kesiswaan ;
- b) Membina Prestasi ;
- c) Menggali kecakapan hidup ;
- d)

5. Kreativitas.
  - a) Mengadakan kegiatan pekan kreativitas siswa ;
  - b) Membentuk kelompok Karya Ilmiah Remaja ;
  - c) Membuat Buletin secara berkala ;
  - d) Mengadakan kegiatan perlombaan di bidang olah raga, seni dan ilmu pengetahuan ;
6. Kemampuan Teknologi dan Seni Tepat Guna.
  - a) Memanfaatkan Internet sebagai sumber informasi ;
  - b) Membekali ketrampilan Komputer ;
  - c) Mengembangkan seni dan budaya daerah ;
7. Kemampuan bersosialisasi yang handal.
  - a) Menggalang tali persaudaraan antara civitas academica dgn alumnus;
  - b) Mengadakan kegiatan Praktek Lapangan ;
  - c) Mengadakan kegiatan Bakti Sosial ;
  - d) Melaksanakan kegiatan Penghijaun di lingkungan sekitar ;
8. Kemampuan mensinergikan nilai – nilai hidup, kecakapan hidup, Iptek ,imtak dan seni budaya
  - a) Mengadakan kegiatan Out Bond ;
  - b) Mengadakan kegiatan Kemah Bakti dan kemah gabungan ;
  - c) Mengirimkan tenaga sukarela pada daerah yang terkena musibah;
  - d) Tujuan Sekolah
9. Menjadikan SMAN 1 Jatibarang sebagai sekolah unggulan dalam bidang
  - a) Kualitas prestasi (*Prestitation Quality*) ;
  - b) Kualitas kemandirian (*Independence Quality*) ;
  - c) Kualitas moral (*Moral Quality*) ;
10. Menjadikan SMAN 1 Jatibarang sebagai sekolah favorit dalam bidang
  - a) Pelayanan internal yang prima (*Internal Prime Service*) ;
  - b) Pelayanan eksternal yang prima (*Eksternal Prime Service*) ;
  - c) Lingkungan sekolah artistik (*Artistic School*) ;

#### d. Tujuan Jangka Pendek (1 Tahun)

Pembenahan Administrasi dan manajemen pendidikan di SMA Negeri 1 Jatibarang difokuskan dalam jangka pendek yang satu tahun. Adapun tujuan yang akan dicapai sebagai berikut.;

- 1) Peningkatan kualitas administrasi manajemen kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana yang mendetail dan menyeluruh serta berkelanjutan ;
- 2) Peningkatan kualitas pelaksanaan PBM ;
- 3) Meningkatkan jumlah lulusan yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi minimal 60% dengan kenaikan rata-rata per tahun 2,5%;
- 4) Berprestasi di tingkat kabupaten dan wilayah III di bidang MIPA, TIK, Olah raga, Kesenian, Keagamaan, Kebahasaan dan KIR

#### e. Tujuan Jangka Menengah (4 Tahun)

Tujuan jangka menengah yang akan ditarget selama 4 tahun sama juga dengan kurun waktu masa jabatan satu kali periode selama empat tahun. Adapun tujuan yang akan ditempuh adalah seperti berikut.

- 1) Mempertahankan kelulusan 100%
- 2) Peningkatan rata-rata Nilai Ujian Nasional 0,50
- 3) Jumlah lulusan yang melanjutkan ke perguruan tinggi 75%
- 4) Berprestasi di tingkat kabupaten dan wilayah III di bidang MIPA, TIK, Olah raga, Kesenian, Keagamaan, Kebahasaan dan KIR

#### 4.4.4 Ketenagaan

Ketenagaan adalah kepegawaian yang ada dalam lingkungan SMAN 1 Jatibarang. Kepegawaian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan atau tenaga administrasi. Ketenagaan yang ada pada sekolah ini sebagai berikut.

##### a. Personel Ketenagaan

ketenagaan yang pertama dalam struktural di SMAN 1 Jatibarang adalah Pembantu Kepala Sekolah ( PKS ). PKS merupakan tangan kanan bagi kepala sekolah untuk menangani kependidikan di sekolah. PKS bidang kurikulum menngani kekurikuluman, PKS kesiswaan menangani perihal kesiswaan, PKS

Sapras menangani bidang sarana dan prasarana, PKS Humas menangani bidang hubungan masyarakat, dan kaur TU sebagai koordinator menangani bidang keadministrasian, struktur tersebut sebagai berikut.

1).Kepala Sekolah

Nama : Drs. H. SOMANA, M.Pd  
 NIP. : 19601012 198301 1 001  
 Pangkat / Gol. Ruang : Pembina / IV a

2) Kepala Tata Usaha ( TU )

Nama : ADE SUPRIYANTI, A.Md  
 NIP. : 19750331 200012 2 001  
 Pangkat /Gol. Ruang : Pengatur Tk. I / II d

3) Wakasek Kurikulum

Nama : Drs. IMAWAN BUDI RAHMANA  
 NIP. : 19591029 198403 1 008  
 Pangkat /Gol. Ruang : Pembina / IV a4) Wakasek Kiswaan

Nama : Drs. HARYANTO  
 NIP. : 19680607 199903 1 005  
 Pangkat /Gol. Ruang : Pembina / IV a

5).Wakasek Sarana dan Prasarana

Nama : Drs. TOBSIN  
 NIP. : 19650214 199103 1 003  
 Pangkat /Gol. Ruang : Pembina / IV a

6) Wakasek Humas

Nama : Dra. Hj. TUTY KURNIATY, M.Pd  
 NIP. : 19550320 197903 2 003  
 Pangkat /Gol. Ruang : Pembina / IV a

Personil ketenagaan yang di paparkan di atas adalah personil inti di tingkat sekolah. Mereka adalah tangan kanan kepala sekolah. Segala sesuatu berkaitan dengan manajemen sekolah adalah urusan mereka, tinggal kepala sekolah sebagai koordinator.

b.Wali Kelas

Ketenagaan guru selain sebagai pendidik difungsikan pula sebagai tugas tambahan sebagai wali kelas, yaitu tugas untuk membimbing siswa dalam asuhannya sendiri pada satu kelas. Maju mundur organisasi dan pengembangan

belajar dalam satu kelas tersebut menjadi tanggung jawabnya. Daftar wali kelas dapat dilihat pada tabel 4.38 bawah ini.

Tabel 4.35 : Wali Kelas

No	NAMA / NIP.	PANGKAT / GOL. RUANG	KETERANGAN
1	RIZAL BUSTAMAL, SPd. 19630812 199001 1 004	Pembina , IV/ a	Kelas X - 1
2	KALSAN, SAg. 19710606 199802 1 001	Pembina, IV / a	Kelas X - 2
3	JAKIYATUL MISKIYA,SPd. 19780210 200604 2 003	Penata Muda III / a	Kelas X - 3
4	HOLISAH, S.Ag 19770510 200701 2 020	Penata Muda III / a	Kelas X - 4
5	SITI QORIAH , SPd.I 19770323 200801 2 007	Penata Muda III / a	Kelas X - 5
6	ARY WIDAYATI, SPd 19680509 200701 2 007	Penata Muda III / a	Kelas X - 6
7	SITI SOFIA, SPd. 19891023 197002 2 003	Penata TK I III / d	Kelas X - 7
8	NOVI KURNIA ASTUTI,ST. 1983 1107 2009 022001	Penata Muda III / a	Kelas X - 8
9	NINA HERLINA, S.Pd 19701129 200604 2 004	Penata Muda III / a	Kelas XI- IPA -1
10	MIRA YULIANTINI, SP 19781029 200801 2 006	Penata Muda III / a	Kelas XI- IPA -2
11	YANTI SUSILAWATI, SPd 19820603 200801 2 007	Penata Muda III / a	Kelas XI -IPA -3
12	KAMINAH, SPd. 19800113 200801 2 005	Penata Muda III / a	Kelas XI -IPS -1
13	Drs. SUFANA 19620510 200701 1 009	Penata Muda III / a	Kelas XI- IPS-2
14	SHINTA MEILANI, SPd 19910509 200801 2 005	Penata Muda III / a	Kelas XI- IPS-3
15	KUSBARIYAH, S.Pd 19680218 199101 2 001	Pembina , IV/ a	Kelas XII- IPA-1
16	DARMINIH, SPd. 19750425 200112 2 005	Penata III / c	Kelas XII- IPA-2
17	DHANI UMI LESTARI, SP. 19680719 200604 2 002	Penata Muda Tk. I III / b	Kelas XII- IPA-3
18	FITRI SULASTRI, SPd. 19800809 200501 2 013	Penata Muda III / a	Kelas XII- IPA-4
19	Dra. ENDANG UMI IMANAH 19661105 200501 2 004	Penata Muda TK I, III / b	Kelas XII- IPA-5
20	Dra. ETIN SRIYUNINGSIH 19670922 200701 2 017	Penata Muda III / a	Kelas XII- IPS-1
21	Rd. BAMBANG PALUPI T, S.Pd 19740301 200003 1 004	Penata TK I III / d	Kelas XII- IPS-2
22	CUCU SUMARNI, S.Pd 19800517 200801 2 011	Penata Muda III / a	Kelas XII- IPS-3

### c. Pembina Ekstrakurikuler

Selain guru diberi tugas tambahan sebagai wali kelas, ada juga guru diberi tugas tambahan sebagai pembina ekstrakurikuler, yaitu guru diberi kewenangan untuk membina siswanya dalam bidang ekstrakurikuler, yakni kegiatan belajar diluar jam pelajaran untuk menunjang kekgiatan kurikuler. Adapun guru-guru tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.36 : Pembina Ekstrakurikuler

No	NAMA / NIP.	PANGKAT / GOL. RUANG	TUGAS TAMBAHAN
1	APLANI, SAg 19750507 200701 1 003	Penata Muda III / a	PEMB. MAJLIS TALIM
2	WAWAN SAEFUL ANWAR, S.Pd	-	PEMBINA PASKIBRA
3	ABUD HALBA , SPd. 19800427 200501 1 008	Penata Muda Tk. I III / b	PEMBINA OLAHRAGA PRESTASI
4	NOWARDI 19740227 201001 1 001	Pengatur Muda / IIa	PEMBINA PRAMUKA
5	ATO SUDIARTO, S.Pd	-	PEMBINA PENCINTA ALAM
6	SAEFUDIN ZUHRI, S.Pd 1968615 200801 1 011	Penata Muda. III/a	PEMBINA PMR
7	ARIES SUTANTO, S.Sn	-	PEMBINA SENI
8	KUSBARIYAH, S.Pd 19680218 199101 2 001	Pembina , IV/a	PEMBINA PRESTASI AKADEMIK
9	NITA VONIKA, S.Pd	-	PEMBINA PRESTASI AKADEMIK

Pembina-pembina tersebut adalah tenaga pokok dalam kemajuan kinerja. Supervisor akan selalu mengawasi setiap kegiatan ekstrakurikuler yang pada kenyataannya didelegasikan kepada wakaseknya.

### d. Kepala Unit

Selain guru diberi tugas tambahan untuk membina siswa ada juga guru diberi tugas tambahan sebagai pengelola unit pelaksana kegiatan di sekolah. Pada unit-unit tertentu untuk memmbantu kelancaran kegiatan pendidikan di sekolah.

Berikut kepala unit pelaksana di SMAN 1 Jatibarang terlihat pada tabel 4.40 bawah ini.

Tabel 4.37 : Kepala Unit Pelaksana

No	NAMA / NIP.	PANGKAT / GOL. RUANG	TUGAS TAMBAHAN
1	IIP LAITIPAH, S.Pd 19820402 200604 2 023	PENATA MUDA TK.I, III/b	KEP. UNIT PERPUSTAKAAN
2	DARMINIH, SPd 19750425 200112 2 005	PENATA III / C	KEP. UNIT KOPERASI
3	EDI SAPUTRA, S.Pd 19820212 200501 1 010	PENATA, III/ c	KEP. UNIT LABORATORIUM IPA

Ada tiga Kepala Unit Peleksana kegiatan di SMAN 1 Jatibarang, yaitu Kepala Unit Perpustakaan, Unit Koperasi, Unit Laboratorium. Kepala Unit Perpustakaan guru diberi tugas tambahan untuk manajemen buku bacaan atau buku pelajaran dan sebagainya. Kepala Unit Koperasi, Guru diberi tugas tambahan untuk manajemen koperasi siswa di sekolah untuk melayani penjualan barang dagangan kebutuhan siswa, sedangkan Kepala Unit Laboratorium guru diberi tugas untuk manajemen laboratrium. Melayani kebutuhan guru yang praktik di laboratorium.

e. Kepala Sekolah dan Guru menurut status Kepegawaian dan Golongan

Ketenagaan di bawah ini kepala sekolah dan guru digolongkan berdasarkan status kepegawaian dan golongan pangkat. Berdasarkan status pegawai, guru sebagai PNS dan guru sebagai honorarium. Golongan guru berdasarkan pangkat meliputi golongan III dan golongan IV, sedangkan golongan II sudah tidak ada karena syarat sebagai guru kualifikasi minimal sarjana dan bila diangkat sebagai PNS pada golongan III. Berikut daftar guru dan kepegawaian berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 4.41 bawah ini.

Tabel 4.38 : Status Kepegawaian dan Golongan Kepala Sekolah serta Guru

Status Kepegawaian	Jabatan	Kepala Sekolah dan Guru Tetap								Guru Tidak Tetap		Jumlah		
		Gol. II		Gol. III		Gol. IV		Jumlah				GT + GTT		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	Jum
Tetap	Kepala Sekolah	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	Guru PNS	-	-	9	19	10	3	19	22	-	-	19	22	41
Tidak Tetap	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	6	6	12
Jumlah		-	-	9	19	1	3	20	22	6	6	26	28	54

#### 4.4.5 Kesiswaan

Data selanjutnya pada sekolah ini mengenai kesiswaan akan dipaparkan satu persatu dari rekapitulasi, jumlah rombel, jenis kelamin, kelulusan dan melanjutkan, kenaikan kelas, mutasi, penganut agama, dan data usia siswa. Uraian di bawah ini.

##### a. Rekapitulasi Siswa

Rekapitulasi deskripsi jumlah siswa secara keseluruhan pada SMAN 1 Jatibarang. Dimulai dari kelas X, XII, dan XII pada program studi yang ada di sekolah. Program studi yang tersedia di sekolah tersebut ada dua, yaitu program studi IPA dan program studi IPS. Adapun di kelas X masih bersifat umum.

Tabel 4.39 : Rekapitulasi Siswa SMAN 1 Jatibarang

Nama Sekolah	JUMLAH SISWA / PROGRAM															Jml
	Kls X			Kls XI IPS			Kls XI IPA			Kls XII IPS			Kls XII IPA			
	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	
SMAN 1 Jtb.	91	150	241	38	44	82	34	65	99	35	73	108	51	105	156	686

Universitas Indonesia



Rekap tabel 4.45 tersebut di atas jumlah siswa terbanyak terdapat di kelas kelas XII program studi IPA, sedangkan yang terbanyak berikutnya terdapat di kelas X. Yang paling sedikit jumlahnya terdapat pada program IPS

#### b.Keadaan Siswa dan Jumlah Rombel

Data siswa dikelompokkan berdasarkan pada jumlah rombongan belajar (rombel) siswa pada dekade lima tahun terakhir baik kelas X, XI, dan XII. Dapat dilihat perkembangan jumlah rombel dari tahun ketahun. Selanjutnta data tersebut seperti terlihat dalam tabel 4.46 bawah ini.

Tabel 4.40 : Keadaan Siswa dan Rombel

Keadaan Siswa	Tahun Pelajaran	Kelas X( orang )	Kelas XI( orang )	Kelas XII( orang )	Jumlah( orang )
Jumlah Siswa	2006/2007	239	223	192	654
	2007/2008	300	224	214	738
	2008/2009	279	265	215	789
	2009/2010	214	266	257	737
	2010/2011	241	181	264	686
Jumlah Rombel	2006/2007	6	6	6	18
	2007/2008	6	6	8	20
	2008/2009	8	8	6	22
	2009/2010	8	8	7	23
	2010/2011	8	6	8	22

Jumlah siswa dan jumlah rombel tiap tahun bervariasi jumlahnya. Awal-awal jumlahnya sedikit pertengahan meningkat. Bahkan, diakhir malah berkurang jumlahnya. Ini bergantung peminat siswa dan juga dorongan orang tua.

#### c.Keadaan Siswa

Keadaan siswa dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin meliputi kelas X, kelas XI baik program IPA dan IPS, kelas XII baik program IPA maupun

program IPS. Pengelompokan siswa berdasarkan jenis kelamin yang jumlahnya dapat dilihat pada tabel 4.47 bawah ini.

Tabel 4.41 : Jumlah Siswa Berdasarkan Jenis Kelamin

KELAS	JUMLAH		JUMLAH
	PEREMPUAN	LAKI - LAKI	
X	150	91	241
XI IPA	65	34	99
XI IPS	44	38	82
XII IPA	105	51	156
XII IPS	73	35	108
JUMLAH	437	249	686

Pada Tabel 4.47 di atas setiap jenjang kelas siswi mendominasi jumlahnya. Hampir setiap tingkat jumlah siswi dengan siswa jumlahnya selisih setengahnya. Ini terjadi hampir setiap sekolah di Guligas 2 Sliyeg.

#### d.Data Kelulusan dan Data Siswa yang Melanjutkan

Data siswa pada SMAN 1 Jatibarang yang mengikuti UN dan yang lulus serta yang melanjutkan ke perguruan tinggi dekade lima tahun terakhir bisa dilihat pada tabel 4.48 seperti berikut.

Tabel 4.42 : Peserta UN, yang Lulus dan yang Melanjutkan

Tahun Pelajaran	Jml Peserta Ujian	Jumlah yang Lulus	Jumlah yang Melanjutkan
2005 / 2006	208	208	46
2006 / 2007	192	192	68
2007 / 2008	211	211	74
2008 / 2009	210	210	114
2009 / 2010	216	210	99
2010/2011	256	256	

e. Keadaan Siswa Tidak Naik Kelas, Pindah Keluar dan Mutasi Masuk

Jumlah siswa yang naik kelas, tidak naik kelas, dan mutasi di uraikan pada tabel 4.49 bawah ini dalam dekade delapan tahun. Hampir tiap tahun sekolah ini siswanya ada yang tidak naik.

Tabel 4.43 : Siswa Naik, tidak Naik Kelas dan Mutasi

Tahun Pelajaran	Kelas	Jumlah	Tidak Naik	Pindah Keluar	Pindah Masuk
2003 / 2004	X	240	1	17	-
	XI	-	-	-	6
	XII	-	-	-	-
2004 / 2005	X	221	-	13	2
	XI	228	-	21	2
	XII	-	-	-	3
2005 / 2006	X	246	-	19	4
	XI	210	-	14	5
	XII	212	1	3	-
2006 / 2007	X	240	-	16	1
	XI	231	1	9	3
	XII	201	-	10	1
2007 / 2008	X	280	4	4	7
	XI	225	3	12	-
	XII	224	1	13	-
2008 / 2009	X	280	2	13	4
	XI	265	1	7	-
	XII	210	-	4	-
2009 / 2010	X	214	4	31	2
	XI	266	1	5	7
	XII	257	-	2	-
2010 / 2011	X	241	-	10	1
	XI	181	-	2	2
	XII	264	-	5	1

Adapun perbandingan antara mutasi masuk dengan mutasi keluar jumlahnya lebih banyak mutasi keluar. Hal ini tidak seimbang. Bisa juga mengakibatkan jumlah siswa di sekolah tersebut akan berkurang.

f. Data siswa menurut tingkat dan agama

Data siswa penganut kepercayaan atau agama di SMAN 1 Jatibarang meliputi lima agama, namun yang dianut hanya dua agama, Islam dan Protestan. Lengkapnya bisa dilihat pada tabel 4.50 bawah ini.

Tabel 4.44 : Agama Siswa SMAN 1 Jatibarang

Tingkat (cls)	Islam	Protestan	Khatolik	Hindu	Budha	Jumlah
X	239	2				241
XI	179	2				181
XII	261	3				264
Jumlah	679	7				686

Mayoritas penganut agama di SMAN 1 Jatibarang adalah beragama Islam. Disusul kemudian beragama protestan. Katolik dan dua agama yang lain tidak ada yang berminat di sekolah ini.

#### g.Data Siswa Menurut Usia

Data berikut berkaitan dengan usia siswa. Siswa dikelompokkan dalam usia SMA paling muda dari 15 tahun sampai 19 tahun. Penyebaran usia ini pada kelas X, XI, dan XII seperti terlihat dalam tabel 4.51 bawah ini.

Tabel 4.45: Kelompok Usia SMAN 1 Jatibarang

Usia	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah		
	L	P	L	P	L	P	L	P	Juml.
≥ 15 th	55	121	1	1			56	122	178
16 th	22	24	51	97	5	4	78	125	203
17 th	14	5	17	11	67	120	98	136	234
18 th			3		11	51	14	51	65
19 th					2	3	2	3	5
20 th									
Jumlah	91	150	72	109	85	178	248	437	685

Pada tabel 4.51 tersebut usia rata-rata pada siswa perempuan setiap jenjang tingkat kelas banyak mendominasi, sedangkan siswa laki-laki kalah jumlah dengan perempuan. Hal ini perlu perlakuan yang agak berbeda dalam kekuatan fisik siswa.

#### 4.4.6 Data Sarana – Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki SMAN 1 Jatibarang meliputi tanah dan bangunan. Tanah banyak digunakan untuk kegiatan-kegiatan sekolah sebagai tempat upacara, olah raga, dan untuk pertamanan sekolah. Bangunan yang terdiri atas bangunan ruang juga banyak digunakan untuk kegiatan pembelajaran, perkantoran, usaha koperasi, dan tata usaha. Selengkapnya bisa dilihat pada rincian di bawah ini.

##### 1) Lahan Sekolah

Luas Tanah	:	Ukuran Area (24.377) m <sup>2</sup>
Area Rekreasi/Olah Raga	:	Ukuran Area (54 x 54) m <sup>2</sup>
Area Upacara Bendera	:	Ukuran Area (32 x 32) m <sup>2</sup>

##### 2) Ruang Administrasi Sekolah

Ruang Kepala Sekolah	:	Ukuran Area ( 8 x 3 ) m <sup>2</sup>
Ruang Guru	:	Ukuran Area (18 x 15) m <sup>2</sup>
Ruang Penggandaan	:	Ukuran Area ( 5 x 4 ) m <sup>2</sup>
Ruang Tata Usaha	:	Ukuran Area (11 x 9) m <sup>2</sup>

##### 3) Ruang Penunjang

Ruang UKS	:	Ukuran Area (8 x 9) m <sup>2</sup>
Ruang OSIS	:	Ukuran Area (5 x 4) m <sup>2</sup>
Ruang Pramuka	:	Ukuran Area (5 x 4) m <sup>2</sup>
Ruang PMR	:	Ukuran Area (5 x 4) m <sup>2</sup>
Ruang Aula Sekolah	:	Ukuran Area (9 x 16) m <sup>2</sup>
Ruang Kamar Mandi/WC	:	Ukuran Area (3 x 5) m <sup>2</sup>
Taman/Kebun Sekolah	:	Ukuran Area (30 x 40) m <sup>2</sup>

Ruang ruang tersebut di atas kondisinya masih baik karena usia sekolahnya pun masih relatif muda. Ruang tersebut di atas sering digunakan untuk kegiatan-kegiatan sekolah termasuk pelaksanaan supervisi akademik terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 1 Jatibarang dalam rangka upaya peningkatan kinerja sekolah.

## BAB V

### ANALISIS PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KINERJA GURU

Ada beberapa hal yang dianalisis dan dibahas dalam penelitian ini sesuai dengan rencana analisa data pada metode penelitian yang sudah diungkapkan pada Bab ke-3 di antaranya: analisa validitas dan reliabilitas instrumen, deskripsi responden penelitian, dan uji regresi sederhana. Namun sebelum membahas hal tersebut alangkah lebih baik kita mengenal lebih dahulu profil responden yang dijadikan dalam penelitian ini.

#### 5.1 Profil Responden

Responden yang dijadikan dalam subjek penelitian pada Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu adalah guru SMA Negeri yang berdasas di wilayah guligas tersebut. Akan dibahas mulai dari responden yang berdasarkan status pegawai, jenis kelamin, jenjang pendidikan, penggolongan pangkat, dan pengalaman mengajar.

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Status Pegawai

Berdasarkan status kepegawaian pada pendidikan SMA Negeri di Guligas tersebut ada dua status yaitu guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan Guru berstatus honorer seperti diungkap pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.1 : Kondisi Guru Berdasarkan Status Pegawai

SEKOLAH	STATUS	FREKUENSI	PROSENTAE (%)
SMAN 1 Sliyeg	Guru PNS	38	71,70
	Guru Honorer	15	28,30
	Total	53	100
SMAN 1 Tukdana	Guru PNS	39	81,25
	Guru Honorer	9	18,75
	Total	48	100
SMAN 1 Sukagumiwang	Guru PNS	36	85,71
	Guru Honorer	6	14,29
	Total	42	100
SMAN 1 Jatibarang	Guru PNS	43	78,18
	Guru Honorer	12	21,82
	Total	55	100
GULIGAS 2 SLIYEG	Guru PNS	156	78,79
	Guru Honorer	42	21,21
	Total	198	100

Berdasarkan tabel di atas guru honorer juga berperan pada SMA Negeri di Guligas tersebut hampir 1 berbanding 3 tepatnya 21,21 % guru honorer berkecimpung pada SMA Negeri tersebut dan Guru Tetap (GT) atau yang sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencapai 78,79 %. Guru Tetap yang paling banyak di anggota Guligas tersebut adalah di SMAN 1 Sukagumiwang sebanyak 85,71 %, sedangkan Guru tetap yang paling sedikit di antara guligas tersebut adalah terjadi di sekolah yang paling senior pada Guligas tersebut yaitu SMAN 1 Sliyeg yang berdiri sejak 10 Oktober 1982. Malah di SMAN tersebut terjadi Guru Honorer yang paling banyak, di antara SMAN sesama Guligas tersebut yang tertera 28,30 %.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh jenis kelamin yang paling banyak pada Guligas 2 Sliyeg tersebut adalah Bapak Guru sebesar 51,52 %. Namun, tidak begitu jauh beda jumlahnya dengan Ibu Guru, yakni sebesar 48,48 % seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.2 : Kondisi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

SEKOLAH	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PROSENTASE (%)
SMAN 1 Sliyeg	Laki-laki	22	41,51
	Perempuan	31	58,49
	Total	53	100
SMAN 1 Tukdana	Laki-laki	36	75
	Permpuan	12	25
	Total	48	100
SMAN 1 Sukagumiwang	Laki-laki	17	40,48
	Perempuan	25	59,52
	Total	42	100
SMAN 1 Jatibarang	Laki-laki	27	49,09
	Perempuan	28	50,91
	Total	55	100
GULIGAS 2 SLIYEG	Laki-laki	102	51,52
	Perempuan	96	48,48
	Total	198	100

Akan tetapi, berdasarkan tabel tersebut di atas di antara sekolah anggota guligas malah jumlah Bu Guru paling banyak. Sekolah-sekolah tersebut adalah SMAN 1 Sliyeg Bapak Guru 41,51 % kalah dengan jumlah Bu Guru sebesar 58,49 %; SMAN 1 Sukagumiwang Bapak Guru kalah jumlahnya 40,48 %, sedangkan Bu Gurunya 59,52 %. Sekolah lain yang kalah jumlah Bapak Gurunya adalah SMAN 1 Jatibarang yang usia sekolahnya paling junior di antara sesama

anggota guligas tersebut berdiri sejak 28 februari 1983. Jumlah Bapak Gurunya sebesar 49,09 % lebih sedikit dari jumlah ibu Gurunya sebesar 50,91 %

Jumlah guru laki-laki dengan guru perempuan yang hampir sama pada Guligas tersebut, hal ini menandakan wanita pun diberi kesempatan untuk berusaha untuk mencari nafkah dan diberi kesempatan untuk mengabdikan pada dunia pendidikan khususnya pada jenjang pendidikan tersebut.

### 5.1.3 Responden Guru Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

Profil ini menentukan kualitas kompetensi gurunya. Semakin tinggi pendidikan yang dialami, maka semakin berkualitas gurunya. Tidak seperti model kerucut jumlah guru pada jenjang pendidikan pada Guligas 2 Sliyeg. Artinya semakin tinggi jenjang pendidikan semakin kecil jumlah gurunya yang bersertifikat (ijazah). Sebagai bukti yang berijazah D3 malah jumlahnya paling sedikit. Hal ini karena kualifikasi guru yang paling rendah ijazahnya adalah S1 (Strata 1/sarjana). Lebih jelasnya terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.3 : Jenjang Pendidikan Guru

SEKOLAH	PENDIDIKN TERAKHIR	FREKUENSI	PROSENTASE (%)
SMAN 1 Sliyeg	S 3	-	-
	S2	3	5,66
	S1	49	92,45
	D 3 ( lainnya )	1	1,89
SMAN 1 Tukdana	S 3	-	-
	S2	5	10,42
	S1	42	87,50
	D 3 ( lainnya )	1	2,08
SMAN 1 Sukagumiwang	S 3	-	-
	S2	-	-
	S1	42	100
	D 3 ( lainnya )	-	-
SMAN 1 Jatibarang	S 3	-	-
	S2	2	3,64
	S1	53	96,36
	D 3 ( lainnya )	-	-
GULIGAS 2 SLIYEG	S 3	-	-
	S2	10	5,05
	S1	186	93,94
	D 3 ( lainnya )	2	1,01
	Total	198	100

Pada Guligas 2 Sliyeg guru belum ada yang berpendidikan S3, paling tinggi pendidikan yang dimiliki baru S2. Ini pun jumlahnya sedikit baru 5,05 % yang paling banyak adalah S1 sebesar 93,94 % dan ada pendidikan yang belum



tuntas yaitu masih ada Guru yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 1,01%.

Guru yang paling banyak berpendidikan S2 terdapat pada SMAN 1 Tukdana yang berdiri sejak 1992 sebanyak 5 guru atau sebesar 10,42% dari jumlah seluruh gurunya pada sekolah tersebut 48 guru. Sebaliknya, guru yang belum ada berpendidikan S2 adalah SMAN 1 Sukagumiwang seluruh gurunya berpendidikan S1 sebanyak 42 Orang berarti 100% S1 termasuk Kepala Sekolah.

#### 5.1.4 Responden berdasarkan Golongan Pegawaiinya

Pada Guligas 2 Sliyeg golongan pangkat kepegawaiannya menentukan kesenioran pangkat atau mengajarnya. Semakin tinggi golongannya, maka semakin senior pangkatnya. Golongan IV paling senior di banding dengan golongan III. Selengkapnya bisa diketahui dari tabel di bawah ini.

Tabel 5.4 : Golongan Guru Berdasarkan Pangkat

SEKOLAH	GOLONGAN PANGKAT	FREKUENSI	PROSENTASE (%)
SMAN 1 Sliyeg	IV	17	32,08
	III	36	67,92
	II	-	-
SMAN 1 Tukdana	IV	18	37,50
	III	30	62,50
	II	-	-
SMAN 1 Sukagumiwang	IV	16	38,10
	III	26	61,90
	II	-	-
SMAN 1 Jatibarang	IV	14	25,45
	III	41	74,55
	II	-	-
GULIGAS 2 SLIYEG	IV	65	32,83
	III	133	67,17
	II	-	-
	Total	198	100

Pada Guligas 2 Sliyeg guru yang bergolongan IV sudah banyak 65 guru atau 32,83% hampir separuh dari jumlah guru yang bergolongan III sebanyak 133 atau 67,17% dari jumlah 198 guru. Jumlah guru yang bergolongan IV yang paling banyak pada sekolah anggota guligas tersebut adalah SMAN 1 Tukdana sebanyak 18 guru atau 37,50% di sekolahnya. Sebaliknya jumlah guru yang bergolongan IV yang paling sedikit terdapat di SMAN 1 Jatibarang sebesar 14 guru atau sekitar 25,45% dari jumlah 55 guru pada sekolahnya. SMAN 1 Tukdana berarti paling banyak guru seniornya walaupun berdirinya setelah SMAN 1 Sliyeg. Sebaliknya,

SMAN 1 Jatibarang malah paling banyak guru yang masih bergolongan III dari sesama anggota guligas.

Guru honorer sebetulnya masih belum masuk penggolongan pegawai karena status pegawainya tidak tetap. Akan tetapi karena guru honorer pun berpendidikan Sarjana, maka dimasukkan ke dalam golongan III sebab bila diangkat juga sebagai pegawai negeri yang berjenjang pendidikan S1 pasti termasuk golongan III.

#### 5.1.5 Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Guru dalam pengalaman mengajar dikelompokkan dalam kurun 5 tahun. Lama mengajar guru ada yang kurang dari 5 tahun pada guligas tersebut. Ada yang lebih dari 5 tahun. Ada pula yang lebih dari 10 tahun dan seterusnya. Lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 5.5 di bawah ini.

Tabel 5.5 : Pengalaman Mengajar Guru

SEKOLAH	LAMA MENGAJAR	FREKUENSI	PROSENTASE (%)
SMAN 1 Sliyeg	≤ 5 Tahun	2	3,77
	6 – 10 Tahun	29	54,72
	11 – 15 Tahun	6	11,32
	16 – 20 Tahun	4	7,55
	> 20 Tahun	12	22,64
	Total	53	100
SMAN 1 Tukdana	≤ 5 Tahun	22	45,83
	6 – 10 Tahun	8	16,67
	11 – 15 Tahun	3	6,25
	16 – 20 Tahun	6	12,50
	> 20 Tahun	9	18,75
	Total	48	100
SMAN 1 Sukagumiwang	≤ 5 Tahun	9	21,43
	6 – 10 Tahun	15	35,71
	11 – 15 Tahun	4	9,52
	16 – 20 Tahun	9	21,43
	> 20 Tahun	5	11,91
	Total	42	100
SMAN 1 Jatibarang	≤ 5 Tahun	11	20
	6 – 10 Tahun	25	45,45
	11 – 15 Tahun	8	14,55
	16 – 20 Tahun	5	9,09
	> 20 Tahun	6	10,91
	Total	55	100

Pengalaman mengajar guru pada Guligas 2 Sliyeg yang paling banyak berkisar dari 6 – 10 tahun sebanyak 38,89%. Guru yang mengajar lebih dari 20 tahun sebanyak 16,16% jumlahnya lebih sedikit dibanding dengan guru yang mengajar kurang dari 5 tahun sebanyak 22,22%. Hal ini berarti guru yang muda lebih banyak jumlahnya dari pada jumlah guru yang sepuh. Diasumsikan guru yang muda lebih enerjik dan lebih banyak kreasi dan inovasi. Akan tetapi guru yang sepuh pun tidak kalah tekunnya.

Di antara sekolah-sekolah anggota guligas guru yang pengalaman mengajarnya kurang dari 5 tahun yang paling banyak terdapat di SMAN 1 Tukdana sebanyak 22 guru atau sebesar 45,83% di sekolahnya atau 11, 11% di guligas. Sedangkan guru yang paling sedikit pengalaman mengajar yang kurang dari 5 tahun adalah terdapat di SMAN 1 Sliyeg sejumlah 2 guru atau sebesar 1,01% dari jumlah guru yang berada di guligas.

Adapun jumlah guru sepuh yang mengajar lebih dari 20 tahun paling banyak terdapat di SMAN 1 Sliyeg juga sebanyak 12 guru atau sebesar 6,06% dari jumlah guru 198 di guligas, maklum SMAN 1 Sliyeg adalah sekolah yang senior di guligas tersebut. Jumlah guru sepuh yang paling sedikit terdapat di SMAN 1 Sukagumiwang sebanyak 5 guru atau sebesar 2,53% pada guligas tersebut.

## **5.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Dalam penelitian ini, mengupayakan validitas dan reliabilitas instrumen dijaga. Oleh karena itu, sebelum menggali data di sekolah seperti layaknya penelitian atau pada umumnya instrumen diujicobakan terlebih dahulu pada responden yang relevan, konsisten dengan instrumen yang otentik / sebenarnya menggali data di sekolah. dengan tujuan data yang didapat benar-benar data yang refresentatif / akurat.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen diujicobakan pada responden di SMA Negeri 1 Jatibarang dengan jumlah responden 30 guru. Objek / Lokasi uji coba ini dipilih karena SMAN tersebut usia berdirinya yang paling muda dibanding dengan sekolah lain di guligas tersebut dengan asumsi sekolah termuda gurunya lebih kreatif dan kinerja relatif lebih tinggi. Di samping itu sekolah

tersebut lebih bermasalah statusnya dari sekolah lain karena status sekolah unggulannya dicabut oleh pemda tersebut dengan inisiatif seperti apakah hasil ujicoba tersebut.

### 5.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

#### a. Instrumen Kinerja Guru

Uji validitas instrumen diawali dengan uji validitas instrumen kinerja terlebih dahulu karena variabel kinerja guru menjadi sorotan penelitian atau variabel terikat yang menjadi fokus penelitian. Ada 30 responden untuk menentukan 50 item pernyataan. Dari 50 item, terbagi dalam 3 kategori/ dimensi, yaitu *perencanaan*, *pelaksanaan*, dan *evaluasi* pembelajaran. Dimensi perencanaan terdiri atas 18 item pernyataan. Dimensi pelaksanaan terdiri atas 17 item, dan dimensi evaluasi terdiri atas 15 item.

Rata-rata yang didapat dari statistik deskripsi kinerja guru pada SMA negeri 1 Jatibarang 3 bila ditranskrip nilai tersebut adalah dalam kriteria *tinggi*. dan standart deviasinya sebesar 0,496 dari 30 responden dan 50 item yang diolah. Adapun responden memilih jawaban item pernyataan rata-rata 3 dari skala 4. Rata-rata 3 bila ditranskrip dalam pernyataan adalah *tinggi*. Hal ini secara deskripsi dari statistik, bahwa kinerja guru tersebut *tinggi*.

#### 1) Dimensi Perencanaan

Dalam dimensi *perencanaan* pada instrumen kinerja guru yang memiliki 18 item pernyataan yang berkaitan dengan perencanaan program diantaranya *tujuan pembelajaran, bahan ajar, media pelajaran, sumber pelajaran dan evaluasi hasil belajar*. semua item tersebut menunjukkan korelasi secara valid 100% berdasarkan metode *Pearson* dalam SPSS dengan ditandai dengan bintang dua ( \*\* ) yang berarti kevalidan instrumen secara signifikan pada korelasi level 0,01 atau 1%.

Berdasarkan *Kaplan* dalam Modul Tim STMD P3M<sup>120</sup> suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika

---

<sup>120</sup> Tim STMD P3M, *Statistik Terapan dan Manajemen Data (STMD) Pusat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat (P3M) Universitas Indonesia*, ( Jakarta, 2011) hal. 68.

nilai koefisien validitasnya (koefisien korelasi) lebih dari atau sama dengan 0,3. Dari output SPSS, dapat dilakukan dengan memperhatikan bagian *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 yang kriteria pengujiannya seperti berikut:

- Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti *item valid*.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti *tidak item valid*.

Dimana  $df = n - 2$ , dalam hal ini  $n = 30$  responden, maka  $df = 30 - 2 = 28$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan didapat nilai  $r \text{ tabel}$  0,374, sedangkan *Corrected Item-Total Correlation*-nya sebagai berikut.

Tabel 5.6 : *Corrected Item-Total Correlation* Perencanaan

R HITUNG ( ITEM INSTRUMEN )									
K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
,641	,778	,851	,795	,682	,521	,774	,656	,820	,591

R HITUNG ( ITEM INSTRUMEN )								R
K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	TABEL
,794	,582	,626	,699	,707	,784	,741	,631	0,374

Dilihat dari tabel tersebut di atas yang diambil dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* ( $r \text{ hitung}$ ) lebih besar dari  $r \text{ tabel}$  (0,374) maka seluruh item dimensi Perencanaan pada instrumen kinerja adalah valid semua. Oleh karena itu, instrumen dapat digunakan untuk penelitian.

## 2) Dimensi Pelaksanaan

Pada dimensi *pelaksanaan* pembelajaran yang berkaitan dengan *membuka proses pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penutup pembelajaran*. Pelaksanaan pembelajaran terdapat 17 item pernyataan juga menunjukkan korelasi dengan valid 100% berdasarkan metode *Pearson* dengan ditandai bintang dua (\*\*) nominalnya. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kinerja tersebut menunjukkan valid pada dimensi pelaksanaan pembelajaran secara signifikan pada korelasi level 0,01 atau 1%.

Validitas instrumen kinerja pada dimensi Pelaksanaan berdasarkan teori *Kaplan* ketentuannya seperti pada nomor satu tersebut di atas dapat dilihat tabel *Corrected Item-Total Correlation* seperti berikut.

Tabel 5.7 :Corrected Item-Total Correlation Pelaksanaan

R HITUNG ( ITEM INSTRUMEN )									
K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28
,679	,659	,674	,702	,517	,637	,732	,690	,657	,640

R HITUNG ( ITEM INSTRUMEN )							RTABEL
K29	K30	K31	K32	K33	K34	K35	
,727	,720	,698	,716	,609	,700	,587	0,374

Berdasarkan tabel tersebut di atas yang diambil dari kolom corrected Item Total Correlation (r hitung) dibandingkan dengan r tabel (0,374), r hitung lebih besar maka instrumen kinerja pada dimensi Pelaksanaan setiap itemnya valid 100% dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian

### 3) Evaluasi pembelajaran

Dimensi evaluasi pembelajaran pada instrumen kinerja guru yang memiliki 15 item pernyataan yang berkaitan dengan *pembuatan soal ulangan, pelaksanaan ulangan, pengoreksian, dan tindak lanjut hasil evaluasi*. Setelah dianalisis data tersebut berdasarkan *Pearson* menunjukkan kevalidan 100% dengan ditandai bintang dua (\*\*). dengan demikian instrumen kinerja guru tersebut menunjukkan valid pada dimensi evaluasi pembelajaran secara signifikan pada korelasi level 0,01 atau 1%.

Pada instrumen kinerja dimensi evaluasi pembelajaran bila didasarkan teori Kaplan dengan ketentuan seperti tersebut pada nomor satu di atas terlihat tabel *corrected item- total correlation* seperti di bawah ini.

Tabel 5.8 : Corrected Item-Total Correlation Evaluasi

R HITUNG ( ITEM INSTRUMEN )							
K36	K37	K38	K39	K40	K41	K42	K43
,484	,711	,751	,734	,722	,823	,729	,778

R HITUNG ( ITEM INSTRUMEN )							RTABEL
K44	K45	K46	K47	K48	K49	K50	
,613	,739	,796	,621	,782	,866	,752	0,374

Dari tabel tersebut di atas r hitung tersebut dari kolom Corrected Item-Total Correlation Evaluasi dibandingkan dengan r tabel (0,374), maka dapat

disimpulkan bahwa instrumen kinerja pada dimensi evaluasi pembelajaran tersebut setiap itemnya valid 100% dengan demikian instrumen dapat digunakan untuk penelitian.

#### b. Instrumen Supervisi Akademik

Uji validitas instrumen selain kinerja guru, juga instrumen supervisi akademik. Instrumen supervisi akademik diujicobakan kepada guru di SMAN 1 Jatibarang sebanyak 30 orang. Instrumen supervisi akademik terdiri atas 30 item pernyataan yang meliputi dimensi / kategori pelaksanaan observasi, evaluasi dan perbaikan, dan pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi.

Dimensi pelaksanaan observasi terdiri atas 12 item pernyataan. Dimensi evaluasi dan perbaikan terdiri atas 7 item pernyataan, dan dimensi pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi terdiri atas 11 item pernyataan.

Dimensi pelaksanaan observasi yang berkaitan dengan perencanaan program pelajaran. Dimensi evaluasi dan perbaikan berkaitan dengan program evaluasi dan perbaikan hasil evaluasi. Dimensi pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi berkaitan dengan tindak lanjut program supervisi. Instrumen tersebut di atas mean deskripsi statistiknya sebesar 2,88 dapat dibulatkan menjadi 3 dan bila ditraskip dalam kriteria *kadang-kadang* dalam arti bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan observasi atau supervisi bersifat kadang-kadang dan standar deviasinya sebesar 0,70 dari 30 responden dan 30 item.

##### 1) Dimensi pelaksanaan observasi

Hasil uji validitas instrumen supervisi akademik pada dimensi pelaksanaan observasi yang terdiri dari 12 item pernyataan berkaitan dengan perencanaan program pelajaran setelah dianalisis berdasarkan metode *Pearson* hasilnya menunjukkan valid 100% . Hasil korelasinya menunjukkan dua bintang. Dengan demikian signifikan korelasi pada level 0,01 atau 1%.

Berdasarkan teori Kaplan dengan ketentuan nilai koefisiennya lebih dari 0,3 dan memperhatikan bagian *Corrected Item-Total Correlation*. Digunakan pengujian dengan dua sisi taraf signifikan 0,05 yang kriterianya sebagai berikut:

- Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti *item valid*.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti *tidak item valid*.

Dimana  $df = n - 2$ , dalam hal ini  $n = 30$  responden, maka  $df = 30 - 2 = 28$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan didapat nilai  $r$  tabel 0,374, sedangkan *Corrected Item-Total Correlation*-nya sebagai berikut.

Tabel 5.9 : *Corrected Item-Total Correlation Pelaksanaan Observasi*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	83,97	409,895	,692	,977
S2	83,67	414,023	,729	,977
S3	83,73	412,823	,671	,977
S4	83,57	409,357	,701	,977
S5	83,70	409,114	,787	,977
S6	83,10	420,783	,500	,978
S7	83,57	411,564	,732	,977
S8	83,57	402,944	,869	,976
S9	83,77	404,944	,849	,977
S10	83,93	406,340	,787	,977
S11	83,97	403,689	,747	,977
S12	83,47	405,982	,837	,977

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat pada kolom *corrected Item-Total correlation* sebagai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel (0,374).  $R$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel, maka setiap item pada instrumen supervisi akademik semuanya valid.

## 2) Evaluasi dan Perbaikan

Instrumen supervisi akademik pada dimensi evaluasi dan perbaikan yang terdiri dari 7 item pernyataan dan berkaitan dengan program evaluasi dan perbaikan hasil evaluasi setelah dianalisis berdasarkan metode Pearson menunjukkan 100% valid. Korelasi nominalnya memiliki dua bintang. Dengan

**Universitas Indonesia**



demikian instrumen supervisi akademik pada dimensi evaluasi dan perbaikan adalah valid dengan berlevel 0,01 atau 1%. Hal ini, instrumen bisa digunakan untuk menggali data.

Dengan menentukan kevalidan menggunakan teori Kaplan ketentuannya yang telah ditentukan pada nomor satu tersebut di atas membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.

Tabel 5.10 :Correctied Item-Total Correlation Evaluasi dan Perbaikan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>S13</b>	83,47	412,395	,763	,977
<b>S14</b>	83,83	404,626	,880	,976
<b>S15</b>	83,70	403,459	,874	,976
<b>S16</b>	83,70	406,631	,821	,977
<b>S17</b>	83,73	411,720	,776	,977
<b>S18</b>	83,47	407,568	,793	,977
<b>S19</b>	83,60	405,076	,867	,976

$R$  hitung yang ada pada kolom Corrected Item-Total Correlation dibandingkan dengan  $r$  tabel sebesar 0,374, maka  $r$  hitung lebih besar. Dengan demikian, instrumen tersebut setiap item valid, maka dapat digunakan untuk penelitian.

### 3) Pemanfaatan Data Hasil Observasi dan Evaluasi

Dimensi yang terakhir dari instrumen supervisi akademik, yaitu pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi yang terdiri atas 11 item pernyataan setelah dianalisis dengan metode Pearson, hasilnya 100% valid. Instrumen tersebut berkorelasi secara signifikan dengan level 0,01 atau 1% yang memiliki dua bintang.

Dengan cara yang kedua pula untuk menentukan kevalidan instrumen berdasarkan teori *Kaplan* dengan ketentuan seperti tersebut yang dikemukakan pada nomor satu di atas dapat dilihat tabel 5.11 bawah ini.

Tabel 5.11 : Correctied Item-Total Correlation Pemanfaatan Data  
Hasil Observasi dan Evaluasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S20	83,87	411,637	,747	,977
S21	83,60	418,179	,556	,978
S22	83,83	413,661	,730	,977
S23	83,53	408,120	,812	,977
S24	83,63	408,792	,865	,977
S25	83,33	412,023	,750	,977
S26	83,40	407,766	,828	,977
S.27	83,40	412,317	,696	,977
S.28	83,57	412,599	,781	,977
S.29	83,53	411,361	,719	,977
S30	83,30	412,010	,739	,977

Pada tabel di atas kolom *Correctied Item-Total Correlation* sebagai r hitung dibandingkan dengan r tabel = 0,374, maka r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian instrumen tersebut setiap itemnya valid dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Selain uji validitas, instrumen perlu diuji reliabilitas agar instrumen lebih terpercaya. tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0,00 – 1,00.

Untuk menentukan keeratan hubungan, bisa menggunakan kriteria *Guilford* dalam buku modul Tim STMD P3M (2011) sebagai berikut.<sup>121</sup>

- |                |   |
|----------------|---|
| 1. < 0,20      | = Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan |
| 2. 0,20 – 0,40 | = Hubungan yang kecil ( tidak erat )            |
| 3. 0,40 – 0,70 | = Hubungan yang cukup erat                      |
| 4. 0,70 – 0,90 | = Hubungan yang erat                            |
| 5. 0,90 – 1,00 | = Hubungan yang sangat erat ( sangat reliabel ) |
| 6. 1,00        | = Hubungan yang sempurna                        |

Pengujian instrumen reliabilitas diawali dengan inatrumen kinerja guru terlebih dahulu seperti uji validitas instrumen di atas.

<sup>121</sup> Tim STND P3M, *Op.Cit.* hal 70

### a. Instrumen Kinerja Guru

Uji reliabilitas instrumen kinerja guru meliputi tiga dimensi dari 50 item, yaitu dimensi perencanaan yang berkaitan *tujuan pembelajaran, bahan ajar, media pelajaran, sumber pelajaran dan evaluasi hasil belajar*. Terdiri atas 18 item pernyataan. Dimensi pelaksanaan yang berkaitan dengan *membuka proses pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penutup pembelajaran*. terdiri atas 17 item, dan dimensi Evaluasi pembelajaran yang berkaitan dengan *pembuatan soal ulangan, pelaksanaan ulangan, pengoreksian, dan tindak lanjut hasil evaluasi*. Terdiri atas 15 item.

#### 1). Dimensi Perencanaan

Dimensi perencanaan ini yang terdiri atas 18 item hasil diuji dengan menggunakan SPSS pada metode Alpha Cronbach's yang kriterianya sebagai berikut.

- Jika nilai Alpha Cronbach's  $> 0,7$  (Kaplan dalam Tim STMD P3M), maka konstruk reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach's  $< 0,7$  (Kaplan dalam Tim STMD P3M), maka konstruk tidak reliabel.<sup>122</sup>

Hasil analisis instrumen kinerja guru dimensi perencanaan yang terdiri atas 18 item adalah seperti yang tertera dalam tabel bawah ini:

Tabel 5.12 : Nilai Alpha Cronbach's Dimensi Perencanaan

Cronbach's Alpha if Item Deleted									
K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
,980	,979	,979	,979	,980	,980	,979	,980	,979	,979

Cronbach's Alpha if Item Deleted								Teori Kaplan
K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	
,979	,980	,980	,980	,980	,979	,980	,980	$> 0,7$

Dengan tabel hasil analisis tersebut di atas, bahwa nilai *Alpha Cronbach's* item 1 sampai 18 lebih besar dibandingkan dengan ketentuan teori berdasarkan Kaplan ( $> 0,7$ ). Dengan demikian

<sup>122</sup> Robert M. Kaplan (dalam Tim STMD P3M UI, 2011).hal 72-73

instrumen kinerja guru item 1 sampai 18 adalah *sangat reliabel* (berkisar 0,90 – 1,00= Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)

### 3) Dimensi Pelaksanaan

Dimensi pelaksanaan instrumen kinerja guru yang terdiri atas 17 item setelah dianalisis dengan menggunakan ketentuan dari Kaplan seperti yang dikemukakan pada nomor satu tersebut di atas hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5.13 : Nilai Alpha Cronbach'S Dimensi Pelaksanaan

Cronbach's Alpha if Item Deleted									
K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28
,980	,980	,980	,980	,980	,980	,980	,980	,980	,980

Cronbach's Alpha if Item Deleted							Teori Kaplan
K29	K30	K31	K32	K33	K34	K35	
,980	,980	,980	,980	,980	,980	,980	> 0,7

Berdasarkan tabel tersebut di atas nilai *Alpha Cronbach's* yang terdiri atas 17 item dari item 19 sampai 35 bila dibandingkan dengan ketentuan teori Kaplan (.0,7), maka nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari pada 0,7. Dengan demikian instrumen kinerja guru pada dimensi pelaksanaan setiap itemnya *sangat reliabel* karena berkisar 0,90 – 1,00

### 3) Evaluasi pembelajaran

Uji reliabilitas instrumen kinerja guru pada dimensi evaluasi pembelajaran yang terdiri atas 15 item pernyataan nilai *Alpha Cronbach's* adalah seperti yang terlihat pada tabel bawah ini.

Tabel 5.14 : Nilai Alpha Cronbach'S Dimensi Evaluasi

Cronbach's Alpha if Item Deleted							
K36	K37	K38	K39	K40	K41	K42	K43
,980	,980	,979	,980	,980	,979	,980	,979

Cronbach's Alpha if Item Deleted							Teori Kaplan
K44	K45	K46	K47	K48	K49	K50	
,980	,980	,979	,980	,979	,979	,979	> 0,7

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis menggunakan SPSS terlihat nilai *Alpha Cronbach's* pada item dari nomor 36 sampai 50 bila dibandingkan dengan 0,7 ketentuan Kaplan bahwa nilai Alpha tersebut lebih besar. Hal ini

berarti setiap item pernyataan pada instrumen tersebut adalah *sangat reliabel* karena berkisar  $0,90 - 1,00$

#### b. Instrumen Supervisi Akademik

Uji reliabilitas berikutnya adalah supervisi akademik yang terdiri dari 30 item pernyataan yang dilakukan oleh 30 responden yang meliputi 3 dimensi yaitu, dimensi pelaksanaan observasi, evaluasi dan perbaikan, dan pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi.

Dimensi pelaksanaan observasi yang berkaitan dengan perencanaan program pelajaran memiliki 12 item pernyataan. Dimensi evaluasi dan perbaikan berkaitan dengan program evaluasi dan perbaikan hasil evaluasi memiliki 7 item pernyataan. Dimensi pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi berkaitan dengan tindak lanjut program supervisi memiliki 11 item pernyataan.

##### 1) Dimensi Pelaksanaan Observasi

Dimensi pelaksanaan observasi yang berkaitan dengan perencanaan program pelajaran yang terdiri dari 12 item tersebut dapat dilihat nilai Alpha Cronbach's pada tabel bawah ini.

Tabel 5.15 : Nilai Alpha Cronbach's Pelaksanaan Observasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	83,97	409,895	,692	,977
S2	83,67	414,023	,729	,977
S3	83,73	412,823	,671	,977
S4	83,57	409,357	,701	,977
S5	83,70	409,114	,787	,977
S6	83,10	420,783	,500	,978
S7	83,57	411,564	,732	,977
S8	83,57	402,944	,869	,976
S9	83,77	404,944	,849	,977
S10	83,93	406,340	,787	,977
S11	83,97	403,689	,747	,977
S12	83,47	405,982	,837	,977

Nilai Alpha bisa dilihat pada tabel tersebut di atas pada kolom terakhir yang berjudul Cronbach's Alpha if Item Deleted. Terlihat nilainya lebih besar dari 0,7 dan rata-rata 9. Hal ini menandakan bahwa setiap item pernyataan supervisi akademik tersebut *reliabel*.

## 2) Dimensi Evaluasi dan Perbaikan

Dimensi evaluasi dan perbaikan yang berisi 7 item mulai dari nomor 13 sampai 19. Dimensi ini merupakan dimensi terakhir dari instrumen supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Selanjutnya nilai Alpha Cronbach's-nya bisa dilihat di bawah pada tabel 5.16 ini.

Tabel 5.16 : Nilai Alpha Cronbach's Evaluasi dan Perbaikan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>S13</b>	83,47	412,395	,763	,977
<b>S14</b>	83,83	404,626	,880	,976
<b>S15</b>	83,70	403,459	,874	,976
<b>S16</b>	83,70	406,631	,821	,977
<b>S17</b>	83,73	411,720	,776	,977
<b>S18</b>	83,47	407,568	,793	,977
<b>S19</b>	83,60	405,076	,867	,976

Dari tabel tersebut di atas terlihat pada kolom terakhir yang berjudul *Cronbach's Alpha if Item Deleted* nilainya terlihat rata-rata 9 bila dibandingkan dengan ketentuan Kaplan angka sebesar 0,7 nilai Alpha lebih besar. Oleh karena itu, setiap item instrumen tersebut *reliabel* dapat dipercaya untuk digunakan penelitian.

## 3) Dimensi Pemanfaatan Data Hasil Observasi dan Evaluasi

Dimensi yang ketiga dari instrumen supervisi akademik berkaitan dengan tindak lanjut program supervisi yang terdiri atas 11 item mulai dari nomor 20 sampai 30 nilai Alpha Cronbach's dapat dilihat pada tabel bawah ini.

Tabel 5.17 : Nilai Alpha Crombach's Pemanfaatan Data Hasil Observasi dan Evaluasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S20	83,87	411,637	,747	,977
S21	83,60	418,179	,556	,978
S22	83,83	413,661	,730	,977
S23	83,53	408,120	,812	,977
S24	83,63	408,792	,865	,977
S25	83,33	412,023	,750	,977
S26	83,40	407,766	,828	,977
S.27	83,40	412,317	,696	,977
S.28	83,57	412,599	,781	,977
S.29	83,53	411,361	,719	,977
S30	83,30	412,010	,739	,977

Dengan tabel tersebut di atas dapat dilihat pada kolom terakhir yang berjudul *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Nilai yang terdapat pada kolom tersebut rata-rata 9 dan bila dibandingkan dengan 0,7, maka nilai alpha lebih besar dari 0,7. Oleh sebab itu, maka instrumen supervisi yang berdimensi Pemanfaatan Data Hasil Observasi dan Evaluasi setiap itemnya dikatakan *reliabel*.

### 5.3 Deskripsi Data

Data telah digali setelah instrumen, baik instrumen kinerja guru maupun supervisi akademik dinyatakan valid dan reliabel. Instrumen kinerja guru memiliki 50 item pernyataan yang meliputi dimensi perencanaan program sebanyak 18 item, dimensi pelaksanaan pembelajaran sebanyak 17 item, dan dimensi evaluasi hasil belajar sebanyak 15 item.

Instrumen supervisi akademik memiliki 30 item pernyataan yang terdiri atas dimensi pelaksanaan observasi sebanyak 12 item, dimensi evaluasi dan perbaikan sebanyak 7 item, dan dimensi pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi sebanyak 11 item.

Data terkumpul sebanyak 154 sesuai sampel yang berasal dari SMAN 1 Sliyeg sebanyak 41, SMAN 1 Tukdana 37, SMAN 1 Sukagumiwang sebanyak 33,

dan SMAN 1 Jatibarang sebanyak 43. Uraian atau jumlah data tersebut sama, baik data dari instrumen kinerja guru maupun dari supervisi akademik yang disebar kepada guru sebagai responden baik instrumen kinerja guru maupun supervisi akademik. Hasil analisis dekripsinya sebagai berikut.

### 5.3.1 Deskripsi Kinerja Guru

Data kinerja guru tergambar secara keseluruhan dalam Gugus Kendali Tugas (Guligas) 2 Sliyeg meliputi sekolah-sekolah: SMAN 1 Sliyeg, SMAN 1 Tukdana, SMAN 1 Sukagumiwang, SMAN 1. Dari data tersebut tergambar seperti pada tabel 5.18 berikut.

Tabel 5.18 : Data Statistik Deskripsi Kinerja

NO	DESKRIPSI	STATISTIK
1	N ( Responden/ data ) Valid	154
2	Missing	0
3	Mean	155,79
4	Standart Error of Mean	1,697
5	Median	153,00
6	Mode	150
7	Standart Deviation	21,063
8	Variance	443,634
9	Range	124
10	Minimum	76
11	Maximum	200
12	Sum	23991
13	Skenwness	-,833
14	Std. Error of Skewness	,427
15	Kurtosis	2,473
16	Std. Error of Kurtosis	,833

Berdasar tabel tersebut di atas data yang dianalisis sebanyak 154 dari guru yang berada di sekolah dalam satu unit atau organisasi kecil yang disebut Guligas 2 Sliyeg. Data yang hilang (*missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semua.

#### a. Rata-rata (Mean)

Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 155,79 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen kinerja yang seluruhnya 50 item yang menggunakan skala empat (1 = Sangat Rendah, 2 =



Rendah, 3 = Tinggi, dan 4 = Sangat Tinggi), maka rata-rata pilihan responden memilih *option 3*<sup>123</sup>. Option 3 bila ditranskrip berarti kinerja guru tersebut *tinggi*.

Rata-rata kinerja dilihat dari per dimensi seperti terlihat dalam tabel 5.19 di bawah ini.

**Tabel 5.19 : Statistik Rata-rata Kinerja**

		Dimensi Perencanaan Kinerja	Dimensi Pelaksanaan Kinerja	Dimensi Evaluasi Kinerja
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
<b>Mean</b>		54,56	53,62	47,61

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat rata-rata per dimensi pada kinerja guru tersebut pada dimensi perencanaan sebesar 54,56, pelaksanaan 53,62, dan 47,61. Masing-masing bila dibagi 18 item untuk perencanaan, dibagi 17 item untuk pelaksanaan, dan 15 item untuk evaluasi, maka menghasilkan angka 3,1; 3,2; dan 3,2, maka bila ditranskrip dalam kualitatif menunjukkan kinerja tersebut adalah *tinggi* karena kriterianya seperti di bawah ini.

1	2	3	4
Sangat rendah	Rendah	Tinggi	Sangat tinggi

#### b. Nilai tengah (Median)

Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 153. Dari nilai tengah secara keseluruhan di kaitkan dengan option pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (option) 3 sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada option 4 dan pilihan terendah dari responden pada option 2. Nilai tengah 3 ditranskrip secara kualitatif adalah tinggi. Berarti nilai tengah pada kinerja guru tersebut pada guligas 2 Sliyeg adalah berkinerja *tinggi*. Untuk nilai tengah kinerja per dimensi, dapat dilihat tabelnya di bawah ini.

<sup>123</sup> Jumlah dari kolom statistik dibagi 50 ( jumlah item )

Tabel 5.20 :Statistik Median Kinerja

		Dimensi Perencanaan Kinerja	Dimensi Pelaksanaan Kinerja	Dimensi Evaluasi Kinerja
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
<b>Median</b>		54,00	53,00	47,00

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut di atas nilai tengah untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi bila dibagi jumlah item menghasilkan nilai 3; 3,1; dan 3,2 dan bila ditranskrip ke dalam kualitatif, maka kinerja tersebut menunjukkan *tinggi*.

#### c. Modus (Mode)

Pilihan (option) yang sering dipilih (modus/mode) oleh responden di Gulidas 2 sliyeg dalam tabel tercantum adalah 150. Dari 150 dibagi jumlah item pernyataan, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskrip dengan kualitatif, maka tinggi. Dengan demikian pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada *kinerja tinggi* pada kinerja guru tersebut. Sedangkan modus untuk perdimensi kinerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 5.21 :Statistik Modus Kinerja

		Dimensi Perencanaan Kinerja	Dimensi Pelaksanaan Kinerja	Dimensi Evaluasi Kinerja
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
<b>Mode</b>		54	51	45

Berdasarkan tabel 5.21 tersebut di atas, modus kinerja yang sering keluar dalam masing-masing dimensi dibagi jumlah item adalah 3; 3; dan 3. Masing-masing nilai tersebut bila ditranskrip menunjukkan kinerja *tinggi*.

#### d. Standart Deviasi

Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 21,063. Dibuat rata-rata simpangan baku data responden pada guligas tersebut sebesar adalah 0,421 lbs.

#### e. Maksimum (Maximum)

Pilihan option tertinggi responden pada instrumen kinerja guru yang memiliki empat pilihan tersebut sekaligus mulai dari option 1, 2, 3, dan 4. Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option terendah 1 – 4. Ternyata option empat, responden pernah juga memilih. Seperti tercantum pada tabel di atas maksimumnya adalah 200. Dari nilai maksimum tersebut dibagi jumlah item, maka nilainya 4. Jadi, option 4 adalah option yang tertinggi dilihat responden. Berdasarkan nilai maksimum untuk masing-masing dimensi dapat dilihat tabel di bawah ini.

**Tabel 5,22 :Statistik Maksimum Kinerja**

		Dimensi Perencanaan Kinerja	Dimensi Pelaksanaan Kinerja	Dimensi Evaluasi Kinerja
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
Maximum		72	68	60

Berdasarkan tabel 5.22 tersebut di atas nilai maksimum dibagi jumlah item perdimensi menghasilkan nilai 4; 4; dan 4. Nilai nilai tersebut yang pernah dipilih oleh responden adalah nilai tertinggi atau *sangat tinggi*.

#### f. Minimal (Minimum)

Selain option 4, pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendah pun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 76. Dari kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 76 di bagi jumlah item, maka jatuh pada pilihan responden pada option 2 yang bermakna *rendah* option

tersebut. Dalam hal ini, pilihan responden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden option-nya.

Sedangkan nilai yang terendah yang pernah dipilih responden seperti terlihat ada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.23 :Statistik Minimum Kinerja**

		Dimensi Perencanaan Kinerja	Dimensi Pelaksanaan Kinerja	Dimensi Evaluasi Kinerja
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
<b>Minimum</b>		26	27	23

Berdasarkan tabel tersebut di atas untuk nilai minimum masing-masing dimensi adalah 1,4; 1,6; dan 1, 5. Nilai-nilai tersebut bila ditranskrip dalam kualitatif maka dimensi perencanaan pernah ada yang dipilih responden adalah menunjukkan kinerja yang sangat rendah. Dimensi pelaksanaan dan evaluasi bila ditranskrip maka kinerja yang dipilih oleh responden adalah menunjukkan kinerja yang *rendah*.

#### g. Nilai Rentangan Tertinggi dengan Terendah (Range)

Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen kinerja guru tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 124. Seperti biasa tekniknya jumlah statistik 124 tersebut dibagi dengan jumlah item, maka option-nya adalah 2. Dikaitkan dengan option tertinggi dan terendah: 4-2, maka range atau rentangannya adalah *option 2*.

#### h. Skenwness dan Kurtosis

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai *Skenwness* adalah -,833 dan Kurtosis adalah 2,473. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio *Skenwness* yaitu *Skenwness/standart error Of Skenwness* yaitu -1,951. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio

Skenwness  $< 2$  ( $-1,951 < 2$ ), maka distribusi dari sampel kinerja guru berdistribusi normal.

Untuk ukuran kurtosis adalah 2,473 untu yaituk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rario kurtosis yaitu Kurtosis/ standart error of kurtosis ( $2,473 : 0,833$ ), yaitu 2,473. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis  $> 2$  ( $2,473 < 2$ ), maka distribusi dari sampel kinerja guru berdistribusi *normal*

### 5.3.2 Deskripsi Supervisi Akademik

Seperti juga data dari instrumen tersebut digambarkan pada kinerja guru, pada instrumen supervisi akademik pun, data digambarkan. Data ini terkumpul dari sekolah-sekolah yang berada pada wilayah kerja Guligas 2 Sliyeg. Jumlah datanya 154 yang berasal dari SMAN 1 Sliyeg sebesar 41, dari SMAN 1 Tukdana sebesar 37, SMAN 1 Suka Gumiwang sebesar 33, dan dari SMAN 1 Jatibarang sebesar 43. Secara keseluruhan atau tergambar pada Guligas 2 Sliyeg hasil analisisnya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.24 : Data Statistik Deskripsi Supervisi

NO	DESKRIPSI	STATISTIK
1	N ( Responden/ data ) Valid	154
2	Missing	0
3	Mean	90,73
4	Standart Error of Mean	1.453
5	Median	91,50
6	Mode	104
7	Standart Deviation	18,030
8	Variance	325,086
9	Range	88
10	Minimum	32
11	Maximum	120
12	Sum	13973

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, bahwa jumlah data yang digali dalam instrumen supervisi akademik adalah sebanyak 154, sedangkan data yang

*missing* adalah 0 atau tidak ada, alias lengkap. Gambaran yang lain diuraikan di bawah ini.

a. Maksimum (Maximum)

Ada empat option atau pilihan setiap item instrumen supervisi akademik. Empat option tersebut berurut dari option 1, 2, 3, dan 4. Option 1 menggambarkan pelaksanaan supervisi adalah *pernah* dilakukan. Option 2 menggambarkan pelaksanaan supervisi *jarang* dilakukan. Option 3 menggambarkan bahwa supervisi tersebut *kadang-kadang* dilaksanakan, dan option 4 menggambarkan supervisi tersebut *sering* dilakukan. Seperti digambarkan kriterianya pada tabel 5.20 bawah ini.

Tabel 5.25 : Kriteria Pelaksanaan Supervisi

1. PERNAH	2. JARANG	3.KADANG- KADANG	4. SERING
Kepala Sekolah melaksanakan sebanyak 1 – 2 kali dari jadwal yang seharusnya	Kepala Sekolah melaksanakan sebanyak 3 – 6 kali dari jadwal yang seharusnya	Kepala Sekolah melaksanakan sebanyak 7 – 10 kali dari jadwal yang seharusnya	Apabila Kepala Sekolah melaksanakan supervisi secara rutin setiap bulan 11 - 12 kali

Dari tabel data statistik deskripsi supervisi di atas, bahwa option maksimum yang dipilih responden sebesar 120. Dari option maksimum tersebut dibagi jumlah item supervisi, maka option maksimum yang dipilih oleh responden adalah 4. Option 4 ini menggambarkan bahwa kepala sekolah *sering* melaksanakan supervisi akademik.

Untuk melihat instrumen supervisi akademik yang pernah dipilih yang tertinggi oleh responden adalah bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.26 :Statistik MaksimumSupervisi

		Dimensi Pelaksanaan Observasi	Dimensi Evaluasi dan Perbaikan	Dimensi Pemanfaatan Data Hasil
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
<b>Maximum</b>		48	28	44

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas untuk masing-masing dimensi pelaksanaan observasi, evaluasi dan perbaikan, dan pemanfaatan data hasil

observasi dan evaluasi bila dibagi masing-masing jumlah item untuk pelaksanaan observasi 12. Evaluasi dan perbaikan 7, dan pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi 11, maka menghasilkan masing-masing dimensi 4. Hal ini bila ditranskrip dalam kualitatif maka responden pernah memilih kepala sekolah *sering* melakukan supervisi akademik.

#### b. Minimal (Minimum)

Selain option maksimum yang dipilih responden, ada pula option yang terendah atau minimum yang dipilih oleh responden seperti yang tercantum dalam tabel di atas dalam statistik yaitu sebesar 32. Dari option minimum tersebut dibagi jumlah item, maka option minimum yang dipilih responden adalah 1, sedangkan option 1 mendeskripsikan *pernah*, yaitu kepala sekolah pernah melaksanakan supervisi akademik di sekolah. Sedangkan untuk mengetahui untuk masing-masing dimensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.27 :Statistik MinimalSupervisi**

		Dimensi Pelaksanaan Observasi	Dimensi Evaluasi dan Perbaikan	Dimensi Pemanfaatan Data Hasil
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
Minimum		13	7	12

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas dibagi dengan masing-masing jumlah item tersebut menghasilkan nilai 1,1; 1; dan 1,9. Bila ditranskrip ke dalam kualitatif, maka pilihan yang terendah oleh responden untuk dimensi pelaksanaan observasi dan Evaluasi dan Perbaikan adalah masing-masing pernah melakukan supervisi akademik.

#### c. Nilai Rentangan Tertinggi dengan Terendah (Range)

Telah dikemukakan pada sub judul a dan b di atas, yaitu option maksimum dan minimum, pada kali ini range atau rentang option maksimum di kurang option minimum pada tabel di atas tertulis sebesar 88. Dari data 88 tersebut dibagi jumlah item, maka range tersebut adalah 3, yaitu  $4 - 1 = 3$ . Pada

option 3 menggambarkan *kadang-kadang*, yaitu kepala sekolah kadang-kadang melaksanakan supervisi akademik di sekolah.

#### d. Nilai tengah (Median)

Nilai tengah atau median pilihan responden pada option setiap item instrumen seperti yang tertulis pada tabel di atas adalah sebesar 91,50. Dari data tersebut nilai tengahnya bila dikaitkan dengan option pilihan reponden adalah 3. Adapun option 3 mendeskripsikan *kadang-kadang*, yaitu kepala sekolah kadang-kadang melaksanakan supervisi akademik di sekolah.

#### e Modus (Mode)

Option yang sering dipilih oleh responden atau modus ( mode ) terlihat dalam tabel di atas sebesar 104. Dari data tersebut dibagi jumlah item, maka option 3 banyak yang dipilih oleh responden. Option 3 mendeskripsikan kadang-kadang pada supervisi, yakni kepala sekolah kadang-kadang melaksanakan supervisi akademiik di sekolah.

Sedangkan nilai yang sering dipilih oleh responden untuk masing-masing dimensi dapat di lihat dari tabel di bawah ini.

**Tabel 5.28 :Statistik ModusSupervisi**

		Dimensi Pelaksanaan Observasi	Dimensi Evaluasi dan Perbaikan	Dimensi Pemanfaatan Data Hasil
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
<b>Mode</b>		42	21	33

Berdasarkan tabel tersebut di atas untuk masing-masing dimensi adalah 3,5; 3; dan 3. Hal ini bisa diketahui bahwa pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah dimensi pelaksanaan observasi menunjukkan *sering* mengsupervisi kepala sekolah tersebut sedangkan untuk masing-masing dimensi evaluasi dan perbaikan serta pemanfaatan data hasil observasi dan evaluasi adalah *kadang-ladang* supervisi akademik tersebut.



#### f. Rata-rata (Mean)

Rata-rata pilihan responden pada option dari item instrumen supervisi akademik seperti tercantum pada tabel di atas sebesar 90,73. Dari data tersebut disesuaikan dengan option pilihan responden atau dibagi jumlah item, maka option rata-rata yang dipilih adalah 3. Option 3 ini juga mendeskripsikan kadang-kadang. Berarti kepala sekolah kadang-kadang melaksanakan supervisi akademik di Gugigas tersebut. Adapun rata-rata yang dipilih responden dalam memilih pilihannya adalah terlihat pada tabel bawah ini.

**Tabel 5.29 :Statistik Rata-rataSupervisi**

		Dimensi Pelaksanaan Observasi	Dimensi Evaluasi dan Perbaikan	Dimensi Pemanfaatan Data Hasil
N	Valid	154	154	154
	Missing	0	0	0
Mean		36,10	20,77	33,86

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas bila dibagi item dimensi adalah 3,0; 2,9; dan 3,1 nilai tersebut bila ditranskrip ke dalam kualitatif adalah menunjukkan rata-ratanya pada kepala sekolah itu kadang-kadang melaksanakan supervisi akademik.

#### g. Standart Deviasi

Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden instrumen supervisi penyebarannya pada data responden tercantum dalam tabel sebesar 18,030. Dari data tersebut dibuat rata-rata simpangan baku data responden pada gugigas tersebut dibagi sejumlah item, maka standar deviasinya adalah 0,601 lbs

### 5.4 Analisis Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Analisis supervisi akademik terhadap kinerja guru masing-masing dari instrumen supervisi akademik dan kinerja guru. Supervisi akademik terdiri atas 50 item, sedangkan kinerja guru terdiri atas 30 item. Kedua instrumen dianalisis menggunakan SPSS uji regresi sederhana karena variabel bebasnya hanya satu

**Universitas Indonesia**

variabel yaitu supervisi akademik dan variabel terikatnya kinerja guru. Hasil analisisnya sebagai berikut.

#### 5.4.1. Analisis Hipotesis Pertama: Korelasi Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru

##### a. Model Linier

Dalam penelitian ini menganalisis variabel-variabelnya menggunakan model regresi linear sederhana dengan model persamaan:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Y = variabel terikat,  
 $\alpha$  = adalah parameter intercept,  
 $\beta$  = adalah parameter slope,  
 X = variabel bebas  
 $\varepsilon$  = error

Dalam hal penelitian ini Y adalah kinerja guru, sedangkan X adalah supervisi akademik. Variabel Supervisi akademik nantinya dianalisis. Begitu juga variabel kinerja guru dan bagaimana nanti korelasinya. Namun, dalam analisis ini menggunakan model regresi linier apakah sudah tepat? Dapat diterima? Mengapa tidak menggunakan model yang lain saja? Pertanyaan-pertanyaan tersebut perlu dijawab dengan beberapa serangkaian analisis penelitian. Pada asumsinya model analisis ini bisa dijawab melalui tabel anova di bawah ini.

Tabel 5.30 : Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23442.076	1	23442.076	80.191	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44433.853	152	292.328		
	Total	67875.929	153			

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg

Berdasarkan tabel anova di atas, bahwa F hitung sudah didapat sebesar 80,191. Oleh karena itu, F hitung tersebut di bandingkan dengan F tabel dengan ketentuan sesuai dengan metode penelitian ini bahwa:

Taraf signifikansinya = 5% (0,05)  
 df pembilang = Jumlah variabel – 1 = (2 – 1) = 1  
 df penyebut = Jumlah data – jumlah variabel = (154 – 2) = 152

Dengan ketentuan di atas, bahwa F tabelnya adalah 3,91, Bila dibandingkan F hitung dengan F tabel, maka F hitung > F tabel (80,191 > 3,910) . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa analisis ini menggunakan *model linier*.  $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$  sudah tepat dan dapat digunakan.

Selain menggunakan model linier dengan teknik membandingkan seperti tersebut ( F hitung dibandingkan dengan F tabel ) di atas ada juga dengan teknik lain yaitu dengan membandingkan probabilitas pada tabel anova tersebut. Tabel probabilitas dibandingkan dengan taraf kepercayaan dengan ketentuan :

- Jika probabilitas > 0,05, maka model ditolak
- Jika probabilitas < 0,05, maka model diterima<sup>124</sup>

Berdasarkan tabel anova di atas nilai probabilitasnya adalah 0,000. Bila dibandingkan dengan taraf nyatanya ( $\alpha = 005$ ), maka  $0,000 < 0,05$ . Olehsebabitu, model linier ini diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier  $Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$  sudah tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### b. Teknik Analisis Variabel

Analisis penelitian ini persamaan atau ketepatan menggunakan teknik analisis regresi linear yaitu menguji ketepatan atau kesamaan menggunakan variabel bebas. Apakah variabel tersebut yang dimasukan sama atau tidak? Hasilnya analisisnya seperti di bawah ini.

Tabel 5.31 : Kesamaan Analisis Metode Enter

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg

<sup>124</sup> Arif Pratisto, Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17, ( Jakarta, 2004), hal.102

Berdasarkan tabel di atas *variables intered* atau variabel yang masuk persamaan. Variabel dimasukkan dalam persamaan kriteria *use probability of entry* 0,05 dan removal 10. Dari hasil analisis, dapat dilihat bahwa variabel supervisi akademik *memenuhi syarat*.

Variabel yang dikeluarkan dalam persamaan, *variables removed*, pada kolom tersebut tidak ada variabel bebas yang dikeluarkan. Hal ini berarti variabel bebas tersebut sudah tepat dan metode untuk menganalisis korelasi ini adalah menggunakan metode enter.

### c. Korelasi Pearson

Untuk menguji dua variabel, yaitu variabel X (supervisi akademik) dan Y (kinerja guru), apakah dua variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak dan hubungan dua variabel tersebut terjadi secara signifikan atau tidak?, maka menggunakan model korelasi Pearson untuk menganalisis dua variabel tersebut. Hasil uji analisis korelasi Pearson tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 5.32 : Signifikasi Korelasi

		Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg
Pearson Correlation	Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg	1.000	.588
	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg	.588	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg	.	.000
	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg	.000	.
N	Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg	154	154
	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg	154	154

Berdasarkan dari tabel korelasi Pearson (*Pearson Correlation*) di atas, tercantum hasil korelasi antara variabel supervisi akademik dengan kinerja guru adalah sebesar 0,588. Angka tersebut menunjukkan  $r$  hitung kemudian dibandingkan dengan koefisien korelasi yang letaknya di antara -1 dan 1 atau  $-1 \leq r_{yx} \leq 1$ , maka bila  $r$  hitung (0,588) terletak di antara -1 dan 1. Hal itu

menunjukkan adanya korelasi pada kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dengan hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx} = 0$ ; Tidak ada hubungan antara Supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeh Kabupaten Indramayu;

$H_a : \rho_{yx} \neq 0$ ; Ada hubungan antara Supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeh Kabupaten Indramayu,

maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti, bahwa ada hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeh Kabupaten Indramayu.

Analisis tersebut di atas menunjukkan adanya korelasi lalu bagaimanakah sifat hubungan antara dua variabel tersebut secara signifikan atau tidak?. Hal ini bisa dilihat dari perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dan probabilitas pada tabel korelasi tersebut di atas. Dengan menggunakan rasio kekeliruan  $\alpha = 5\%$ .

*Jalan Pertama;* membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung dibandingkan lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka korelasi tersebut terjadi secara signifikan. Melihat dari tabel di atas  $r$  hitung sebesar 0,588 dan  $r$  tabelnya 0,159 (dilihat dari daftar tabel). Oleh karena ( $0,588 > 0,159$ ), maka korelasi tersebut bersifat signifikan.

*Jalan kedua;* Pada tabel tersebut di atas probabilitasnya memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dibandingkan dengan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian hubungan dua variabel tersebut terjadi secara signifikan.

Untuk menentukan hubungan tersebut terjadi secara positif atau negatif, maka membandingkan lagi dengan koefisien korelasinya. Dengan ketentuan bila nilai  $r$  hitung ( $0,588$ ) tersebut di atas dibandingkan dengan kriteria koefisien korelasi terletak antara -1 dan 1, atau  $-1 \leq r_{yx} \leq 1$  yang kriterianya :

$r_{yx} \leq 1$  = menunjukkan hubungan linier positif sempurna antara  $x$  dan  $y$ , dalam arti makin besar harga  $x$  makin besar pula harga  $y$ , atau sebaliknya.

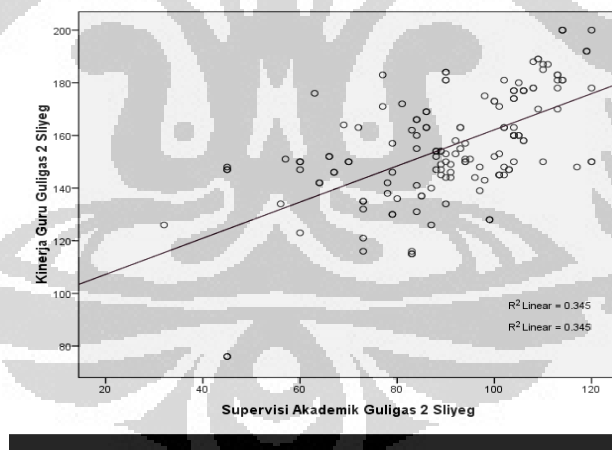
$r_{yx} \leq -1$  = menunjukkan hubungan linier negatif sempurna antara x dan y, dalam arti makin besar harga x maka harga y semakin kecil, atau sebaliknya.

$r_{yx} = 0$ , = menunjukkan tidak ada hubungan linier antara x dan y<sup>125</sup>

maka, berdasarkan ketentuan di atas dibandingkan dengan r hitung 0,588 dengan kriteria  $-1 \leq r_{yx} \leq 1$  ( $-1 \leq 0,588 \leq 1$ ), ternyata r hitung (0,588) lebih kecil atau sama dengan 1 ( $r_{yx} \leq 1$ ). Ini berarti *menunjukkan hubungan linier positif sempurna antara x dan y*, dalam arti makin besar harga x makin besar pula harga y, atau sebaliknya. R hitung tersebut menunjukkan korelasi, yaitu *hubungan linier positif sempurna* antara supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan kinerja guru SMAN di Guligas 2 Sliyeg.

Hubungan bersifat *positive correlation*. Artinya sering melakukan supervisi akademik kepada guru akan meningkat pula kinerja gurunya. Gambaran tersebut dapat pula dilihat pada tabel di bawah ini.

Gambar 5.1 : Perkembangan Kinerja Guru



Berdasarkan grafik di atas hubungan sifat positif semakin ditingkatkan supervisi akademik kepada guru akan bertambah pula kinerja gurunya. Dari grafik tersebut persamaan regresinya yang didapat adalah  $Y = 93,495 + 0,687X$ . Artinya persamaan tersebut memiliki konstanta 93,495 dan kemiringan garis (gradien)

<sup>125</sup> Tim STMP P3M UI. *Op. Cit.* Hal 45

0,687, sedangkan koefisien diterminasinya sebesar 0,345 dari model summary (R Squer).

#### d. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis yang utama dalam analisis ini adalah analisis korelasi atau hubungan . Hubungan antara variabel X dengan Y. Pengaruh Supervisi akademik terhadap kinerja guru. Berkaitan dengan pertanyaan. Seberapa besar hubungan atau pengaruhnya? Untuk mengetahui hal itu perhatikan hasil analisis di bawah ini.

Tabel 5.33 : Analisis Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.345	.341	17.098

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg

Berdasarkan tabel di atas melihat nilai R atau koefisien korelasi (0,588) terdapat hubungan, yaitu hubungan antara variabel independent (supervisi akademik) dengan variabel dependent (kinerja guru). *Tingkat hubungannya sebesar 58,8%*. Jadi selama ini kepala sekolah melaksanakan supervisi melalui observasi, evaluasi, dan pembinaan atau rapat-rapat dan sebagainya ada hubungannya, ada pengaruhnya sebesar 58,8%. Bila melihat kriteria koefisien korelasi menurut *Guilford* (dalam Tim STMP P3M, 2011)<sup>126</sup> :

0,00 ≤ p < 0,20 = Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan

0,20 ≤ p < 0,40 = Hubungan yang kecil (tidak erat)

0,40 ≤ p < 0,70 = Hubungan yang moderat

0,70 ≤ p < 0,90 = Hubungan yang erat

0,90 ≤ p < 1 = Hubungan yang sangat kecil

Bila disesuaikan dengan kriteria *Guilford* tersebut, maka hubungan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di Guligas 2 tersebut termasuk *hubungan moderat atau hubungan yang cukup erat*.

Pada kolom *R Squer* atau koefisien diterminasi adalah untuk menentukan seberapa variasi variabel dependent (Kinerja Guru) yang disebabkan oleh variabel

<sup>126</sup> Tim STMP P3M UI. *Op. Cit.* Hal 45

independent (Supervisi Akademik). Pada tabel di atas  $R$  Squer sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa *variasi yang terjadi terhadap kinerja guru sebesar 34,5%* atau dibulatkan sebesar 35%, sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain diluar pengaruh supevisi akademik.

Kesimpulannya dari tabel di atas adalah kinerja guru tersebut yang berada di Gulidas 2 Sliyeg dipengaruhi variasi kinerjanya oleh supervisi akademik kepala sekolah sebesar 34,5%, sisanya sebesar 65.5% dipengaruhi variasi kinerja gurunya oleh sebab-sebab lain. Apakah oleh faktor kepemimpinan, kompetensi, sumber daya, dana, ketrampilan, dan lain-lain seperti yang diungkap oleh penelitian yang sebelumnya. Adapun berdasarkan dari tabel di atas *standart error of the estimation* merupakan kesalahan standar dari penapsiran yang bernilai 17.098.

#### 5.4.2 Analisis Hipotesis kedua: Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Analisis kedua ini untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap Y. Apakah ada pengaruh secara nyata atau tidak berkaitan dengan hipoteis penelitian yang diajukan tersebut. Analisisnya menggunakan uji t dengan persamaan  $Y = \alpha + \beta X$  akan terlihat di tabel bawah ini persamaannya.

Tabel 5.34 : Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,495	7,091		13,185	,000
	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg	,687	,077	,588	8,955	,000

Dari tabel tersebut didapatkan persmaannya  $Y=93.471 + 0,687X$  selanjutnya akan dilihat kolom t untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b) apakah variabel independent (X) berpengaruh secara nyata atau tidak. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.



Ho :  $\beta_1 = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.

Ha:  $\beta_1 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.

Untuk mengambil keputusan Ho dan Ha seperti yang tertulis di atas tersebut diterima atau tidak ketentuannya didasarkan atas dua metode seperti berikut.

1. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel di mana  $\mu_1 = \mu_2$   
 Jika t hitung  $>$  t tabel, maka Ho ditolak  
 Jika t hitung  $<$  t tabel, maka Ha diterima
2. Berdasarkan nilai probabilitas dengan  $\alpha = 0,05$   
 Jika probabilitas  $>$  0,05, maka Ho diterima  
 Jika probabilitas  $<$  0,005, maka Ha ditolak<sup>127</sup>

Berdasarkan tabel di atas didapat t hitung sebesar 8,955 dibandingkan dengan t tabel didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05, derajat bebas (df), yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variabel =  $(154 - 2) = 152$  dimana dilakukan 2 sisi (2 tailed) t tabel ( $\frac{1}{2}$  0,05; 152) = 1,960.

Melihat dari perbandingan t hitung  $>$  t tabel ( $8,955 > 1,960$ ), maka Ho ditolak . Artinya bahwa *Supervisi akademik berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja guru.*

Pengambilan keputusan juga dapat dengan melihat probabilitasnya dimana nilai probabilitas berdasarkan tabel di atas sebesar 0,000, sedangkan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai probabilitas  $<$  taraf kepercayaan ( $0,000 < 0,05$ ), maka Ho ditolak.

Dengan demikian jadi analisis hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak, maka berarti Ha yang diterima, yaitu *keputusan analisis hipotesisnya terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.*

<sup>127</sup> Tim STMD P3M UI. *Op.Cit.* hal 61

## f. Uji Normalitas

Analisis data ini menggunakan uji Kolmogorov-Samirnov untuk menguji apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi apakah berdistribusi normal atau tidak. Tabel di bawah ini hasil analisis data satu sampel yaitu dari guru SMAN yang bertugas di Guligas 2 Sliyeg. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5.35 : Deskriptif Uji Normalitas

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg	154	155.79	21.063	76	200
Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg	154	90.73	18.030	32	120

Berdasarkan tabel tersebut di atas dalam uji normalitas jumlah data yang di-input sebanyak 154 guru. Nilai rata-rata kinerja guru sebesar 155,79, sedangkan dari supervisi akademik 90,73. Standart deviasinya yang didapat dari kinerja guru sebesar 21,063 dan untuk supervisi akademik adalah 18,030. Adapun skor minimum dari dua variabel tersebut, yaitu kinerja guru sebesar 76 dan supervisi akademiknya 32. Untuk skor maksimum dari dua variabel tersebut adalah untuk kinerja guru sebesar 200, sedangkan supervisi akademik sebesar 120. Untuk melihat gambaran sampel tersebut berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari tabel di awah ini.

Tabel 5.36 : Uji Normalitas Sampel

		Kinerja Guru Guligas 2 Sliyeg	Supervisi Akademik Guligas 2 Sliyeg
N		154	154
Normal	Mean	155.79	90.73
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	21.063	18.030
Most Extreme	Absolute	.080	.087
Differences	Positive	.066	.053
	Negative	-.080	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.994	1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276	.192

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan dari tabel 5.27 di atas untuk hipotesisnya sebagai berikut:

**H<sub>0</sub>** :  $F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal. Artinya data Kinerja guru dan Supervisi akademik adalah berdistribusi normal.

**H<sub>a</sub>**:  $F(x) \neq F_0(x)$ , data kinerja guru dan supervisi akademik tidak berdistribusi normal.

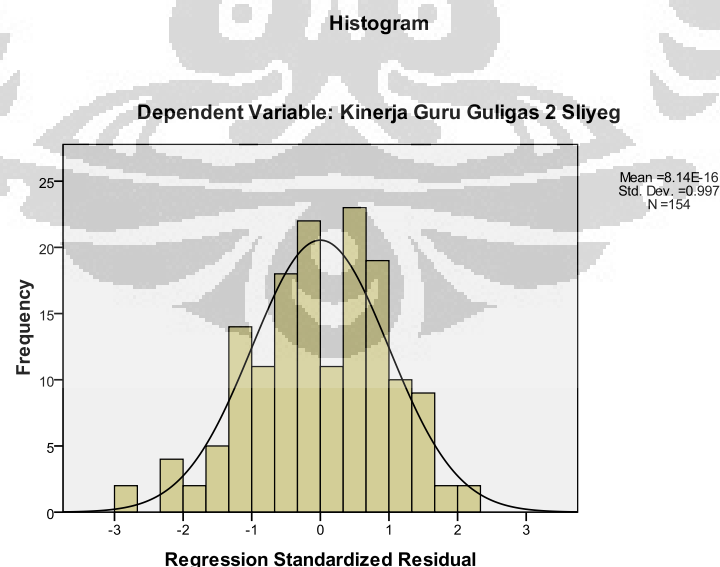
Pengambilan keputusan: (berdasarkan probabilitas)

- Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak <sup>128</sup>

Mengambil keputusannya dari analisis tersebut di atas adalah bahwa pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) adalah untuk kinerja guru sebesar 0,276 atau probabilitas di atas 0,05 ( $0,276 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima atau distribusi populasi *kinerja guru berdistribusi normal*.

Untuk variabel supervisi akademik, bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) tercantum pada tabel di atas sebesar 0,192 atau probabilitas di atas 0,05 ( $0,192 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima atau distribusi populasi *supervisi akademik berdistribusi normal*. Adapun grafiknya dapat dilihat pada gambar 5.2 di bawah ini.

Gambar 5.2 : Normalitas Sampel



<sup>128</sup> Tim STMD P3M UI, *Op.Cit.* hal.30

## 5.5 Analisis Wawancara

Wawancara diajukan kepada informan yang relevan pada lembaga pendidikan yang berada di Gugus Kendali Tugas (Guligas) 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu. Wawancara seputar supervisi akademik dan kinerja guru. Supervisi akademik diajukan kepada orang yang mempunyai fungsi dan kewenangan melaksanakan supervisi akademik di sekolah, yaitu kepala sekolah. Sedangkan kinerja guru diajukan kepada orang yang melaksanakan pembelajaran, yaitu guru.

### a. Supervisi Akademik

Hasil wawancara supervisi akademik didapat dari kepala sekolah yang bertugas pada SMA Negeri yang berada di wilayah Guligas 2. Pertanyaan yang diajukan kepada kepala sekolah sebanyak 12 item. Karena SMAN 1 Sliyeg belum memiliki kepala sekolah, melainkan dijabat oleh kepala sekolah SMAN 1 Sukagumiwang, maka hasil wawancara ini didapat dari 3 kepala eskolah. Inilah hasilnya.

#### 1) Perencanaan Supervisi Akademik

Pada dasarnya kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi akademik di sekolah memiliki program supervisi karena program inilah sebagai pijakan untuk melaksanakan supervisi di sekolah. Programnya meliputi program supervisi akademik, membuat agenda, membuat jadwal observasi atau *class visit* . Di samping program supervisi akademik, dibuat pula program supervisi secara umum meliputi supervisi manajerial yang untuk mengawasi sekolah secara keseluruhan, bukan hanya sekadar pendidik, akan tetapi juga meliputi secara luas, yaitu tenaga administrasi, kesiswaan, sarana prasarana.

Selain supervisi akademik, diprogramkan pula supervisi klinik. Supervisi yang diperuntukan bagi guru yang bermasalah atau terjadi penyimpangan dalam melakukan pembelajaran. Pada hakikatnya pembuatan program supervisi kepada sekolah banyak dibantu oleh wakil kepala sekolah (wakasek) sesuai dengan bidang tugasnya.

## 2) Pelaksanaan Supervisi

Kepala sekolah di wilayah Guligas 2 Sliyeg selaku pimpinan dan manajer di sekolah melakukan supervisi masing-masing di sekolahnya. Supervisi bagi kepala sekolah merupakan salah satu dari fungsi kepala sekolah termasuk fungsi lain yang disebut dengan Emaslim.

Pelaksanaan supervisi khususnya dalam observasi pembelajaran guru di kelas secara terjadwal. Hal ini merupakan kegiatan rutin untuk memantau pembelajaran di kelas. Bila pelaksanaan observasi pembelajaran di kelas ( *class visit* ) kepala sekolah berhalangan, maka observasi atau pelaksanaan supervisi akademik bisa didelegasikan kepada wakilnya. Wakasek yang paling utama mewakili ini adalah PKS kurikulum dan juga melibatkan PKS lain seperti humas, kesiswaan, sarana prasarana. Bahkan bukan PKS dilibatkan bagi guru yang senior sudah bergolongan IV.

Pelaksanaan supervisi akademik dalam satu semester sedikitnya dilakukan sekali. Akan tetapi, bisa juga dilakukan 2 sampai 3 kali dalam satu semester. Kenyataannya, rata-rata melaksanakan supervisi khususnya melakukan observasi di kelas sekali dalam satu semester.

Teknik pelaksanaan supervisi akademiknya dibuat jadwal. Akan terjadi supervisi khususnya observasi bergilir kepada guru siapa dan pada waktu apa. Guru-guru untuk mempersiapkan perangkat-perangkat pembelajaran. mulai dari program tahunan, semester, silabus, RPP, bahkan program perbaikan. Persiapan pembelajaran sebenarnya tidak hanya dikumpulkan saat diobservasi saja. Akan tetapi dikumpulkan sejak awal tahun pembelajaran. Teknik memantau apakah guru sudah memiliki program pembelajaran atau belum, maka melalui buku pengecekan administrasi (APK) . Saat observasi kelas itulah saat saat pengecekan apakah perangkat pembelajaran sudah tepat atau belum.

Selama pelaksanaan supervisi, tidak selamanya berjalan lancar. Terkadang ada saja kendalanya. Kendala-kendala seperti jadwal supervisi akademik berbenturan dengan waktu kegiatan rapat dinas ditingkat atas, kalau waktunya tidak berbenturan, guru merasa enggan diawasi oleh supervisor dalam

pembelajaran di kelas. Terkadang kendala mensupervisi guru adalah gurunya masih jadul, tidak menguasai komputer. Hal itu juga menjadi kendala bagi kepala sekolah di Guligas tersebut.

### 3) Evaluasi dan Tindak Lanjutnya

Dari temuan-temuan saat observasi di kelas itulah, masalah tersebut dibawa dalam forum rapat intern atau ekstern. Rapat intern, rapat yang dilakukan di unit sekolah sendiri dengan anggota guru tersebut. Rapat ekstern, rapat yang dilakukan penyelenggaranya bukan sekolah sendiri dan anggota rapat pun tidak hanya anggota guru unit sekolah sendiri, tetapi bercampur dengan guru lain.

Pengevaluasian hasil pembelajaran di kelas diangkat dalam forum MGMP. Baik diselenggarakan di tingkat kabupaten atau diselenggarakan di tingkat Guligas, wilayah gugus atau rayon pendidikan setempat. Mulai membenah membenah program administrasi ataupun teknik atau metode pembelajaran perlu adanya penyempurnaan-penyempurnaan.

Pada saat pembinaan itu banyak temuan ataupun adanya teori-teori atau metode-metode baru mulai diinformasikan kepada guru-guru di Guligas tersebut. Saat MGMP itulah, strategi-strategi pembelajaran didiskusikan, diterapkan.

#### b. Kinerja Guru

Data kinerja guru didapat melalui informan yang relevan, menguasai pada bidangnya. Oleh karena itu, wawancara berkaitan dengan kinerja guru ini dijukan kepada wakil kepala sekolah (wakasek) bidang kurikulum masing-masing di sekolah negeri yang berada di wilayah Guigas 2 Sliyeg. Pertanyaan yang diajukan sebanyak 14 item. Hasilnya sebagai berikut.

#### 1) Perencanaan Pembelajaran

Setiap guru sebelum melaksanakan proses belajar mengajar diwajibkan untuk membuat perangkat pembelajaran. diwajibkan membuat perangkat

pembelajaran karena semua kegiatan pembelajaran beranjak dari program tersebut. Walaupun demikian, ada saja guru yang belum membuat program pembelajaran, tidak sampai 100%. Bahkan, perangkat pembelajaran yang dibuat pun belum seluruhnya buatan sendiri, melainkan dari hasil MGMP, terbitan percetakan buku, dan mendownload dari internet kemudian sedikit disesuaikan dengan lingkungan setempat. Isi perangkat pembelajarannya berkaitan dengan RPP, silabus, program tahunan, program semester, termasuk KKM.

Dalam membuat RPP setiap guru antara bahan ajar, metode, dan media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran. sesuai dengan teori desaint pembelajaran. akan tetapi, tidak seluruhnya karena mereka juga ada RPP-nya bukan buatan sendiri dan belum disesuaikan dengan lingkungan setempat. Terkadang membuat tujuan pembelajarannya pun masih ada yang belum menggunakan KKO (Kata Kerja Operasional).

Teknik perumusan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) dibagi 2 antara kelas X dan kelas XI atau XII. KKM berisi intake, kompleksitas, dan sarana pendukung. Untuk merumuskan KKM dari unsur tersebut tidak ada masalah yang berbeda merumuskan intake siswanya. Intake siswa kelas X diambil dari rata-rata nilai UN waktu di SMP. Intake siswa kelas XI dan XII diambil dari rata-rata raport tingkat kelas sebelumnya.

## 2) Pelaksanaan Pembelajaran

Guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas membawa persiapan pembelajaran yang disebut RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) di dalam RPP tersebut tercantum prosedur pengajaran. Diawali dengan pembukaan, pelaksanaan KBM, dan diakhiri dengan penutup. Kegiatan dalam pembukaan pembelajaran beragam. Ada diisi dengan absensi siswa, apersepsi, pre tes, penyebutan tujuan pembelajar

Setelah melakukan pembukaan guru mulai melakukan kegiatan inti. Kegiatan inti beragam menggunakan metode, media pembelajaran, dan buku sumber. Pada bagian penutup guru melakukan evaluasi dan sedikit pemberian tugas.

Kehadiran guru dalam pelaksanaan pembelajaran pada umumnya masih banyak yang hadir dalam menunaikan tugas rata-rata di atas 95%. Hanya guru-guru tertentu saja yang tidak hadir kerana berbagai alasan

Pada saat melakukan pembelajaran di kelas guru masih jarang mengakses internet media pembelajarannya karena masih banyak guru yang belum menguasai komputer. Bagi guru muda sedikit menggunakan internet sekitar 40% dalam melakukan pembelajaran. Banyak guru senior yang belum menguasai komputer, apa lagi mengakses internet. Bagi yang belum menguasai internet terpaksa guru mengajar dengan teknik konvensional. Pembelajaran secara tradisional menggunakan kapur dan papan tulis.

### 3) Evaluasi Pembelajaran

Dalam evaluasi hasil pembelajaran setiap guru sudah memiliki program evaluasi walaupun masih taraf 80% pembuatannya. Kebanyakan program evaluasi menyatu dengan RPP.

Setelah mengadakan evaluasi hasil pembelajaran, lembar jawaban siswa dianalisis oleh guru. Kebanyakan menganalisis dalam evaluasi masih pada lembar jawaban siswa. Hasil dari pengoreksian, nilainya diumumkan oleh guru melalui papan pengumuman dan lembar jawabannya masih sedikit yang dikembalikan kepada siswa. Kalaupun ada rata-rata sampai 1 minggu paling lama dikembalikan ke siswa. Analisis butir soal masih jarang dilakukan oleh guru. Apa lagi pada analisis tindak lanjut. Analisis untuk program remedial pada umumnya dilakukan oleh setiap guru untuk memperbaiki nilai kurang bagi siswanya. Selain itu, program pengayaan belum banyak dilakukan oleh setiap guru. Lebih-lebih analisis butir soal masih jarang dilakukan oleh guru.

Antara *Reward* dan *punishman* pelaksanaannya kebanyakan *punishman* yang sering dilakukan oleh guru di Guligas 2 sliyeg. *Reward* pada kegiatan-kegiatan tertentu saja diberikan, seperti pemberian sertifikat dan piagam hasil kegiatan ekstrakurikuler serta sedikit kenang-kenangan. Itu pun pada kegiatan-kegiatan tertentu, bukan saat-saat pembelajaran. kegiatan *punishman* sering



dilakukan oleh guru karena ulah-ulah tertentu siswa yang melanggar tata tertib sekolah.

## 5.6 Analisis Observasi

Pelaksanaan Observasi dalam penelitian dilakukan untuk melengkapi hasil penelitian. Hal yang diobservasi sesuai dengan panduan observasi, yaitu pelaksanaan pembelajaran yang meliputi pembukaan pembelajaran, kegiatan inti, dan penutup pembelajaran.

Pertama kali guru yang diobservasi melakukan pembelajaran adalah berlokasi di Tukdana, selanjutnya Sukagumiwang, Sliyeg, dan Jatibarang. Datanya seperti daalam tabel 5.28 bawah ini.

Tabel 5.37 : Guru yang Diobservasi

NAMA	MATA PELAJARAN	DI KELAS	WAKTU	SEKOLAH
Dra. Eli Rosteli 196809221996012001	Ekonomi Akutansi	XII.IPS.1	Senin, 24-10-11 Pukul 08.45	SMAN 1 Tukdana
Reni Insiyah, S.Pd. 19810912 200604 2 014	Bahasa Indonesia	XI.IPA 1	Selasa 25-10-11 Pukul 08.35.	SMAN 1 Sukagumiwang
Masito, SPd NIP19700872005012 009	Biologi	XII.IPA.2	Kamis,27-10-11 Pukul 10.30	SMAN 1 Sliyeg
Dhani Umi Lestari, S.P NIP 19680719 200604 2 002	Biologi	XII.IPA.2	Selasa,01-11-11 Pukul 09.15	SMAN 1 Jatibarang

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dalam kelas semua guru melakukan pembelajaran desainnya meliputi pembukaan, kegiatan inti, dan penutup. Ketiga guru yang berlokasi di SMAN 1 Tukdana, Sukagumiwang, dan Sliyeg melakukan pembelajarannya secara konvensional atau tradisional tidak menggunakan media modern seperti infocus, komputer/laptop, materi hanya dari buku paket. Berbeda dengan guru dari SMAN 1 Jatibarang media pembelajaran sudah modern menggunakan multimedia seperti infocus, laptop, materi men-download dari internet, lokasi mengajar di laboratorium.

### a. Pembukaan

Semua guru awal pembelajaran melalui pembukaan. Pembukaan pelajaran yang dilakukan oleh guru-guru tersebut di antaranya pengabsenan siswa, tanya jawab, apersepsi, menyebutkan tujuan/indikator pembelajaran, dan *preetest*. Contoh salah satu guru yang sedang melakukan pembukaan dalam mata pelajaran Biologi di kelas XII.IPA.2 yang berasal dari SMAN 1 Jatibarang Ibu Dhani seperti yang terlihat pada lampiran 7.4 di gambar 5.3.

Sebelum melakukan pembukaan ia berkemas membenahi media multi media seorang diri lokasi pembelajaran di laboratorium. Dia sambil berkemas belum selesai siswa-siswa ditugasi terlebih dahulu untuk membaca buku setelah itu baru melakukan pembukaan. Pembukaan yang dilakukan oleh Bu Dhani di antaranya memberitahukan pokok bahasan yang akan diajarkan, menugasi siswa untuk membaca buku, pengabsenan hanya yang disebut siswa yang tidak hadir saja. Apersepsi mengaitkan materi DNA, dan mencoba *preetest* kepada siswa

### b. Kegiatan Inti

Kegiatan yang pokok dalam pembelajaran adalah kegiatan proses belajar mengajar. Setelah melalui pembukaan pembelajaran kemudian masuk dalam kegiatan inti. Dalam kegiatan inti yang dilihat penggunaan strategi pembelajarannya. Variasi menggunakan metode pembelajaran, pemilihan media pembelajaran yang tepat, dan penggunaan materi ajar melalui berbagai buku sumber.

Ibu Reni yang bersal dari SMAN 1 Sukagumiwang, gambar bisa dilihat pada lampiran 7.4 di gambar 5.4. Merupakan contoh guru hasil observasi melakukan kegiatan inti pembelajaran mata pelajaran Bahasa Indonesia di dalam kelas XI.IPA.1. Dia dalam pembelajaran tersebut menggunakan *media konvebsional, masih tradisional media masih menggunakan papan tulis dan kapur saja*. *Metodenya variasi, yang digunakan ceramah, tanya jawab, dan penugasan*. Gambar di atas siswa ditugasi membuat surat dinas. Buku sumber yang digunakan LKS ( lembar kegiatan Siswa). Namun pengelolaan waktunya kurang tepat. Alokasi waktu kurang sehingga kegiatan penutup tersita.

### c. Penutup

Kegiatan ini pada umumnya kegiatan untuk mengevaluasi hasil setelah belajar yang disebut penutup. Kegiatan penutup bermacam-macam teknik yang dilakukan oleh guru. Kegiatan penutup bukan hanya evaluasi seperti yang dilakukan guru pada lingkup Guligas 2, diantaranya dalam penutup pembelajaran melakukan *konklusi, pemberian tugas, memberi kesempatan untuk bertanya, pormatif dan refleksi.*

Ibu Eli yang berasal dari SMAN 1 Tukdana sedang melakukan pengawasan ulangan formatif mata pelajaran ekonomi akutansi di kelas XII.IPS.1 pada kegiatan penutupnya. Gambar bisa dilihat pada lampiran 7.5 di gambar 5.5. Kegiatan penutup dilakukan setelah kegiatan inti mata pelajaran Ekonomi Akutansi pada buku kegiatan siswa yang disebut buku LKS di kelas XII.IPS.1. Hanya saja pelaksanaan ulangan formatif tersebut kurang waktu terburu habis waktunya pada jadwal tersebut.

### 5.7 Pembahasan

Setelah melakukan analisis penelitian yang dikemukakan di atas pada bagian analisis kuantitatif, bahwa dalam uji hipotesis dalam penelitian ini supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah di guligas 2 Sliyeg ada hubungannya dan berpengaruh terhadap Kinerja guru SMA Negeri.

Melihat perbandingan berdasarkan korelasi Pearson karena  $r$  hitung (0,588) terletak di antara -1 dan 1 ( $-1 \leq 0,588 \leq 1$ ), maka kedua variabel supervisi akademik dan kinerja guru dalam penelitian ini *berkorelasi*.

Kemudian karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $8,955 > 1,960$ ) yang  $H_0$  hipotesis pengaruh dalam penelitian ini ditolak. Berarti, terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu.

#### a. Kadar Pengaruh Supervisi Akademik

Kepala sekolah sebagai supervisor di sekolah. Fungsi ini dijabat oleh kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengadakan kontrol di sekolah. Tentunya fungsi kepala sekolah di sekolah tidak hanya sebagai fungsi pengawas, melainkan memiliki fungsi lain seperti kepala sekolah berfungsi sebagai *educator*, manajer, administrator, *leader*, inovator, dan motivator. Salah satu dari fungsi tersebut adalah supervisi.

Dengan melaksanakan supervisi dengan maksud untuk meningkatkan kinerja guru. Teknik memberikan supervisi akademik seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah SMAN 1 Jatibarang, Drs. H. Somana, M. Pd. adalah dengan cara dibuat jadwal pelaksanaan supervisi. Nanti akan terjadwal guru siapa dulu yang disupervisi, dan hari apa, nanti akan bergilir.

*“Dibuat jadwal guru itu hari apa? Guru siapa? Nah kemudian disuruh mempersiapkan perangkat pembelajaran. disuruh masuk ke dalam kelas nanti di dalam seolah-olah dianggap tidak ada saya. Silakan per saja, biasa-biasa saja. Anak juga diberi tahu bahwa saya di dalam tidak merasa tersinggung.”*

Akan tetapi, dalam pelaksanaan supervisi tidak selamanya dilaksanakan oleh kepala sekolah karena terlalu banyaknya tugas kepala sekolah, maka tugas tersebut dapat didelegasikan kepada wakasek dan guru-guru senior yang diberi kewenangan memajemen sekolah membantu kepala sekolah pada bidangnya masing-masing seperti yang diungkapkan oleh Drs. Syamsuri, M.Pd.

*Yang pertama yang saya perintahkan adalah kurikulum karena berlainan dngan KBM. Yang kedua saya wakalkan kepada guru-guru senior yang bertepatan SMA Tukdana ini banyak yang sudah senior, golongan Iva saja sudah 18. Alhamdulillah kalau masalah guru SMA Tukdana ini yang senior 18 golongan IV yang sudah 12 tahun dari IVa ke IVb, lebih dari 2 dan mayoritas di sini guru-guru senior.*

Kinerja guru dapat berubah-ubah. Guru bisa berkinerja tinggi. Guru juga dapat pula berkinerja rendah. Sesuai pula dengan pendapat *Keith Davis* dalam Mangkunegara,<sup>129</sup> bahwa yang mempengaruhi kinerja faktornya adalah

---

<sup>129</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* hal.14

kemampuan dan motivasi. Supervisi adalah salah satu unsur dari motivasi, yaitu pengaruh dari sisi luar. Dengan memberikan supervisi akademik kinerja guru akan meningkat.

Pada analisis penelitian di atas, ditemukan pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru baru 58,8%. Dengan prosentase demikian, maka pengaruh supervisi akademik *cukup kuat* terhadap kinerja guru. Adapun perubahan kinerja guru akibat fungsi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah di Guligas 2 Sliyeg kadarnya variasinya sebesar 34,5%. Hal ini memang masih belum setengahnya. Sisa 65,5% kinerja guru tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, faktor diluar supervisi akademik. Bisa juga perubahan kinerja guru disebabkan oleh kompetensi guru sendiri, bisa juga disebabkan kepemimpinan, sumber daya, pelatihan, motivasi, dan lain-lain seperti yang dikemukakan penelitian sebelumnya oleh Magdalena<sup>130</sup>

#### b. Upaya Peningkatan Kinerja

Karena supervisi akademik itu ada pengaruhnya terhadap kinerja guru, maka beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang rendah dapat ditingkatkan kinerjanya. Jika tidak ditingkatkan kinerja yang rendah itu dapat mengakibatkan kurang kreatif dalam melaksanakan tugas. Kurang terampil untuk bekerja sehingga mengakibatkan prestasinya turun atau rendah kinerjanya dalam melakukan pembelajaran. Terlihat hasil observasi guru pada lampiran 7.5 di gambar 5.6.

Pada gambar tersebut di atas guru sedang melaksanakan pembelajaran (kebetulan sambil duduk) yang tidak memanfaatkan media pembelajaran yang modern yang tersedia di sekolah. Akan tetapi masih secara konvensional, tradisional, pembelajaran seperti zaman dahulu yang belum ada media yang modern. Padahal di sekolahnya tersedia, tapi masih tidak mau menggunakan. Atau mungkin karena guru tersebut belum menguasai teknologi modern, belum bisa komputer, tidak bisa mengoperasikan *infocus*<sup>131</sup> seperti apa yang dikatakan oleh Kepala sekolah SMAN 1 Sukagumiwang, Zaenal Arifin, S.Pd. (gambar bisa

<sup>130</sup> Magdalena, *Op.Cit.*

<sup>131</sup> Hasil observasi: ada tiga guru melakukan pembelajaran secara konvensional.

dilihat pada lampiran 7.6 di gambar 5.7), bahwa kendalanya efek supervisi guru itu masih jadul (masih seperti zaman dulu), tidak bisa komputer.

*“Yang kita lihat ini guru masih banyak yang jadul. Guru tidak bisa komputer itu masih kendala beberapa pelayan kepada guru, pelayan kepada anak. Kita sudah memberikan beberapa infocus, laptop. Yang jelas itu adalah suatu program kita buat sehingga memamuaskan pelayanan.”*

Akan tetapi, ada juga guru yang sudah kreatif dalam melaksanakan pembelajaran memanfaatkan media yang sudah tersedia di sekolah. Gambar bisa dilihat pada lampiran 7.6 di gambar 5.8. Ini guru satu-satunya yang menggunakan media yang modern selama mengobservasi guru melaksanakan pembelajaran di Guligas 2 Sliyeg dari empat guru, berarti 1 banding 3 atau mungkin karena pengaruh supervisi akademiknya masih 58,8% dan variasi pada kinerja sebesar 34,5% sehingga sebagian besar guru dalam melaksanakan pembelajaran kinerjanya belum tinggi.

Ada beberapa teknik untuk meningkatkan kinerja guru seperti yang diungkapkan hasil wawancara dengan salah satu kepala sekolah, SMAN 1 Tukdana Drs. Syamsuri, M.Pd. gambar dapat dilihat pada lampiran 7.7 pada gambar 5.9

Untuk meningkatkan kinerja guru agar pelaksanaan pembelajarannya meningkat diantaranya mengadakan pembinaan-pembinaan, mengadakan rapat-rapat, atau bisa juga melalui MGMP. Dalam pembinaan terhadap guru bisa secara pribadi, bisa juga secara berkelompok. Dalam forum rapat, kepala sekolah bisa membangkitkan semangat guru. Pada forum MGMP baik dilaksanakan di Guligas sendiri ataupun ditingkat kabupaten. Dengan diadakan MGMP terjadi pelatihan-pelatihan, maka kompetensi atau pengetahuan guru dapat meningkat karena menambah pengalaman. Dengan demikian diharapkan kinerja guru semakin meningkat.

*“1) Teknik pembinaan kami dengan cara pendekatan guru-guru dipanggil. Bisa juga  
2) Itu pasti. Kalau melalui rapat-rapat pasti secara umum. Secara umum difloorkan di rapat. Namun, secara pribadi saya panggil, saya ajak bicara, ngobrol dari kekurangan-kekurangan itu yang berkaitan pada umumnya tadi secara idealis itu. Kalau dalam forum  
3) Harus pa, harus MGMP. MGMP di sini kan ada dua, MGMP yang dilakukan oleh kabupaten dalam satu semester itu 2 kali. Ada yang dilakukan oleh guligas. Nah, MGMP yang dilakukan oleh kabupaten baru satu kali dalam stu semester ini. Nanti setelah UTS*

**Universitas Indonesia**

*ada lagi. Nah, oleh guligas dilakukan oleh guligas itu sendiri, kita sudah, sudah berjalan.”*

### c. Peningkatan Hubungan Positif

Seperti hasil analisis yang diungkapkan pada sub judul Korelasi Pearson tersebut bahwa hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru bersifat hubungan positif (*positif correlation*), maka perlu peningkatan melaksanakan supervisi bagi kepala sekolah agar kinerja guru pun semakin meningkat. Semakin besar frekuensi supervisi, akan semakin meningkat kinerja guru.

Bila kepala sekolah mengabaikan sifat hubungan positif ini, akan semakin rendah kinerja gurunya. Melalui apa meningkatkan frekuensi supervisinya akademiknya? Seperti apa yang dikemukakan oleh Drs. H. Somana, M. Pd. Gambar dapat dilihat pada lampiran 7.7 di gambar 5.10. Apa upaya peningkatan kinerja gurunya? Perhatikan wacana di bawah ini.

*“Biasanya pada rapat, pada rapat diadakan pembinaan kemudian pada saat penandatanganan DP3 juga diberitahu. Malah sekarang mah penilaian kinerja guru sudah ada perangkatnya”.*

Dari kutipan di atas supaya frekuensi sama-sama meningkat antara supervisi akademik dengan kinerja guru, yaitu berusaha meningkatkan volume rapat. Bukan berarti pelaksanaan rapatnya sering, nanti malah jenuh. Akan tetapi, isi rapatnya lebih sering mengupas tentang kinerja guru. Untuk meningkatkan frekuensi penandatanganan DP3 tidak mungkin karena penandatanganan DP3 setahun sekali, hanya momentum itu bisa juga digunakan untuk meningkatkan kinerja karena DP3 berkaitan pula dengan kinerja guru dalam satu tahun. Ada baiknya pula saat-saat penilaian kinerja guru karena kepentingan ini bukan hanya kepentingan sekolah, melainkan menyangkut kepentingan pribadi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

Simpulan yang disampaikan sesuai dengan tujuan dan analisis penelitian yang telah diuraikan pada Bab I dan V, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini.

#### 6.1.1 Berdasarkan Hasil Analisis Hubungan (Korelasi)

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan pada bab V, bahwa variabel supervisi akademik tersebut berhubungan (korelasi) dengan variabel kinerja guru. Simpulan didasarkan pada hal berikut.

##### Korelasi Pearson

Hasil analisis korelasi Pearson antara variabel supervisi akademik dengan variabel kinerja guru menunjukkan korelasi. Hasil analisis ini didapat dari  $R$  hitung tersebut dibandingkan dengan ketentuan koefisien korelasi menurut Pearson. Oleh karena  $r$  hitung tersebut terletak sesuai dengan ketentuan korelasi Pearson, maka kedua variabel dalam penelitian ini yaitu supervisi akademik sebagai variabel *independent* berkorelasi dengan kinerja guru sebagai variabel *dependent*.

Kedua variabel tersebut di atas terjadi korelasi secara signifikan dengan didasari oleh dua ketentuan, yaitu perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dan perbandingan antara nilai probabilitas dengan nilai taraf kepercayaan. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut.

*Pertama*, perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.  $R$  hitung dari hasil analisis tersebut ternyata  $r$  hitung menunjukkan nilai lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut terjadi secara signifikan.

*Kedua*, didasari dengan perbandingan nilai probabilitas dengan nilai taraf kepercayaan ( $\alpha$ ). Setelah kedua variabel tersebut dianalisis, ternyata nilai probabilitas, sig.(2-tailed) ternyata nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan



taraf kepercayaan ( $\alpha$ ). Oleh karena nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dengan nilai taraf kepercayaan, maka hubungan kedua variabel supervisi akademik dengan kinerja guru tersebut terjadi secara signifikan

Korelasi kedua variabel tersebut juga terjadi secara positif karena dalam grafik tersebut garis lurus bergerak secara diagonal dari sudut kiri bawah menuju ke sudut kanan atas; dan hubungan kedua variabel tersebut bersifat moderat moderat atau cukup erat. Hal ini didasari karena kriteria koefisien korelasi menurut *Guilford*. Oleh karena sesuai dengan ketentuan *Guilford*, maka hubungan kedua variabel tersebut cukup erat atau moderat.

#### 6.1.2 Berdasarkan Hasil Analisis Pengaruh (Regresi)

Berdasarkan dari hasil analisis regresi sederhana didapat simpulan bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada dua ketentuan, yaitu perbandingan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel dan perbandingan antara nilai probabilitas dengan nilai taraf kepercayaan.

*Pertama*, Perbandingan antara nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel. Hasil analisis dari uji  $t$  untuk menentukan berpengaruh atau tidak variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut menggunakan uji  $t$ . Dari analisis ini didapat  $t$  hitung kemudian dibandingkan dengan  $t$  tabel didasarkan pada tingkat signifikansi derajat bebas ( $df$ ), dilakukan dua sisi dari  $t$  tabel. Oleh karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel setelah dianalisis, maka *Supervisi akademik berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja guru.*

*Kedua*, Melihat juga dari nilai probabilitasnya. Nilai probabilitas berdasarkan hasil uji  $t$  ternyata menunjukkan nilai lebih kecil dari pada nilai taraf kepercayaan ( $\alpha$ )., Oleh sebab nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dengan nilai taraf kepercayaan ( $\alpha$ ), maka *keputusan analisis hipotesisnya terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu tahun 2011.*

## 6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan hasil analisis korelasi dan regresi serta hasil wawancara dan observasi, bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik ada hubungan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebesar 58,8%. Dalam hal ini, ada beberapa saran yang disampaikan berkaitan hasil penelitian ini.

### a. Kepala Sekolah

Kepala sekolah selain melaksanakan fungsi-fungsi lain sebagai kepala sekolah, juga lebih memperkuat melaksanakan supervisi akademik karena dengan supervisi akademik kinerja guru dapat meningkat. Dengan cara meningkatkan frekuensi supervisi akademiknya sebab jumlah jam supervisor pun sama dengan guru per minggunya sebesar 24 jam.

Teknik observasi atau *class visit* yang secara terjadwal, bukan hanya sekadar formalitas belaka. Akan tetapi lebih *konsisten* aplikasinya walaupun tidak bisa melaksanakan fungsi supervisi secara keseluruhan oleh kepala sekolah bisa didelegasikan oleh wakasek-wakaseknya. Bila observasi ini rutin dilakukan, bisa memicu guru dalam menyusun perangkat pembelajaran yang orisinal.

Mengupayakan administrasi sekolah secara tertata rapih dibuat portofolio agar setiap ada kinerja sekolah atau kepala sekolah tidak sulit mencari administrasi, melainkan sudah ada terawat rapi, tinggal menata per bidang.

### b. Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan PKS Kurikulum dan observasi pembelajaran di kelas, ada beberapa saran yang diajukan sebagai berikut.

#### 1) Perangkat Pembelajaran

Pada dasarnya mayoritas guru tersebut membuat perangkat pembelajaran yang baru. Akan tetapi, perangkat pembelajaran tersebut masih hasil karya terbitan/ orang lain. Hal ini masih dibenarkan. Akan tetapi, isi perangkat

pembelajaran tersebut lebih baik disesuaikan dengan lingkungan sendiri. Bukan lagi isinya berdasarkan lingkungan asli penerbit yang didownload.

## 2) Aplikasi Komputer

Banyak guru yang sudah menguasai komputer, baik dalam bentuk laptop, notebook, atau CPU. Guru-guru tersebut tergolong usia muda. Guru muda masih kreatif dan bersemangat belajar komputer. Bahkan, dengan mudahnya mengakses internet. Tetapi pula, tidak jarang guru yang masih awam komputer. Kelompok ini umumnya guru-guru senior dan kurang dana untuk memiliki komputer atau berbagai alasan yang lain. Sebenarnya dengan menguasai komputer semua pekerjaan administrasi menjadi mudah dan rapi. Dengan demikian alangkah lebih baiknya menguasai komputer bagi semua lapisan guru.

## 3) Media Pembelajaran

Masih banyak ditemui guru-guru melaksanakan pembelajarannya masih bersifat tradisional, tidak menggunakan media pembelajaran yang modern. Selagi media pembelajaran yang modern tersebut tersedia di sekolah, alangkah lebih baiknya media tersebut difungsikan. Hal ini pembelajaran lebih menarik. Siswa belajar lebih termotivasi karena pembelajarannya bervariasi. Memang yang masih kendala adalah mengoperasikannya. Masih banyak guru yang belum memahami pengoperasian media modern tersebut. Dengan demikian perlu belajar pada sesama guru atau istilah lain tutor sebaya.

## DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Toddy. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan PT BRI Kantor Cabang Jakarta Veteran*. Jakarta: Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.

Ahmad Tafsir. 2004. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka cipta.

Atmodiwiryo, Subagio. 2011. *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: Ardadizya Jaya.

Deviani, Ira. 2005. *Pengaruh Efektivitas Komunikasi Impersonal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perikasa Paten pada Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Jakarta*. Jakarta: Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.

Dharma, Surya. 2008. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta: Ditendik dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tendik Depdiknas.

Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Admiistrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Gunardi Pome. 2004. *Faktor-faktor yang berhubungan Kinerja Guru Sekolah Perawat Kesehatan Depkes Baturaja*. Jakarta: FKM.UI.

Gunawan. 2002. *Administrasi Sekolas*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadis, Abdul dan Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Irawan, Prasetya. 2007. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Dep. Ilmu administrasi Fisip UI.

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional, Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta; Rajagrafindo Persada.
- Magdalena. 2010. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gerja kristenIndonesia Gunung Sahari*. Jakarta: Fisip UI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama.
- Maryono. 2011. *Dasar-dasar & Teknik menjadi Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Mu'awanah. 2008. *Kepemimpinan kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Singosari Malang*. Malang: Jurusan FT UIN.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Citra Umbara.
- Mulyasa, E. 2010. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda.
- Muslim, Sri Banun. 2010. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalise Guru*. Mataram: Alfabeta.
- Pome, Gunardi. 2004. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Gurudi Sekolah Perawat Kesehatan Departemen Kesehatan Baturaja Tahun 2004*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Pasca Sarjana Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
- Pfeffer, Jeffrey. 2008. *28 Cara Meningkatkan Kinerja Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Prasodjo, Lantip Diat dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava media.
- Pratisto, Arif. 2004. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

- Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Purwanto. 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajara.
- Purwanto, Ngalm. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rock , David. 2007. *Enam Langkah Mengubah Kinerja demi Kesuksesan Perusahaan Anda*. Jakarta: Gramedia.
- Roestiyah NK. 1989. *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: Bina aksara.
- Satori, Djam'an, dkk.2010. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sagala, Saeful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung:Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanihuruk, Tarsan. 2005. *Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Sekretariat Jendral Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI*. Jakarta: Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.
- Simanjuntak, Payaman J.2011. *Manajemen & Evalauasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.
- Soetjipto dan raflis Kosasi. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Renika Cipta
- Sudjana, Nana.2010. *Supervisi Akademik; Membeina Profesionalismr Guru Melalui Supervisi Klinis*. Jakarta: Binamitra Publishing.
- Sugionan. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional*. Bandung: alfabeta.
- Supardi, dkk. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Diadit Media.
- Tim STMD P3M. 2011. *Statistik Terapan dan Manajemen Data (STMD) Pusat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat (P3M) Universitas Indonesia*. Depok: Tim STMD P3M
- Usman, Uzer. 2010. *Menjadi Guru profesional*. Bandung: remaja Rosda karya.
- Utami, Tri Yunaeny Esty. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jendral Pemasarakatan Jakarta*. Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.
- WahabAbdul, dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan pendidiki dan Kecerdasan Spiritual* . Yogyakarta:Ar Ruzz Media.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wahyono, Sri. 2001. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta*. Jakarta: Program Pascasarjana Dep. Ilmu Adm. Fisip UI.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yuliwati, 2008. *Pengaruh Supervisi dalam Mengevaluasi Hasil Kerja dan Tingkat Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru SD di Wilayah Jakarta Barat*. Jakarta : PPS UNJ.

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS INDONESIA

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI DI GULIGAS 2 SLIYEG KABUPATEN INDRAMAYU

Yth. Bapak / Ibu Guru

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejujurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut anda. Silanglah pada kolom yang paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan tersebut. Kami menjamin rahasia identitas Saudara.

Indramayu, .... Oktober 2011

Saepudin

NPM 1006804256

#### *Identitas Responden*

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden/Absen : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*) 3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
4. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_
5. Alamat sekolah : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ telp. \_\_\_\_\_
6. Jabatan : \_\_\_\_\_
7. Pangkat/Golongan : \_\_\_\_\_
8. Pendidikan terakhir: \_\_\_\_\_
9. Mengajar Bidang Studi : \_\_\_\_\_

© <http://guruvalah.20m.com> 60

Universitas Indonesia



### Lampiran 1.1 : Kuesioner Kinerja Guru

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM PASCA SARJANA DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Kependidikan  
2011

#### BUTIR INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA GURU

##### A. Petunjuk Pengisian :

- 1) Bacalah dulu angket ini dengan teliti petunjuknya !
- 2) Berilah tanda silang (X) salah satu pada kolom yang disediakan sesuai dengan pendapat Anda pada nomor 1, 2, 3, atau 4!
- 3) Kriteria nilai :

1	2	3	4
Sangat rendah	Rendah	Tinggi	Sangat tinggi
Tidak sesuai	Kurang sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
Tidak jelas	Kurang jelas	Jelas	Sangat jelas
Tidak tepat	Kurang tepat	Tepat	Sangat tepat
Tidak lengkap	Kurang lengkap	Lengkap	Sangat lengkap
Tidak pernah	Jarang	Sering	Selalu

##### B. Skala Jawaban

Untuk kepentingan penelitian ini, jawaban Anda akan diberi bobot tertinggi 4 dan terendah 1. Pilihlah Skala Jawaban di bawah ini sesuai dengan pendapat Anda dan kenyataan yang sebenarnya !

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4
1.	Kesesuaian tujuan khusus dengan tujuan umum				
2.	Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran				
3.	Kelengkapan kriteria rumusan tujuan ( audiens, perilaku, kondisi )				
4.	Kejelasan urutan perumusan tujuan dari tingkat kognitif paling rendah sampai yang tinggi ( pengetahuan sampai evaluasi )				
5.	Kesesuaian bahan pembelajaran dengan isi kurikulum				
6	Kesesuaian metode dengan tujuan dan materi pembelajaran				
7	Kesesuaian bahan pembelajaran dengan karakteristik siswa				
8	Kejelasan rencana kegiatan guru dan siswa				

Universitas Indonesia

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4
	dalam pelaksanaan pembelajaran				
9	Kesesuaian antara alokasi waktu dengan masing-masing kegiatan pembelajaran				
10	Kesesuaian antara media dengan tujuan pembelajaran				
11	Kesesuaian antara media dengan metode pembelajaran				
12	Kesesuaian antara media dengan karekteristik siswa				
13	Tingkat kemudahan penggunaan media pembelajaran				
14	Kesesuaian pengaturan tempat duduk siswa dengan strategis / metode pembelajaran				
15	Kejelasan rincian alokasi waktu pada setiap perubahan isi dan metode pengajaran				
16	Kesesuaian butir soal dengan rumusan tujuan dan materi pengajaran				
17	Kelengkapan cakupan seluruh topik materi pembelajaran dalam instrumen penelitian				
18	Ketepatan instrumen yang dapat membedakan siswa yang berprestasi tinggi dengan yang rendah				
19	Kejelasan pertanyaan pada masing-masing item evaluasi				
20	Kelengkapan kisi-kisi dengan kunci jawaban				
21	Kejelasan penyampaian tujuan pengajaran				
22	Kejelasan menyampaikan perbandingan pengetahuan yang dipelajari dengan yang sebelumnya				
23	Keterkaitan pokok bahasan dengan kehidupan nyata				
24	Penggunaan kalimat yang tidak berbelit-belit				
25	Penggunaan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti				
26	Penggunaan istilah bahasa disesuaikan dengan usia anak pada materi yang diberikan				
27	Kesesuaian alat peraga / media dengan materi pembelajaran				
28	Ketepatan memilih metode pembelajaran ( seperti : ceramah, diskusi, demonstrasi ) pada setiap KBM				
29	Kesesuaian contoh dengan usia dan latar belakang siswa				
30	Pemilihan materi pengajaran disesuaikan dengan tingkat kelas yang diajarkan				
31	Membagi perhatian dengan kata-kata dan				

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4
	pandangan keseluruhan ruangan (suasana belajar kondusif)				
32	Ketersediaan waktu bagi siswa untuk bertanya				
33	Penggunaan mimik dan gerakan badan untuk meperjelas pelajaran				
34	Perubahan posisi gerak dalam ruangan dan kontak pandang				
35	Pemberian pujian melalui kata-kata dan kalimat				
36	Pemberian pujian dengan mendekati dan meyentuh bahu siswa				
37	Ketepatan pertanyaan terhadap tingkat penguasaan siswa				
38	Kesesuaian rumusan kesimpulan dengan tujuan pembelajaran				
39	Tingkat kerahasiaan soal-soal evaluasi				
40	Segera diumumkan hasil koreksi ulangan/ umpan balik kepada anak didik				
41	Keteraturan tempat duduk siswa sebagai wujud suasana evaluasi kondusif				
42	Kejelasan instruksi dan tata cara pelaksanaan evaluasi				
43	Ketepatan durasi waktu ujian				
44	Kesesuaian jawaban siswa dengan kunci jawaban				
45	Perlu pengawasan pada saat pelaksanaan evaluasi				
46	Ketepatan rumusan penentuan ranking siswa				
47	Hasil koreksi lembar jawaban dikembalikan kepada siswa				
48	Guru menyediakan waktu untuk menjelaskan kembali hasil evaluasi pada siswa				
49	Kesediaan guru mengubah hasil evaluasi yang telah diumumkan jika terjadi kekeliruan di pihak guru				
50	Guru memotivasi dengan memberikan penghargaan (lisan, tulisan, atau materi) bagi siswa yang berprestasi				

Indramayu, ....Oktober 2011

Saepudin  
NPM 1006804256

Universitas Indonesia

## Lampiran 1.2 : Kuesioner Supervisi Akademik

### BUTIR INSTRUMEN PENELITIAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

#### A. Petunjuk Pengisian

- 1) Bacalah terlebih dahulu angket ini dengan teliti !
- 2) Berilah tanda silang (X) jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda pada kolom-kolom tersebut dengan memilih alternatif jawaban :  
1 = Pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-kadang, 4 = Sering

1. PERNAH	2. JARANG	3.KADANG- KADANG	4. SERING
Kepala Seko- lah melaksa- nakan seba- nyak 1 – 2 kali dari jad- wal yang se- harusnya	Kepala Seko- lah melaksa- nakan seba- nyak 3 – 6 kali dari jad- wal yang se- harusnya	Kepala Seko lah melaksa- nakan seba- nyak 7 – 10 kali dari jad- wal yang se- harusnya	Apabila Kepala Sekolah melaksa- nakan supervisi secara rutin setiap bulan 11 - 12 kali

#### B. Skala Jawaban

Untuk kepentingan penelitian ini, jawaban Anda akan diberi bobot tertinggi 4 dan terendah 1. Pilihlah Skala Jawaban di bawah ini sesuai dengan pendapat Anda dan kenyataan yang sebenarnya !

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4
1.	Melibatkan guru dalam merumuskan masalah-masalah pengajaran di kelas				
2.	Meminta bantuan guru dalam merumuskan tujuan khusus yang tepat saat pelaksanaan kegiatan di dalam kelas				
3.	Meminta persetujuan guru dalam merencanakan strategi observasi pelaksanaan kegiatan di dalam kelas				
4.	Memberikan pedoman aspek-aspek pengajaran yang diusulkan guru untuk merumuskan tujuan khusus observasi PBM				
5.	Mengobservasi perilaku mengajar guru di dalam kelas sebagai pedoman untuk mengadakan pembinaan dalam PBM				
6	Meminta guru menyusun satuan pelajaran sebelum melakukan PBM di kelas.				
7	Meminta bantuan guru dalam menentukan strategi observasi kegiatan belajar siswa				

Universitas Indonesia

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4
	didalam kelas				
8.	Memberikan solusi kepada guru yang mengalami permasalahan dalam mengevaluasi peserta didik				
9.	Menilai bentuk interaksi verbal guru dengan siswa yang akan direkam (dicatat) datanya				
10.	Merekam setiap bentuk perilaku guru yang berpotensi mengganggu pencapaian tujuan pengajaran				
11.	Merekam setiap bentuk pertanyaan yang diajukan guru kepada siswa selama kegiatan belajar mengajar berlangsung				
12.	Berupaya menemukan aspek-aspek positif dalam mengajar guru dan membimbing guru ke arah lebih baik				
13.	Meminta bantuan guru untuk mencatat secara rinci aktivitas positif siswa yang mendorong pencapaian tujuan PBM				
14.	Berusaha dapat merekam setiap pertanyaan yang diajukan siswa selama observasi kegiatan belajar mengajar berlangsung				
15.	Mengobservasi cara guru merespon ketika mendapat pertanyaan dari siswa				
16.	Menghimpun data hasil observasi pengajaran sebagai bank data permasalahan pengajaran yang dihadapi guru dan mendiskusikannya secara bersama-sama				
17.	Membuat daftar perilaku guru yang berpotensi menimbulkan masalah belajar siswa dan mendiskusikan solusinya dengan guru yang bersangkutan				
18.	Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengkaji hasil analisis data observasi belajar mengajar				
19.	Menentukan tingkat keberhasilan guru dalam mencapai tujuan berdasarkan hasil analisis data observasi				
20.	Membantu guru merumuskan tujuan khusus pengajaran untuk meningkatkan kemampuan guru mengelola proses belajar mengajara				
21.	Membantu guru menyusun satuan pelajaran untuk membina kemampuan mengelola administrasi pengajaran				
22.	Membantu guru menyusunn satuan pelajaran untuk membina kemampuan mengaitkan tujuan instruksional khusus dengan materi pelajaran,				

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4
	metode dan alat peraga.				
23.	Membantu guru mengembangkan strategi belajar mengajar untuk membina peningkatan efektivitas pengajaran				
24.	Memperlakukan guru berdasarkan kasus yang dihadapi untuk menjaga hubungan profesional dalam memecahkan masalah				
25.	Melayani guru atas dasar rasa kemanusiaan dengan mengedepankan pendekatan profesional				
26.	Memberikan saran-saran bagi guru yang mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar dengan meminta pendapat dari guru				
27.	Memberikan informasi kepada guru bila ada kemajuan IPTEK, pengembangan kurikulum, perluasan silabus yang diketahui				
28.	Bimbingan dalam pelaksanaan orientasi terhadap guru baru dengan mengidentifikasi berbagai informasi yang dibutuhkan				
29.	Bantuan kepada guru diberikan secara menyeluruh ( holistik ) guna mencapai efektivitas pelaksanaan pengajaran				
30.	Memberikan pujian kepada guru yang mempunyai keunggulan tertentu di dalam mengajar				

Indramayu, .....Oktober 2011

Saepudin  
NPM 1006804256

Universitas Indonesia

**Lampiran 2 : Pedoman Wawancara****PEDOMAN WAWANCARA DAN OBSERVASI****1. Pedoman Wawancara kepada Kepala Sekolah**

- a) Kapan program supervisi Bapak dibuat?
- b) Meliputi kegiatan apa saja programnya?
- c) Kapan memberikan supervisi tahun ini?
- d) Berapa kali memberikan supervisi akademik dalam satu semester?
- e) Bagaimana teknik memberi supervisi akademiknya?
- f) Observasi pembelajaran di kelas secara terjadwal atau insidental?
- g) Bila terjadwal, siapa saja petugas yang mengobservasi pembelajaran di kelas ?
- h) Bagaimana memantau program/perangkat pembelajaran apakah sudah dibuat atau belum ?
- i) Bagaimana teknik evaluasi program pembelajaran sudah tepat atau belum?
- J) Bagaimana teknik pembinaan pelaksanaan pembelajaran terhadap guru?
- k) Apa kendalanya memberi supervisi akademik terhadap guru?
- l) Selama ini dibantu siapa saja dalam melaksanakan supervisi akademik di sekolah?

**2. Pedoman Wawancara kepada Wakasek Kurikulum**

- a) Apakah setiap pendidik membuat perangkat pembelajaran setiap semesternya?
- b) Apakah perangkat pembelajaran tersebut hasil karya sendiri atau masih hasil karya orang lain?
- c) Apakah setiap guru dalam program pembelajaran diawali pembukaan atau langsung KBM ?

- d) Apakah penggunaan bahan ajar dan metode serta media ada relevansinya dengan tujuan pembelajaran?
- e) Apakah penyusunan tujuan pembelajaran sudah menggunakan kata kerja operasional (KKO) yang tepat?
- f) Bagaimana teknik perumusan, guru, dalam pembuatan KKM?
- g) Berapa prosen tingkat penguasaan guru pada komputer?
- h) Seberapa sering dalam mengajar guru mengakses internet
- i) Apakah setiap guru memiliki program evaluasi ?
- j) Bagaimana pelaksanaan analisis penilaiannya?
- k) Setelah dianalisis evaluasi lembar jawaban dikembalikan kepada siswa berapa hari dari pengoreksian ?
- l) Bagaimana teknik remedial dan pengayaan yang dilakukan oleh guru?
- m) Bagaimana pelaksanaan reward dan punishman terhadap siswa ?
- n) Berapa prosen rata-rata kehadiran guru dalam pembelajaran setiap bulannya?

### 3. Pedoman Observasi

NO	KEGIATAN OBSERVASI	KETERANGAN
1.	Obsevasi dilakukan saat pendidik membuka pelajaran	
2.	Observasi dilakukan pada saat pendidik menggunakan metode pembelaran	
3.	Pengamatan dilakukan pada saat pendidik menutup pembelajaran	
4.	Pengamatan dilakukan untuk melihat penggunaan evaluasi pendidikan	



## Lampiran 3.1 : Surat Tugas Penelitian SMA Sukagumiwang



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Gd. Mardjono Reksodiputro Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430  
 Telp. (021) 3913606, 3913607, Fax. (021) 3921088  
 Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320  
 Telp. / Fax. (021) 3141831  
 www.ui.ac.id ; www.admsci.ui.ac.id

No : 021 /H2.F9.03. PPs S2/PDP.04.02/2011

18 Agustus 2011

Lamp : -

Hal : Mengumpulkan Data untuk  
 Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

Yang terhormat,  
 Kepala Sekolah SMAN 1 Sukagumiwang  
 Jl. By Pass Kertasemaya KM 37

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Mahasiswa berikut ini:

Nama : Saepudin  
 N P M : 1006804256

sedang menulis tesis dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMAN Kabupaten Indramayu Di Guligas 2 Sliyeg".

Untuk keperluan tersebut, yang bersangkutan akan mengumpulkan data. Melalui surat ini dimohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Pengumpulan data akan dilakukan mulai tanggal 19 Agustus 2011 sampai dengan 19 November 2011.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ  
 NIP. 197007211997021003

## Lampiran 3.2 : Surat Tugas Penelitian SMA Jatibarang



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Gd. Mardjono Reksodiputro Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430  
 Telp. (021) 3913606, 3913607, Fax. (021) 3921088  
 Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320  
 Telp. / Fax. (021) 3141831  
 www.ui.ac.id ; www.admsci.ui.ac.id

No : 820 /H2.F9.03. PPs S2/PDP.04.02/2011  
 Lamp : -  
 Hal : Mengumpulkan Data untuk  
 Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

18 Agustus 2011

Yang terhormat,  
 Kepala Sekolah SMAN 1 Jatibarang  
 Jl. Ampera No. 100 Bulak Jatibarang

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Mahasiswa berikut ini:

Nama : Saepudin  
 N P M : 1006804256

sedang menulis tesis dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMAN Kabupaten Indramayu Di Guligas 2 Sliyeg".

Untuk keperluan tersebut, yang bersangkutan akan mengumpulkan data. Melalui surat ini dimohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Pengumpulan data akan dilakukan mulai tanggal 19 Agustus 2011 sampai dengan 19 November 2011.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.



**Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.ref.publ**  
**NIP. 197007211997021003**

## Lampiran 3.3 : Surat Tugas Penelitian SMA Tukdana



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Gd. Mardjono Reksodiputro Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430  
 Telp. (021) 3913606, 3913607, Fax. (021) 3921088  
 Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320  
 Telp. / Fax. (021) 3141831  
 www.ui.ac.id ; www.admsci.ui.ac.id

No : 822 /H2.F9.03. PPs S2/PDP.04.02/2011

18 Agustus 2011

Lamp : -

Hal : Mengumpulkan Data untuk  
 Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

Yang terhormat,  
 Kepala Sekolah SMAN 1 Tukdana  
 Jl. KRN III Desa Karang Kerta Bangodua  
 Indramayu

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Mahasiswa berikut ini:

Nama : Saepudin  
 NPM : 1006804256

sedang menulis tesis dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMAN Kabupaten Indramayu Di Guligas 2 Sliyeg".

Untuk keperluan tersebut, yang bersangkutan akan mengumpulkan data. Melalui surat ini dimohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Pengumpulan data akan dilakukan mulai tanggal 19 Agustus 2011 sampai dengan 19 November 2011.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ  
 NIP. 197007211997021003

## Lampiran 3.4 : Surat Tugas Penelitian SMA Sliyeg



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Gd. Mardjono Reksodiputro Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430  
 Telp. (021) 3913606, 3913607, Fax. (021) 3921088  
 Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320  
 Telp. / Fax. (021) 3141831  
 www.ui.ac.id ; www.admsci.ui.ac.id

No : 823 /H2.F9.03. PPs S2/PDP.04.02/2011  
 Lamp :-  
 Hal : Mengumpulkan Data untuk  
 Penyusunan Tugas Akhir (Tesis)

18 Agustus 2011

Yang terhormat,  
 Kepala Sekolah SMAN 1 Sliyeg  
 Jl. Raya Sleman  
 Bo Box Jatibarang

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Mahasiswa berikut ini:

Nama : Saepudin  
 N P M : 1006804256

sedang menulis tesis dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMAN Kabupaten Indramayu Di Guligas 2 Sliyeg".

Untuk keperluan tersebut, yang bersangkutan akan mengumpulkan data. Melalui surat ini dimohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang diperlukan.

Pengumpulan data akan dilakukan mulai tanggal 19 Agustus 2011 sampai dengan 19 November 2011.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.publ  
 NIP. 197007211997021003

### Lampiran 4.1 : Hasil Uji Validitas/Reliabilitas Supervisi Akademik

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,978	30

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
S1	2,53	,973	30
S2	2,83	,791	30
S3	2,77	,898	30
S4	2,93	,980	30
S5	2,80	,887	30
S6	3,40	,814	30
S7	2,93	,868	30
S8	2,93	,980	30
S9	2,73	,944	30
S10	2,57	,971	30
S11	2,53	1,106	30
S12	3,03	,928	30
S13	3,03	,809	30
S14	2,67	,922	30

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	83,97	409,895	,692	,977
S2	83,67	414,023	,729	,977
S3	83,73	412,823	,671	,977
S4	83,57	409,357	,701	,977
S5	83,70	409,114	,787	,977
S6	83,10	420,783	,500	,978
S7	83,57	411,564	,732	,977
S8	83,57	402,944	,869	,976
S9	83,77	404,944	,849	,977
S10	83,93	406,340	,787	,977
S11	83,97	403,689	,747	,977
S12	83,47	405,982	,837	,977
S13	83,47	412,395	,763	,977
S14	83,83	404,626	,880	,976

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
S15	2,80	,961	30
S16	2,80	,925	30

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S15	83,70	403,459	,874	,976
S16	83,70	406,631	,821	,977

Universitas Indonesia

S17	2,77	,817	30	S17	83,73	411,720	,776	,977
S18	3,03	,928	30	S18	83,47	407,568	,793	,977
S19	2,90	,923	30	S19	83,60	405,076	,867	,976
S20	2,63	,850	30	S20	83,87	411,637	,747	,977
S21	2,90	,845	30	S21	83,60	418,179	,556	,978
S22	2,67	,802	30	S22	83,83	413,661	,730	,977
S23	2,97	,890	30	S23	83,53	408,120	,812	,977
S24	2,87	,819	30	S24	83,63	408,792	,865	,977
S25	3,17	,834	30	S25	83,33	412,023	,750	,977
S26	3,10	,885	30	S26	83,40	407,766	,828	,977
S.27	3,10	,885	30	S.27	83,40	412,317	,696	,977
S.28	2,93	,785	30	S.28	83,57	412,599	,781	,977
S.29	2,97	,890	30	S.29	83,53	411,361	,719	,977
S30	3,20	,847	30	S30	83,30	412,010	,739	,977

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,50	438,121	20,931	30

## Lampiran 4.2 : Hasil Uji Validitas/Reliabilitas Kinerja Guru

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.980	.980	50

## Item Statistics

## Item-Total Statistics

	Mean	Std. Deviation	N		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	3,17	,648	30	K1	152,07	594,823	,641	,980
K2	3,23	,679	30	K2	152,00	589,379	,778	,979
K3	3,03	,669	30	K3	152,20	587,476	,851	,979
K4	3,23	,679	30	K4	152,00	588,828	,795	,979
K5	3,23	,728	30	K5	152,00	590,828	,682	,980
K6	3,17	,531	30	K6	152,07	601,651	,521	,980
K7	2,90	,803	30	K7	152,33	584,782	,774	,979
K8	3,13	,681	30	K8	152,10	593,266	,656	,980
K9	2,93	,740	30	K9	152,30	585,597	,820	,979
K10	2,87	,629	30	K10	152,37	596,930	,591	,980
K11	3,03	,556	30	K11	152,20	593,683	,794	,979
K12	2,93	,691	30	K12	152,30	595,390	,582	,980
K13	2,83	,747	30	K13	152,40	592,179	,626	,980
<b>K14</b>	<b>3,10</b>	<b>,759</b>	<b>30</b>	<b>K14</b>	<b>152,13</b>	<b>589,154</b>	<b>,699</b>	<b>,980</b>
K15	3,07	,691	30	K15	152,17	591,247	,707	,980
K16	3,30	,750	30	K16	151,93	586,478	,784	,979
K17	3,03	,615	30	K17	152,20	592,924	,741	,980
K18	2,90	,548	30	K18	152,33	598,299	,631	,980

Universitas Indonesia

K19	3,17	,648	30	K19	152,07	593,651	,679	,980
K20	3,07	,740	30	K20	152,17	591,247	,659	,980

## Item Statistics

## Item-Total Statistics

	Mean	Std. Deviation	N		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K21	3,23	,679	30	K21	152,00	592,759	,674	,980
K22	3,10	,481	30	K22	152,13	598,740	,702	,980
K23	3,00	,643	30	K23	152,23	598,806	,517	,980
K24	3,13	,629	30	K24	152,10	595,541	,637	,980
K25	3,40	,724	30	K25	151,83	589,247	,732	,980
K26	3,30	,651	30	K26	151,93	593,168	,690	,980
K27	2,87	,730	30	K27	152,37	591,620	,657	,980
K28	3,30	,651	30	K28	151,93	594,754	,640	,980
K29	3,13	,730	30	K29	152,10	589,197	,727	,980
K30	3,10	,759	30	K30	152,13	588,395	,720	,980
K31	3,03	,765	30	K31	152,20	588,993	,698	,980
K32	3,33	,661	30	K32	151,90	592,024	,716	,980
K33	3,03	,765	30	K33	152,20	592,234	,609	,980
K34	3,03	,809	30	K34	152,20	587,407	,700	,980
K35	3,13	,776	30	K35	152,10	592,714	,587	,980
K36	3,00	,643	30	K36	152,23	599,840	,484	,980
K37	2,87	,730	30	K37	152,37	589,757	,711	,980
K38	3,23	,679	30	K38	152,00	590,276	,751	,979
K39	3,17	,747	30	K39	152,07	588,340	,734	,980
K40	3,23	,728	30	K40	152,00	589,448	,722	,980
K41	3,07	,785	30	K41	152,17	583,661	,823	,979
K42	3,03	,809	30	K42	152,20	586,303	,729	,980
K43	3,00	,743	30	K43	152,23	586,944	,778	,979
K44	3,10	,712	30	K44	152,13	593,706	,613	,980
K45	3,33	,758	30	K45	151,90	587,748	,739	,980
K46	3,13	,730	30	K46	152,10	586,783	,796	,979
K47	3,00	,695	30	K47	152,23	593,978	,621	,980
K48	3,20	,610	30	K48	152,03	591,895	,782	,979
K49	3,13	,730	30	K49	152,10	584,369	,866	,979
K50	3,27	,640	30	K50	151,97	591,689	,752	,979

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
155,23	615,495	24,809	50



## Lampiran 5 : Hasil Uji Korelasi, Regresi

### UJI REGRESI GULIGAS 2 SLIYEG

#### Regression

		Notes
Output Created		23-Nov-2011 10:21:31
Comments		
Input	Data	F:\MAHAS2\DATA RESPONDEN\DATA RESPONDEN GULIGAS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	154
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTALKG /METHOD=ENTER TOTALSG /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE PRED RESID.
Resources	Processor Time	0:00:01.794
	Elapsed Time	0:00:02.220
	Memory Required	3076 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet1] F:\MAHAS2\DATA RESPONDEN\DATA RESPONDEN GULIGAS.sav

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Total Kinerja Guligas	155.79	21.063	154
Total Supervisi Guligas	90.73	18.030	154

## Correlations

		Total Kinerja Guligas	Total Supervisi Guligas
Pearson Correlation	Total Kinerja Guligas	1.000	.588
	Total Supervisi Guligas	.588	1.000
Sig. (1-tailed)	Total Kinerja Guligas	.	.000
	Total Supervisi Guligas	.000	.
N	Total Kinerja Guligas	154	154
	Total Supervisi Guligas	154	154

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Supervisi Guligas <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total Kinerja Guligas

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.345	.341	17.098

a. Predictors: (Constant), Total Supervisi Guligas

b. Dependent Variable: Total Kinerja Guligas

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23442.076	1	23442.076	80.191	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44433.853	152	292.328		
	Total	67875.929	153			

a. Predictors: (Constant), Total Supervisi Guligas

b. Dependent Variable: Total Kinerja Guligas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.495	7.091		13.185	.000
	Total Supervisi Guligas	.687	.077	.588	8.955	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Guligas

Residuals Statistics<sup>a</sup>

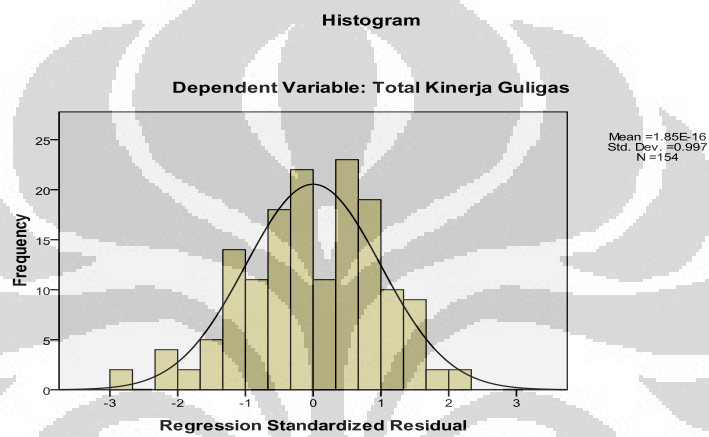
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	115.46	175.88	155.79	12.378	154
Std. Predicted Value	-3.258	1.623	.000	1.000	154
Standard Error of Predicted Value	1.378	4.709	1.860	.581	154
Adjusted Predicted Value	114.60	176.51	155.76	12.394	154
Residual	-48.389	39.254	.000	17.042	154

Universitas Indonesia

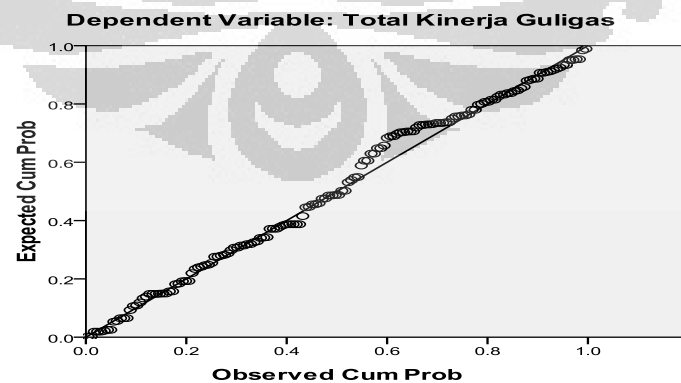
Std. Residual	-2.830	2.296	.000	.997	154
Stud. Residual	-2.901	2.322	.001	1.005	154
Deleted Residual	-50.857	40.135	.022	17.344	154
Stud. Deleted Residual	-2.975	2.356	.000	1.012	154
Mahal. Distance	.000	10.612	.994	1.527	154
Cook's Distance	.000	.215	.009	.026	154
Centered Leverage Value	.000	.069	.006	.010	154

a. Dependent Variable: Total Kinerja Guligas

## Charts



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 6.1 : Transkrip Wawancara Ka. SMA Sukagumiwang

### WAWANCARA DENGAN KEPALA SMAN 1 SUKAGUMIWANG ( ZAENAL ARIFIN S.Pd.)

1. Punten nih saya mahasiswa dari UI sedang menmpuh kuliah di UI melaksanakan tentang kepengawasan dan sekarang akan mencari data di Guligas 2 yaitu di SMAN 1 Jatibarang, Sliyeg, Tukdna termasuk di SMAN 1 Sukagumiwang yang Bapak pimpin ini dan variabelnya ada dua pa, tentang kinerja guru dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan khusus yang ditanyakan kepada Bapak adalah berkaitan dengan supervisi kepala sekolah. Kalau untuk yang kinerja, saya izin kepada Bapak nanti saya tanya pada Pa Rofiq selaku wakasek kurikulum dan juga minta izin ada semacam salah satu contoh mengajar Pa. Selain instrumen , ada juga wawancara, ada observasi jadi metodenya mix. Pernahkah selama ini Bapak memberikan supervisi dalam tahun ini?

*Ya kalau saya laksanakan si ya sudah ada beberapa guru. Terkait administrasi atau pun bagaimana dia menjalankan metodenya yang dicantumkan ke dalam RPP.*

2. Berapa kali memberikan supervisi dalam satu smester pa?

*Satu smester itu minimal satu kali, bahkan sampai 2 atau sampai 3 kali.*

3. Bagaimana teknik memberikan supervisi akademiknya?

*Ya teknik. e, memberikan supervisi akademiknya mencoba masuk dan melihat secara langsung. Bagaimana guru mengajar sesuai tidak dengan RPP yang dibuat. Secara terprogram dan terjadwal.*

4. Selama ini apakah Bapak sudah memiliki program supervisi?

*Ya, sudah ada programnya, maka kita berangkat dari program itu.*

5. Programnya meliputi apa saja kegiatannya itu, Pa?

*Kalau program supervisi itu bagaimana. Kalau klas visit kita melihat secara langsung guru mengajar. Administrasinya bagaimana? Di dalam RPP juga ada action, ada evaluasi.*

6. Berapa kali observasi pembelajaran di dalam kelas?

*Observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tidak harus oleh kepala sekolah kurikulum juga yang diangkat diberi tugas kepada merekaobservasi. Kita melakukan secara rutin. Bisa dikatan 3 bulan satu kali. Satu semesten itu 2 kali secara terjadwa.*

*Yang tidak terjadwal pernah dilakukan tau tidak pa?*

*Ada suatu permasalahan yang sifatnya dilakukan oleh guru ada hal-hal yang sangat mendesak yang haur diselesaikan kita observasi, tergantung pada permasalahan yang ada.*

7. Selama ini dalam melaksanakan supervisi akademik apa kendalanya?

*Yang kita lihat ini guru masih banyak yang jadul. Guru tidak bisa komputer itu masih kendala beberapa pelayan kepada guru, pelayan kepada anak. Kta sudah memberikan beberapa infocus, laptop. Yang jelas itu adalah suatu program kita buat sehingga memamuaskan pelayanan*

8. Kemudian ada pertanyaan begini Pa, bagaimana memantau program pembelajaran guru itu sudah membuat atau belum?

*Caranya ya guru ditugaskan untuk mengumpulkan Pa. Kalau guru tidak mengumpulkan berarti guru itu tidak membuat. Ada juga guru membuat tapi lupa membawa. Nah itu dipiashkan oleh pengawan sekolah*

9. Bagaimana teknik mengevaluasi program tersebut apakah sudah tpat atau belum ?

*Ya kalau dikatakan tepat dalam satu program itu dilaksanakan sesuai dengan program. Tetapi kalau dikatakan tidak tepat/ melenceng tergantung kepada setuasi yang ada. Jadi kalau dikatakan tepat itu sesuai dengan apa yang meraka cantumkan, tepat sesuai dengan aturan yang ada*

10. Bagaimana teknik pembeinaan pelaksanan pembelajaran terhadap guru?

*Ya kita memberikan suatu warning atau kita membuka suatu rapat yang sifatnya menagndung masalah. Ada beberapa waktu yang diberikan kepada guru eksternal maupun internal. Artinya kita membuka boleh-boleh saja guru datang mengemukakan permasalahan. Kami tidak membatasi dalam satu ruangan, tidak melalui brifing, tidak melalui rapat. Tepi kami tak merasa, bahwa meraka sangat membutuhkan suatu prnyelesaian masalah*

11. Selama ini melaksanakan supervisi bapak ini dibantu oleh siapa?

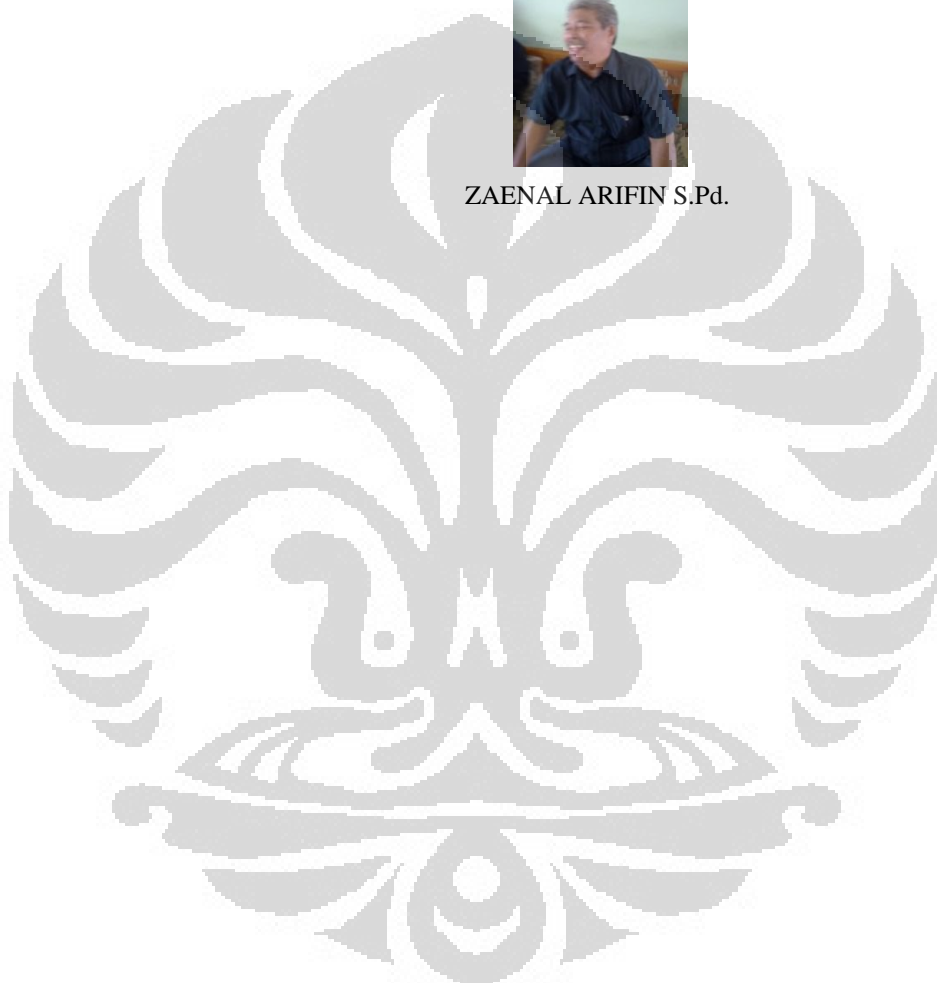
*Ya wakasek kurikulum, kepada mereka yang kami tugaskan antara lain wakasek*

Suka gumiwang , November 2011

Kepala Sekolah



ZAENAL ARIFIN S.Pd.



## Lampiran 6.2 : Transkrip Wawancara Ka. SMA Jatibarang

### TRANSKIP WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH SMAN 1 JATIBARANG (DRS. H. SOMANA, M.PD.)

1. Assalamu alaikum wr. Wb. Izinkn saya mahasiswa UI dalam hal ini sedang menyusun tesis dan sedang menggali data termasuk di sekolah Bapak yang pimpin. Sekolah yang akan di cari datanya SMAN Tukdana, SMAN Sliyeg, SMAN Jatibarang, dan SMAN Sukagumiwang. Untuk instrumen sekolah bapak sudah tetapi data yang lain untuk melengkapi supervisi dan obsevasi. Diantaranya berkaiatan dengan supervisi, kapan program supervisi Bapak dibuat ?

*Pada awal, pada awal semester dimulai tahun ajaran baru. Perangkat pembelajaran, jadwal pelajaran dibuat menyusul jadwal supervisi.*

2. Meliputi kegiatan apa saja programnya?

*Membuat programnya, tujuannya kemudian pelaksanaannya. Karena banyak guru, terpaksa dibagi 4. Tiga orang dibantu oleh wakasek membantu saya. Kalau mengandalkan kepala sekolah saja tidak akan selesai. Habis ada supervisi ada tindak lanjutnya. Nanti hasil supervisi diberitahukan kepada yang disupervisi kemudian ada tindak lanjutnya, harusnya apa? Harusnya apa? Ada lagi setelah disupervisi secara klinis seorang guru itu kesulitan bagaimana masuk kelas ini sulit kemudian bagaimana menghadapi ...waktu walau sudah kadang-kadang di waktu yang senggang saja sempat.*

3. Nah kemudian kapan memberikan supervisi akademik di tahun ini?

*Nah pada minggu kedua pada bulan Agustus, itu sudah dimulai.*

4. Kemudian kalau sudah pernah supervisi akademik, berapa kali melakukan supervisi akademik dalam satu semester ?

*Sekali, programnya itu satu tahun dua kali, tetapi saya sendiri dilaksanakan baru satu kali.*

5. Bagaimana teknik memberikan supervisi akademik ?

*Dibuat jadwal guru itu hari apa? Guru siapa? Nah kemudian disuruh mempersiapkan perangkat pembelajaran. disuruh masuk ke dalam kelas nanti di dalam seolah-olah dianggap tidak ada saya. Silakan per saja, biasa-biasa saja. Anak juga diberi tahu bahwa saya di dalam tidak merasa tersinggung.*

6. Observasi di dalam kelas dilaksanakan secara terjadwal / insidental?

*Ya sebetulnya secara terjadwal karena kesibukan kepala sekolah kadang-kadang jadwal yang sudah jadi itu bukan dirusak karena ada kepentingan dari atas, kunjungan orang tua, tamu, kadang-kadang jadwal yang sudah dibuat itu meleset, tapi pada prinsipnya sudah.*

7. Bila secara terjadwal, siapa saja yang diobservasi di dalam kelas itu?

*Kepala sekolah, wakasek kurikulum kemudian saya libatkan wakasek sarana dan wakasek humas.*

8. Bagaimana memantau program pembelajaran apakah sudah dibuat atau belum?

**Universitas Indonesia**

*Nah itu sudah dibuat sekarang, ada namanya APK 1, APK 2. Jadi programnya APK 1 dalam supervisi itu tinggal diberikan saja nanti diceklis oleh wakasek. Memantaunya itu saja. Memang katanya ada perangkat yang baru, tapi sekira perangkat itu belum ketinggalan masih dipakai apakah APK 1, APK2 itu.*

9. Bagaimana teknik evaluasi program pembelajaran apakah sudah tepat atau belum programnya?

*Ya jadi rata-ratanya untuk pembuatan program pembelajaran itu sudah walaupun kadang-kadang antara tahun lalu dengan tahun sekarang tidak jauh berbeda, tapi mereka itu sudah melaksanakan. Demikian juga hanya tindak lanjut sampai pada analisis ini paling 10 % sampai dianalisis. Jadi program pembelajaran sudah dilaksanakan tetapi sampai tingkat evaluasi analisa itu paling 10% guru-guru itu.*

10. Kemudian bagaimana teknik pembinaan pelaksanaan pembelajaran kepada guru? Teknik pembinaannya?

*Biasanya pada rapat, pada rapat diadakan pembinaan kemudian pada saat penandatanganan DP3 juga diberitahu. Malah sekarang mah penilaian kinerja guru sudah ada perangkatnya.*

11. Apa saja kendalanya memberikan supervisi akademik terhadap guru itu?

*Ya jadi tadi itu pertama ,kadang-kadang jadwal yang sudah diprogramkan itu rada meleset. Yang kedua, kadang-kadang guru merasa diawasi, merasa terbebani padahal guru sudah biasa juga melakukan sehari-hari. Mungkin juga ada yang lebih baik tanpa ditongkrongi, juga akan lebih baik. Itu merupakan kendala masih ada kehadiran pada saat supervisi itu ada istilah diawasi padahal ga.*

12. Yang terakhir, investigasi selama ini yang membantu Bapak yang melaksanakan supervisi akademik?

*Wakasek kurikulum, pembuat jadwal, jadi Pa Imawan, Ibu Kusbariyah dulu mah Pa Edi ya itu dilibatkan, terus wakasek kesiswaan dan wakasek humas. Hanya latar belakangnya saja. Kalau Pa Tobsin latar belakangnya IPA itu membantu untuk mensupervisi guru-guru yang IPA. Kebetulan Pa Haryanto itu IPS, sejarah dan ekonomi dan ibu Tuti bahasa Inggris, maka sekalian bahasa Indonesia. Ibu Kusbariyah juga biologi jadi minta bantuannya.*

Itu barang kali demikian pertanyaan dari saya wawancara untuk menggali data.terima kasih atas bantuannya. Wasalamu alaikum wr. wb.

Jatibarang, November 2011

Kepala SMAN 1 Jatibarang,



Drs. H. Somana, M.Pd.

**Universitas Indonesia**



### Lampiran 6.3 : Transkrip Wawancara Ka. SMA Tukdana

WAWANCARA KASEK SMAN 1 TUKDANA (DRS. SYAMSURI, M.Pd.)

1. Assalamu alaikum wr.wb. berkenankan saya pa dari mahasiswa UI Jakarta mau mengambil data dalam rangka penelitian saya, yaitu judulnya Pengaruh Spervisi Akademik terhadap Kinerja Guru dan pengambilan data ini di SMA Guligas 2 Sliyeg meliputi 4 sekolah diantaranya SMAN 1 Jatibarang, SMAN 1 Sliyeg, SMAN 1 Sukagumiwang, terakhir SMAN 1 Tukdana yang Bapak pimpin. Nah, sekarang mohon Bapak memberi masukan kepada saya untuk pengambilan pengambilan data berkaitan dengan supervisi Pa. Ada supervisi akademik . ada juga supervisi manajerial. Yang kali ini adalah berkaitan supervisi akademik. Nah, mohon barang kali dijelaskan oleh Bapak pernahkah memberikan supervisi dalam tahun ini ?

*Pernah pa, bertepatan saya sendiri juga mengadakan penelitian PPS bulan kemarin itu. Jadi, kami langsung mengadakan penelitian di kelas-kelas melalui guru-guru.*

2. Kalau sudah melakukan supervisi dalam tahun ini berapa kali memberikan supervisi dalam satu smester ?

*Dalam satu semester 2 kali. Kalau saya tidak dapat melakukan sebagai kepala sekolah, maka dilakukan oleh kurikulum atau yang mewakili, yaitu guru-guru senior.*

3. Bagaimana teknik memberikan supervisi akademiknya ?

*Caranya kami yang pertama melakukan secara kuesioner kemudian kunjungan langsung secara class visit ke kelas-kelas.*

*Bisa secara terjadwal atau insidental ?*

*Jadi kalau secara terjadwal ya secara terjadwal. Itu Cuma kadang-kadang meleset waktunya. Oleh karena itu, meleset waktunya diwakili oleh kurikulum atau guru-guru senior.*

4. Sudahkah memiliki program berkaitan dengan perencanaan supervisi ?

*Sudah*

5. Meliputi kegiatan apa saja programnya ?

*Ya meliputi supervisi akademik berkaitan dengan guru bidang studi, peningkatan kinerja guru kemudian yang kedua meliputi supervisi secara umum itu programnya.*

6. Selama ini Bapak sudah berapa kali melakukan supervisi?

*Baru satu kali.*

7. Observasi pembelajaran di kelas secara terjadwal / insidental ?

*Terjadwal.*

8. Apa kendalanya dalam melakukan supervisi akademik ?

*Waktu, benturan waktu karena berkaitan dengan kedinasan itu.*

9. Bagaimana Bapak memantau program perangkat pembelajaran yang dilakukan oleh guru apakah sudah dibuat atau belum ?

*Dari awal tahun ajaran ketika kita tanggal 1 awal tahun ajaran itu. Kami sudah mengecek buku ketika awal tahun pengajaran masing-masing guru harus sudah selesai dan nyatanya banyak yang belum selesai, tapi awal tahun ajaran itu kami sudah mengecek tentang perangkat pembelajaran.*

Kalau ada yang belum, memicunya bagaimana itu, Pak ?

*Kalau ada yang belum kami memakai batas akhir sampai UTS dilaksanakan.*

10. Bagaimana teknik evaluasi program pembelajaran. artinya kalau sudah dibuat apakah sudah tepat atau belum program pembelajarannya ? tekniknya bagaimana?

*Teknik supaya program pembelajaran yaitu guru-guru kita mengadakan evaluasi. Baik menggunakan kuesioner berupa ceklis kemudian yang belum kami tindak lanjut tolong segera diselesaikan dan kami pun masih menggunakan waktu lagi, tapi pada umumnya ketika UTS itu dilaksanakan pada umumnya sudah pada selesai apa lagi ada kaitannya dengan kinerja. Itu sudah dengan cara di drill, teman-teman harus sudah selesai, tapi pada umumnya sudah selesai.*

11. Bagaimana teknik pembinaan pelaksanaan pembelajaran terhadap guru, teknik pembinaannya?

*Teknik pembinaan kami dengan cara pendekatan guru-guru dipanggil. Tentu saja ada kekurangan dan kelebihan. Kalau kelebihannya kami beri arahan supaya lebih baik, namun dari kekurangan itu, saya sampaikan tolong, kekurangan di sini pada umumnya kekurangan secara idealis secara menyeluruh. Saya meminta itu idealis. Idealis ini. Idealis itu benar tapi belum secara tepat di lapangan.*

Bisa juga melalui rapat itu ya ?

*Itu pasti. Kalau melalui rapat-rapat pasti secara umum. Secara umum difloorkan di rapat. Namun, secara pribadi saya panggil, saya ajak bicara, ngobrol dari kekurangan-kekurangan itu yang berkaitan pada umumnya tadi secara idealis itu. Maknya saya tekankan idealis tidak, idealis itu betul. Namun, idealis belum tentu tepat di lapangan, terutama guru-guru yang masih muda. Apalagi kondisi sekolah kita yang berada di sudut kota yang karakteristik masyarakatnya masih masyarakat awam. Berbeda dengan di kota dan anak didiknya tidak homogen, heterogen. Dari heterogen ini kita harus bisa memasukan kepada anak-anak kita yang berbeda pula. Ini mah kelas bawah yang harus dipantau itu bukan hanya kelas atas saja kelas bawah juga harus bisa mengikuti berkaitan dengan akademik itu.*

Kalau dalam forum MGMP pernah tidak dilakukan pembinaan ?

*Harus pa, harus MGMP. MGMP di sini kan ada dua, MGMP yang dilakukan oleh kabupaten dalam satu semester itu 2 kali. Ada yang dilakukan oleh guligas. Nah, MGMP yang dilakukan oleh kabupaten baru satu kali dalam stu semester ini. Nanti setelah UTS ada lagi. Nah, oleh guligas dilakukan oleh guligas itu sendiri, kita sudah, sudah berjalan.*

12. Bahwa selama pelaksanaan supervisi akademik tidak dilaksanakan oleh bapa, tapi dibantu oleh guru yang lain. Mohon disebutkan oleh Bapak siapa saja, jabatan apa saja?

*Yang pertama yang saya perintahkan adalah kurikulum karena berkaitan dengan KBM. Yang kedua saya wakikan kepada guru-guru senior yang bertepatan SMA Tukdana ini banyak yang sudah senior, golongan Iva saja sudah 18. Alhamdulillah kalau masalah guru SMA Tukdana ini yang senior 18 golongan IV yang sudah 12 tahun dari IVA ke Ivb, lebih dari 2 dan mayoritas di sini guru-guru senior.*

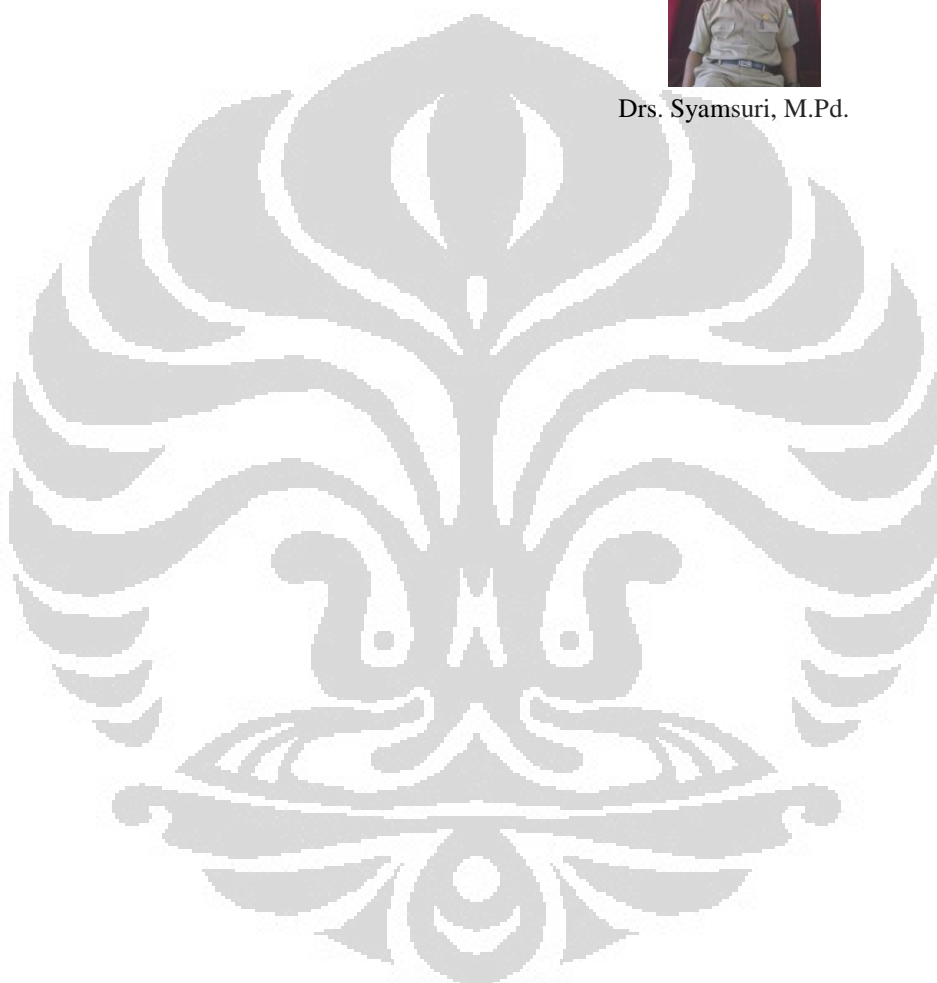
Sudah demikian barang kali pertanyaan dari saya sebagai mahasiswa UI Jakarta mau mengambil data kepada Bapak, terima kasih kepada Bapak telah membantu saya.  
Wasalamu alaikum wr. Wb.

Tukdana, November 2011

Kepala SMAN 1 Tukdana



Drs. Syamsuri, M.Pd.



## Lampiran 7.1 : Transkrip Wawancara PKS Kurikulum SMA Sukagumiwang

### WAWANCARA DENGAN PKS KURIKULUM SMAN 1 JATIBARANG ( Dra. KUSBARIYAH)

1. Asalamu alaikum wr. Wb. Minta izin kepada ibu selaku pejabat PKS kurikulum di SMAN 1Jatibarang. Saya mahasiswa UI dalam hal ini sedang menyusun tesis dan sedang menggali data di sekolah ibu di sini minta bantuan ibu selaku PKS kurikulum berkaitan dengan kinerja ni bu. Yang pertama, apakah setiap pendidik membuat perangkat pembelajaran setiap semesternya ?

*Alhamdulillah untuk SMAN 1 Jatibarang setiap guru itu, tidak 100% sih, tapi 80% sih membuat administrasi setiap semesternya.*

2. Apakah perangkat pembelajaran tersebut yang sudah dibuat itu hasil karya sendiri atau masih hasil karya orang lain ?

*E, ya masih fifty-fifty lah ada hasil karya sendiri. Ada yang nyadur, tapi dipilah-pilah lagi disesuaikan dengan kondisi SMAN 1 Jatibarang.*

3. Apakah setiap guru dalam program pembelajaran diawali pembukaan atau langsung KBM saja itu , Bu?

*Setiap guru pasti diawali dulu dengan pembukaan dulu tidak langsung ke KMB. Pasti ada pretest,pretest.*

4. Apakah penggunaan bahan ajar dan metode serta media adarelevansinya dengan tujuan pembelajaran itu, Bu?

*E, pasti antara media, metode, bahan ajar itu pasti nyambung tidak terpisah, ini pasti nyambung.*

5. Apakah pembuatan tujuan pembelajaran sudah menggunakan kata kerja operasional ( KKO ) ?

*E, penyusunan tujuan pembelajaran. e, menggunakan kata kerja operasional. E, itu rata-rata. Semua guru itu sudah. Mungkin ada beberapa orang saja tidak menggunakan kata kerja operasional.*

6. Bagaimana teknik perumusan guru dalam pembuatan KKM ?

*Teknik pembuatannya kita ambil intake siswa dulu. Intake siswa berpa terus , e, nanti dilakukan tes dari sana nanti dirata-rata kita membuat KKM-nya.*

7. Nah, berapa prosen tingkat penguasaan guru pada komputer ?.

*E, penguasaan guru pada komputer ini sudah 70 %. Sebagian besar banyak menguasai. Kebanyakan guru-guru di sini masuk kelas menggunakan laptopnya, multimedia udah pakai infokus, rata-rata di sini.*

8. Kemudian kalau dasarnya tadi sudah banyak menguasai komputer, seberapa sering mengajar guru mengakses internetnya itu, Bu?

*Eh, yang jelas di sini dalam mengakses internet itu dalam setiap kali KBM. Ada guru mengakses internet itu termasuk siswanya juga aktif. Jadi, tidak hanya facebookan saja. Siswa itu biasanya begitu KBM dimulai suruh buka laptop langsung akses internetnya.*

9. Kemudian dalam melakukan pembelajaran tentu guru ini ada tahap evaluasi. Apakah setiap guru memiliki program evaluasi itu?

*E, program evaluasi itu kalau di dalam program pembelajaran itu ada, program pengajarannya ada. Kadang kala program evaluasi di sini jarang guru menggunakan secara tertulis. Kebanyakan guru evaluasinya di akhir pelajaran secara lisan begitu. Jadi tidak tertulis secara lisan saja sebagian ada yang tertulis.*

10. Bagaimana analisis penilaiannya ? analisisnya , Bu?

*Nah, untuk analisis penilaian di sini termasuk agak kurang, ga mencapai 70%, termasuk yang lemah dalam analisis.*

11. Setelah dianalisis evaluasi, lembar jawaban yang dikoreksi guru itu, berapa hari sekitar dikembalikan kepada siswa ?

*E, kebanyakan satu minggu kemudian itu baru dibagikan ke siswa walaupun tidak 100%. Jadi, ada pengembalian ke siswa ada yang kurang satu minggu, bahkan ada yang Cuma beberapa hari sudah dibagikan.*

12. Bagaimana teknik remedial dan pengayaan yang dilakukan oleh guru ?

*Untuk teknik remedial biasanya dilakukan dalam KBM, dilakukan dalam KBM, biasanya setelah hasil dibagikan anak tahu nilainya di bawah KKM baru dilakukan remedial dan untuk pengayaan itu untuk beberapa orang saja. Jadi, masuk pada saat anak yang lain melakukan remedial, untuk mengadakan pengayaan dengan memberikan soal-soal, yang pintar.*

13. Bagaimana pelaksanaan di dalam sekolah ini. Ada yang berhasil. Ada juga yang melanggar tata tertib. Soal berkaitan pemberian reward dan punishment bagaimana, Bu ?

*E, e, e, yang jelas siswa di sini kalau masalah biasanya yang berhasil dikasih reward. Siswa yang berprestasi langsung menunjukkan prestasinya tidak hanya di bidang akademik saja dan olah raga juga ada begitu ya, kebanyakan yang ada di bidang akademik, bidang olah raga, dan bidang-bidang lain dan biasanya kalau masalah punishment, berarti hukuman, diberikan kepada siswa-siswa yang melakukan tata tertib, misalnya pada saat ,e, istirahat misalkan ada anak-anak mokok. Dalam hal ini biasanya anak laki merokok atau misalnya seragamnya tidak sesuai dengan aturan, itu berikan hukuman. Kita berikan sanksi, itu biasanya dengan mengganti pakaian seragam mereka dengan kain ihrom. Itu sebagai punishmentnya. Itu kadang untuk anak yang melanggar mata pelajaran tertentu misalnya itu dijemur.*

14. Yang terakhir kali, Bu. Berapa prosen rata-rata kehadiran guru dalam pembelajaran setiap bulannya itu, Bu ?

*Berapa prosen kehadiran rata-rata, kehadiran guru itu kayanya sekitar 95%*

Jatibarang, November 2011  
Pks Kurikulum SMAN 1 Jatibarang,



Dra. Kusbariyah



## Lampiran 7.2 : Transkrip Wawancara PKS Kurikulum SMA Tukdana

### WAWANCARA DENGAN PKS KURIKULUM SMAN 1 TUKDANA ( Drs.SUPARMAN DARGA)

1. Punten saya dari maha siswa UI mau mengadakan penelitian sebetulnya ada 4 SMA termasuk Tukdana yang lainnya itu Sukagumiwang, Jatibarang, dan Sliyeg kali ini berkaitan dengan SMAN Tukdana. Ada 2 materi pa wawancaranya yang pertama adalah berkaitan dengan kinerja guru oleh karena itu saya memilih Bapak selaku pembantu kepala sekolah bidang Kurikulum. Nah makanya saya ingin menggali data di SMA Bapak di sini. Yang pertama begini ya pa. Apakah setiap pendidik membuat perangkat pembelajaran di setiap semesternya itu, Pa ?

*Ya, membuat*

Termasuk silabus ya ? Terus apa lagi ?

*Banyak RPP, terus KKM, program tahunan, program semester, termasuk agenda guru, termasuk program evaluasi, tapi evaluasi itu, ada sih.*

2. Apakah perangkat pembelajaran tersebut hasil karya sendiri atau masih hasil karya orang lain ?

*Ya, hasil MGMP Pa, biasanya kan MGMP terus masing-masing kan itu dibuat di MGMP Lingkungan sekolah sendiri ya pa?*

*Kabupaten, kan tiap mata pelajaran ada MGMP berbagai mata pelajaran. MGMP terus hasil dari MGMP mereka buat, terus dikembangkan. Kan zamannya zaman canggih pada pakai flashdisc.*

3. Apakah setiap guru dalam pembelajaran diawali pembukaan dulu atau langsung KBM di dalam kelas ?

*Musti ada pembukaan*

4. Apakah pemnggunaan bahan ajar, metode, dan media ada relevansinya dengan tujuan pembelajaran, Pa ?

*Ya mestinya mah ada, tapi saya kan tidak itu, tidak apa ya ? tidak masuk tiap kelas, tapi mereka udah biasa*

Tapi kalau suatu waktu dikumpulkan mungkin Bapak bisa mengobservasi ya, Pa?

*Ya kalau dikumpulkan, dia tidak dikumpulkan*

5. Nah kemudian berkaitan dengan tujuan nih Pa. Yang kelima pa apakah penyusunan tujuan pembelajaran sudah menggunakan kata kerja operasional ?

*Kayanya ya sudah ya, masing-masing dibekali MGMP.*

Sering pembinaan ya Pa ? termasuk dari kuliahnya juga ya sudah dibekali?

*Bukan dari MGMP, kuliah mah udah lama, lupa. Kan ada perubahan-perubahan*

6. Yang keenam, bagaimana teknik perumusan, guru, dalam membuat KKM ?

*Kan ada itunya, ada formatnya, pakai format.*

Terus dibuat sendiri ?

*Ya di MGMP*

Ada waktu secara khusus pa ?

*Ada, ada jadwalnya. Kemarin putaran pertama sudah, putaran kedua belum. Mungkin di kabupaten, mungkin di rayon*

Nah kemudian dibuatnya apakah setiap semester atau setiap tahun, Pa ?

*Semester pa*

Tentunya semakin meningkat ya pa. Kalau kelasnya makin meninggi KKM semakin meningkat ?

*Ya tidak mesti sih*

7. Kemudian yang ketujuh pa. Berapa prosen tingkat penguasaan guru pada komputer di sekolah Bapak di sini ?

*Secara prosentasi ya kurang tahu ya, kam belum ada penelitian.*

*Tapi gambarannya sekitar berapa orang pa dalam satu kelas ini ?*

*Maksunya guru atau murid ?*

*Guru, khusus guru pa.*

*Baka guru mungkin 70%*

8. Seberapa sering nih pa dalam mengajar guru mengakses internet ?

*Kalau internet kan ini ya sudah umum ya*

*Barang kali pernah mengajar kemudian materi dari inetrnet semacam itu pa ?*

*Ya memang menganjurkan sih kalau memang sudah ada di situ, memang selalu menugaskan. Kadang-kadang kalau ga ada di buku tugas mencari di internet. Selalu menganjurkan ke anak.*

*Sudah ada beberapa guru yang melakukan itu, Pa?*

*Hampir semuanya*

*Sudah pernah melihat ya Bapak?*

*Maksudnya?*

*Guru yang mengakses internet semacam itu ?*

*Guru pa, guru sekarang*

*Ya kan kalau internet ada kan ada pelajaran khusus. Kayanya kalau langsung seiiip pelajaran ke internet sih engga. Khusus kan seperti tikom*

*Termasuk mungkin antara guru dengan siswa ya ?*

*Ya internet kan di lab. Jadi ga mesti tiap kelas ada internet. Internetnya berapa persediannya, terbatas. Paling tertentu saja. Tugas masing-masing anak tuh. Kalau sekolah nampung smua ya ga muat, anaknya banyak. Internetnya ada beberapa unit saja, tidak mencukupi jumlah siswa. Paling beberapa puluh, sekelas paling, giliran.ya mungkin anak-anak di luar, mungkin di rumahnya, atau di warnet*

*Tidak memadai ya Pa ?*

*Saya pikir tiap sekolah juga tidak memadai, tidak sebanding dengan jumlah siswa itu.*

9. Nih ,berkaitan dengan program evaluasi nih Pa. Apakah setiap guru memiliki program evaluasi Pa yang di SMA sini ?

*Maksudnya evaluasi yang gimana?*

*Evalauasi yang setiap pengajaran kan ada evalausi. Apakah sumatif, apakah formatif, senacam itu ada programnya?*

*Kalau di kurikulum menyediakan ini aja paling mid semester dan semester. Kalau tiap-tiap guru ya ada. Satu RPP biasanya evaluasi, per RPP evaluasi semua mata pelajaran. Kalau dari kurikulum kan programnya paling semesteran dan mid semester.*

10. Nah kemudian sebagai tindak lanjut dari evalauasi nih Pa. Bagaimana analisis penilainnya itu Pa?

*Ya dirahkan guru masing-masing*

*Dianalisis ya Pa ?*

*Nah kurang tahu tuh, kurang tahu. Tidak wawancara wawancara perguru. Kalau bapak ingin tahu pada guru aja diwawancarai*

*Ya udah saya sekedar ingin tahu dari bapak aja selaku kurikulumnya. Pada guru yang rajin mungkin ya analisis*



11. Kemudian kan rata-rata setiap ulangan kan dianalisis. Lembar jawaban dikembalikan ke siswa nih sekitar berapa hari dari pengoreksian?

*Biasanya satu minggu*

12. Nah kemudian berkaitan dengan remedial nih, Pa. Bagaimana teknik remedial yang dilakukan oleh guru?

*Remedialnya ini. Remedialnya tidak sekaligus. Langsung aja. Langsung pelaksanaan yang kurang bagus di kelas, misalnya ini kurang, minggu depannya kasih tugas tambahan apa atau suruh mengerjakan apa yang sesuai dengan materi*

*Kalau pengayaannya bagaimana ya Pa?*

*Pengayaannya, biasanya kelas 3 sih pengayaan. Ada programnya sih nanti, pada semester 2*

13. Dalam setiap kegiatan siswa mungki ada yang berhasil. Ada juga yang kadang-kadang melanggar tata tertib. Kalau yang berhasil dan yang melanggar tata tertib, Bagaimana pelaksanaan reward dan punishmannya itu pa terhadap siswa ?

*Ya kalau yang berhasil biasanya rewardnya ini paling tindakan-tindakan ini aja yang kurang berhasil. Paling langsung ditangani. Apakah siswa yang bersangkutan atau apakah orang tuanya dipanggil.*

*Punishman ya, kalau rewardnya bagaimana?*

*Sementara ini belum*

14. Sekitar berapa prosen kehadiran guru dalam pembelajaran setiap bulannya?

*Belum diprosentasikan ya*

*Tapi gambarannya sekitar berapa prosen menurut pengalaman Bapak yang mengetahui di sini?*

*Ya kurang lebih 95%*

*Jadi mayoritas banyak yang hadir ya Pa?*

*Ya banyak yang hadir kalau banyak yang ga hadir ribut*

*Kalau tidk hadir bagaimana itu Pa izinnya ?*

*Ya kita selaku kurikulum lapor kepada kepala sekolah kalau banyak yang tidak hadir, akan ditindaklanjuti.*

*Bukti suratnya gimana ada ya Pa?*

*Maksudnya ?*

*Kalau yang banyak tidak hadir*

*Ga biasanya ditegur aja, selama ini tidak ada masalah*

*Selama ini lancar ya Pa.*

*Tidak ada surat-suratan, tidak ada tegur-teguran tinggal pagil-panggil aja*

*Sudah terima kasih ni pa mungkin sampai di sini kalau boleh tahu nama bapak siapa,pa?*

*Ini aja, Aman Suparman*

Sukadana, November 2011  
KS Kurikulum SMAN 1 Tukdana,



Drs. Suparman Darga

Universitas Indonesia

### Lampiran 7.3 : Transkrip Wawancara PKS Kurikulum SMA Sliyeg

#### WAWANCARA DENGAN PKS KURIKULUM SMAN 1 SLIYEG ( SUWONDO, S.Pd.)

1. Asalamu alaikum wr. Wb. Perkenalkan Pa saya mahasiswa Ui sekarang sedang menempuh S2 dan sedang melakukan penelitian sekarang sedang menggali data di antaranya adalah di Guligas 2 Sliyeg, yaitu Sliyeg sendiri, Jatibdxarang, e, Tukdana dan Sukagumiwang dan kemarin Sukagumiwang sudah dilaksanakan ternyata kepala sekolahnya merangkap dengan Sliyeg. Oleh karena itu Kepala sekolah dianggap sudah tinggal PKS kurikulum. Sekarang dengan Pa Wondo mohon pa Wondo penjelasannya. E, berkaitan dengan wawancara ini. Nah dalam setiap pembelajaran tentunya setiap guru itu membuat perangkat pembelajaran. Mohon dijelaskan Pa dalam pembuatan perangkat pembelajaran apakah setiap tahun atau satu semester, Pa pembuatannya ?

*Yaitu perangkat pembelajaran ada yang dibuat satu tahun ada juga yang 2 kali per semester. Yang dibuat satu tahun itu di antaranya yaitu urutannya dari kalender pendidikan dan kemudian perhitungan minggu efektif kemudian program tahunan. Itu yang dibuat pertahun dan kalau untuk persemester itu nanti guru tinggal membuat program semester, kemudian apa namanya buat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan kemudian KKM. KKM itu per semester dibuat. Mungkin itu perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru*

Termasuk silabus ya Pa?

*Ya silabus dibuatnya juga per semester untuk apa namanya, e, perangkat pembelajaran itu.*

Hal ini tentunya wajib membuat perangkat pembelajaran itu?

*Ya wajib karena apa namanya perangkat pembelajaran itu merupakan suatuarah bagaimanaguru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Begitu mungkin pa jadi wajib hukumnya.*

2. Baik sementara ini apakah guru yang sudah membuatperangkat pembelajaran ini hasil sendiri atau masih hasil karya orang lain.

*Ya mungkin kalau di pelajari kebanyakan merupakan hasil apa namanya copy paste atau duplikasi dari padabeberapa sumber, tapi secara keseluruhanmereka sudah membuat perangkat pembelajaran, e, apañamanya membuat perangkat pembelajaran walaupun misalnya mereka mendapatkannya dari beberapa sumber atau referensi-referensi yang lain begitu tentunya.*

3. Nah kemudian perangkat pembekajaran sudah buat untuk melakukan pembelajaran di dalam kelas . Nah kemudian dalam melakukan pembelajaran di dalam kelas ini apakah setiap guru ini dalam melakukan pembelajaran diawali dengan pembukaan atau langsung KBM saja ?

*Ya makanya kita buat guru kita wajibkan untuk membuat perangkat pembelajaran dan diantaranya adalah membuat RPP( rencana pelaksanaan pembelajaran). mereka guru-guru kita alhamdulillahsudah menerapkan proses kegiatan belajar mengajar melalui proses pelaksanaannya berdasarkan RPP yang mereka buat dan dalam petunjuk RPP disitu sudah jelas kegiatan diantaranya yang dilakukanpertama melakukan pendahuluan, baru melakukan kegiatan inti dan penutup. Jadi mereka awali dengan pendahuluan lebih dahulu, itu Pa.*

4. Berikutnya nih, Pa. Dalam pembelajaran kalau oleh Bapak masih selaku kurikulum. Apakah penggunaan bahan ajar, kemudian metode, dan media mengajar adakah relevansinya dengan tujuan itu, Pa?

**Universitas Indonesia**

*Ya e, mereka memmbuat RPP memang karena , umumnya, kebanyakan merupakan hasil sifikasi atau memperolehnya dari sumber-sumber orang lain atau sekolah-sekolah yang lain terkadang yang mereka terapkan dalam hal KBM atau PBM itu kurang relevan antara RPP dengan pelaksanaan, dan umumnya antar yang menjadi kendala dalam hal metode pembelajaran apa namanya secara, secara ekspositorik atau ceramah yang mereka lakukan atau metode-metode yang lain yang masih kurang sesuai atau kurang diterapkan dengan metode-metode yang diharapkan dalam RPP atau silabus yang dia buat*

5. Nah kemudian kalau Bapak amati dalam melakukan perumusan tujuan pembelajaran apakah guru ini sudah menggunakan kata kerja operasional Pa?

*Iya jadi sering saya wanti-wanti atau sering menginformasikan kepada guru-guru SMAN 1 Sliyeg bahwa hendaklah dalam setiap kegiatan pelaksanaan pembelajaran ini diawali dengan menyampaikan tujuan pembelajaran begitu istilahnya sering saya sampaikan ke guru artinya, e, pembelajaran yang disampaikan itu bisa terarah. Nah mengenai kata operasional yang digunakan kalau saya amati dalam perangkat pembelajaran yang mereka buat itu sudah mereka gunakan, mereka gunakan kata-kata operasional walaupun mungkin dalam pelaksanaan di kelasnya itu dalam menyampaikan tujuan pembelajarannya barang kali belum diterapkan tapi kalau melihat dari perangkat pembelajarannya yang mereka buat sudah tepat menggunakan kata kata operasional.*

6. Nah kemudian dalam KKM nih, Pa. Bagaimana teknik perumusan, guru, dalam pembuatan KKM, Pa ?

*Ya, teknik perumusan atau pembuatan KKM itu, e, dibagi menjadi 2 antara kelas X dan kelas XI itu. Kalau kelas X itu, itu dalam KKM kan berisi tentang kompleksitas, kemudian intake siswa, kemudian tentang sarana prasarana atau sarana pendukung. Nah untuk kompleksitas, kemudian sarana pendukung mungkin tidak ada masalah karena, e , apa namanya juga data sudah ada dan apa namanya guru-guru sudah menentukan tapi kebingungan dalam intake siswanya atau apa namanya input siswanya, makanya dibagi menjadi 2 kelompok X yang baru masuk biasanya mengambil dari nilai ujian nasional untuk setiap mata pelajaran waktu SMP-nya. Beda dengan kelas XI dan XII mengambil dari nilai rapor tau nilai ulangan semester. E, kelas XI mengambil dari kelas X-nya begitu mungkin.*

7. Kalau kita lihat usia SMAN 1 Sliyeg dalam guligas 2 ini termasuk yang paling senior mohon barang kali penjelasan bapak tingkat penguasaan guru terhadap komputernya berapa prosen?

*E, secara data rilnya kalau kita amati, kalau saya amati itu mungkin hanya 40 prosen dari jumlah keseluruhan 53 guru dan memang yang menjadi kendala penguasaan komputer ini. Di sisi lain memang penting, tapi di sisi lain memang karena tadi dijelaskan karena sekolah kita karena sudah lama berdiri sehingga banyak guru-guru yang boleh dibilang senior atau sudah lama mengajar atau dibilang sudah tua lah sehingga motivasi atau keinginan untuk belajar komputernya sudah tidak ada itu yang menjadi kendalan dan menjadi PR barang kali kita bisa meningkatkan motivasi guru-guru terutama lama atau sudah tua untuk mau belajar komputer, Pa.*

8. Seberapa sering pa dalam mengajar guru mengakses internet kalau yang dikemukakan Bapak tadi ?

*E, kalau untuk guru-guru mereka yang sudah menguasai komputer hampir setiap hari mengakses internet Pa hanya menggunakan komputer. Kalau guru-guru yang 40 % tadi, e, apa namaya yang sudah menguasai komputer hampir semuanya setiap hari atau setiap ada hari mengajar di sekolah mungkin setiap hari menggunakan akses internet*

9. Pada bidang evaluasi dalam pembelajaran ini. Apakah setiap guru memiliki program evaluasi itu, Pa ?

*Program evaluasi semua guru mungkin hanya 80% yang memiliki dan itu juga sebagai wakasek kurikulum berusaha untuk memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan, e, program-program evaluasi yang apa namanya kadang oleh guru apa namanya perlu format-format apa namanya data-data tentang evaluasi. Ini sekitar 80% guru-guru memiliki program evaluasi.*

10. Bagaimana pelaksanaan analisis penilaiannya itu Pa setelah dievaluasi ?

*Ya, e, analisis penilaiannya yang memang kurang disadari analisis penilaian. Jadi apa namanya terutama tentang analisis butir soal, analisis ketercapaian hasil belajar. Jadi, umumnya mereka hanya menerapkan analisis butir belajar, tetapi jarang apa namanya mencoba menganalisis ketercapaian hasil belajar karena analisis ketercapaian hasil belajar ini masih berhubungan dengan program tadi. Program remedial, program pengayaan begitu.*

11. Kalau setiap evaluasi kemudian dikoreksi oleh masing-masing guru. Nah pengembalian hasil kerja siswa ini sekitar berapa hari dari pengoreksian itu, Pa ?

*E, kurang lebih atau apa namanya rata-rata tiga hari dari pelaksanaan evaluasi tersebut.*

12. Pada analisis tindak lanjut. Bagaimana teknik remedial dan pengayaan yang dilakukan guru di sekolah bapak tersebut ?

*Ya, e, teknik yang digunakan untuk tindak lanjut diantaranya program remedial dan pengayaan dan memang teknik-tekniknya juga apa namanya mereka juga sudah paham bagaimana cara atau membagi mereka yang harus program remedial dan mereka yang harus program pengayaan apakah dengan pembelajaran keseluruhan atau pengulangan materi kembali apakah dengan menggunakan apa namanya tutor sebaya apakah menggunakan apa namanya pembelajaran atau pembelajaran sebagian dari sejumlah siswa yang harus melakukan remedial atau pengayaan atau pengelompokan siswa-siswa yang ikut remedial yang ikut pengayaan jadi mungkin kurang lebinya begitu.*

13. Nah kemudian dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran tentunya siswa ada yang berhasil, ada yang melanggar tata tertib tentang kedisiplinan. Bagaimana pelaksanaan reward dan punishmannya terhadap siswanya itu Pa ?

*Ya kalau untuk reward atau punishment, e, apa namanya yang diberikan oleh sekolah mungkin masih belum maksimal, Pa. Tapi kalau untuk, dari guru mata pelajaran ke siswa ada yang memberikan seperti itu. Baik itu berupa, e, apa namanya semacam kenang-kenangan berbentuk barang, atau dalam bentuk sertifikat, atau dalam bentuk piagam-piagam bagi siswa yang memperoleh nilai tertinggi dalam hasil evaluasinya atau bagi siswa yang apa namanya memperoleh nilai yang meningkat secara drastis misalnya bagi mereka program remedial tiba-tiba kemudian dalam evaluasi akhirnya mendapatkan nilai yang maksimal kami sudah menerapkan yang seperti itu jadi mereka-mereka perlu mendapat motivasi dalam bentuk pendidikan tadi.*

14. Nah, kemudian dalam pengalaman sehari-hari Bapak di sini berapa prosentasi rata-rata kehadiran guru dalam pembelajaran setiap bulannya itu Pa ?

*Prosentasi kehadiran, prosentase kehadiran. E, secara prosentasi kehadiran secara individu, secara keseluruhan barang kali. Secara keseluruhan 98% hadir itu yang 2% mungkin ketidakhadirannya umumnya faktor, e, apa namanya halangan sakit. Bisa sakit pribadi, keluarga itu yang menjadi halangan atau kendala ketidakhadirannya. Jadi beberapa macam alasan ya Pa?*

*Ya umumnya bukan faktor karena alfa yang tanpa keterangan karena da keperluan yang yang mendesak yang tidak dapat ditinggalkan seperti keluarga meninggal, keluarga sakit atau dia sendiri sakit itu yang menjadi apa namanya alasan ketidak hadirannya*

Sudah barang kali sampai di sini. Terima kasih kepada Pa Wondo selaku PKS kurikulum di SMAN 1 Sliyeg. Terima kasih memberikan data yang sebenarnya kepada saya selaku mahasiswa UI yang sekarang sedang melakukan, e, sedang menyusun tesis dan mencari data. Terima kasih.

Asalamu alaikum wr.wb.

Sliyeg, November 2011  
PKS Kurikulum SMAN 1 Sliyeg



Suwondo, S.Pd.

**Lampiran 8.1 : Design Pembukaan dan Inti Pembelajaran**

Gambar 5.3 : Guru Membuka Pembelajaran



Gambar 5.4 : Guru Melakukan Kegiatan Inti



**Lampiran 8.2: Design Penutup dan Pembelajaran Konvensional**

Gambar 5.5 : Guru Melakukan Ulangan Formatif



Gambar 5.6 : Guru Mengajar Konvensional



**Lampiran 8.3 : Kepala Sekolah dan Guru Pembelajaran Modern**

Gambar 5.7 : Kepala Sekolah SMAN 1 Sukagumiwang



Gambar 5.8 : Guru dan Media Modern





**Lampiran 8.4 : Kepala SMAN 1 Tukdana dan Jatibarang**

Gambar 5.9 : Kepala Sekolah SMAN 1 Tukdana



Gambar 5.10 : Kepala SMAN 1 Jatibarang



Lampiran 9.1 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Sukagumiwang



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU  
UPTD PENDIDIKAN SUKAGUMIWANG  
SMA NEGERI 1 SUKAGUMIWANG**

TERAKREDITASI A (AMAT BAIK)

Jl. By Pass Kertasemaya Km. 37 Kec. Sukagumiwang Indramayu Telp. (0234) 5357298  
E-Mail : sman1sukagumiwang@yahoo.com Website : http:// www.sman1sukagumiwang.sch.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 423/080-SMA.01/KM/2011

Berdasarkan surat dari Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pascasarja Nomor 821/H2.F9.03.PPs S2/DPD.04.02/2011 tentang Mengumpulkan Data untuk Penyusunan Tugas Akhir (Tesis), dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SAEPUDIN  
N P M : 1006804256

Telah melaksanakan pengumpulan Data untuk Penyusunan Tugas Akhir (Tesis) dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMAN Kabupaten Indramayu di Guligas 2 Sliyeg" yang dilaksanakan pada :

Tanggal : 19 Agustus s.d 19 November 2011  
Tempat : SMA Negeri 1 Sukagumiwang

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sukagumiwang, 19 November 2011

KEPALA  
SMA NEGERI 1 SUKAGUMIWANG,



*ZAENAL ARIFIN*  
ZAENAL ARIFIN, S.Pd.  
NIP. 19590119 198703 1 003

## Lampiran 9.2 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Jatibarang



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**UPTD PENDIDIKAN JATIBARANG**  
**SMA NEGERI 1 JATIBARANG**  
**Terakreditasi "A"**  
 Jalan Ampera Nomor 100 ☎ (0234) 7008905 Jatibarang  
**INDRAMAYU 45273**



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 284/421.7/SMAN.1.JTB/ KP/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu, menerangkan bahwa :

Nama : **SAEFUDIN**  
 NPM : 1006804256  
 Perguruan Tinggi : Universitas Indonesia  
 Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah mengadakan penelitian terhitung tanggal 14 September 2011 sampai dengan 01 Nopember 2011, dengan judul penelitian "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Indramayu di Guligas 2 Sliyeg.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jatibarang, 01/ Nopember 2011  
Kepala Sekolah,



**Drs. H. SOMANA, M.Pd**  
NIP. 19601012 198302 1 001

Universitas Indonesia

## Lampiran 9.3 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Tukdana



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU  
DINAS PENDIDIKAN  
UPTD PENDIDIKAN TUKDANA  
SMA NEGERI I TUKDANA



JL. KRN . III DESA KARANGKERTA KECAMATAN TUKDANA  
INDRAMAYU 45272

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 046 / 421.3 / SMA.18 / 2011

Dengan ini Kepala SMA Negeri 1 Tukdana Kabupaten Indramayu menerangkan bahwa :

Nama : **SAEPUDIN**  
NPM : 1006804256  
Perguruan Tinggi : Universitas Indonesia  
Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah mengadakan penelitian terhitung tanggal 24 Oktober 2011 sampai dengan 26 Oktober 2011, dengan judul penelitian **“Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMAN Kabupaten Indramayu di Guligas 2 Sliyeg.**

Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tukdana, 26 Oktober 2011



**Drs. SAMSURI, M.Pd**  
Pembina Tk.1

NIP. 19610516 199203 1 004

## Lampiran 9.4 : Surat Keterangan Telah Penelitian SMA Sliyeg



**DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN INDRAMAYU**  
**UPTD PENDIDIKAN SLIYEG**  
**SMA NEGERI 1 SLIYEG**

**Jl. Raya Sleman PO. Box 05 Telp. (0234) 351526 Jatibarang 45273**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 075 /421.7/SMA.4/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sliyeg Kabupaten Indramayu, menerangkan bahwa:

Nama : **SAEFUDIN**  
 NPM : 1006804256  
 Perguruan Tinggi : Universitas Indonesia  
 Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah mengadakan penelitian terhitung tanggal 24 oktober 2011 sampai dengan 27 Oktober 2011, dengan judul penelitian "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Indramayu di Guligas 2 Sliyeg.

Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sliyeg, 27 Oktober 2011

Kepala Sekolah,



**ZAENAL ARIFIN, S.Pd**

NIP. 19590119 198703 1 003

Universitas Indonesia

## Lampiran 10 : Riwayat Hidup Penulis

### RIWAYAT HIDUP PENULIS



SAEPUDIN Lahir di Indramayu pada tanggal 11 Februari tahun 1963. Putra kedelapan dari pasangan Bapak Sakid (Alm.) dan Ibu Tarminah (Alm.). Pendidikan formal yang dimiliki, lulus dari SDN Bulak 1 di Bulak tahun 1976, SMPN 1 Jatibarang lulus tahun 1979, SPGN Indramayu lulus tahun 1983. S1 Kependidikan Bahasa Indonesia di FKIP Universitas Wiralodra Indramayu lulus tahun 1991.

Melanjutkan S2 Administrasi dan Kebijakan Pendidikan Program Pasca Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia sejak tahun 2010.

Pengalaman kerja penulis, pertama kali diangkat menjadi PNS sebagai guru SDN Tuldana 5 di Bangodua tahun 1984, mutasi ke Jatibarang sebagai guru SDN Jatibarang 5 tahun 1999, melimpah ke SMPN 3 Jatibarang pada tahun 2001, melimpah ke SMAN 1 Jatibarang pada tahun 2006.

Pengalaman berorganisasi sebagai ketua BPM Unwir 1989, Anggota KNPI Kecamatan Jatibarang tahun 1991, ketua Karang Taruna Patria Bulak tahun 1992, Komite Madrasah As Salam 2006 hingga sekarang.

Menikah dengan Lilis Nurningsih pada tahun 1994 dan dikaruniai putra dan putri yang diberi nama :

1. Emas Arrum Nurdin, lahir di Indramayu, 12 Agustus 1995
2. Dziekky Maulana Syarifudin, lahir di Indramayu, 30 Juni 2000
3. Shafa Permata Zahara, lahir di Indramayu, 24 Oktober 2010

Universitas Indonesia