

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
KOMPETENSI PAEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kab. Bogor)**

TESIS

**Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**



Oleh
PARHAN
NIM : 152520158

**PROGRAM STUDI:
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2018 M. / 1439 H.**

ABSTRAK

Parhan: Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kab. Bogor.

Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas mulia sebagai pendidik masih lemah, sehingga pada kenyataannya sebagian besar dari mereka mendidik dan mengajar hanya sebatas menjalankan tugas serta menggugurkan kewajiban semata. Demi tercapainya tujuan pendidikan yang sempurna hendaknya kepala sekolah senantiasa membimbing, membina serta menindak lanjut guru guna memantapkan kinerjanya dalam mengajar dan mendidik. Didalam melakukan tugasnya seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mendidik serta pemahaman terhadap peserta didik untuk mengetahui kemampuan peserta didik serta bagaimana cara mendidik yang baik dan benar melalui kompetensi paedagogik. Kinerja guru yang baik tercermin didalam tiga hal yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Apabila ketiga hal tersebut dijabarkan serta dilaksanakan dengan baik tentunya akan menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan. Tidak hanya itu pemantauan dan arahan dari kepala sekolah sangat dibutuhkan guna tercapainya kinerja yang baik serta didukung dengan kemampuan paedagogik guru yang baik juga sangat diperlukan, oleh sebab itu peranan kompetensi merupakan hal yang tidak bisa lepas dari kinerja guru itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru SMA swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini penulis telah menemukan teori-teori untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang definisi dan konsep yang berkaitan dengan konsep supervisi akademik kepala sekolah, konsep kompetensi paedagogik serta konsep kinerja guru. Dalam perumusan masalah ditemukan: 1) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. 2) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru. 3) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survey, dengan teknik korelasi dan analisis regresi sederhana dan ganda. Pengambilan sampel digunakan dengan menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah responden 104 responden pada SMA swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, tes, observasi, dokumentasi

dan interview. Teknik analisis data yang digunakan model analisis deskriptif, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan ganda.

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Pertama*; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0.649 % pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,422 yang berarti supervisi akademik kepala sekolah dapat memberikan pengaruh kinerja guru sebesar 42,2 % dan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 18.508 + 0,823 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,823. *Kedua*; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi paedagogik guru terhadap kinerja SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi sebesar 0.706 % pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,499 yang berarti kompetensi paedagogik memberikan pengaruh kinerja guru sebesar 49,9 % dan sisanya 50,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 31.858 + 0,782 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,782. *Ketiga*; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, hal ini dapat dilihat dari supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan terhadap kinerja guru 13,58 % dan sisanya yaitu 86,2 % ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,636 X_1 + 0,722 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 1,358.

Kata Kunci: Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Paedagogik, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Parhan: The Influence of Principal Academic Supervision and Paedagogic Competence to Teacher Performance (Case Study of Private Senior High School Sub Rayon 11 Parung Bogor Regency).

The phenomenon that occurred in the field shows the success of teachers in carrying out their noble duties as educators are still weak, so in fact most of them educate and teach only limited to perform the task and abort the obligation alone. In order to achieve a perfect educational goal the principal must always guide, foster and follow up on the teacher in order to strengthen his performance in teaching and educating. In carrying out its duties a teacher must have the ability to educate and understanding of students to know the ability of students and how to educate good and right through paedagogic competence. Good teacher performance is reflected in three things, namely planning, implementation and evaluation. If these three things are elaborated and implemented properly, they will produce the expected performance. Not only that the monitoring and direction of the principal is needed for the achievement of good performance and supported by good teacher paedagogik skills is also very necessary, therefore the role of competence is something that can not be separated from the performance of the teacher it self.

This study aims to find the influence between the principal academic supervision and paedagogic competence on the performance of private high school teachers Sub Rayon 11 Parung Bogor Regency. In this study the authors have found the theories to gain a deeper understanding of the definitions and concepts related to the concept of principal academic supervision, the concept of paedagogic competence and the concept of teacher performance. In the formulation of the problem found: 1) Is there a positive and significant influence between principal academic supervision on teacher performance. 2) Is there a positive and significant influence between paedagogic competence on teacher performance. 3) Is there a positive and significant influence between principal academic supervision and paedagogic competence collectively on teacher performance.

In this research the researcher use survey method, with correlation technique and simple and multiple regression analysis. Sampling was used by using the sample saturated, with the number of respondents 104 respondents at private SMA Sub Rayon 11 Parung Bogor regency. Data collection techniques used questionnaires, tests, observations, documentation and

interviews. Data analysis techniques used descriptive analysis model, correlation coefficient, simple and multiple regression analysis.

The results of this study show that *First*; there is a positive and significant influence of the principal's supervision on the performance of private high school teachers Sub Rayon 11 Parung Bogor Regency, this can be seen from the correlation coefficient of 0.649% at 99% confidence level ($\alpha = 0.01$), while the magnitude of the influence or coefficient of determination R - square of 0.422 which means academic supervision of principal can give effect of teacher performance equal to 42,2% and the rest 57,8% influenced by other factor. For the direction of influence or regression coefficient obtained $\hat{Y} = 18.508 + 0.823 X_1$ which means that each increase of one unit of academic supervision principal score affects the increase in teacher performance score of 0.823. *Second*; there is a positive and significant influence of teacher paedagogic competence on the performance of private SMA Sub Rayon 11 Parung Bogor Regency, this can be seen from the correlation coefficient of 0.706% at 99% confidence level ($\alpha = 0.01$), while the magnitude of the influence or coefficient of determination R-square equal to 0.499 which means paedagogic competence give influence teacher performance equal to 49,9% and rest 50,1% influenced by other factor. For the direction of influence or regression coefficients diperoleh $\hat{Y} = 31.858 + 0.782 X_2$ which means that each increase of one unit of paedagogic competence score affects the increase in teacher performance score of 0.782. *Third*; there is a positive and significant impact of school principal supervision and paedagogic competence simultaneously on the performance of private high school teachers Sub Rayon 11 Parung Bogor Regency, this can be seen from the principal academic supervision and paedagogik competencies simultaneously on the performance of teachers 13.58% and the remaining 86.2% is determined by other factors. The direction of influence of the regression equation $\hat{Y} = 0.636 X_1 + 0.722 X_2$, which means that each increase in one unit of the principal's academic supervision score and paedagogic competence simultaneously affect an increase in the teacher performance score of 1.358.

Keywords: Principal Academic Supervision, Paedagogic Competencies and Teacher Performance.

الملخص

فرحان : تأثير الإشراف رئيس المدرسة والكفاءة التدريسية علي أداء المعلم (دراسة الواقعية : للمدرسة الثانوية الأهلية فروع إحدى عشر فاروغ بوغور).

تظهر الظاهرة التي حدثت في الميدان نجاح المعلمين في القيام بواجباتهم النبيلة لأن المعلمين لا يزالون ضعفاء ، لذا فإن معظمهم يثقف ويعلم فقط بشكل محدود لأداء المهمة وإجهاض الالتزام وحده. من أجل تحقيق الهدف التعليمي المثالي ، يجب على المدير دائمًا توجيه المعلمين وتغذيتهم ومتابعتهم لتعزيز أدائهم في التدريس والتعليم. في القيام بالمهمة يجب أن يكون لدى المعلم القدرة على تثقيف وفهم المتعلمين لمعرفة قدرة المتعلمين وكيفية تثقيف الخير والحقيقة من خلال الكفاءة والكفاءة الإختصاصية. ينعكس أداء المعلمين الجيدين في ثلاثة أمور: التخطيط والتنفيذ والتقييم. إذا كانت جميع الأشياء الثلاثة محددة بشكل جيد ونفذت ، بالطبع ، سوف تنتج الأداء كما هو متوقع. لا يقتصر الأمر على ضرورة رصد وتوجيه مدير المدرسة لتحقيق الأداء الجيد ودعم المهارات الجيدة للغة المعلم ، ولذلك فإن دور الاختصاص هو أمر لا يمكن فصله عن أداء المعلم نفسه.

تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد تأثير بين الإشراف رئيس المدرسة والكفاءة التدريسية على أداء معلمي المدارس الثانوية الأهلية الخاصة فروع إحدى عشر فاروغ بوغور. في هذه الدراسة وجد المؤلفون النظريات للحصول على فهم أعمق للتعريفات والمفاهيم المتعلقة بمفهوم الإشراف رئيس المدرسة ، ومفهوم الكفاءة التقويمية ومفهوم أداء المعلم. في صياغة المشكلة وجدت: (1) هل هناك تأثير إيجابي وهام بين الإشراف رئيس المدرسة على أداء المعلم. (2) هل هناك تأثير إيجابي وهام بين الكفاءة التدريسية على أداء المعلم. (3) هل هناك تأثير إيجابي وهام بين الإشراف رئيس المدرسة والكفاءة التدريسية بشكل جماعي على أداء المعلم. في هذا البحث ، استخدم الباحث طريقة المسح ، مع تقنية الارتباط وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

تم استخدام أخذ العينات باستخدام العينة المشبعة ، مع عدد المستجيبين 104 من المستجيبين للمدرسة الثانوية الأهلية فروع إحدى عشر فاروغ بوغور الخاصة. استخدمت تقنيات جمع البيانات الاستبيانات والاختبارات

والملاحظات والوثائق والمقابلات. استخدمت تقنيات تحليل البيانات نموذج التحليل الوصفي ومعامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

نتائج هذه الدراسة تبين أن الأول ؛ هناك تأثير مديري الإشراف رئيس المدرسة إيجابي وكبير على مدرسة خاصة أداء المعلم للمدرسة الثانوية الأهلية فروع إحدى عشر فاروغ بوغور، وهذا يمكن أن ينظر إليه من معامل الارتباط من 0.649 في 99% مستوى ثقة ($\alpha = 0:01$)، في حين أن حجم تأثير أو معامل التحديد R -مربع 0.422 الذي يعني أن الإشراف الأكاديمي على مدير المدرسة يمكن أن يؤدي إلى أداء المعلم بنسبة 42.2% والباقي 57.8% يتأثر بعوامل أخرى. من أجل التأثير على الاتجاه أو الانحدار معامل الحصول $Y = 18\ 508 + 0.823 X1$ وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من مديري النتيجة الإشراف الأكاديمي تؤثر المعلم تحسين أداء برصيد 0.823. الثاني؛ هناك تأثير الكفاءة التدريسية إيجابي وكبير المعلمين التربوي على أداء للمدرسة الثانوية الأهلية فروع إحدى عشر فاروغ بوغور، وهذا يمكن أن ينظر إليه من معامل الارتباط من 0.706 على مستوى ثقة 99% ($\alpha = 0:01$)، في حين أن حجم تأثير أو معامل التحديد R-مربع يساوي 0.499 وهو ما يعني الكفاءة التدريسية تعطي تأثير المعلم الأداء تساوي 49.9% والباقي 50.1% يتأثر عامل آخر. من أجل التأثير على تحصيل الاتجاه أو الانحدار معامل $Y = 31\ 858 + 0782 X2$ وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من عشرات الكفاءة التربوية تؤثر المعلم تحسين أداء برصيد 0.782. ثالثا؛ هناك أهمية وإيجابية تأثير الإشراف لمديري المدارس والكفاءة التربوية معا على أداء المدرسة الثانوية المعلم الخاص للمدرسة الثانوية الأهلية فروع إحدى عشر فاروغ بوغور ، وهذا يمكن أن ينظر إليه من الإشراف الأكاديمي لمديري المدارس والكفاءة التربوية في نفس الوقت على أداء المعلم 13.58% ويتم تحديد نسبة 86.2% المتبقية بعوامل أخرى. اتجاه تأثير الانحدار المعادلة ص = 0.636 + 0.722 X1 X2 ، وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من الأكاديمية مديري درجة الإشراف والكفاءة التربوية تؤثر في نفس الوقت أداء المعلم النتيجة تحسين 1.358.

الكلمة الرئيسية : الإشراف رئيس المدرسة, والكفاءة الإختصاصي, علي أداء المعلم.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang Bertanda Tangan di Bawah ini:

Nama : Parhan
Nomor Induk Mahasiswa : 152520158
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis :Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Dan Kompetensi Paedagogik Terhadap Kinerja
Guru (Studi Kasus SMA Swasta Sub Rayon 11
Parung Kab. Bogor)

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 19 Agustus 2018
Yang membuat pernyataan,

Parhan

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis
Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik
Terhadap Kinerja Guru
(Studi Kasus SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kab. Bogor)

Tesis
Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun oleh:
Parhan
NIM :152520158

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 19 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Syamsul Bahri T., Lc., M.Ed Dr. H. Edy Junaedi Sastradiharja , M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

TANDA PENGESAHAN PENGUJI

Judul Tesis
Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompetensi Paedagogik
Terhadap Kinerja Guru
(Studi Kasus SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kab. Bogor)

Disusun oleh:
Nama : Parhan
Nomor Induk Mahasiswa : 152520158
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis :Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Dan Kompetensi Paedagogik Terhadap Kinerja
Guru (Studi Kasus SMA Swasta Sub Rayon 11
Parung Kab. Bogor)

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :

18 September 2018

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si	Penguji 1	
3	Dr. Ahmad Shunhaji, M.Pd.I	Penguji 2	
4	Dr. H. Syamsul Bahri T., Lc., M.Ed	Pembimbing 1	
5	Dr. H. Edy Junaedi S. M.Pd	Pembimbing 2	
6	Dr. Ahmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitra/Sekretaris	

Jakarta, 01 Oktober 2018

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si

Pedoman Transliterasi Arab-Latin

A. Lambang Huruf

Nomor	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	ا		Non Lambang
2	ب	B	
3	ت	T	
4	ث	Ts	
5	ج	J	
6	ح	h	
7	خ	Kh	
8	د	D	
9	ذ	Dz	
10	ر	R	
11	ز	Z	
12	س	S	
13	ش	Sy	
14	ص	Sh	
15	ض	Dh	
16	ط	Th	
17	ظ	Zh	
18	ع	'	Dengan disertai huruf vocal a/i/u
19	غ	G	
20	ف	F	
21	ق	Q	
22	ك	K	
23	ل	L	
24	م	M	
25	ن	N	
26	و	W	
27	ه	H	
27	ء	A	
29	ي	Y	

B. Ketentuan Lainnya

1. Huruf ber-*tasydid* ditulis dengan huruf rangkap
2. Vokal panjang (*mad*) diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Huruf berharakat *fathah* ditulis dengan ā
 - b. Huruf berharakat *dhammah* ditulis dengan ū
 - c. Huruf berharakat *kasrah* ditulis dengan ī
3. Al-Ta'rif (ال) bila diikuti dengan huruf qamariyah, maka ditulis dengan al. seperti (الكتاب) ditulis *al-Kitāb*. Apabila diikuti dengan huruf *syamsiyyah*, maka huruf *lam* ditulis dengan huruf yang mengikutinya, seperti (الشمول) ditulis *As-Syumūl*.
4. Ta Marbutah (ة / ة) ditulis dengan ketentuan berikut:
- a. Apabila diakhir kata, maka ditulis *h*, contoh (شجرة) ditulis *syajarah*.
 - b. Apabila di tengah susunan kalimat, maka ditulis *t*, contoh (شجرة الزقوم) ditulis *Syajarat az-Zaqqum*.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah meimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin

Selanjutna, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tasis ini tidak sedikit hambatanm rintangan, serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penuis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Nasaruddin Umar, MA Selaku Rektor institut PTIQ Jakarta
2. Prof. Dr.H.M. Darwis Hude, M.Si Selaku Direktur Program Pascasarjana institut PTIQ Jakarta
3. Dr. Ahmad Shunhaji, M.Pd.I Selaku Ketua Program Studi
4. Dosen Pembimbing Tesis: Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc., M.Ed dan Dr. H. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd. yang telah menyediakan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
7. Segenap Kepala Sekolah SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti.
8. Keluarga: Ayah Abdul Rochim, Ibu Almarhumah Siti Zulaekho, kakak-kakak dan adik-adik terlebih untuk istri tercinta Didah Saidah dan buah hati tersayang Muhammad Bagir, Muhammad Nagib, terima kasih untuk motivasi, do'a dan dukungan kalian dalam pembuatan tesis ini.
9. Rekan-rekan di PTIQ angkatan 2018.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda, kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak.

Jakarta, 19 Agustus 2018

Parhan

DAFTAR ISI

Abstrak.....	iii
Pernyataan Keaslian Tesis	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing	xi
Halaman Pengesahan Penguji	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xix
Daftar Gambar	xxii
Daftar Tabel	xxiv
Daftar Lampiran	xxvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Guru	11
a. Hakikat Kinerja Guru	11
b. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	28
c. Faktor-Faktor yang dapat Meningkatkan Kinerja Guru	30

d.	Indikator Kinerja Guru	33
e.	Kinerja Guru dalam Perspektif Al quran	34
2.	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	36
a.	Hakikat Supervisi Akademik	36
b.	Tujuan Supervisi Akademik	41
c.	Prinsip Supervisi Akademik	43
d.	Jenis Supervisi Akademik	44
e.	Model-Model Supervisi Akademik	47
f.	Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik	49
g.	Tugas Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	53
3.	Kompetensi Paedagogik	55
a.	Hakikat Kompetensi Paedagogik	55
b.	Peningkatan Kompetensi Paedagogik	66
c.	Indikator Kompetensi Paedagogik	69
d.	Kompetensi Paedagogik dalam Perspektif Al quran dan Hadits	71
B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	77
C.	Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian	80
D.	Hipotesis Penelitian	82
BAB III METODE PENELITIAN		85
A.	Populasi dan Sampel	85
B.	Sifat Data	89
C.	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran	89
D.	Instrumen Data	90
E.	Jenis Data Penelitian	90
F.	Sumber Data	91
G.	Teknik Pengumpulan Data	91
H.	Teknik Analisis Data	106
I.	Waktu dan Tempat Penelitian	109
J.	Jadwal Penelitian	110
BAB IV. DESKRIPSI DATA UJI DAN HIPOTESIS		111
A.	Tinjauan Umum Objek Penelitian	111
1.	SMA Al Ashriyyah Nurul Iman	111
2.	SMA Al Mukhlisin	113
3.	SMA Riyadhul Jannah	114
4.	SMA School of Universe	115
B.	Analisis Butir Data Hasil Penelitian	116
C.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	161
D.	Uji Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian	
1.	Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan	168
2.	Uji Lineiritas Persamaan Regresi	172

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedas-tisitas Regresi	174
E. Uji Hipotesis Penelitian	176
F. Pembahasan Hasil Penelitian	183
1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	183
2. Pengaruh Kompetensi Paedagogik Terhadap Kinerja Guru	185
3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru	188
BAB V. PENUTUP	189
A. Kesimpulan	189
B. Implikasi Hasil Penelitian	190
C. Saran	191
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

Daftar Gambar

Gambar II.1 : Komponen Kinerja Individual	32
Gambar II.2 : Segitiga Tujuan Supervisi	42
Gambar II.3 : Teknik Supervisi Akademik	44
Gambar II.4 : Teknik <i>Coaching</i>	51
Gambar II.5 : Konstelasi Masalah Variabel-variabel Penelitian	82
Gambar III.1 : Konstelasi Masalah Variabel-variabel Penelitian	90
Gambar IV.1-90 : Analisis Butir Variabel Y – X ₁ dan X ₂	116
Gambar IV.91 : Histogram Variabel Kinerja Guru	164
Gambar IV.92 : Histogram Variabel Supervisi Akademik	166
Gambar IV.93 : Histogram Variabel Kompetensi Paedagogik	168
Gambar IV. 94 : Heteroskedastisitas (Y-X ₁)	174
Gambar IV.95 : Heteroskedastisitas (Y-X ₂)	175
Gambar IV.96 : Heteroskedastisitas (Y-X ₁ dan X ₂)	176

Daftar Tabel

Tabel II.1 : Perkembangan Definisi Supervisi Akademik	40
Tabel III.1 : Populasi Guru SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung	88
Tabel III.2 : Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal Instrumen Y	95
Tabel III.3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Y	97
Tabel III.4 : Kisi-kisi Instrumen Variabel X_1	99
Tabel III.5 : Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal Instrumen X_1	101
Tabel III.6 : Kisi-kisi Instrumen Variabel X_2	103
Tabel III.7 : Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal Instrumen X_2	105
Tabel III.8 : Jadwal Penelitian	110
Tabel IV.1 : Data Deskriptif Variabel Y	162
Tabel IV.2 : Distribusi Frekuensi Skor Y	163
Tabel IV.3 : Data Deskriptif Variabel X_1	164
Tabel IV.4 : Distriibusi Frekuensi Variabel X_1	165
Tabel IV.5 : Data Deskriptif Variabel X_2	167
Tabel IV.6 : Distribusi Frekuensi Variabel X_2	168
Tabel IV.7 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1	169
Tabel IV.8 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2	170
Tabel IV.9 : Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2	171
Tabel IV.10 : Rekapitulasi Uji Normalitas Galat Taksiran Y, X_1 , X_2	172
Tabel IV.11 : ANOVA Y atas X_1	173
Tabel IV.12 : ANOVA Y atas X_2	173
Tabel IV.13 : Rekapitulasi Uji Linieritas Persamaan Regresi	174
Tabel IV.14 : Rekapitulasi Uji Homogenitas	176

Tabel IV.15 : Kekuatan Pengaruh ($P_{y.1}$)	177
Tabel IV.16 : Besarnya Pengaruh ($P_{y.1}$)	178
Tabel IV.17 : Arah Pengaruh ($P_{y.1}$)	178
Tabel IV.18 : Kekuatan Pengaruh ($P_{y.2}$)	179
Tabel IV.19 : Besarnya Pengaruh ($P_{y.2}$)	179
Tabel IV.20 : Arah Pengaruh ($P_{y.2}$)	180
Tabel IV.21 : Kekuatan Pengaruh ($R_{y.1.2}$)	180
Tabel IV.22 : Besarnya Pengaruh ($R_{y.1.2}$)	181
Tabel IV.23 : Arah Pengaruh ($R_{y.1.2}$)	181
Tabel IV.24 : Rekapitulasi Hasil Kekuatan Pengaruh	182
Tabel IV.25 : Rekapitulasi Hasil Besarnya Pengaruh	182
Tabel IV.26 : Rekapitulasi Hasil Arah Pengaruh ($P_{y.1}$)	183

Daftar Lampiran

- Lampiran A : Surat Kontrol Bimbingan Tesis
- Lampiran B : Surat Kontrol Tahapan Tesis
- Lampiran C : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran D : Kuisisioner Variabel Penelitian
- Lampiran E : Hasil Uji Validitas
- Lampiran F : Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran G : Instrumen Variabel Penelitian
- Lampiran H : Hasil Uji Variabel Penelitian
- Lampiran I : Hasil Output SPSS
- Lampiran J : Tabel R
- Lampiran K : Tabel Z
- Lampiran L : Tabel F

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagian integral dalam kehidupan manusia merupakan pendidikan, karena manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada berlangsung suatu proses yang selaras dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan pengetahuan keterampilan dan sikap anak didik secara optimal. Proses pendidikan sangat menentukan kepribadian, skill serta budi pekerti manusia tersebut. Pendidikan merupakan salah satu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa bisa diketahui melalui sejauh mana komitmen masyarakat, bangsa atau pun negara dalam menyelenggarakan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pendidikan menjadi faktor utama atau penentu bagi masa depan bangsa. Dalam rangka perwujudan fungsi idealnya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, sistem pendidikan di Indonesia haruslah senantiasa mengorientasikan diri menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat Indonesia sebagai konsekuensi logis dari perubahan.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab¹. Namun saat ini Indonesia belum mampu bersaing secara internasional di bidang pendidikan, sebab di wilayah Asia Tenggara saja yang termasuk ke dalam Negara-negara Asean Indonesia hanya menempati posisi ke 5 di bawah Thailand, Malaysia, Brunei dan Singapura. Saat ini Indonesia berada di posisi 108 di dunia dengan skor 0,603. Secara umum kualitas pendidikan di tanah air berada di bawah

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas.

Palestina, Samoa dan Mongolia. Hanya sebanyak 44% penduduk menuntaskan pendidikan menengah, sementara 11% murid gagal menuntaskan pendidikan alias keluar dari sekolah².

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis. Setiap usaha Guru dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun kualitas pendidikan di Indonesia adalah keberhasilan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran yang bermutu. Untuk menjamin mutu pembelajaran tidak lain yaitu menjadikan guru profesional sebagai ujung tombak yang memegang peran dan tanggungjawab implementasi kurikulum. Dengan guru yang memahami tugas dan wewenangnya di sekolah diharapkan mampu mendongkrak kualitas siswa baik secara sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan kinerjanya. Karena guru merupakan sebuah keniscayaan bagi kemajuan pendidikan pada suatu negara, tidak terkecuali Indonesia. Akan menjadi maju suatu bangsa, apabila masyarakatnya memiliki kapasitas ilmu pengetahuan yang mumpuni dalam segala bidang. Sementara ilmu pengetahuan dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar yang mampu mengasah potensi peserta didik yang telah dibawa sejak lahir. Proses kegiatan pembelajaran akan berjalan efektif apabila dilaksanakan oleh guru yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam mengemban tugasnya mentransfer ilmu pengetahuan dan memberikan nilai-nilai pendidikan bagi peserta didik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi

²<https://news.okezone.com/read/2017/11/24/18/1820178/daftar-negara-asean-dengan-peringkat-pendidikan-tertinggi> diakses pada Sabtu 06/01/2018 pkl 12:42:29.

keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Namun sungguh disayangkan, kualitas guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan. Hal tersebut dapat dilihat dari “Hasil uji kompetensi awal (UKA) dan uji kompetensi guru (UKG) 2012-2014 hanya 192 orang guru yang memiliki skor 90-100. Sedangkan lebih dari 1,3 juta guru memiliki skor dibawah 60,” kata dia saat mengunjungi Kantor KORAN SINDO di Gedung SINDO, Jakarta, Selasa 13 Oktober 2015³.

Pemerintah dalam hal ini membuat terobosan dalam rangka peningkatan kinerja guru seperti yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Banten memberikan tunjangan daerah (tunda) atau tunjangan kinerja (tukin) untuk tahun anggaran 2017 kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan kerjanya. Tunjangan ini diberikan juga kepada seluruh Guru SMKN dan SMAN se-provinsi Banten. Sekretaris daerah Pemprov Banten, Ranta Soeharta menjelaskan, sebagian anggaran tersebut, dipangkas dari anggaran belanja lain yang dilakukan sebelumnya. “Pemangkasan anggaran ini, termasuk jumlah anggaran biaya yang biasa diterima oleh para pejabat eselon di lingkungan Pemprov Banten, yaa termasuk saya juga kena pangkas,” kata Ranta, saat membuka acara Forum Perangkat Daerah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten. Menurut Ranta, upaya yang dilakukan oleh Pemprov Banten tersebut, sebagai bagian dari semangat untuk meningkatkan kualitas guru dalam memberikan pelajaran kepada para siswa. “Saya harapkan dengan cara ini, semangat juang guru akan terus meningkat seiring dengan persaingan mutu di tingkat pendidikan,” tegasnya⁴.

Pemerintah mencoba mencari alternatif agar lebih mudah dalam menilai kinerja guru, yaitu dengan menyetarakan standar yang berlaku bagi ASN pada umumnya. "Sehingga muncul lima hari kerja itu, tentu sekolah juga harus menyesuaikan, sekolah jadi lima hari juga," kata Muhadjir. Ia meminta tidak perlu khawatir dengan rencana (*full day school*) (FDS) ini yang juga membuat jam belajar peserta didik menjadi delapan jam sehari. Menurut dia, beban peserta didik tidak akan bertambah. "Masih ada persepsi yang salah di sebagian masyarakat seolah anak-anak akan di kelas (selama) delapan jam diberi pelajaran terus-menerus. Sama sekali tidak," tuturnya. Muhadjir Effendy menambahkan sistem *full day school* ini telah diuji coba di sekitar 9.300 sekolah.⁵

Sejalan dengan hal tersebut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy mencoba terobosan baru dalam rangka peningkatan kinerja

³ <https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>, diakses tanggal 01/12/2017.

⁴ <http://news.liputan6.com/read/2892878/seluruh-guru-pns-banten-terima-tunjangan-kinerja?source=search>. Diakses pada hari kamis 06 April 2017 at 10:40 WIB.

⁵ <https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendikbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>, Diakses pada Selasa 15 Agustus 2017 pukul 10:20 wib.

guru yaitu dengan penerapan lima hari sekolah atau *full day school* (FDS) juga bertujuan untuk memperbaiki sistem penilaian kerja guru. Hal ini seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2017 tentang Revisi Beban Kerja Guru. Walaupun pada akhirnya banyak terjadi polemik yang menyebabkan (FDS) tersebut dihapus⁶.

Namun sangat disayangkan jika kita memperhatikan hasil penilaian kinerja guru Kabupaten Bogor tahun 2015 memiliki limit hampir 5,6 antara hasil uji kompetensi guru dengan hasil penilaian kinerja guru⁷. Perbandingan yang sangat jauh ini lebih lanjut diutarakan oleh Kepala Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, terjadi karena uji kompetensi guru dilakukan dengan sistem komputer dengan tingkat objektivitas tinggi. Sedangkan penilaian kinerja guru merupakan hasil dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam satuan pendidikan dan disinyalir lebih mengedepankan sisi subjektifitas dari atasan ke bawahan. Hasil ini menandakan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar masih jauh dari harapan. Sejalan dengan hal tersebut koordinator pengawas (KORWAS) wilayah 1 Kabupaten Bogor Ade Nurhuda, M.M menyatakan bahwa hasil PKG (penilaian kinerja Guru) 2017 memang masih dalam proses pengolahan namun terlihat dari data sementara dapat disimpulkan sementara bahwa kinerja guru pada dasarnya berjalan dengan baik atau sesuai dengan harapan, artinya bisa diberi angka penilaian B (baik) namun hanya saja masih ada 25% yang harus diperbaiki, dibina, diarahkan guna peningkatan ke taraf yang lebih baik lagi⁸. Padahal guru menjadi perhatian utama dalam peningkatan kualitas pendidikan Indonesia karena pada akhirnya merekalah yang akan berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajar. Seberapa besar kinerja guru dalam melaksanakan tugas kepada peserta didik, sebesar itu pula harapan kita terhadap kemajuan pendidikan. Kinerja yang belum sesuai harapan, disinyalir karena beberapa hal yang terjadi dalam dunia pendidikan termasuk di antara adalah perubahan-perubahan dalam pengambilan kebijakan oleh pemerintah pada kurikulum yang ada. Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia adalah keberhasilan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran yang bermutu. Untuk menjamin mutu pembelajaran tidak lain yaitu menjadikan guru

⁶<https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendidbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>.

⁷Hasil rapat kerja MKKS Kabupaten Bogor yang disampaikan oleh Kabid Aman Muslihat, 2015.

⁸Wawancara dengan KORWAS Wilayah 1 Kabupaten Bogor oleh Ade Nurhuda dalam agenda sosialisasi UN dan USBN Tahun 2018 oleh CDP wilayah 1 dan jajaran pengawas.

profesional sebagai ujung tombak yang memegang peran dan tanggungjawab implementasi kurikulum. Dengan guru yang memahami tugas dan wewenangnya di sekolah diharapkan mampu mendongkrak kualitas siswa baik secara sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Demikian pula kepala sekolah sekiranya mampu memberikan perhatian terhadap kemajuan program sekolah dari waktu ke waktu. Pengelolaan tata ruang sarana dan prasarana sekolah yang menunjang setiap aktifitas peserta didik, kebersihan lingkungan sebagai cerminan budaya sehat sekolah, tata kelola administrasi pendidikan yang dapat membuat siapapun dengan mudah dapat mencari informasi tentang sekolahnya. Bidang pembiayaan juga merupakan hal penting yang menjadi kewenangan kepala sekolah baik proses perencanaan melalui rencana kegiatan yang telah dicanangkan haruslah disesuaikan dengan anggaran biaya yang juga telah disepakati bersama seluruh pemangku kebijakan yang ada di satuan pendidikan, bahkan tugas terpenting adalah memimpin pelaksanaan kurikulum. Pada kenyataannya untuk mencari kepala sekolah yang ideal tidak mudah. Boleh jadi karena tugas yang diemban begitu banyak dan beragam atau bisa jadi karena kompetensi yang dimiliki seorang kepala sekolah sudah sejak lama disinyalir kurang mumpuni.

Ini terlihat dalam ungkapan yang disampaikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten melalui Pengawas sekolah SMA Sub Rayon 11 Parung disela-sela kunjungannya di salah satu sekolah swasta binaannya Dra.Zuraidah M.M menyatakan bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Atas swasta secara umum memang melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru terutama dalam hal administrasi guru yang menjadi acuan dalam melaksanakan kinerjanya, namun pengelolaan kelasnya belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai RPP artinya penyesuaian rambu-rambu yang ada di dalam RPP itu sendiri tidak terealisasi secara maksimal dalam kegiatan belajar mengajar. Di samping itu proses perencanaan yang menjadi tugas utama guru itu sendiri relatif benar tetapi belum lengkap yang menyebabkan tidak efektifnya dalam melaksanakan kinerjanya seperti kalau guru tersebut mengajar di dua tingkatan kelas yang berbeda hanya salah satu perangkat administrasinya saja yang ada baik di semester satu maupun dua dikarenakan belum tertanamnya *mindset* tufoksi guru. Sedangkan sebagian guru yang sudah merencanakan kinerjanya dengan bagus seharusnya melaksanakannya sesuai dengan rencana akan tetapi kenyataannya tidak melaksanakan tufoksi sesuai dengan rencana sehingga itulah yang menjadi kelemahan guru itu sendiri. Serta jika dikumulatfkan jumlah guru yang benar-benar melaksanakan kinerja sesuai dengan tufoksinya belum sampai 50 %. Sedangkan tugas kepala sekolah sebagai supervisor itu sendiri pada prinsipnya menjalankan tugasnya, akan tetapi tidak maksimal disebabkan kepala sekolah itu sendiri disibukkan dengan tugas yang lain seperti mengajar

walaupun pemerintah menghapus tugas kepala sekolah tidak lagi wajib dalam hal mengajar agar lebih banyak manajerialnya namun di lapangan tetap saja hal itu terjadi dikarenakan minimnya ketersediaan guru di sekolah sehingga menyebabkan supervisi itu berjalan dengan baik dan ada yang tidak, sehingga supervisi akademik kepala sekolah belum sepenuhnya diimplementasikan⁹.

Belum lagi masalah proses pembelajaran yang kurang efektif dan tidak sesuai dengan ranah paedagogik, sehingga dapat menciptakan kegiatan pembelajaran yang monoton serta membosankan. Misalnya yang terjadi di Yogyakarta metode pengajaran guru-guru di SMA Yogyakarta masih cenderung membosankan. Sebagian besar guru mengajar dengan gaya berceramah dan minim memanfaatkan media pembelajaran. Proses pembelajaran yang kurang menarik membuat daya serap siswa pada pelajaran tidak optimal. Hasil penelitian "Potret Profesionalitas Guru Kota Yogyakarta dalam Kegiatan Belajar-Mengajar" yang dilakukan Jaringan Penelitian Pendidikan Kota Yogyakarta (JP2KY) awal tahun 2010 menunjukkan, 75 % guru peserta penelitian belum menggunakan media pembelajaran dalam mengajar. "Benda-benda yang ada di kelas saja belum banyak dimanfaatkan untuk alat bantu mengajar, apalagi menyiapkan media pembelajaran dari rumah," tutur Ujang Fahmi, peneliti JP2KY di Yogyakarta, Kepala Bidang Pengembangan Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta Samiyo menduga, lemahnya metode pengajaran guru salah satunya disebabkan tingginya beban administrasi dan mengajar pada guru¹⁰.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik dan bermaksud melakukan penelitian yang bertujuan apakah terdapat pengaruh antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Guru terhadap Kinerja Guru SMA swasta Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut di atas. Maka permasalahan yang disinyalir berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor antara lain :

1. Belum konsisten penilaian kinerja guru oleh Kepala Sekolah karena belum jelas penghargaan yang diberikan oleh pemerintah.

⁹Wawancara dengan Pengawas Sekolah SMA Sub Rayon 11 Parung, Pada hari Rabu 04 Oktober 2017.

¹⁰<https://www.google.co.id/amp/amp.kompas.com/edukasi/read/2010/05/25/11123511/> diakses pada Selasa 23 Januari 2018.

2. Kurang antusias guru dalam melaksanakan MGMP karena kurang dukungan dari kepala sekolah.
3. Perbedaan penguasaan materi pada beberapa guru dikarenakan tidak linear *background* pendidikan.
4. Kuantitas dan kualitas supervisi akademik yang belum merata oleh Kepala Sekolah karena disibukkan dengan tugas lain.
5. Penggunaan instrumen supervisi yang belum baku dari pemerintah.
6. Pengembangan kompetensi paedagogik yang belum terprogram dengan baik.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dapat dicurahkan dalam penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah : Apakah terdapat pengaruh antara supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan kompetensi paedagogik yang dimiliki guru terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian yang menjadi objek penelitian adalah guru pada tingkat sekolah menengah atas di sub rayon 11 Parung.

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi paedagogik guru terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru secara simultan terhadap kinerja guru?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi paedagogik guru terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru secara simultan terhadap kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu bagi peneliti, melalui penelitian yang penulis lakukan baik dengan membaca berbagai *literature* maupun dengan datang ke tempat penelitian dan berinteraksi langsung dengan responden. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat menguatkan terhadap teori-teori yang sudah ada sebelumnya.

Bagi kalangan akademisi penelitian ini bermanfaat terutama dalam beberapa hal di bawah ini:

1. Menambah khazanah intelektual/ilmu pengetahuan terutama dalam penerapan metodologi penelitian.
2. Menambah referensi atau memberi dukungan terhadap pengetahuan sebelumnya yang berkisar pada kinerja guru, supervisi kepala sekolah, dan kompetensi paedagogik guru.

2. Manfaat Pragmatis

Selain itu, temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan praktisi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan kinerja kepala sekolah terutama dalam pelaksanaan supervisi guna meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi guru hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengingatkan efektivitas mengajar yang memberikan andil besar dalam peningkatan mutu peserta didik melalui kinerja guru yang berkualitas. Secara khusus manfaat penelitian ini bagi kalangan pengambil kebijakan adalah sebagai berikut:
3. Bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan di bidang pengembangan kemampuan supervisi kepala sekolah sehingga pelaksanaannya dapat membantu guru meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar.
4. Bagi Dinas Pendidikan di Provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pada satuan pendidikan yang dipimpinnya.
5. Bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah dan terutama dalam kompetensi paedagogik guru di sub rayon 11 Parung.
6. Bagi FKSS sekolah menengah atas swasta hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan kinerja guru.

7. Bagi MKKS sekolah menengah atas swasta sub rayon 11 Parung hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

Dalam landasan teori ini yang akan dibahas meliputi; variabel kinerja guru yang didalamnya terdapat hakikat kinerja guru, prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, indikator kinerja guru, kinerja guru dalam perspektif Al quran, dan variabel supervisi akademik kepala sekolah didalamnya terdapat hakikat supervisi akademik, tujuan supervisi akademik, prinsip supervisi akademik, jenis supervisi akademik, model-model supervisi akademik, tindak lanjut supervisi akademik, tugas kepala sekolah sebagai supervisor dan variabel kompetensi paedagogik yang didalamnya terdapat hakikat kompetensi paedagogik, peningkatan kompetensi paedagogik, indikator kopetensi paedagogik, kompetensi paedagogik dalam perspektif Al quran dan Hadist.

1. Kinerja Guru

a. Hakikat Kinerja Guru

Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kata "*performance*" memberikan tiga arti, yaitu : (1) "Prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*", atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "*folk dance performance*", "atau pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat

“*in performing his/her duties*”. Kinerja pada dasarnya merupakan tolok ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Secara prinsip para ahli sepakat bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana dikutip oleh As’ad menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Demikian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktifitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya.

Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu¹. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang digunakan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Robbin dan Coulter adalah “*performance is the end result of an activity*”, Kinerja adalah hasil akhir dari suatu aktivitas. Kinerja juga didefinisikan sebagai “*carrying out job responsibilities as efficiently and effectively as possible*”.² Pernyataan ini bermakna bahwa kinerja adalah hasil kerja secara efektif dan efisien yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa pencapaian hasil kerja seseorang yang dilakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tanggungjawabnya adalah kinerja.

Sementara menurut brumbach dalam Amstrong bahwa:

Performance means both behaviors and result. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results. Behaviors are also

¹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2009, hal. 9.

² Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2012, hal. 564.

*outcomes in their own right the product of apart from results mental and physical effort applied to tasks and can be judged.*³

Pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja dapat diartikan sebagai perilaku dan hasil, yang mana perilaku berasal dari pelaku yang mengubah kinerja itu sendiri dari hal-hal yang abstrak menjadi tindakan. Sementara hasil yang dimaksud bukan hanya dari bentuk peralatan namun perilaku juga merupakan hasil usaha mental dan fisik yang diterapkan dalam tugas yang dapat dinilai secara terpisah.

Selanjutnya Ivancevich, Konopaske, dan Matheson menyatakan bahwa "*performance is a set of employee work-related behaviors designed to accomplish organizational goals*".⁴ Ini berarti kinerja adalah seperangkat perilaku hubungan kerja karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Lain halnya dengan Colquitt, LePine dan Wesson yang mengatakan bahwa "*job performance is formally defined as the value of the set of employee behavior that contribute, either positively or negatively, to organization goal accomplishment*".⁵ Pernyataan di atas dapat bermakna bahwa kinerja merupakan nilai-nilai yang terbentuk dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi secara positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam definisi tersebut terkandung bahwa kinerja menekankan pada pembentukan nilai-nilai yang positif atau negatif terhadap tujuan organisasi.

Schermerhorn dkk dalam tulisannya menyatakan bahwa kinerja adalah *as the quality and quantity of the work produced or the services provided by an individual, team or work unit, or organization as a whole*⁶. Pendapat ini bermakna bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok atau unit kelompok maupun organisasi secara keseluruhan.

Kemudian Robbins dan Judge menyatakan bahwa ada tiga kriteria kinerja, yaitu: (1) *individual task outcomes*, (2) *behaviors*, and (3) *traits*.⁷ Hasil kerja individual tergantung pada perilaku seseorang

³ Michael Armstrong, *Performance Mangement Key Strategies and Practical Guidelines*. London: British Library, 2006, hal. 7.

⁴ John M. Ivanovich, Robert Konopaske dan Michael T. Matheson, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2011, hal. 182.

⁵ Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2011, hal. 37.

⁶ John R. Schermerhorn, Jr, *et al.*, *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010, hal. 14.

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009, hal. 599-600.

dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku yang dimaksud adalah perilaku yang berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan, sedangkan karakter individu merupakan sifat bawaan seseorang yang meliputi; percaya diri, dapat diandalkan, dapat bekerja sama, dan berpengalaman. Akan tetapi pengukuran kinerja lebih baik ditekankan pada kriteria perilaku dari pada kriteria individu.

Terkait dengan kinerja terhadap tingkat keberhasilan atau kegagalannya, maka perlu dilakukan penilaian. John R. Schermerhorn, Jr dkk mengatakan bahwa *The formal procedure for measuring and documenting a person's work performance is called performance appraisal*.⁸ Menurutnya penilaian kinerja adalah prosedur formal untuk mengukur dan mendokumentasikan kinerja seseorang. Sedangkan aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja menurut Rivai (2005:324), yaitu: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kepemimpinan inisiatif, (3) kualitas pekerjaan, (4) kerjasama, (5) pengambilan keputusan, (6) kreatifitas, (7) dapat diandalkan, (8) perencanaan, (9) komunikasi, (10) intelegensi (kecerdasan), (11) pemecahan masalah, (12) pendelegasian, (13) sikap, (14) usaha, (15) motivasi, dan (16) organisasi. Dari enam belas aspek penilaian kinerja itu dikelompokkan menjadi tiga, yaitu (1) kemampuan teknis, (2) kemampuan konseptual, dan (3) kemampuan hubungan interpersonal.⁹

Selanjutnya tentang *outcome* kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matheson, "*Performance outcome quantity and quality of output, absenteeism, tardiness, turnover are objective outcome that can be measured in quantitative terms*".¹⁰ *Outcome* kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif, mencakup kuantitas dan kualitas *output*, ketidakhadiran dan pergantian.

Colin McIntosh juga berpendapat tentang kinerja yaitu *An activity, such as a job, that a person uses physical or mental effort to do, usually for money* yang artinya suatu kegiatan/ perbuatan seperti layaknya pekerjaan yang membutuhkan tenaga/ fisik dan pikiran untuk menghasilkan suatu perbuatan/ suatu yang bisa menghasilkan uang¹¹.

Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan

⁸John R. Schermerhorn, Jr, *et al.*, *Organizational Behavior*,...hal. 136.

⁹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala sekolah Konsep dan Aplikasi*...,hal. 52.

¹⁰John M. Ivanovich, *et al*, *Organizational Behavior and Management*..., hal. 140.

¹¹Colin McIntosh. *Cambridge advanced learner's dictionary fourth edition*, Cambridge university press. 2013.

pekerjaan. Lebih luas Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran keterampilan. Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Tempe A.Dale berpendapat bahwa kinerja ialah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud¹²

Selain itu, Khaerul Umam juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.¹³ Dalam konteks yang dimaksud jelas terkandung makna bahwa kinerja terdapat kaitannya dengan kemampuan diri seseorang, sehingga jika karyawan pada suatu organisasi terpuaskan dengan hasil pekerjaannya, kesejahteraan yang akan diberikan oleh organisasi dan produknya di gunakan oleh orang banyak dan dapat pujian dari pimpinannya, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Winardi kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi pada umumnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.¹⁴

Santono menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁵ Kinerja adalah atribut psikologi yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Suryabrata atribut psikologi hanya dapat diukur secara tidak

¹²Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2012, cet.kedua. hal. 20.

¹³Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h. 86.

¹⁴Winardi, *Perilaku Kosumen*, Bandung: Alumni, 1996, h. 44.

¹⁵Suryadi Prawira Santono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2009, h. 67.

langsung melalui respon yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu.¹⁶

Vroom menyatakan dalam Mulyasa bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi pekalian antara kemampuan dan motivasi jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.¹⁷ August W. Smith dalam Rusman, "*performance is output derives from proses*".¹⁸ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa kinerja adalah keluaran yang diambil dari proses.

Selanjutnya Ruky menyatakan bahwa kinerja merupakan "*performance is as the record of outcome produced on specified job function or activity during a specified time period*".¹⁹ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Maier sebagaimana dikutip oleh As'ad mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²⁰

Sedangkan Hariandja mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.²¹ Yusra menjelaskan kinerja adalah tampilan hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai tenaga profesional.²² Irawan dkk mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur dan diamati.²³ Surya Darma mengatakan kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, individu dengan memahami dan mengelola sesuai dengan target yang

¹⁶Sumadi Suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta: Andi, 2004, h. 27.

¹⁷E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003, cet. 1, h. 67.

¹⁸Rusman, *Model model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011, h. 50.

¹⁹Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002, h. 14-15.

²⁰Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2005, h. 46.

²¹Marihot T. Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2002, h. 94.

²²Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa*, Palu: Unismuh Press, 2008, h. 29.

²³Irawan et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LAN, 1997, h. 11.

telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.²⁴

Sedangkan Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada peserta didiknya. Perilaku nyata tersebut meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses hasil, mendiagnosis kesulitan belajar dan merevisi program pembelajaran.²⁵

Menurut Priansa bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.²⁶ Sedangkan menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.²⁷

Berdasarkan definisi tersebut dikatakan bahwa pentingnya pengukuran kinerja agar diketahui keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas. Disamping itu yang menjadi pedoman dalam menilai kinerja yakni: *output*, kualitas produk, produktivitas, pengontrolan biaya dan stok/cadangan, manfaat alat dan mesin, kesehatan dan keselamatan/keamanan, hubungan karyawan, pekerjaan, ketidakhadiran, disiplin, pengembangan dalam mencapai fleksibilitas dan program multi terampil. Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menujuka suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam priode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target atau sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.

Bila diaplikasikan dalam aktifitas pada lembaga pendidikan berdasar kan pendapat diatas, maka pernyataan pekerja yang dimaksud adalah²⁸

²⁴ Surya Darma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerpannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, h. 25.

²⁵ Soediyarto, *Rekrutmen, Pendidikan dan Penempatan serta Pemahaman Guru untuk Menunjang Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*, Jakarta: Grasindo, 2012, h. 78.

²⁶Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 79.

²⁷Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, h. 54.

²⁸Ondi SaondiDan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan.....*,hal. 46.

- a) Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya.
- b) Mampu mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik.
- c) Biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk “menitipkan” anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.
- d) Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kehidupan masyarakat yang selalu dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

Sedangkan kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, Uzer Usman mengemukakan 3 aspek kemampuan yang hendaknya dimiliki oleh guru yakni kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial²⁹. Pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan.

Karakteristik guru yang baik adalah memiliki kesadaran akan tujuan, memiliki harapan akan keberhasilan bagi semua siswa, mentoleransi ambiguitas, menunjukkan kemauan beradaptasi dan berubah untuk memenuhi kebutuhan siswa, merasa tidak nyaman jika kurang mengetahui, mencerminkan komitmen pada pekerjaan mereka, belajar dari berbagai model, dan menikmati pekerjaan dan siswa mereka. Berkenaan dengan itu maka Melissa Kelly, menegaskan ada lima hal yang perlu dipertimbangkan oleh seorang guru, yaitu komitmen waktu, besarnya bayaran, apresiasi dan kewajaran, harapan masyarakat, dan komitmen emosional³⁰.

Selain hal-hal yang telah disebutkan diatas, seorang guru harus bersikap positif karena sikap positif merupakan asset besar dalam hidup. Guru akan melemparkan banyak pola kurva dalam hidup dan terutama dalam profesi mengajar. Sikap positif akan membantu guru

²⁹Uzer, Moh Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya
2005, hal. 16.

³⁰Sudarwan Danim, *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*, Bandung: Alfabeta,
2010, hal. 149-151.

mangatasi ini dengan cara terbaik. Selanjutnya, guru harus menjaga konsisten dalam rangka untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif karena siswa tahu apa yang diharapkan dari guru setiap hari. Seorang guru yang konsisten adalah orang yang dari hari ke hari sikap dan tindakannya sama. Guru juga harus memiliki rasa keadilan. Seorang guru yang adil memperlakukan setiap siswa sama dalam situasi yang sama. Selanjutnya, guru hendaknya memiliki keluwesan dan fleksibilitas. Salah satu prinsip pengajaran bahwa segala sesuatu harus dalam keadaan konstan berubah. Interupsi dan gangguan adalah normal, dan guru harus siap memodifikasi perilaku dan sikap itulah pilihan yang benar. Kinerja guru atau unjuk kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemusian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan tertin dan bertanggung jawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan teman sejawat guru. Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu kegiatan memberikan pelajaran kepada siswanya.

Hal tersebut lebih ditegaskan lagi oleh Suryo Subroto yang mengatakan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran³¹. Untuk itu, guna untuk mengoptimalkan kinerja guru maka ada faktor penentu seperti ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Thun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyebutkan bahwa kemampuan (*ability*) guru sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar mencakup empat macam.

Pertama, Kemampuan Pribadi. Kemampuan pribadi adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Cece Wijaya dan Tabrabi Rusyan merinci kemampuan pribadi guru yakni meliputi³² ;

- a) kemantapan dan integrasi pribadi.
- b) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan.
- c) Berfikir *alternative*.

³¹Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997, hal. 3.

³²Cece Wijaya dan A Tabrani Rusyana, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008, hal. 21.

- d) Adil, Jujur dan objektif.
- e) Disiplin dalam melaksanakan tugas.
- f) berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya.
- g) simpatik, menarik, luwes, dan bijaksana.
- h) Berwibawa.

Selanjutnya Hamalik mengemukakan karakteristik atau sifat-sifat guru yang baik dalam pandangan siswa yakni meliputi:

- a) Demokratis.
- b) Suka bekerja sama (Kooperatif).
- c) Baik hati.
- d) Sabar.
- e) Adil.
- f) Konsisten.
- g) Bersifat terbuka.
- h) Suka Menolong.
- i) Ramah tamah.
- j) Suka humor.
- k) Memiliki bermacam ragam minat.
- l) Menguasai bahan pelajaran.
- m) Fleksibel.
- n) Menaruh minat yang baik terhadap siswa.

Selain itu. Moh. Uzer Usman menerangkan bahwa kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut: (a) mengembangkan kepribadian. (b) berinteraksi dan berkomunikasi. (c) melaksanakan bimbingan dan penyuluhan. (d) melaksanakan administrasi pendidikan. (e) melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran³³. Kemampuan pribadi menjadikan guru dapat mengelola dan berinteraksi secara baik serta mengelola proses belajar mengajar. Guru juga harus mempunyai kepribadian yang utuh karena bagaimanapun guru merupakan suri teladan bag anak didiknya.

Kedua, kemampuan profesional. Kemampuan profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus, sehingga guru memiliki wibawa akademis. Menurut Cece wijaya, kemampuan profesional guru meliputi: menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan sumber media pengajaran, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah,

³³Uzer, Moh Usman, *Menjadi Guru Profesional*,...hal. 16.

dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.³⁴

Ketiga, kemampuan sosial, kemampuan sosial adalah kemampuan yang berhubungan dengan bentuk partisipasi social seorang guru dalam kehidupan sehari-hari dimasyarakat tempat ia bekerja, baik secara formal maupun informal, meliputi: (1) terampil berkomunikasi dengan peserta didik, (2) bersikap simpatik, (3) dapat bekerjasama dengan guru bimbingan konseling, (4) pandai bergaul dengan kawan sejawat dan mitra pendidikan³⁵

Pendapat di atas dapat diartikan *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Keempat. Kemampuan paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, guru sebagai makhluk yang dibekali potensi kemampuan tertentu, dan untuk mengaplikasikan serta mengembangkan kemampuan tersebut diperlukan suatu latihan dan pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi dan professional dalam bidangnya, maka ia memiliki kriteria-kriteria seperti yang dijelaskan di atas.

Berbicrara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekeurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar.

Kemampuan guru dapat dilihat pada Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan. Yaitu: (1). Kemampuan

³⁴Cece Wijaya dan A Tabrani Rusyana, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*,...hal. 16-17.

³⁵Cece Wijaya dan A Tabrani Rusyana, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*,...hal. 19.

guru dalam membuat perencanaan pengajaran, (2). Kemampuan guru dalam mengajar dikelas, yang meliputi menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar, (3). Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, yang meliputi membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan dan mengelola interaksi pribadi dalam kelas.³⁶

Lebih lanjut tentang guru yang dimaksud dalam pembahasan ini yaitu guru yang secara *term* dalam bahasa arab dijumpai kata *ustadz*³⁷, bila dihubungkan dengan fungsi dan tugasnya maka istilah di atas berarti :

- 1) *Ustadz*, yaitu orang yang memperbaiki dan dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman.
- 2) *Mu'allim*, berarti orang yang mengangkat hakikat sesuatu. Ini mengandung makna bahwa guru adalah orang yang dituntut untuk mampu menjelaskan hakikat dalam pengetahuan yang diajarkannya.
- 3) *Mu'addib*, artinya orang yang menciptakan, mengatur dan memelihara. Dilihat dari pengertian ini maka guru adalah orang yang mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, sekaligus mengatur dan memelihara hasil kreasinya untuk tidak menimbulkan malapetaka bagi dirinya, masyarakat dan alam sekitarnya.
- 4) *Mursyid*, yaitu orang yang berusaha menularkan peghayatan akhlak atau kepribadian kepada peserta didiknya.
- 5) *Mudarris*, yang berarti terhapus, hilang bekasnya, menghapus, melatih dan mempelajari Artinya orang yang berusaha mencerdaskan peserta didiknya, menghilangkan ketidaktahuan atau memberantas kebodohan, serta melatih keterampilan peserta didik sesuai dengan bakat dan minatnya.

³⁶Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas, Jakarta: Depdiknas, 2004, hal.

³⁷Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, Jakarta : Yayasan penyelenggara penterjemah pentafsir Al quran, 1973, hal. 40. 7.

- 6) *Muaddib*, yang berarti moral, etika dan adab. Artinya adalah orang yang beradab sekaligus memiliki peran dan fungsi untuk membangun peradaban yang berkualitas dimasa depan³⁸.

Guru dalam konteks apapun merupakan orang-orang yang memiliki andil besar melalui peranannya membangun kapasitas sumber daya manusia. Apabila kita lebih mengenal guru hanya pada lingkungan sekolah sekolah atau satuan pendidikan maka guru yang dimaksud masih sempit maknanya. Lingkungan pendidikan fomal yang kita kenal merupakan salah satu tempat yang menjadi komunitas dimana terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang terus berinteraksi dengan peserta didik dan keseluruhan *steakholder* yang mempunyai kepentingan di dalamnya diantaranya adalah orang tua. Mereka yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik atau dalam kamus besar bahasa Indonesia yang disebut sebagai guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar³⁹. Kalau memang demikian adanya bagaimana dengan seseorang yang mengabdikan hidupnya di masyarakat dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang baik, apakah mereka juga disebut sebagai seorang guru? Bahkan mungkin mereka dikenal dengan julukan lain seperti Kyai, Ustadz, Muallim, dan lain-lain. Pertanyaan ini muncul karena ketika kita melihat banyaknya definisi tentang guru lebih sempit dari yang dimaknai dengan defnisi terdahulu.

Ahmad Tafsir mengungkapkan bahwa guru adalah orang yang bertanggungjawab terhadap berlangsungnya proses pertumbuhan dan perkembangan potensi peserta didik, baik potensi kognitif maupun potensi psikomotoriknya⁴⁰. Ahmad D. Marimba mengartikan guru sebagai orang yang memikul tanggungjawab untuk mendidik yaitu manusia dewasa yang karena hak dan kewajibannya bertanggungjawab terhadap pendidikan si terdidik. Sementara Hadari Nawawi berpendapat bahwa guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di kelas atau di sekolah⁴¹.

Pada Dasarnya, tugas pendidik adalah mendidik dengan mengupayakan pengembangan seluruh potensi peserta didik, baik aspek kognitif, afektif, maupun psikomotoriknya. Potensi peserta didik

³⁸Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2005, Cet.1, hal. 2.

³⁹Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka 2002, hal. 377.

⁴⁰Novan Ardi Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*, Yogyakarta: Gava Media, 2015, hal.

⁴¹Novan Ardi Wiyani, *Etika Profesi Keguruan*,..., hal. 27.

ini harus berkembang secara seimbang sampai ke tingkat keilmuan tertinggi dan mengintegrasikan dalam diri peserta didik. Upaya pengembangan potensi anak didik tersebut dilakukan untuk penyucian jiwa-mental, penguatan metode berpikir, penyelesaian masalah kehidupan, mentransfer pengetahuan dan keterampilannya melalui teknik mengajar, memotivasi, memberi contoh, memuji, dan mentradisikan keilmuan. Tugas pendidik dalam proses pembelajaran secara berurutan adalah (1) Mengusai materi pelajaran, (2) Menggunakan metode pembelajaran agar peserta didik mudah menerima dan memahami pelajaran, (3) Melakukan evaluasi pendidikan yang dilakukan, dan (4) Menindaklanjuti hasil evaluasinya. Tugas seperti ini secara keilmuan mengharuskan pendidik menguasai ilmu-ilmu bantu yang dibutuhkan, seperti ilmu pendidikan, psikologi pendidikan, pembelajaran, media pembelajaran, evaluasi pendidikan, dan lainnya⁴². Selain itu Guru adalah figur seorang pemimpin dan sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membanguun dirinya dan membangun bangsa dan Negara. Jabatan guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik. Tugas kemanusiaan salah satu segi dari tugas guru. Sisi ini tidak bias guru abaikan, karena guru harus terlibat dengan kehidupan di masyarakat dengan interaksi sosial. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada anak didik. Dengan begitu anak didik dididik agar mempunyai sifat kesetia kawan sosial⁴³.

⁴²Moh Rokib, *Ilmu Pendidikan Islam : Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, Yogyakarta : PT.Lkis Yogyakarta, 2009, hal. 50-51.

⁴³Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010, hal. 36-37.

Selain itu keguruan adalah rahmat yang merupakan upaya untuk menyadari dan mengakui bahwa keberadaan profesi guru harus disyukuri. Dengan berbekal paradigme rahmat, guru akan terdorong untuk mengajar dengan ikhlas, positif, dan konstruktif. Di tataran emosi, paradigme ini membuat hati guru berlimpah dengan rasa syukur. Dengan begitu guru mampu mengajar dengan hati bersih penuh kegembiraan, tidak lagi bersungut-sungut atau bermalas-malasan karena mengajar dapat menjadi bentuk rasa syukur kita kepada Tuhan, Negara, bangsa dan masyarakat⁴⁴.

Menurut Sutopo tanpa guru pendidikan akan berjalan timpang karena guru merupakan orang kunci (*key person*) dalam proses pelaksanaan pendidikan⁴⁵. Guru merupakan orang pertama yang diteladani oleh peserta didik dengan kepribadian yang berkarakter. Perannya juga bisa menjadi seorang artis yang menjadi idola bagi peserta didik sehingga mereka akan mengidolakan gurunya. Maka guru merupakan aset dan modal pendidikan bila diberdayakan secara optimal. Sebaliknya guru bisa menjadi beban pendidikan jika pemberdayaannya tidak dibarengi dengan kompetensi yang memadai.

Islam memosisikan guru dalam tempat yang sangat mulia dan begitu dihormati. Kedudukannya sejajar dengan para syuhada yang pergi ke medan perang berjuang untuk agamanya. Seperti yang telah difirmankan Allah swt dalam surat Al-Taubah ayat 122:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ
(١٢٢)

Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya. (At-Taubah/9 : 122).

Quraish Shihab memberikan pandangannya tentang peran ulama (dalam hal ini peneliti menempatkan ulama sebagai guru) yang memberikan peran dan pengaruh penting dalam kehidupan bermasyarakat baik secara individu ataupun kelompok. Peran ulama

⁴⁴Jansen Sinamo, *8 Etos Keguruan*, Esensi Erlangga Group : Jakarta, 2016. Hal. 15.

⁴⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: ArRuz Media, 2015, hal.161.

melalui pemahaman, pemaparan, dan pengamalan kitab suci, bertugas memberikan petunjuk-petunjuk dan bimbingan guna mengatasi perselisihan-perselisihan pendapat, problem-problem sosial yang hidup dan berkembang dalam masyarakat⁴⁶.

Oleh karena itu guru merupakan sosok yang sangat mulia yang menjadi contoh dalam kehidupan kita karena mereka mengajarkan kepada kita akan ilmu dan kebaikan serta hal lain yang menjadi petunjuk hidup. Namun masih banyak orang yang tidak faham akan hal itu semua, mereka tidak mengetahui bahwa dibalik kesuksesannya ada peran seorang guru yang berjuang tanpa pamrih.

Masyarakat atau dalam bahasa yang sering digunakan dalam Islam adalah umat menjadi kajian utama sebagai objek dalam pendidikan yang tidak terbatas pada satuan pendidikan formal namun juga seluruh aspek kehidupan masyarakat juga merupakan objek pendidikan. Umat Islam sangat diuntungkan dengan suri tauladan yang dapat selalu dijadikan contoh dari sudut pandang manapun. Beliau adalah Rasulullah SAW sebagai referensi terbesar sepanjang sejarah umat manusia hingga akhir zaman. Diutusnya Rasulullah SAW pada sisi pendidikan merupakan implementasi sesungguhnya dari teori-teori kompetensi Paedagogik yang harus dikuasai oleh seorang guru. Pada sisi keteladanan Rasulullah sebagai seorang pendidik ideal, Allah swt telah memberikan garansi seperti yang telah difirmankan-Nya pada surat Al Baqarah ayat 129:

رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
وَ الْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (١٢٩)

Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka seseorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab (Al quran) dan Al-Hikmah (As sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana. (Al-Baqarah/2 : 129)

Abu Ja`far mengatakan, sebagaimana dikutip al-Thabari⁴⁷, bahwa ayat tersebut di atas merupakan doa nabi Ibrahim dan Nabi Ismail khusus terhadap Nabi Muhammad SAW, dengan penjelasan beliau dengan sabdanya “Aku adalah doa ayahku, Ibrahim dan, kabar gembira yang dibawa kedatanganku, Isa AS”. Qatadata

⁴⁶ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al Qur`an Fungsi Peran Wahyu Dalam Kehidupan Masyarakat*, Bandung: Mizan, 2007, hal. 586.

⁴⁷Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, *Hadis Tarbawi Membangun Kerangka Pendidikan Ideal Perspektif Rasulullah*, Jakarta: Kalam Mulia, 2011, hal. 106.

menjelaskannya, bahwa Allah swt mengabulkan doa nabi Ibrahim dengan mengutus seorang nabi dari keturunan mereka yang telah dikenal raut wajah dan nasabnya, dialah yang akan mengeluarkan manusia dari kesesatan kepada cahaya, menuntun ke arah jalan yang lurus.

Fuad ibn Abdul al-Aziz al-Syahub mengemukakan sifat-sifat yang harus dimiliki seorang guru sebagai berikut⁴⁸ :

- 1) Mengharapkan ridho Allah SWT, guru dalam menjalankan tugasnya hendaknya melandasi niatnya dengan tulus dan ikhlas untuk mendapatkan ridho Allah SWT, membangun dan menanamkan prinsip “berilmu dan beramal ikhlas karena Allah SWT” ke dalam diri murid. Guru harus menginternalisasikan nilai-nilai keikhlasan dalam setiap tindakannya dalam pendidikan.
- 2) Jujur dan amanah, kejujuran adalah mahkota seorang guru dan kunci keberhasilan tugasnya. Kebohongan yang dilakukan guru kepada murid merupakan penghalang bagi tercapainya hasil pendidikan.
- 3) Konsisten dalam ucapan dan perbuatan, Guru harus berbuat sesuai dengan ilmu atau ucapannya. Guru tidak mengamalkan ilmunya, maka ia tidak akan mendapat petunjuk dan bahkan ia bisa membawa kerusakan bagi masyarakat. Di samping itu, ketidaksesuaian antara ucapan dengan perbuatan merupakan perilaku tercela bagi guru.
- 4) Adil dan egaliter, keadilan adalah alat yang terhormat dan mulia yang dapat dipergunakan oleh guru dalam pendidikan. Keadilan dan egaliter mempunyai nilai guna untuk menumbuhkan rasa cinta dan kasih sayang murid dengan guru.
- 5) Berakhlak mulia, Guru sebagai pembawa akhlak bagi muridnya. Betapa tidak, karena kalau menghendaki murid memiliki akhlak maka terlebih dahulu guru harus berakhlak.
- 6) Rendah hati, Rendah hati yang dimiliki guru merupakan sifat mulia dan agung. Sifat yang seperti ini bukan hanya memberikan manfaat untuk guru itu sendiri, tetapi sifat itu bisa memantulkan kepada murid, sehingga murid merasakan kesejukan, kedamaian dan keakraban murid dengan guru.
- 7) Berani, sifat berani merupakan suatu anjuran yang harus dimiliki oleh guru. Keberanian disini adalah melakukan transfarasi atau keterbukaan dirinya dalam berbagai aspek, seperti kekurangan

⁴⁸ Fuad ibn Abdul Azizi al-Shahub, *al-Muallim al-Awwala Shalallahu Alaihi Wasallam Qudwah li Kulli Muallimwa Muallimah (Terjemah Abu Haekal)*, Jakarta : Quantum Teaching 2005, hal. 38.

dan keunggulan diri kepada murid. Sifat keterbukaan ini ternyata dapat menimbulkan motivasi dan daya tarik bagi murid.

- 8) Menciptakan nuansa keakraban, guru hendaknya dapat menciptakan suasana akrab dan menyenangkan dalam proses pembelajaran. Guru dalam hal ini dimungkinkan membuat humor atau bergurau yang bersifat positif kepada murid. Nuansa humor dapat membuang rasa keletihan dan kejenuhan murid. Dengan nuansa humor ini, murid merasa sayang, senang dan akrab dengan guru, dan murid akan menjadi sukses dalam belajar.
- 9) Sabar dan mengekang hawa nafsu, guru harus berhati sabar dalam melaksanakan tugasnya didalam pembelajaran. Sabar itu adalah sifat mulia yang merupakan buah dari *mijahadah* yang dilakukan guru. Sabar lawan kata dari amarah, yang amarah ini harus ditekan bagi seorang guru, karena sifat amarah akan mendatangkan kebencian.
- 10) Baik dalam tutur kata, guru sebagai figur teladan mestinya mampu bertutur kata dengan baik dan menyenangkan. Guru harus menghindari perkataan yang keji dan kotor, karena kata yang keji dan kotor ini dapat dapat membuat murid menjadi tidak senang.
- 11) Tidak egois, guru dalam menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, guru hendaknya tidak segan-segan untuk meminta pendapat atau bermusyawarah dengan orang lain termasuk murid.

b. Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut⁴⁹ :

- 1) Berdasarkan ketentuan, PK guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
- 2) Berdasarkan kinerja, Aspek yang dinilai dalam PK guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
- 3) Berdasarkan dokumen PK guru, Penilai, guru yang dinilai dan unsur yang terlibat dalam proses PK guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK guru. Guru

⁴⁹Daryanto, Mohammad Farid, *Bimbingan Konseling (Panduan Guru BK dan Guru Umum)*, Gava Media : Yogyakarta, Cet.1, 2015, hal. 282.

dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indicator kerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

- 4) Dilaksanakan secara konsisten, PK guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilain formatif diawal tahun dan penilaian sumatif diakhir tahun dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - a) Obyektif
Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
 - b) Adil
Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.
 - c) *Akuntabel*
Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.
 - d) Bermanfaat
Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profesinya.
 - e) Transparan
Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.
 - f) Praktis
Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lainnya.
 - g) Berorientasi pada tujuan
Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
 - h) Berorientasi pada proses
Penilaian kinerja guru tidak hanya berfokus pada hasil, namun juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.
 - i) Berkelanjutan
Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.
 - j) Rahasia

Hasil Penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.

c. Faktor-Faktor Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Guru

Budi Suhardiman mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Kemampuan, (2) upaya, (3) peluang atau kesempatan. Faktor kemampuan maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian para pegawai menjadi profesional di bidangnya. Faktor upaya maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja. Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apa pun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi⁵⁰.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1) kemampuan untuk melakukan pekerjaan, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, 3) dukungan organisasi⁵¹. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam upaya mendapatkan dan meningkatkan kinerja unggul setiap karyawan. Pada faktor kemampuan, disini merupakan kemampuan (*ability*) karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu organisasi harus dapat menempatkan karyawan pada tempat kerja yang tepat dengan kemampuan yang tepat. Sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuannya. Karena bila tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak diharapkan. Sementara pada faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan situasi dan kondisi kerja. Sikap ini terbentuk dari karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi . sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental karyawan dalam usahanya melaksanakan pekerjaan dalam memperoleh kinerja unggul.

⁵⁰Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala sekolah: Konsep dan Aplikasi*.

Jakarta: Rineka Cipta, 2012, hal. 35.

⁵¹Robert L. Mathis – John H. Jackson, *Human Resource Management*, penerjemah:

Diana Anglica, Jakarta : Salemba Empat, 2009, hal. 113.

Sedangkan menurut Siagian kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu;⁵² 1) Motivasi. Pengertian dari motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara instrinstik maupun ekstrinstik, membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhannya. 2) Kemampuan. Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. 3) Ketetapan penugasan. Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahnya. Penempatan penugasan yang tidak tepat mengakibatkan kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi. Dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

Hasibuan menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yakni; (1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), (2) Pendidikan, (3) Keterampilan, (4) Manajemen Kepemimpinan, (5) Tingkat Penghasilan, (6) Gaji dan Kesehatan, (7) Jaminan Sosial, (8) Iklim Kerja, (9) Saran Prasarana, (10) Teknologi, dan (11) Kesempatan berprestasi.⁵³

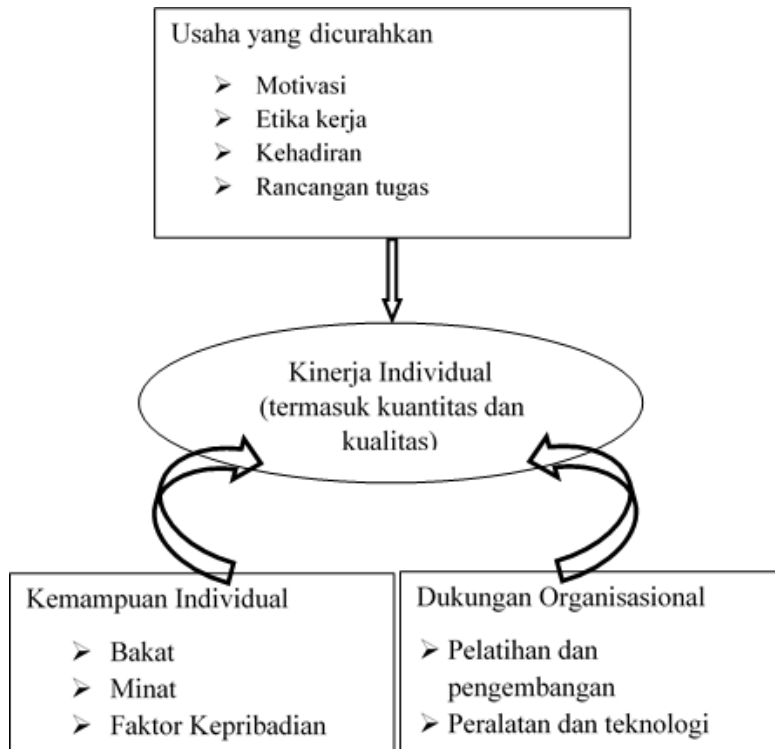
Dalam upaya pengembangan pegawai, setiap organisasi melakukan penilaian terhadap pegawainya. Hal ini dilakukan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia secara efektif, efisien dan produktif. Sebagaimana dikatakan oleh Wirawan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif.⁵⁴ Secara formatif dilakukan ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya bertujuan untuk mencari ketimpangan antara kinerja karyawan dengan standar kinerja yang ditetapkan pada waktu tertentu. Sedangkan penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian. Dengan membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kerjanya.

⁵² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 224.

⁵³ Malayu S. P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal. 126.

⁵⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,... hal. 105.

Bila digambarkan hubungan ketiga faktor tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar⁵⁵ II.1
Komponen Kinerja Individual

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru terhadap proses pembelajaran menurut McBride dan Leslie Grant adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan kualitas pengajaran dengan memastikan akuntabilitas untuk kelas kinerja; 2) berkrontibusi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembelajaran; 3) memberikan dasar bagi perbaikan pembelajaran melalui guru yang professional.⁵⁶ Tujuan penilaian ini dikembangkan pada awal tahun pelajaran. Agar aktivitas guru dapat diamati dan hasilnya dapat diukur ketika tujuan tercapai. Untuk menilai kinerja guru, McBride & Leslie Grant membuat akronim dengan tujuan untuk menilai kelayakan dan tujuan yang telah ditetapkan yaitu :

⁵⁵Robert L. Mathis – John H. Jackson, *Human Resource Management*,...hal. 114.

⁵⁶Kristen McBride dan Leslie Grant, *Teacher Performance Evaluation Handbook*, New York : Printed Winter, 2006, hal. 26.

- 1) *Specipic* (Tertentu) – tujuan difokuskan, misalnya, berdasarkan kebutuhan dan kemampuan peserta didik.
- 2) *Measurable* (Terukur) – Instrumen yang tepat untuk menilai tujuan.
- 3) *Attainable* (Dicapai) – tujuannya adalah dalam kendali guru untuk melakukan perubahan.
- 4) *Realistic* (Realistis) – tujuan sesuai bagi guru.
- 5) *Time Limited* (Waktu yang terbatas) – tujuannya adalah berisi untuk satu tahun pelajaran.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap penilaian kinerja guru. *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi : (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)⁵⁷.

d. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh tentang kinerja seorang “*trainer*” sebagai berikut : 1) jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun, 2) jumlah keseluruhan peserta program pelatihan, 3) peningkatan dalam diri peserta pelatihan, 4) penambahan nilai peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program, dan 5) jumlah kesalahan, ketidakhadiran atau kelambanan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program. Secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut⁵⁸ :

- 1) Kemampuan (*ability*)
- 2) Komitmen (*commitment*)
- 3) Umpan balik (*feedback*)
- 4) Kompleksitas tugas (*task complexity*)
- 5) Kondisi yang menghambat (*situational constraint*)
- 6) Tantangan (*challenge*)
- 7) Tujuan (*goal*)
- 8) Fasilitasi, keakuratan dirinya (*self-efficacy*)

⁵⁷Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008, hal. 37.

⁵⁸Supardi, *Kinerja Guru*, PT Rajagrafindo Persada : Jakarta, 2013, Cet.1, hal. 48.

9) Arah (*direction*)

10) Usaha (*effort*)

11) Daya tahan ketekunan (*persistence*)

12) Strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific*) strategis

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru di antaranya⁵⁹ :

Standar 1: *Knowledge, Skills and Dispositions*

Standar 2: *Assesment System and Unit Evaluation*

Standar 3: *Field Experience and Clinical Practice*

Standar 4: *Diversity*

Standar 5: *Faculty qualification, Performance, and development*

Standar 6: *Unit Governance and Resources*

Indikator di atas menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan. Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi paedagogik. Kemampuan assignment adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan profesional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar professional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didik di dalam maupun di luar kelas.

e. Kinerja Guru Dalam Perspektif Al quran

Kinerja merupakan hal yang esensial bagi sebuah organisasi. Islam pun menganjurkan agar seseorang senantiasa bekerja dengan kinerja yang maksimal, sebagaimana Firman Allah SWT :

⁵⁹Supardi, *Kinerja Guru*,...hal. 49.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At Taubah/9: 105).

Imam Showi dalam ayat tersebut mentafsirkan bahwa setiap manusia hendaknya menegerjakan pekerjaannya dengan kinerja yang sebaik-baiknya, karena pekerjaannya tersebut Allah SWT akan membalasnya dengan balasan kebaikan atas apa yang telah dikerjakannya dan sebaliknya pula apabila pekerjaannya dilakukan dengan tidak baik maka akan diberikan kepadanya ganjaran yang tidak baik juga disebabkan perbuatannya tersebut dan semua yang manusia lakukan selama hidupnya akan dikembalikan kepadanya kelak.⁶⁰

Oleh karena itu sudah sepatutnya kita sebagai orang yang beriman untuk selalu melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya karena Allah SWT melihat dan membalas atas apa yang kita kerjakan. Apabila kita bekerja dengan baik tentu kebaikan akan diraih untuk dirinya maupun orang lain serta untuk menunjukkan bahwa manusia merupakan makhluk yang sempurna, sehingga dengan kesempurnaannya tersebut mampu bertindak dengan sebaik-baiknya.

Didalam ayat yang lain dijelaskan juga :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya. (Al-Isra/17: 84).

Imam Al-Jalalain dalam ayat tersebut mentafsirkan bahwa hendaklah setiap dari manusia itu memiliki fungsi dan tugas yang berbeda maka kiranya manusia tersebut menjalankan pekerjaan sesuai dengan kedudukan dan dan tugasnya yang dibebankan serta melaksanakan dengan sepenuh hati karena Allah SWT maha

⁶⁰Imam Showi, *Tafsir Al-Showi* , Al-Haromain : Singapura Jeddah Indonesia, Jilid

mengetahui apa yang hambanya perbuat dan niscaya dia akan memberikan petunjuk kepada hambanya yang berjalan pada jalannya⁶¹. Oleh karena itu kapasitas seseorang itu berbeda satu dengan yang lainnya yang merupakan karunia dari Allah SWT, hendaknya perbedaan tersebut menjadikan rahmat untuk dirinya serta orang lain agar saling menutupi kekurangan. Karena dibalik kekurangan itu terdapat kesempurnaan.

Dalam hadist Nabi Muhammad SAW bahwa seseorang akan dicintai Allah SWT jika mengerjakan sesuatu dengan penuh ketekunan, maksimal, optimal, dan mempersembahkan karya yang terbaik sebagaimana hadist :

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ⁶²

Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang bekerja dengan tekun (H.R. Baihaqi).

Oleh karena itu sudah semestinya bagi seseorang itu untuk berusaha semaksimal mungkin dengan berbagai cara dan upaya agar dirinya dicintai oleh Allah SWT, karena itu merupakan hal yang sangat didambakan oleh setiap manusia. Barangkali dengan bekerja penuh kesungguhan walaupun kecil namun itu bisa mengangkat harkat dan martabatnya disisi Allah SWT. Karena bukan banyak atau sedikitnya melainkan usaha dan kesungguhannya.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas penulis mensintesa bahwa yang dimaksud kinerja guru adalah kemampuan seorang guru didalam menilai usaha dirinya untuk mewujudkan kemampuannya, baik berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan, guna mencapai hasil pembelajaran yang maksimal yang diukur menggunakan instrumen penilaian yang terkait dengan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

a. Hakikat Supervisi Akademik

Pada awalnya supervisi dilaksanakan dan diartikan sebagai inspeksi yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Inspeksi ini dalam rangka mencari kesalahan yang terjadi ditengah-tengah pelaksanaan kegiatan. Kesalahan tersebut mengarah pada guru

⁶¹Imam Al-Jalalain, *Tafsir Al-Jalalain*, Al-Haromain : singapura jeddah Indonesia, Jilid 3, t.th. hal. 448.

⁶²Burhanfuri, *Kanzul Amal fi Sunan al Aqwal wal Af'al*, Juz. 1, hal. 7, No.9215.

sebagai pendidik di kelas pada proses belajar mengajar. Kepala sekolah dalam tugasnya fokus pada pengamatan terhadap kemungkinan seorang guru tidak dapat menerapkan program yang telah disusun dalam perencanaan sebelumnya. Proses tersebut membuat suasana supervisi berjalan kaku dan belum tentu dapat menghasilkan tujuan sesuai yang diharapkan. Sikap kaku guru pada saat dilaksanakan supervisi dengan pengertian terdahulu ini dapat dilihat dengan adanya rasa ketakutan pada atasan, tidak berani berinisiatif, menunggu instruksi yang diberikan, dan terutama sikap birokratis yang berpola administratif semata.

Anggapan ini ternyata masih saja dimiliki oleh orang-orang yang berada dalam dunia pendidikan baik di instansi pemerintah maupun pada satuan pendidikan itu sendiri. Masyarakat masih menilai bahwa supervisi merupakan suatu bentuk pengawasan yang berbau inspeksi. Pengawasan tersebut dilakukan oleh penilik pada tingkat sekolah dasar biasanya berkantor di unit pelaksana pendidikan tingkat kecamatan, sedangkan untuk sekolah menengah pertama dan akhir dilakukan oleh pengawas pembina yang berkantor di Dinas Pendidikan Kabupaten. Peran kepala sekolah seakan hilang walaupun dia adalah pemimpin di lingkungan satuan pendidikan.

Dari sudut pandang manajemen supervisi merupakan gabungan seni dan keterampilan dalam memanfaatkan upaya-upaya orang lain untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab menuju sasaran yang akhirnya akan dicapai dan juga sebagai rujukan untuk menilai kinerja kita mereka. Dulu supervisor adalah seorang penyelia yang bertugas memimpin sekelompok orang yang bekerja sama. Ia benar-benar orang depan karena selalu mengambil posisi posisi terdepan bagi orang-orang yang dipimpinnya⁶³.

Sedangkan pandangan moderen supervisi dijadikan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu bantuan bagi guru dalam rangka melaksanakan pengajaran di kelas sehingga hasilnya dapat dirasakan oleh oleh siswa yang dapat belajar dengan lebih baik⁶⁴. Supervisi merupakan implikasi dari landasan pendidikan yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan dengan metode bimbingan terhadap guru, menentukan teknik mengajar, dan mempersiapkan guru untuk melaksanakan tugasnya di dalam kelas dengan kreativitas tinggi, dan penuh penguasaan dirinya sebagai guru. Hal ini dilakukan guna

⁶³Josephine Tobing dan Amrin Harianto Napitupulu, *Kiat Menjadi Supervisor Andal*, PT.Gelora Aksara Pratama : Jakarta, 2011. hal. 2.

⁶⁴Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 228.

mendukung perkembangan karir bagi guru itu sendiri secara profesional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mengamanatkan bahwa salah satu tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik⁶⁵. Guna mengemban tugasnya sebagai supervisor kepala sekolah perlu memiliki keterampilan konseptual, interpersonal dan teknikal terkait dengan supervisi akademik.

Selanjutnya yang perlu mendapat perhatian utama adalah adanya pemahaman oleh kepala sekolah itu sendiri dengan benar bahwa supervisi akademik yang dilakukan tidak semata-mata terhadap penilaian kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar, melainkan juga membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya sesuai Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar secara langsung akan terlihat dari kualitas pembelajaran bagi peserta didik.

Pergeseran makna dan pengertian supervisi dalam bidang pendidikan khususnya dikarenakan konsepsi teori dan praktek terdahulu tidak mampu lagi menangkap kompleksitas dan kepekaan kebijakan dan praktek di lapangan, karena itu diperlukan pendekatan yang lebih dinamis dengan metode supervisi yang kekinian. Pada dasarnya supervisi merupakan padanan kata yang berasal dari dua suku kata yaitu *super* dan *vision*, *super* dapat diartikan kelebihan, orang yang memiliki kelebihan, sedangkan *vision* diartikan lebih jauh ke depan, jadi supervisi secara harfiah dapat diartikan sebagai kelebihan yang dimiliki untuk melihat ke depan⁶⁶. Supervision dalam bahasa Inggris diartikan dengan kata benda yaitu pengawasan, seperti dalam kalimat *to keep supervision of under strict*⁶⁷. Meskipun supervisi mengandung arti dan sering diterjemahkan dengan mengawas tetapi pada prinsipnya supervisi mempunyai arti khusus yaitu membantu dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan peningkatan mutu⁶⁸. Lebih lanjut dijelaskan bahwa orang yang melakukan supervisi disebut supervisor atau diartikan orang yang memiliki pandangan jauh ke depan, sedangkan orang yang dikenai supervisi dikatakan *supervisee*

⁶⁵Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.

⁶⁶Ara Hidayat, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012, hal. 111.

⁶⁷John M. Echols, Hasan Sadily, *An English Indonesian Dictionary Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal. 569.

⁶⁸Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 229.

atau orang yang dikenai kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor⁶⁹

Glickman dalam Donni Juni Priansa⁷⁰ mengungkapkan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Sergiovani dalam Donni Juni Priansa⁷¹ menyatakan refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan misalnya apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas? Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan peserta didik di dalam kelas? Aktivitas-aktivitas mana mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan peserta didik? Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik? Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya? Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Lebih dari itu para ahli telah banyak mendefinisikan supervisi pendidikan atau dalam literatur menggunakan istilah “*instructional supervision*” atau “*educational supervision*”. berikut ini beberapa definisi mengenai supervisi pendidikan⁷²:

Tokoh	Supervisi Pendidikan
P. Adams dan Frank G. Dickey ⁷³	Program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran
Harris Chester ⁷⁴ ,	Usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan, dan perkembangan

⁶⁹Ara Hidayat, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*,...hal. 111.

⁷⁰Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 106.

⁷¹Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*,...hal. 106.

⁷²Ara Hidayat, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*,...hal. 112.

⁷³Adam H.F dan Dickey, F.G, 1959, *Basic Principle of Supervision*: New York, America Book Company, hal. 1-2.

⁷⁴Harris Chester, *Dictionary of Education Encyclopedia of Education Research N.Y Mc. Graw Hill Company Inc*, 1959. Tt.

	guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran.
Boardman, Charles, Harl R. Doglass, Rudyard K. Bent ⁷⁵ ,	Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid secara kontinyu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.
Mc. Nerney Ch. T ⁷⁶ ,	Supervisi adalah prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran
H. Burton & Leo J. Brukner ⁷⁷	Suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama, faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak

Tabel II.1
Perkembangan Definisi Supervisi Akademik

Suharsimi Arikunto menjelaskan lebih singkat lagi bahwa yang dimaksud supervisi akademik merupakan supervisi yang menekankan pada masalah akademik atau pendidikan dan pembelajaran⁷⁸. Supervisi juga dikatakan sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan

⁷⁵Boardman, Charles, Harl R. Doglass, Rudyard K. Bent, *Democratic Supervision in Socondary School, Cambridge, Cambridge, Massacusetts, Houghton Mifflin Company,* 1953, hal. 3-5.

⁷⁶Mc. Nerney Ch. T, *Educational Supervision, New York, Mc. Graw Hill Book Company,* 1951. Tt.

⁷⁷H. Burton & Leo J. Brukner, (*Burton W.H. dan Lee J. Bruchner, Supervision :* New York Applenten Century-Crof.Inc, 1995. Tt.

⁷⁸Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah,*hal. 107.

pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan yang efektif⁷⁹. Alfonso, Firth, dan Neville menyatakan bahwa tiga konsep kunci untuk memahami supervisi akademik adalah terkait dengan pemahaman bahwa⁸⁰:

- 1) **Mempengaruhi dan Mengembangkan Perilaku Guru**
Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Hal ini menjadi karakteristik yang esensial dalam supervisi akademik, karena perlu dipahami bahwa tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru sehingga dalam implementasinya perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan guru itu sendiri. Dengan demikian, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik persona guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik.
- 2) **Desain Perilaku Supervisor**
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 merupakan tanggungjawab bersama antara supervisor dan supervisee atau guru, maka akan lebih baik lagi jika program didesain bersama oleh supervisor dan guru.
- 3) **Tujuan Akhir Supervisi Akademik**
Tujuan Supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi peserta didiknya. salah satu contoh nyata adalah merubah paradigma yang selama ini banyak diketahui bahwasannya guru menjadi sentral pengetahuan peserta didik sehingga kesempatan bagi peserta didik untuk mengeksplor tidak sebesar yang diharapkan.

b. Tujuan Supervisi Akademik

Supervisi akademik memiliki beberapa tujuan. Salah satu tujuannya adalah membantu guru untuk mengembangkan kompetensinya, mengembangkan kurikulum, mengembangkan

⁷⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 76.

⁸⁰ Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*,hal. 107.

kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas⁸¹. Tujuan Supervisi akademik dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini.



Gambar II.2
Segitiga Tujuan Supervisi

1. Membantu Guru Mengembangkan Kompetensinya
Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalisme dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
2. Mengembangkan Kurikulum
Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui (guru, teman sejawat, maupun dengan sebagian peserta didiknya).
3. Mengembangkan Kelompok Kerja Guru Serta Membimbing Penelitian Tindakan Kelas
Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar, mendorong untuk mengembangkan kemampuannya sendiri serta mendorong kemampuan guru agar tetap memiliki perhatian sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawab.

⁸¹Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, hal. 4.

Pengembangan kemampuan guru tidak hanya mengenai peningkatan taraf kognitif dan psikomotorik semata melainkan juga meliputi peningkatan komitmen (*commitment*), kemauan (*willingness*), motivasi (*motivation*), sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi guru, kualitas pembelajaran akan semakin meningkat. Menurut Peter Oliva dalam *Supervision for Today's School* yang dikutip oleh Donni Juni Priansa⁸² menyatakan supervisi akademik dimaksudkan untuk :

- 1) Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran;
- 2) Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran;
- 3) Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran;
- 4) Membantu guru dalam mengelola kelas;
- 5) Membantu guru mengembangkan kurikulum;
- 6) Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum;
- 7) Membantu guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri;
- 8) membantu guru bekerjasama dengan kelompok;
- 9) Membantu guru melalui *inservice program*.

c. Prinsip Supervisi Akademik

Dalam pelaksanaan supervisi akademik perlu mengacu pada prinsip-prinsip yang patut diemban oleh kepala sekolah sebagai supervisor dan juga guru itu sendiri. Di bawah ini terdapat prinsip pelaksanaan supervisi akademik yang dikemukakan oleh Dodd⁸³, meliputi:

- 1) Praktis, artinya mudah dikerjakan dalam melaksanakan kegiatan supervisi sesuai kondisi sekolah,
- 2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- 3) Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- 4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- 5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- 6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- 7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.

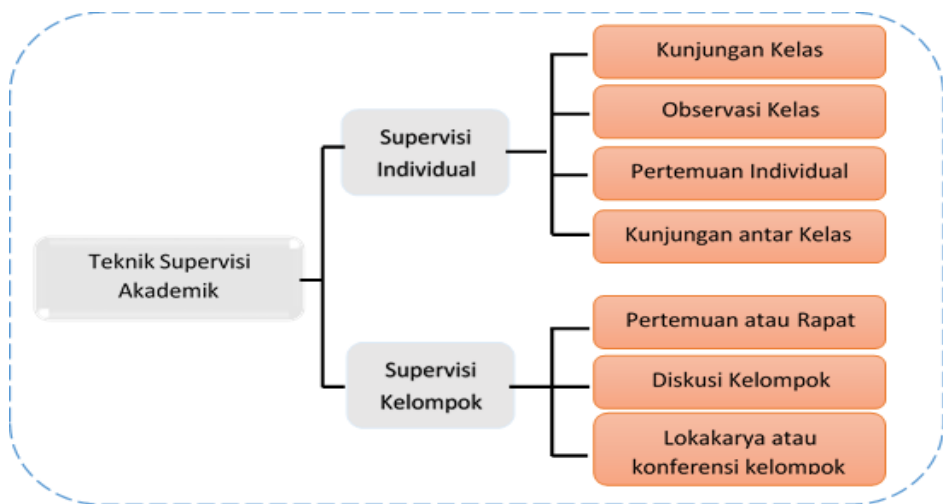
⁸²Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*,hal. 108.

⁸³Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, hal. 4.

- 8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran .
- 9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- 10) Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- 11) Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- 12) Berkesinambungan (Supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh Kepala Sekolah).
- 13) Terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan.
- 14) Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik di atas.

d. Jenis Supervisi Akademik

Teknik supervisi akademik terdiri atas dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan dan teknik supervisi kelompok⁸⁴.



Gambar II.3
Teknik Supervisi Akademik

1) Teknik Supervisi Individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisor perseorangan terhadap guru⁸⁵. Teknik supervisi individual terdiri atas

⁸⁴Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, hal. 4.

lima macam yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri.

a) Kunjungan Kelas (*classroom visitation*)

dalam melaksanakan kunjungan kelas supervisor dapat melakukannya sewaktu-waktu untuk melihat kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru. Hal ini dimaksudkan untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah sesuai dengan dengan syarat-syarat diktatis yang harus terpenuhi atau runtut dengan metode mengajar yang telah disusun terlebih dahulu. Kekurangan dan atau kelebihan yang ditemukan tercatat demi perbaikan atau pengembangan.

Catatan-catatan atau kelebihan dan kekurangan akan dijadikan sebagai pedoman pertemuan empat mata antara kepala sekolah atau supervisor dengan guru bersangkutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru.

Tahapan kunjungan kelas dapat dilaksanakan sebagai berikut⁸⁶;

- 1) Tahap Persiapan, tahap ini supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.
- 2) Tahap pengamatan selama kunjungan, pada tahap ini supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung.
- 3) Tahap akhir kunjungan, pada tahap ini supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi.

b) Observasi Kelas

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Tujuannya adalah untuk memperoleh data objektifitas aspek-aspek situasi pembelajaran, kesulitan-kesulitan guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran⁸⁷. Secara umum, aspek-aspek yang diobservasi adalah usaha-usaha dan aktivitas guru-peserta didik dalam proses pembelajaran, cara menggunakan media pengajaran, variasi metode, ketepatan penggunaan media dengan materi, dan reaksi mental peserta didik dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan observasi kelas ini melalui tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan, penutupan, penilaian hasil observasi dan tindak lanjut. Dalam melakukan observasi kelas supervisor seyogyanya sudah siap dengan

⁸⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 121.

⁸⁶ Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ...hal. 99.

⁸⁷ Ara Hidayat, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*,hal. 117.

instrumen supervisi, menguasai masalah dan tujuan supervisi, dan observasi tidak mengganggu proses pembelajaran.

c) Pertemuan Individual

Pertemuan Individual merupakan teknik supervisi yang sangat penting karena kesempatan yang diciptakan bagi kepala sekolah untuk bekerja secara individual dengan guru sehubungan dengan masalah-masalah profesional pribadinya⁸⁸. Lebih ringkasnya pertemuan individual yang dimaksudkan merupakan satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dan guru. Swearingen mengklasifikasikan empat jenis pertemuan yaitu⁸⁹;

- (1) *Classroom conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika peserta didik sedang meninggalkan kelas (istirahat).
- (2) *Office-conference*, yaitu percakapan yang dilakukan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan kepada guru.
- (3) *Casual-conference*, yaitu percakapan individual yang bersifat informal, yang dilaksanakan secara kebetulan saat bertemu dengan guru.
- (4) *Observational-visitation*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas.

d) Kunjungan antar Kelas

Kunjungan antar kelas dapat bermanfaat sebagai salah satu teknik supervisi. Guru dari kelas yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri⁹⁰. Cara-cara melakukan kunjungan antar kelas yang dapat dilakukan oleh guru antar kelas yang berbeda, yaitu⁹¹;

- (1) Harus direncanakan,
- (2) Guru-guru yang akan dikunjungi sudah diseleksi,
- (3) Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi,
- (4) Sediakan segala fasilitas yang akan dipergunakan,

⁸⁸Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*,....hal. 238.

⁸⁹Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, hal. 7.

⁹⁰Ara Hidayat, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*,hal. 118.

⁹¹Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, hal. 7.

- (5) Supervisor mengikuti kunjungan antar kelas dengan pengamatan yang cermat,
 - (6) Adakan tindak lanjut setelah kunjungan ini selesai dilaksanakan
 - (7) Segera aplikasikan ke dalam kegiatan belajar mengajar kelas guru yang bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi,
 - (8) Adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.
- 2) 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 kelamahan-kelemahan yang sama dikelompokkan menjadi satu atau bersama-sama. kemudian mereka diberikan teknik supervisi sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi. Teknik supervisi ini dilakukan dengan pengawasan tidak langsung dan dengan melalui berbagai fasilitas media pengawasan seperti rapat-rapat, media terbitan, penataran, dan juga pelatihan⁹².

Menurut Gwynn⁹³ terdapat tiga belas teknik supervisi kelompok, yaitu kepanitiaan-kepanitiaan, kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru, lokakarya atau conference kelompok.

Dari uraian tentang hakikat supervisi diatas, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan supervisi akademik kepala sekolah adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan oleh kepala sekolah secara berkelanjutan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan yang efektif pada masalah akademik atau pendidikan dan pembelajaran.

e. Model-Model Supervisi Akademik

Terdapat sejumlah model yang dapat digunakan dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik, antara lain⁹⁴ :

1. Model Supervisi Tradisional

⁹²Ara Hidayat, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012, hal. 118.

⁹³Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, hal. 8.

⁹⁴Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*,...hal. 112.

Model supervisi tradisional dalam supervisi akademik meliputi :

a) Observasi Langsung

Supervisi model ini dapat dilakukan dengan observasi langsung kepada guru yang sedang mengajar melalui prosedur, observasi, dan post-observasi.

1) Pra-Observasi

Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan wawancara serta diskusi dengan guru yang akan diamati. Isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode dan strategi, media pengajaran, evaluasi dan analisis.

2) Observasi

Setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas. Observasi kelas meliputi pendahuluan (apersepsi), pengembangan, penerapan, dan penutup.

3) *Post*-Observasi

Setelah observasi kelas selesai, sebaiknya supervisor mengadakan wawancara dan diskusi tentang; kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi ketrampilan-ketrampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan-gagasan baru yang akan dilakukan.

b) Observasi Tidak Langsung

Supervisi ini dilaksanakan melalui :

1) Tes Dadakan

Sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitas, reliabilitas, daya beda dan tingkat kesukarannya. Soal yang diberikan sesuai dengan yang sudah dipelajari peserta didik waktu itu. Adapun tes dadakan terbagi menjadi: 1) Diskusi Kasus, Diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi proses pembelajaran laporan-laporan atau hasil atau hasil studi dokumentasi. Supervisor dengan guru mendiskusikan kasus demi kasus, mencari akar permasalahan, serta mencari berbagai alternatif jalan keluarnya. 2) Metode Angket, Angket ini berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja guru, kualifikasi hubungan guru dengan peserta didik, dan sebagainya.

2. Model Supervisi Kontemporer

Supervisi akademik model kontemporer dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut juga sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis, merupakan supervisi yang bersifat kolaboratif. Prosedur supervisi klinis sama dengan supervisi akademik langsung, yaitu dengan observasi kelas, namun pendekatannya berbeda.

Selain model-model pendekatan tersebut, supervisi akademik dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan lainnya, yaitu pendekatan langsung, pendekatan tidak langsung, dan pendekatan kolaboratif.

a). Pendekatan Langsung

Cara yang dilakukan supervisor dengan memberikan arahan secara langsung termasuk memberikan penguatan (*reinforcement*) dan hukuman (*punishment*).

b). Pendekatan Tidak Langsung

Cara menyelesaikan masalah dengan lebih menghargai dan memberi kesempatan pada guru untuk mengemukakan persoalannya.

c). Pendekatan Kolaboratif

Merupakan perpaduan antara pendekatan sebelumnya yaitu pendekatan langsung dan pendekatan tidak langsung.

f. Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik

Tindak lanjut hasil supervisi sebaiknya segera dilakukan setelah selesainya proses observasi. Pertemuan balikan ini merupakan tahap yang penting dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru atas temuan pada kegiatan supervisi sebelumnya. Pada Permendikbud No. 65 tahun 2013 tentang standar proses memberikan pedoman yang dilaksanakan oleh supervisor dalam menindaklanjuti hasil supervisi, yaitu⁹⁵:

- 1) Penguatan dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang memenuhi atau melampaui standar; dan
- 2) Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Pada saat observasi dilakukan tentunya supervisor telah mencatat adanya kelemahan atau kekurangan yang terdapat pada guru ketika melaksanakan proses pembelajaran. Analisis kelemahan dan kekuatan guru serta menganalisa instrumen dilakukan terlebih dahulu. Hasil analisis tersebut digunakan oleh supervisor untuk mengembangkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran sekaligus

⁹⁵ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 65 Tahun 2015 tentang Standar Proses*, hal. 12.

meningkatkan profesionalisme. Proses dari kegiatan tindak lanjut ini juga diharapkan terjalinnya hubungan yang harmonis dengan suasana komunikasi antara guru dan supervisor. Supervisor dapat memberikan kesempatan untuk mendorong guru memperbaiki kinerjanya melalui kegiatan sebagai berikut⁹⁶ :

a) Pembinaan

Kegiatan pembinaan dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung.

1. Pembinaan langsung, dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya khusus, yang perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervisi. Dalam standar proses disebutkan bahwa pembinaan dapat dilakukan melalui pemberian contoh, diskusi, konsultasi, atau pelatihan.
2. Pembinaan tidak langsung, dilakukan hal-hal yang sifatnya umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervisi.

Beberapa cara yang dapat dilakukan supervisor untuk melakukan membina guru untuk meningkatkan pembelajaran adalah sebagai berikut:

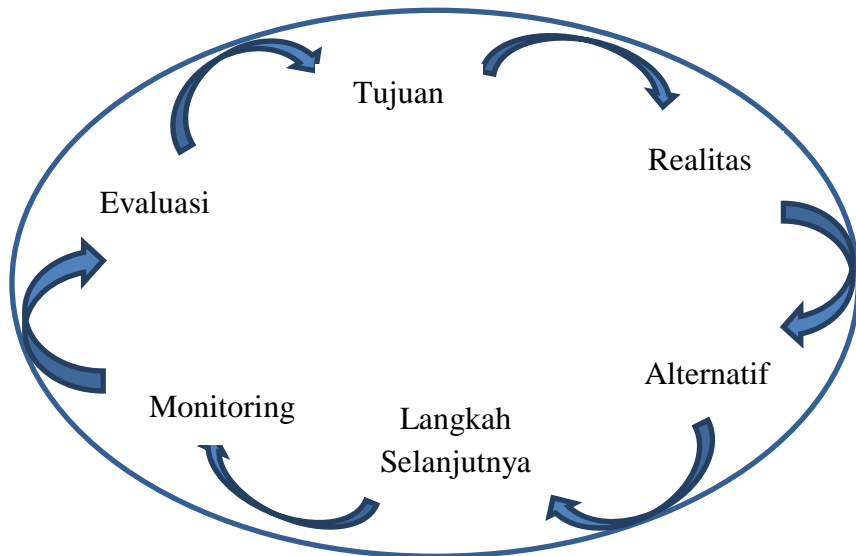
- a menggunakan buku teks secara efektif
 - b menggunakan praktek pembelajaran yang efektif yang dapat dipelajari selama bimbingan teknis profesional (*inservice training*)
 - c mengembangkan teknik pembelajaran yang telah dimiliki guru
 - d menggunakan metodologi yang luwes
 - e merancang pembelajaran berdasarkan kebutuhan dan kemampuan individual peserta didik, memanfaatkan sumber belajar yang ada, mengelompokkan peserta didik secara efektif
 - f mengevaluasi peserta didik lebih efektif
 - g bekerjasama dengan guru lain agar lebih berhasil
 - h memperkenalkan teknik pembelajaran modern untuk inovasi dan kreatifitas layanan pendidikan
 - i membantu membuktikan peserta didik dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis, menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan
 - j menciptakan suasana pembelajaran kondusif.
- b) *Coaching*

Bagi guru yang telah melakukan *performannya* dengan baik dapat diberikan inovasi yang terkait dengan tugas pokok. *Coaching*

⁹⁶Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah, ...*hal. 117.

merupakan salah satu proses tindak lanjut yang dapat dilakukan sebagai model pengembangan. *Coaching* merupakan proses mengantar atau mendampingi orang yang dibina dari kondisi saat ini kepada kondisi yang lebih baik sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan. Haye (2003) menekankan bahwa *coaching* adalah kunci dari keberhasilan dalam proses manajemen, karena *coaching* membawa orang-orang untuk selalu berkontribusi dan berpartisipasi sebagai mitra kerja yang aktif⁹⁷. *Coaching* yang efektif adalah proses yang dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki seseorang pribadi.

Salah satu model pelaksanaan *feed back instructional supervise* dapat digunakan dengan model *grow me*. *Grow me* yang dikembangkan merupakan model *coaching* yang berorientasi pada pengembangan manusia⁹⁸.



Gambar II.4
Teknik *Coaching*

- a) *Goal (G)*- Tujuan
(1) *coachee* menentukan sendiri tujuan

⁹⁷Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, ...hal. 36.

⁹⁸Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013*, ...hal. 40.

- (2) *coachee* bertanya tentang tujuan, makna dan indikator sukses sampai tujuan
- b) *Reality (R)*- Realitas
 - (1) *Coachee* menilai dirinya sendiri, bagaimana kondisi sekarang, dan mengapa begitu
 - (2) *Coachee* bertanya tentang kondisi dan alasannya, dan upaya yang pernah dilakukan
- c) *Options (O)*- Alternatif
 - (1) *Coachee* bertanya kepada dirinya tentang solusi untuk mencapai tujuan
 - (2) *Coachee* meminta pembelajar mengeksplorasi berbagai alternatif dan menawarkan saran-saran dengan hati-hati
- d) *What`s Next*- Langkah Selanjutnya
 - (1) *Coachee* mengungkapkan rencana alternatif pemecahan masalah berikut tahapan, serta potensi hambatan dan pemecahannya, serta alokasi waktu
 - (2) *Coach* meminta *coachee* memegang teguh pilihan rencana tindakan dan mengidentifikasi langkah, hambatan, dukungan, cara mengatasi serta waktu yang diperlukan
- e) *Monitoring (M)*
 - (1) *Coachee* mengecek dan mereview kemajuan pencapaian tujuan tahapan *GROW*.
 - (2) *Coach* bertanya tentang pencapaian tujuan, posisi, konsistensi waktu, dukungan yang dibutuhkan.
 - (3) *Coach* dan *coachee* berbagi pengalaman tentang hasil pengamatannya.
 - (4) *Coach* memberi umpan baik yang kreatif, akurat, konstruktif dan memotivasi.
- f) *Evaluasi (E)*
 - (1) *Coachee* mengecek evaluasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan alasannya.
 - (2) *Coach* bertanya tentang hasil evaluasi pencapaian tujuan dan alasannya, bagian yang signifikan, serta komentar.
 - (3) *Coach* memberikan hasil evaluasi, bilamana hasil evaluasi jauh berbeda diperlukan menyamakan persepsi dan kriteria.
 - (4) *Coachee* merayakan kesuksesan dan *coach* menyatakan dukungan atas usaha-usaha yang telah dilakukan *coachee*.

1) **Pemantapan Instrumen Supervisi**

Kegiatan penyempurnaan instrumen supervisi dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok oleh para supervisor tentang instrumen supervisi akademik.

Dalam menyempurnakan instrumen supervisi, dikelompokkan menjadi:

- a) Instrumen supervisi/lembah observasi diantaranya adalah :
 - (1) Lembar observasi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP),
 - (2) Lembar observasi pembelajaran,
 - (3) Lembar observasi penilaian hasil pembelajaran.
- b) Penggandaan instrumen dan informasi sebagai guru.
- c) Cara-cara melaksanakan tindakan lanjut hasil supervisi akademik sebagai berikut:
 - (1) Mengkaji rangkuman penilaian.
 - (2) Apabila ternyata tujuan supervisi akademik dan standar-standar pembelajaran belum tercapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap guru yang menjadi tujuan pembinaan.
 - (3) apabila memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya.
 - (4) Membuat rencana aksi supervisi akademik berikutnya.
 - (5) mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya.
 - (6) Ada lima langkah pembinaan kemampuan guru melalui supervisi akademi, yaitu:
 - (a) Menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis
 - (b) Analisisi kebtuhan
 - (c) Mengembangkan strategi dan media
 - (d) Menilai, dan
 - (e) Revisi

g. Tugas Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan pencapaian hasil belajar siswa agar menguasai aspek kognitif, afektif dan psikomotorik dengan memperhatikan kompetensi guru. Upaya-upaya yang dilakukan mengarah kepada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga dapat memiliki kompetensi dan bekerja secara professional. Dalam perspektif kebijakan pendidikan Nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah⁹⁹ :

- 1) Kepala sekolah sebagai edukator
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer
- 3) Kepala sekolah sebagai administrator
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor

⁹⁹Andang, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (konsep strategi Dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif)*, Yogyakarta : 2014, Cet.1, hal. 168.

- 5) Kepala sekolah sebagai leader
- 6) Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja
- 7) Kepala sekolah sebagai wirausahawan

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan. Selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 12 tahun 2007 tentang standar kompetensi pengawas, bahwa kepala sekolah selaku supervisor harus memiliki kompetensi sebagai berikut¹⁰⁰ :

- 1) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran berdasarkan kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran
- 2) Membimbing guru dalam menyusun RPP
- 3) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan
- 4) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap mata pelajaran.
- 5) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas penulis mensintesakan bahwa yang dimaksud Supervisi akademik adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif pada masalah akademik yang meliputi tahapan Perencanaan supervisi akademik, Pelaksanaan supervisi akademik dan serta tindak lanjut hasil supervisi agar guru lebih profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.

¹⁰⁰Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah, ...* hal. 93.

3. Kompetensi Paedagogik

a. Hakikat Kompetensi Paedagogik

Kompetensi dalam bahasa Inggris berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi¹⁰¹. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu¹⁰².

Hal serupa jug dijelaskan oleh Rahimsyah dan Setyo Adhie.¹⁰³

Kompetensi juga diartikan sebagai perpaduan unsur pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak¹⁰⁴. Pengertian kompetensi secara lebih jelas dikemukakan oleh Hornby dalam Ahmad Habibullah¹⁰⁵, bahwa kompetensi orang yang memiliki kesanggupan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan, serta pengetahuan untuk melakukan apa yang diperlukan (*competence is person having ability, power, authority, skill, knowledge to do what is needed*). Sahertian melihat bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diperoleh melalui melalui pendidikan dan pelatihan¹⁰⁶. Dalam hal ini seseorang harus terlebih dahulu melewati pendidikan dan latihan untuk memiliki kompetensi tertentu. Kualifikasi akademik yang dimiliki oleh seorang guru pada jenjang pendidikan sebelumnya sangat berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar. Di Indonesia seperti diketahui banyaknya guru yang berasal dari latar belakang atau lulusan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu bahkan bukan dari sarjana dalam bidang pendidikan. Kendati demikian kesempatan untuk meningkatkan kapasitas kompetensi guru

¹⁰¹John M. Echols, Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia An English Indonesia Dictionary*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal. 132.

¹⁰²Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990, hal. 759.

¹⁰³Rahimsyah dan Setyo Adhie, *Kamus engkap bahasa Indonesia*, Jakarta: Aprindo, 2005, hal. 259.

¹⁰⁴Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 38.

¹⁰⁵Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012, hal. 10.

¹⁰⁶Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012, hal. 10.

dapat dilakukan dengan pendidikan lanjutan dan mengikuti pelatihan secara berkesinambungan.

Menurut Jejen Musfah kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar¹⁰⁷.

Muhibinsyah secara lebih rinci yang berasal dari taksonomi blooms, menegaskan bahwa dalam melanjutkan tugas profesinya seorang guru dituntut memiliki kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik, yang merefleksikan aspek kepemilikan kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, perencanaan dan melaksanakan pembelajaran, prestasi akademik, pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, dan pengalaman organisasi¹⁰⁸. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha, kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seorang yang bisa membuat seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan¹⁰⁹.

Syaiful sagala berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan¹¹⁰.

Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Menurut Mulyasa yang dikutip oleh jejen bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas¹¹¹. Kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru, di mana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan

¹⁰⁷Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru”Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik”*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group , 2011, Cet.1, hal. 27.

¹⁰⁸Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia,.... hal. 10-11.

¹⁰⁹<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28054/3/Chapter%20II.pdf>

¹¹⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009 hal. 29.

¹¹¹Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru”Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik”*,....hal. 27.

kemampuan yang dimilikinya. Pengertian lainnya tentang kompetensi merujuk pada hasil kerja (*output*), individu maupun kelompok. Kompetensi terkait erat dengan standar. Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya apabila pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar yang ditetapkan.

Di sisi lain, kompetensi merupakan tugas khusus yang berarti hanya dapat dilakukan oleh orang-orang tertentu, artinya tidak sembarang orang bisa melakukan hal tersebut. Kompetensi tidak hanya terkait kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi apakah ia juga berhasil bekerja sama dalam sebuah tim. Penilaian kompetensi dapat dilakukan dengan dua cara, langsung dan tidak langsung, satu aspek dan banyak aspek, tergantung pada tujuan penilaiannya. Kemampuan individu dapat berkembang dengan cara pelatihan, praktik, kerja kelompok dan belajar mandiri. Pelatihan menyediakan kesempatan seseorang mempelajari keterampilan khusus. Pengalaman kerja dapat membuat orang semakin kompeten di bidangnya.

Menurut Spencer, kompetensi sebagai penampilan kinerja atau situasi¹¹². Pengertian Spencer lebih menekankan pada wujud dari kompetensi. Kompetensi sebagai daya melakukan sesuatu yang mewujudkan dalam bentuk unjuk kerja atau hasil kerja. Menurut Littrell kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek¹¹³. Sedangkan menurut Stephen J. Kenezovich, kompetensi adalah kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi¹¹⁴. Kompetensi menurut Kenezovich adalah merupakan hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan lain-lain yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan seseorang yang dinyatakan kompetensi di bidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan.

Spencer and Spencer mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dari atau superior dalam suatu pekerjaan atau

¹¹²Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence At Work*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc, 1993, hal. 9.

¹¹³JJ. Litrell, *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984, hal. 310.

¹¹⁴Stephen J. Kenezovich, *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984, hal. 17.

situasi¹¹⁵. R. M. Guion dalam Spencer and spencer¹¹⁶ mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berfikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi adalah merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bias dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya.

Guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi yang di persyaratkan sebagai seorang guru. Kompetensi tersebut ditunjukkan dalam bentuk unjuk kerja yang dapat di pertanggungjawabkan dalam upaya mencapai suatu tujuan. Kompetensi tersebut di sebut juga kompetensi keguruan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungan. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain.

Paedagogik berasal dari bahasa Yunani kuno, *pedogogo* yang artinya membimbing anak yang berkaitan dengan keseluruhan konteks pembelajaran dan kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran¹¹⁷. Dari pengertian tersebut selain sebagai sebuah ilmu paedagogik juga merupakan seni yang juga wajib dimiliki oleh seorang guru, terutama erat hubungannya dengan strategi atau gaya yang ditunjukkan pada saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Strategi atau gaya pembelajaran tentunya tidak datang dengan sendirinya namun perpaduan antara pengetahuan, pengalaman, situasi pribadi, lingkungan, dan tujuan pembelajaran itu sendiri. Kompetensi ini yang akan mengarahkan proses belajar mengajar dapat membentuk aktifitas yang bertujuan agar tingkah laku peserta didik mengalami perubahan. Tugas guru yang utama ialah mengajar dan mendidik murid di kelas dan di luar kelas. Guru selalu berhadapan dengan murid yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap utama untuk menghadapi hidupnya di masa depan.

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 20 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada penjelasan Pasal 28, Ayat (3), butir a, sudah secara jelas mendeskripsikan bahwa

¹¹⁵Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence At Work*,...hal. 9.

¹¹⁶Udin Syaifudin Saud, *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALfabeta, 2008, hal. 45.

¹¹⁷ Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012, hal. 12.

kompetensi Paedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya¹¹⁸. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan yang dimaksud dengan kompetensi paedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi; pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, pemahaman tentang peserta didik pengembangan kurikulum atau silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai berbagai potensi yang dimilikinya.

Dari pengertian tersebut akan dijelaskan penjelasan lebih rinci sebagaimana berikut¹¹⁹:

- 1) *Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan.* Seorang guru harus mampu memahami hakikat pendidikan dan konsep yang terkait dengannya. Diantaranya yaitu fungsi dan peran lembaga pendidikan, konsep pendidikan seumur hidup dan berbagai implikasinya, peranan keluarga dan masyarakat, dalam pendidikan, pengaruh timbal balik antara sekolah, keluarga, masyarakat, sistem pendidikan nasional dan inovasi pendidikan.
- 2) *Pemahaman tentang peserta didik.* Guru harus mengenal dan memahami siswa dengan baik, memahami tahap perkembangan yang telah dicapainya, kemampuannya, keunggulan dan kekurangannya, hambatan yang dihadapi serta faktor dominan yang mempengaruhinya. Pada dasarnya anak-anak itu ingin tahu, dan bagaimana tugas guru itu ialah membantu perkembangan keingintahuan tersebut, dan membuat mereka lebih ingin tahu.
- 3) *Pengembangan kurikulum atau silabus.* Setiap guru menggunakan buku sebagai bahan ajar. Buku pelajaran banyak tersedia, demikian pula buku penunjang. Guru dapat mengadaptasi materi yang akan diajarkan dari buku-buku yang telah distandarisasi oleh oleh Depdiknas, tepatnya Badan Standar Nasional Pendidikan

¹¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: 2005, hal. 20.

¹¹⁹Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru”Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik”*,... hal. 31-32.

(BSNP), Artinya guru tidak perlu repot menulis buku sesuai dengan bidang studinya.

- 4) *Perancangan Pembelajaran.* Guru efektif mengatur kelas mereka dengan prosedur dan mereka menyiapkannya. Guru mengetahui apa yang akan diajarkannya pada siswa dengan memberikan metode dan media pembelajaran setiap akan mengajar.
- 5) *Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.* Pada anak-anak dan remaja, inisiatif belajar harus muncul dari para guru, karena mereka pada umumnya belum memahami pentingnya belajar. Maka guru harus mampu menyiapkan pembelajaran yang bias menarik rasa ingin tahu siswa, yaitu pembelajaran yang menarik, menantang, dan tidak monoton, baik dari sisi kemasan maupun isi atau materinya.
- 6) *Evaluasi hasil belajar.* Kesuksesan seorang guru sebagai pendidik professional tergantung pada pemahamannya terhadap penilaian pendidikan, dan kemampuannya bekerja efektif dalam penilaian. Penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil pembelajaran mencakup aspek kognitif, psikomotorik dan afektif sesuai karakteristik mata pelajaran.
- 7) *Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.* Belajar merupakan proses dimana pengetahuan, konsep, keterampilan, dan perilaku diperoleh, dipahami, diterapkan, dan dikembangkan. Anak-anak mengetahui I perasaan mereka melalui rekannya dan belajar. Maka belajar merupakan proses kognitif, sosial, dan perilaku. Pengajaran memiliki dua fokus yaitu perilaku siswa yang berhubungan dengan tugas kurikulum juga membantu perkembangan kepercayaan siswa sebagai pelajar.

Kompetensi paedagogik yang dimaksud yakni antara lain kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Kompetensi paedagogik guru ditandai dengan kemampuannya dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu, serta sikap dan tindakan yang dapat dijadikan teladan. Menurut peraturan pemerintah tentang guru, bahwasanya kompetensi paedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi¹²⁰:

- 1) *Pemahaman terhadap peserta didik*

¹²⁰Ramayulis, *Profesi Dan Etika Keguruan*, Jakarta : Kalam Mulia, 2013, Cet.7, hal.

- a) Kecerdasan peserta didik
 - b) Kreaivitas
 - c) Kondisi Fisik
 - d) Pertumbuhan dan perkembangan peserta didik
 - e) Potensi peserta didik
- 2) *Kemampuan mengelola dan melaksanakan pembelajaran*
 - a) Perancangan pembelajaran
 - b) Pelaksanaan pembelajaran (pre test, proses dan post test)
 - 3) *Kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran*
 - 4) *Kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap hasil belajar*
 - a) Penilaian kelas (UH, UTS dan UAS)
 - b) Tes kemampuan dasar
 - c) Penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi
 - d) Benchmarking (standar pengukuran kinerja yang sedang berjalan)
 - e) Penilaian program
 - 5) *Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.*
 - a) Kegiatan ekstra kurikuler
 - b) Pengayaan dan remedial
 - c) Bimbingan dan konseling pendidikan

Dalam menciptakan proses pendidikan yang efektif pada saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar dibutuhkan sebuah strategi yang tepat sehingga mampu membangun interaksi dan relasi yang baik antara guru dan peserta didik. Proses tersebut dalam kajian komunikasi yang dilakukan guru dan peserta didik bukan hanya pertukaran dan penyampaian materi pembelajaran, melainkan ada dimensi relasi guru dan siswa. Baiknya relasi antara guru dan peserta didik menjadi prasyarat utama terciptanya proses pembelajaran yang efektif. Dan proses pembelajaran yang baik akan terbentuk dari ketertarikan peserta didik terhadap strategi pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan atau dikenal dengan *pakem*. Bahkan sampai saat ini muncul lagi istilah gembira dan berbobot (*gembrot*) yang juga menjadi kemasan menarik bagi peserta didik di kelas. Baik *pakem* ataupun *gembrot* akan dapat terealisasi apabila kompetensi Paedagogik yang dimiliki oleh guru telah baik adanya.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya¹²¹. Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut¹²²:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) Perencanaan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) Evaluasi hasil belajar
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

a) Kemampuan mengelola pembelajaran

Secara operasional kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial, yaitu perencanaan pelaksanaan dan pengendalian.

Perencanaan, menyangkut penetapan tujuan, kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan.

Pelaksanaan, atau sering juga disebut implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengendalian, atau evaluasi yang bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses manajerial terakhir ini perlu dibandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang telah ditetapkan (kinerja standar).

b) Pemahaman terhadap peserta didik

Pemahaman terhadap peserta didik merupakan salah satu kompetensi paedagogik yang harus dimiliki guru. Sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta

¹²¹Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: 2005, hal. 20.

¹²² E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 75.

didiknya yaitu, tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik dan perkembangan kognitif¹²³.

Tingkat kecerdasan, upaya untuk mengetahui tingkat kecerdasan telah dilakukan oleh para ahli psikologi, bagaimana kemampuan seorang guru mampu memberikan layanan yang berbeda-beda terhadap peserta didiknya.

Kreativitas, kreativitas bisa dikembangkan dengan penciptaan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik dapat mengembangkan kreativitasnya. Proses pembelajaran pada hakikatnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas peserta didik, melalui berbagai interaksi dan pengalaman belajar.

Kondisi fisik, kondisi fisik antara lain berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan berbicara, pincang (kaki) dan lumpuh karena kerusakan otak. Terhadap peserta didik yang memiliki kelainan fisik diperlukan sikap dan layanan yang berbeda dalam rangka membantu perkembangan pribadi fisik mereka. Misalnya guru harus lebih sabar, telaten, tetapi dilakukan secara wajar sehingga tidak menimbulkan kesan negative.

Pertumbuhan Dan Perkembangan Kognitif, Pertumbuhan dan perkembangan dapat diklasifikasikan atas kognitif, psikologis dan fisik. Pertumbuhan dan perkembangan berhubungan dengan perubahan struktur dan fungsi karakteristik manusia. Perubahan tersebut terjadi dalam alam kemajuan yang mantap, dan merupakan proses kematangan.

c) Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran yang sedikitnya mencakup tiga kegiatan yaitu, identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar dan penyusunan program pembelajaran.

Identifikasi kebutuhan, merupakan kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan kondisi yang sebenarnya, atau sesuatu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan.

Identifikasi kompetensi, merupakan sesuatu yang ingin dimiliki oleh peserta didik dan merupakan komponen utama yang harus dirumuskan dalam pembelajaran yang memiliki peran penting dan menentukan arah pembelajaran.

¹²³E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*,...hal. 79.

Penyusunan program pembelajaran, akan bermuara pada rencana pelaksanaan pembelajaran sebagai produk program pembelajaran jangka pendek.

d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Dalam pembelajaran tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik. Umumnya pelaksanaan pembelajaran mencakup tiga hal : pre tes, proses dan post test ¹²⁴.

Pre Tes, pelaksanaan pembelajaran biasanya dimulai dengan pre test untuk menjajagi proses pembelajaran yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu pre tes memegang peranan yang cukup penting dalam proses pembelajaran.

Proses, proses dimaksudkan sebagai kegiatan ini dari pelaksanaan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik dengan suasana yang tenang dan menyenangkan, hal tersebut tentu saja menuntut aktivitas dan kreativitas guru dalam menciptakan lingkungan yang kondusif.

Post Test, post test memiliki banyak kegunaan terutama dalam melihat keberhasilan pembelajaran diantaranya : mengetahui tingkat penguasaan materi peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan, mengetahui kompetensi dasar dan tujuan-tujuan yang yang dapat dikuasai peserta didik serta yang belum dikuasainya, mengetahui peserta didik yang perlu mengikuti kegiatan remedial, pengayaan serta untuk mengetahui tingkat kesulitan pembelajaran, melakukan perbaikan terhadap proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik yang telah dilaksanakan.

e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Penggunaan teknologi dalam pendidikan dan pembelajaran (e-learning) dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini guru dituntut memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu sistem jaringan computer yang dapat diakses oleh peserta didik. Oleh karena itu guru seyogyanya dibekali dengan berbagai kompetensi yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sebagai teknologi pembelajaran.

f) Evaluasi hasil belajar

¹²⁴E.Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*,.....hal.102.

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik, yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, *benchmarking* serta penilaian program¹²⁵.

Penilaian kelas, dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir. Penilaian kelas dilakukan oleh guru untuk mengetahui kemajuan dan hasil belajar peserta didik, mendiagnosa kesulitan belajar, memberikan umpan balik, memperbaiki proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik serta menentukan kenaikan kelas.

Tes kemampuan dasar, dilakukan untuk mengetahui kemampuan membaca, menulis dan berhitung yang diperlukan dalam rangka memperbaiki program pembelajaran.

Penilaian akhir satuan pendidikan, Pada setiap akhir semester dan tahun pelajaran diselenggarakan kegiatan penilaian guna mendapatkan gambaran secara utuh dan menyeluruh mengenai ketuntasan belajar peserta didik dalam satuan waktu tertentu.

Benchmarking, merupakan suatu standar untuk mengukur kinerja yang sedang berjalan, proses, dan hasil untuk mencapai suatu keunggulan yang memuaskan. Ukuran keunggulan dapat ditentukan di tingkat sekolah, daerah atau nasional dengan maksud sebagai salah satu dasar pembinaan guru dan kinerja sekolah.

g) Evaluasi hasil belajar

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial serta bimbingan dan konseling.

Kegiatan ekstrakurikuler, yang sering disebut juga ekskul merupakan kegiatan tambahan di suatu lembaga pendidikan. Yang dilaksanakan di luar kegiatan kurikuler. Di samping mengembangkan bakat dan keterampilan, ekskul juga dapat membentuk watak dan kepribadian peserta didik.

Pengayaan dan remedial, program ini merupakan pelengkap dan penjabaran dari program mingguan dan harian. Berdasarkan

¹²⁵E.Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*,...hal. 108.

hasil analisis terhadap kegiatan belajar, dan terhadap tugas-tugas, hasil tes, dan ulangan dapat diperoleh tingkat kemampuan belajar setiap peserta didik.

Bimbingan dan konseling pendidikan, sekolah berkewajiban memberikan bimbingan dan konseling kepada peserta didik yang menyangkut pribadi, sosial, belajar dan karir. Oleh sebab itu guru mata pelajaran dan wali kelas harus senantiasa berdiskusi dan berkoordinasi dengan guru BK secara rutin dan berkesinambungan.

b. Peningkatan Kompetensi Paedagogik

Pentingnya upaya peningkatan kompetensi paedagogik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, khususnya bagi guru-guru dikarenakan masih banyak di lapangan kurang memahamai kompetensi paedagogik bahkan tidak menguasai sama sekali, oleh sebab itu upaya untuk meningkatkan kompetensi paedagogik dianggap sangatlah perlu diantaranya dengan kegiatan berikut ini ¹²⁶:

1) Mengikuti organisasi-organisasi keguruan

Organisasi-organisasi keguruan misalnya musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas guru dalam kelompoknya masing-masing, menyatukan terhadap kekurangan konsep makna dan fungsi pendidikan serta pemecahannya terhadap kekurangan yang ada. Disamping itu juga untuk mendorong guru melakukan tugas dengan baik, sehingga mampu membawa mereka kearah peningkatan kompetensinya. Organisasi.

2) Mengikuti kursus pendidikan

Mengikuti kursus sebenarnya bukan suatu teknik melainkan suatu alat yang dapat membantu guru mengembangkan pengetahuan profesi mengajar dan menambah keterampilan guru dalam melengkapi profesi mereka. Dengan mengikuti kursus guru diarahkan kedalam dua hal, *pertama* sebagai penyegaran dan *kedua* sebagai upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap tertentu.

Dengan demikian diharapkan guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan dunia kependidikan. Misalnya kursus keterampilan atau kecakapan hidup (*life skill*) seperti kursus komputer, elektro, jurnalistik, tata boga, bahasa asing, maupun kursus kepribadian.

¹²⁶ Volume 2 Nomor 1, Juni 2004, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, hal. 678-677.

3) Mengadakan lokakarya

Workshop pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan. Masalah yang dibahas muncul dari peserta didik, metode pemecahan masalah dengan cara musyawarah dan penyelidikan.

4) Mengadakan penataran guru

Penataran dilakukan berkaitan dengan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional untuk meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Mengingat tugas rutin di dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas mendidik dan mengajar maka perlu untuk menambah ide-ide melalui kegiatan penataran.

Penyelenggaraan penataran, sebagai salah satu teknik peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

a). Sekolah yang bersangkutan mengadakan penataran sendiri dengan menyewa tutor yang dianggap profesional dan dapat memenuhi kebutuhan.

b). Sekolah bekerjasama dengan sekolah-sekolah lain atau lembaga-lembaga lain yang sama-sama membutuhkan penataran sebagai upaya peningkatan personalia.

c). Sekolah mengirimkan atau mengutus para guru untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh sekolah lain atau lembaga departemen yang membawahi.

5) Memotivasi guru untuk membuat karya tulis ilmiah

Karya tulis ilmiah adalah kegiatan penuangan atau lapangan atau gagasan pemikiran kedalam bentuk karangan dengan mengikuti aturan dan metode ilmu pengetahuan. Sehingga menghasilkan informasi ilmiah yang dapat didiskusikan dan disebarluaskan kepada masyarakat pendidikan serta di dokumentasikan dipergustakaan sekolah. Selain itu tim supervisor dapat membuat bulletin sebagai forum komunikasi tertulis untuk membantu guru menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan pembelajaran. Bulletin supervisi ialah salah satu alat komunikasi dalam bentuk tulisan yang dikeluarkan oleh staf supervisor yang digunakan sebagai alat untuk membantu guru-guru dalam memperbaiki situasi belajar. Dengan demikian guru dapat memperbaharui informasi seputar dunia pendidikan melalui media cetak berupa bulletin yang diterbitkan lembaga yang bersangkutan

6) Memberikan penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini, tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat dan, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

7) Mengadakan supervisi

Dengan adanya pengawasan akan dapat menciptakan kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini sangat penting guna membantu guru dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan ini hendaknya dilakukan dengan penuh keterbukaan dan kesungguhan sebab bila tidak, akan menimbulkan kesenjangan antara pimpinan lembaga dengan dewan guru.

Kegiatan supervisi pada dasarnya diarahkan pada hal-hal sebagai berikut:

a). Membangkitkan dan merangsang semangat guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.

b). Mengembang dan mencari metode-metode belajar mengajar yang baru dalam proses pembelajaran yang lebih baik dan lebih sesuai.

c). Mengembangkan kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh staf sekolah yang berada dalam lingkungan sekolah yang bersangkutan

d). Berusaha meningkatkan kualitas wawasan, pengetahuan guru dan pegawai sekolah dengan cara mengadakan pembinaan secara berkala baik dalam bentuk workshop, seminar, in service training, up grading dan sebagainya.

8) Mengadakan rapat sekolah

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat periodik dengan guru-guru. Pertemuan dalam bentuk rapat mengenai pembinaan sekolah, siswa dan bidang studi lainnya merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengajar. Disamping itu banyak masalah atau persoalan sekolah yang dapat diselesaikan melalui rapat. Dimana setiap guru dapat

mengemukakan pendapatnya dan buah pikirannya serta upaya-upaya lainnya. Adapun rapat tujuan pimpinan lembaga secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pertama, untuk mengintegrasikan anggota staf yang berbeda pendapat, pengalaman dan kemampuannya menjadi satu keseluruhan potensi yang menyadari tujuan bersama dan tersedia untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan itu.

Kedua, untuk mendorong atau menstimulasi setiap anggota staf dan berusaha meningkatkan efektifitas.

Ketiga, untuk bersama-sama mencari dan menemukan metode dan prosedur dalam menciptakan proses belajar yang paling sesuai bagi masing-masing disetiap situasi.

Mengacu pada tujuan di atas, maka keberhasilan rapat guru merupakan tanggungjawab bersama dari setiap anggota-anggotanya. Meskipun demikian peranan supervisor sebagai pemimpin sangat besar bahkan menentukan sampai dimana anggotanya berpartisipasi.

c. Indikator Kompetensi Paedagogik

Dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik dengan kompetensi paedagogik yang dimilikinya, guru mampu memahami bahwa kemampuan tersebut terbangun atas komponen-komponen yang dapat terukur melalui kata kerja operasional yang tersusun atas subkompetensi sebagai berikut¹²⁷:

- 1) Kemampuan dalam memahami peserta didik, Indikator yang berkaitan antara lain :
 - a) Memahami karakteristik perkembangan kepribadian peserta didik, seperti memahami tingkat tugas perkembangan kognitif peserta didik sesuai dengan usianya.
 - b) Memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik, seperti mengenali tipe-tipe kepribadian dan mengenali tahap-tahap perkembangan kepribadian peserta didik.
 - c) Mampu mengenali tingkat intake dan memahami perbedaan potensi yang dimiliki peserta didik.
- 2) Kemampuan dalam membuat perancangan pembelajaran, dengan indikator antara lain :
 - a) Mampu merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, seperti merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai

¹²⁷ Indah Zakariyah Zamania, *Upaya Untuk Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Raudhatul Athfal Al Ikhlas Sukodadi Lamongan*. Malang: UIN Malang, 2008, hal. 28.

sesuai dengan kompetensi dasar yang telah ditetapkan, memilih metodologi pembelajaran yang sesuai, menentukan langkah-langkah pembelajaran, dan menentukan cara yang dapat digunakan untuk memotivasi peserta didik.

- b) Mampu merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, seperti mampu menjabarkan materi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, serta mampu menyusun bahan pembelajaran secara runtut dan sistematis.
 - c) Mampu merencanakan menggunakan media pembelajaran dan sumber pengajaran sarana yang dapat dimanfaatkan untuk mempermudah pencapaian kompetensi,
 - d) Mampu merencanakan pengelolaan kelas, seperti ketepatan menentukan alokasi waktu belajar mengajar, serta mampu menentukan cara pengorganisasian siswa agar terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar mengajar,
 - e) Mampu merencanakan model penilaian hasil belajar, seperti menentukan jenis-jenis penilaian dan membuat instrumen penilaian hasil belajar.
- 3) Kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dengan indikator antara lain:
- a) Mampu membuka pelajaran, seperti menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai dan memotivasi siswa, dan mengaitkan materi yang akan dipelajari dengan materi prasyarat,
 - b) Mampu mengelola kegiatan belajar, seperti mampu menjelaskan materi, menggunakan metode mengajar, memberi contoh yang sesuai dengan materi, menggunakan media pembelajaran, memberi penguatan, memberi pertanyaan, dan menekankan hal-hal yang menumbuhkan kebiasaan positif pada tingkah laku siswa.
 - c) Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik, seperti mampu memberi kesempatan kepada peserta didik untuk memahami materi, mengklarifikasi petunjuk dan penjelasan apabila peserta didik salah mengerti, memberi kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, dan menggunakan bahasa lisan dan tulisan secara jelas dan benar.
 - d) Mampu mengorganisasi kelas dan menggunakan waktu dengan baik.
 - e) Mampu melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung dan melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran.
 - f) Mampu menutup pelajaran, seperti menyimpulkan kesimpulan, melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan atau tugas sebagai bagian remedi/pengayaan.

- 4) Kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar, dengan indikator antara lain:
 - a) Mampu merancang dan melaksanakan penilaian, seperti memahami prinsip-prinsip penilaian, mampu menyusun macam-macam instrumen evaluasi pembelajaran, mampu melaksanakan evaluasi.
 - b) Mampu menganalisis hasil penilaian, seperti mampu mengklasifikasikan hasil penilaian dan menyimpulkan hasil penilaian secara jelas.
 - c) Mampu memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan kualitas pembelajaran selanjutnya, seperti mampu memperbaiki soal yang tidak valid dan mampu mengidentifikasi tingkat variasi hasil belajar.
- 5) Kemampuan dalam mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator antara lain:
 - a) Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi akademik, seperti menyalurkan potensi akademik peserta didik sesuai dengan kemampuannya, mampu mengarahkan dan mengemaskan potensi akademik peserta didik.
 - b) Mampu memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi non akademik, seperti menyalurkan potensi non-akademik peserta didik sesuai dengan kemampuannya, mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi non-akademik peserta didik.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas penulis mensintesis bahwa yang dimaksud kompetensi paedagogik adalah kemampuan seorang guru berupa pemahaman terhadap strategi atau gaya dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik yang bertanggungjawab terhadap berlangsungnya proses pertumbuhan dan perkembangan potensi peserta didik, baik potensi kognitif, afektif maupun psikomotorik.

d. Kompetensi Paedagogik Dalam Perspektif Al quran Dan Hadist

Dengan menggunakan landasan dalam (Al quran, Hadist dan perkataan para Sahabat) kemampuan-kemampuan tersebut sebenarnya sudah dianjurkan dan diberi contoh oleh Rasulullah SAW, hal itu berarti bahwa kompetensi pedagogik sudah diatur dan diperhatikan dalam konsep pengajaran islam, yakni :

- a. Pemahaman Wawasan atau Landasan Kependidikan.

عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ
فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَاضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرِ وَاللَّوْلُو
وَالذَّهَبِ 128

Dari An-Nas (Semoga Allah Meridoi kepadanya) ia berkata : Rasulullah SAW telah bersabda “Mencari ilmu itu wajib hukumnya kepada seluruh muslim. Dan mendapatkan ilmu bukan pada ahlinya seperti mengalungi babi dengan permata, mutiara dan emu. (H.R.Ibnu Majah Dari Anas bin Malik).

Didalam hadist yang lain disebutkan :

حَدَّثَنَا مُسَدَّدُ بْنُ مُسْرَهَدٍ بْنُ دَاوُدَ قَالَ : سَمِعْتُ عَاصِمَ بْنَ رَجَاءِ بْنِ حَيَوَةَ
يُحَدِّثُ عَنْ دَاوُدَ بْنِ جَمِيلٍ عَنْ كَثِيرِ بْنِ قَيْسٍ قَالَ : كُنْتُ جَالِسًا مَعَ أَبِي الدَّرْدَاءِ
فِي مَسْجِدِ دِمَشْقَ فَجَاءَهُ رَجُلٌ فَقَالَ : يَا أَبَا الدَّرْدَاءِ إِنِّي جِئْتُكَ مِنْ مَدِينَةِ
الرَّسُولِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِحَدِيثِ بَلَّغْنِي أَنَّكَ تُحَدِّثُهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَا جِئْتُ لِحَاجَةٍ قَالَ فَأِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَطْلُبُ فِيهِ عِلْمًا سَلَكَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا مِنْ طُرُقِ الْجَنَّةِ
وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ أجنحتَهَا رِضًا لِطَالِبِ الْعِلْمِ وَإِنَّ الْعَالَمَ لَيَسْتَغْفِرُ لَهُ مَنْ فِي
السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْحِيَتَانِ فِي جَوْفِ الْمَاءِ وَإِنَّ فَضْلَ الْعَالَمِ عَلَى الْعَابِدِ
كَفَضْلِ الْقَمَرِ لِبَيْلَةِ الْبَدْرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ وَإِنَّ
الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا وَرَثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحِطِّ وَافِرٍ
(رواه أبو داود) 129

Musaddad bin Musarhad menyampaikan kepada kami dari Abdullah bin Dawud dari Ashim bin Raja bin Haiwah dari Dawud bin Jamil bahwa katsir bin Qais berkata aku duduk bersama Abu Ad-darda di masjid Damaskus. Tiba-tiba ada sorang laki-laki dating kepada Abu Ad-darda seraya berkata wahai Abu Ad-Darda aku dating kepadamu dari Kota Rosulullah SAW Madinah untuk menanyakan sebuah hadist yang kudengar engkau eriwatkannya dari Rosulullah SAW. Aku tidak memiliki kepentingan yang lain, Abu Ad-darda berkata sungguh aku mendengar Rosulullah SAW bersabda” siapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu niscaya Allah

¹²⁸ Abu Abdillah Muhammad bin Yazid Al-qazwini Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*
Ensiklopedia Hadist, Almahira : Jakarta 2011, Cet.1, hal. 41, No. 224.

¹²⁹ Abu Dawud Sulaiman Assajastan, *Sunan Abu Dawud Ensiklopedia Hadist*,
Almahira : Jakarta 2011, Cet.1, Juz.1, hal. 768, No .3641.

SWT memudahkan baginya jalan menuju surga. Sungguh malaikat membentangkan sayap-sayapnya sebagai bentuk keridhoan kepada penuntut ilmu. Sungguh para penghuni langit dan bumi memohonkan ampunan kepada orang yang berilmu bahkan ikan yang ada di tengah lautan. Keutamaan orang yang berilmu dibandingkan dengan orang ahli ibadah seperti keutamaan malam bulan purnama dibandingkan bintang-bintang yang lain. Para ulama adalah pewaris para nabi dan mereka tidak mewariskan dinar atau dirham tetapi mereka mewariskan ilmu, karena itulah siapa yang mengambil ilmu sungguh dia telah mengambil bagian yang banyak. (H.R Abu Daud dari Musaddad)

Oleh karena itu sebagai orang yang beriman hendaknya pendidikan merupakan prinsip semua manusia dan cikal bakal dalam mengarungi bahtera kehidupan yang tidak ada batasnya kecuali ajal telah menjemput. Dengan tanpa ada dikotomi antara ilmu-ilmu itu satu dengan yang lainnya, karena ilmu merupakan nur yang Allah SWT berikan kepada setiap hambanya untuk dijadikan pedoman hidup. Hanya saja keyakinan manusia berbeda-beda sehingga itulah yang menjadikan perbedaan antara orang beriman dan orang yang tidak beriman.

b. Pemahaman Terhadap Peserta Didik.

فَبِأَبِي وَأُمِّي مَا رَأَيْتُ مُعَلِّمًا قَبْلَهُ وَلَا بَعْدَهُ أَحْسَنَ تَعْلِيمًا مِنْهُ فَوَاللَّهِ مَا كَرِهَنِي
وَلَا ضَرَبَنِي وَلَا سَتَمَنِي قَالَ إِنَّ هَذِهِ الصَّلَاةُ لَا يَصْلُحُ فِيهَا شَيْءٌ مِنْ كَلَامِ النَّاسِ
إِنَّمَا هُوَ التَّسْبِيحُ وَالتَّكْبِيرُ وَقِرَاءَةُ الْقُرْآنِ. (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)¹³⁰

Sesungguhnya demi ayahku dan ibuku, tidak pernah aku melihat seorang pengajar pun sebelumnya (Rosullah) ataupun sesudahnya yang lebih baik mengajar darinya. Dan demi Allah, ia tak pernah membenciku, tidak pula pernah memukulku atau mencaciku. Ia berkata “Sesungguhnya shalat ini tidak layak padanya sedikitpun omongan manusia. Hanyasanya dia itu Tasbih, Takbir dan Qiratul Qur’an. (H.R.Muslim).

c. Pengembangan Kurikulum atau Silabus.

قَالَ عَلِيٌّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ : لَا تُكْرَهُوا أَوْلَادَكُمْ عَلَيَّ أَنَّا رَكُمُ فَإِنَّهُمْ مَخْلُوقِينَ
لِزَمَانٍ غَيْرِ زَمَانِكُمْ¹³¹

¹³⁰Muslim Bin Hajjaj Al-Qusairi An-Naisabur, *Shahih Al-Muslim Ensilopedia Hadist*,
Almahira : Jakarta 2012, Cet 1, Juz 3, hal.15, No.105.

¹³¹Abi Fath Muhammad Abdil Karim, *Al Milal Wa Nihal*, Daar Kutub Ilmiah : Beirut
Lebanon , Juz 2, hal.144.

Ali bin Abi Thalib berkata : Jangan kamu membenci anak-anak kalian karena mengikuti jejak kehidupanmu karena sesungguhnya mereka diciptakan untuk suatu zaman yang bukan zaman kalian.

Oleh karena itu seorang guru hendaknya memahami situasi dan kondisi serta kebutuhan peserta didiknya dalam proses pembelajaran dengan mempertimbangkan pembelajaran yang sesuai dengan tantangan zaman guna bekal dalam hidupnya kelak.

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ قَالَ : حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ قَالَ حَدَّثَنَا خَالِدٌ عَنْ عِكْرَمَةَ عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ ضَمَّنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَقَالَ اللَّهُمَّ عَلِّمَهُ الْكِتَابَ (رواه البخاري)¹³²

Menyampaikan kepada kami Abu Ma'mar berkata menyampaikan kepada kami Abdul Waris berkata menyampaikan kepada kami Khalid dari Ikrimah dari bin Abbas berkata bahwa Nabi Muhammad SAW memelukku seraya bersabda ya Allah berilah pemahaman kepadanya tentang Al quran.(H.R Bukhori dari Abu Ma'mar).

Oleh karena itu segala sesuatu itu harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhannya, karena setiap masa itu ada perbedaan dalam segala hal seperti dizaman nabi Muhammad SAW orang berkendara dengan menggunakan onta sedangkan dizaman globalisasi ini tentu berbeda menggunakan kendaraan otomotif yang semua itu dikomposisikan sesuai dengan kebutuhan dan pada masa yang berbeda. Begitupun dalam pendidikan yang menjadi petunjuk kehidupan harus disesuaikan dengan pengembangan-pengembangan diantaranya kurikulum yang relevan dengan zaman.

d. Perancangan Pembelajaran.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Hasr/59: 18)

Imam Ibnu Katsir menyebutkan bahwa perintah didalam menjalankan ketaqwaan itu mencakup segala perbuatan yang diperintah maupun dilarang yaitu dengan selalu introspeksi diri atas apa yang sudah

¹³²Abu Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhori, *Shahih Al-Bukhori*
Ensiklopedia Hadist, Almahira : Jakarta 2011, Cet.1, Juz.1, hal. 24, No. 75.

diperbuat dari kebaikan yang semata-mata kita mengharap keridhoan dari Allah SWT yang maha mengetahui segala sesuatu dengan keagungannya¹³³.

Oleh karena diantara bagian dari perbuatan baik yang mencerminkan ketaqwaan adalah mengajar hendaklah seorang guru melandaskan niat yang baik agar apa yang disampaikannya menjadi bermanfaat dan mampu menjadikan peserta didik yang berbakti, berilmu serta berakhlak. Karena segala sesuatu kalau tidak berlandaskan akan niat yang baik akan berkurang. Karena niat itulah yang membedakan antara muslim dan non muslim.

- e. Pelaksanaan Pembelajaran yang Mendidik dan Dialogis.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِّلْهُمْ بِآيَاتِي هِيَ أَحْسَنُ
إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ١٢٥

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (An-Nahl/16: 125)

Imam Ahmad Mustofa Al-Maraghi menafsirkan dalam tafsirnya bahwa berjalanlah dalam menyeru kepada sekalian manusia dengan memberikan contoh yang terbaik karena dengan itulah ajakan yang paling bagus dari pada yang lain. Adapun mereka setelah melihat dari pada kebaikan yang telah engkau contohkan mereka diberi petunjuk ataupun tidak itu sudah menjadi ketentuan Allah SWT, karena dia maha mengetahui dari pada hambanya¹³⁴.

Oleh karena itu sudah menjadi fitrah manusia untuk senang diperlakukan dengan perlakuan yang baik meskipun dirinya tidak mampu melakukan perbuatan yang baik. Karena dengan perbuatan yang baik bisa membuat hatinya terbuka serta dirinya sadar untuk melakukan perbuatan baik. Akan tetapi memberikan contoh yang baik itu tidak mudah meskipun ganjarannya sangat besar, oleh sebab itu dengan mencontohkan perbuatan baik akan membuka pintu-pintu kebaikan bagi orang lain.

- f. Pemanfaatan Teknologi pembelajaran.

¹³³Imaduddin Abi Al-Fida Ismail Ibnu Katsir, *Tafsir Al quran Ibnu Katsir*, Maktabah Shafa : Kairo 2004, Juz.8, hal. 50.

¹³⁴Ahmad Mustofa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Mustofa Albani : Mesir 1946, Juz.1, hal. 161.

الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ٤

Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. (Al-'Alaq/96 : 4)

Imam Maraghi menafsirkan bahwa Kesempurnaannya mengajarkan kepada hambanya apa yang tidak diketahuinya dengan dihilangkannya kebodohan lalu diberikan kepadanya nur yang menjadi keutamaannya ilmu dari pada keagungannya melainkan Allah SWT yang telah menurunkan segala ilmu pengetahuan, hukum-hukum, berita kejadian orang-orang terdahulu, serta kemaslahatan urusan dunia hingga akhirat. Yang semuanya kalau bukan karena keagungan Allah SWT maka tidaklah akan mencukupi¹³⁵.

Oleh karena itu ilmu Allah SWT sangatlah luas lebih luas dari langit dan bumi. Namun kemampuan manusia terbatas dalam menggapai itu semua, sehingga apa yang dituntutnya itu merupakan menjadi buah hasil dari cita-cita dan harapannya.

g. Evaluasi Hasil Belajar

وَكَانَ جِبْرِيلُ يُعَارِضُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَكَانَ أَجْوَدَ النَّاسِ
وَكَانَ أَجْوَدَ مَا يَكُونُ فِي رَمَضَانَ حِينَ يَلْقَاهُ جِبْرِيلُ وَكَانَ يَلْقَاهُ جِبْرِيلُ فِي كُلِّ
لَيْلَةٍ مِنْ رَمَضَانَ فَيُدَارِسُهُ الْقُرْآنَ وَرَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حِينَ يَلْقَاهُ
جِبْرِيلُ أَجْوَدَ بِالْخَيْرِ مِنَ الرِّيحِ الْمُرْسَلَةِ. (متفق عليه)¹³⁶

Keadaan Jibril selalu mengetes Rosulullah SAW. Sesungguhnya keadaan Rosulullah adalah orang yang paling dermawan diantara manusia apalagi ketika bulan Ramadhan ketika Malaikat Jibril bertemu dengannya. Jibril bertemu dengan Rosulullah dalam setiap malam dalam bulan Ramadhan. Maka Rosullah membaca Al quran ketika Jibril bertemu dengannya ketika Jibril bertemu dengannya. Rosulullah adalah orang yang paling dermawan dengan kebaikan seperti angin yang berhembus.(H.R.Bukhori Muslim).

Oleh karena itu evaluasi merupakan salah satu proses dalam mencapai kesuksesan dalam segala hal. Tidak mungkin pekerjaan dapat berjalan maksimal tanpa adanya evaluasi. Begitu halnya sama dengan pembelajaran walaupun sudah direncanakan dengan baik serta dilaksanakan seutuhnya,

¹³⁵Muhammad Bin Yusuf As-Sahir Bi Abi Hayyan Al-Andalusi, *Tafsir Bahrul Muhit*, Daar Alkutub Alalamiah : Beirut Libanon 1993, Cet.1, Juz.8, hal. 988.

¹³⁶Abu Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhori, *Shahih Al-Bukhori* *Ensiklopedia Hadist*,... hal. 424, No. 1902.

namun apabila tidak ada evaluasi secara berkala dapat menghambat kegiatan tersebut. Karena evaluasi merupakan acuan bagi seorang guru dalam untuk mencapai ketuntasan belajar terhadap peserta didiknya.

- h. Pengembangan Peserta Didik Untuk Mengaktualisasikan Berbagai Potensi Yang Dimilikinya.

قَالَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ : عَلِّمُوا أَوْلَادَكُمْ السَّبَّاحَةَ وَالرَّمَايَةَ وَمُرُّوهُمْ فَلْيَبْتِئُوا عَلَى ظُهُورِ الْخَيْلِ وَتَبًا. (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ)¹³⁷

Umar Bin Khaththab berkata : "Ajarilah anak-anakmu berenang, memanah dan perintahlah mereka agar mereka dapat meloncat ke punggung kuda dengan baik (H.R. Baihaqi dari Umar bin Khattab)

Oleh karena itu setiap manusia memiliki kelebihan dan kekurangan satu dengan lainnya. Salah satu dari kelebihan ialah potensi yang ada pada diri orang tersebut hendaknya dikenali, digalai, diasah, diarahkan sehingga akan lebih bermanfaat. Begitupun halnya dengan peserta didik mereka memiliki bakat serta potensi yang beranek ragam yang mesti diketahui oleh seorang guru. Disinilah peran guru sangat penting dalam mengembangkan serta mengarahkan sehingga dapat terarah dengan baik dan dapat digunakan dengan semestinya.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebagai rujukan komparatif, di bawah ini disajikan beberapa hasil penelitian penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adisetia Permata, Sri Zulaihati, Achmad Fauzi,¹³⁸ yang berjudul Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru, di SMK Negeri 26 Jakarta. Hasil Penelitian membuktikan bahwa:

Pertama, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kinerja pada guru. Jika supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah berjalan efektif maka kinerja pada guru akan semakin tinggi. Selain itu terdapat pula hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada guru.

¹³⁷ Abu Bakar Husein Ahmad Bin Ali Baihaqi, *Sunan Kubro*, Daar Kutub Ilmiah :

Beirut Libanon, 2015, Juz.2, hal. 68.

¹³⁸ Permata, Adisetia, Sri Zulaihati, and Achmad Fauzi. "Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru: Studi Di Smk Negeri 26 Jakarta." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 4.2 (2017): 65-83. Diakses pada 02 Agustus 2017 pukul 10.00 wib.

Jika motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tinggi, maka tinggi pula kinerja pada guru tersebut. Serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja pada guru, artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 49,1% mempengaruhi kinerja pada guru.

Kedua Jika supervisi kepala sekolah berlangsung efektif serta motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi, maka kinerja pada guru akan semakin baik. Begitu pun sebaliknya, semakin kurang efektifnya supervisi kepala sekolah berlangsung dan semakin rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin rendah pula kinerja pada guru tersebut.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ulva Uswatun Hasanah¹³⁹, yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru, di SD Negeri se kecamatan Cikupa. Hasil Penelitian membuktikan bahwa:

Pertama, Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru berada pada kategori yang sangat kuat. Hal ini menggambarkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi kinerja mengajar guru. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru terhadap kinerja mengajar guru berada pada kriteria sangat kuat. Hal ini menggambarkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan kelompok kerja guru sama-sama mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Kedua, Supervisi akademik kepala sekolah sudah berjalan dengan sangat baik, namun ada hal yang harus ditingkatkan yakni tahap pertemuan akhir. Hal yang perlu dilakukan dalam tahapan ini adalah mengatur pertemuan dan mereview kembali tujuan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran, menunjukkan data hasil observasi dan penelitian ini, maka kiranya perlu dilakukan tindak lanjut berupa kegiatan penelitian selanjutnya secara lebih mendalam dan komprehensif agar teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat lebih teruji lagi kebenarannya. Adapun penelitian lebih lanjut tersebut bisa berfokus pada supervisi akademik kepala sekolah, kelompok kerja guru dan kinerja mengajar guru. selain itu perlu kiranya juga untuk menganalisa variabel-variabel lain (epsilon) yang mempengaruhi mutu layanan akademik diantaranya imbalan dan sumber daya.

¹³⁹ Hasanah, Ulva Uswatun. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru." Jurnal Administrasi Pendidikan 21.2 (2017): 123-135. Diakses Pada 02 Agustus 2017 pukul 11.10 wib.

3. Penelitian yang dilakukan oleh oleh Sumarno¹⁴⁰, yang berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes"*. Hasil Penelitian membuktikan bahwa:

Pertama, kepemimpinan kepala sekolah di SD negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD negeri di Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%.

Kedua, Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sd negeri kecamatan paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang. Profesionalisme yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan lagi mengingat mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kiswanti, wahyudi dan M. Syukri¹⁴¹ yang berjudul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak"*. Hasil Penelitian membuktikan bahwa:

Pertama, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai prosentase 80,10%, dan iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak Sebesar 66,59%.

Kedua, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak sebesar 80,10%, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai

¹⁴⁰Sumarno, *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes"*, 2009, Diakses pada 31 Januari 2017 pukul 10.56 wib.

¹⁴¹Kiswanti, wahyudi dan M. Syukri, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak"*, 2009, Diakses pada 31 Januari 2017 pukul 11.06 wib.

pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak.

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh sudarwati,¹⁴² yang berjudul Hubungan antara Kompetensi paedagogik Dengan produktivitas Kerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor pada tahun 2011. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa:

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen guru dengan produktivitas guru, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 67,08 + 0,465X_1$ dan koefisien korelasi $r^2_{y,1}$ sebesar 0,314 yang berarti bahwa kontribusi skor Komitmen Kerja terhadap skor Produktivitas Guru sebesar 31,4%. Perubahan setiap satu unit variabel komitmen kerja akan menyebabkan perubahan pada produktivitas guru sebesar 0,465 unit.

Kedua, terdapat hubungan positif antara kompetensi paedagogik dengan produktivitas guru, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 107,9 + 1,561X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y,2}$ sebesar 0,667 dengan koefisien determinasi $r^2_{y,2}$ sebesar 0,637 yang berarti bahwa kontribusi skor kompetensi paedagogik terhadap skor produktivitas guru sebesar 36,7%. Perubahan setiap satu unit variabel kompetensi paedagogik akan menyebabkan perubahan pada variabel produktivitas guru sebesar 1,561 unit.

C. Asumsi, Paradigma Dan Kerangka Penelitian

1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Dari definisi di atas mengenai konsep supervisi akademik kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan yang efektif pada masalah akademik pada satuan pendidikan didalam pembelajaran.

Bagi guru yang memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya menguasai pemahaman akan pentingnya supervisi akademik, akan menilai positif terhadap pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sebaliknya bagi guru-guru yang belum mengerti sepenuhnya terhadap arti penting pelaksanaan supervisi akademik dengan arti kata mereka masih memandang paradigma supervisi dengan menggunakan pengertian terdahulu sebagai suatu kegiatan yang menekankan pada pengawasan, akan merasakan supervisi

¹⁴² Sudarwati, *Hubungan antara Komitmen Guru dan Kompetensi Paedagogik Dengan Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor pada tahun 2011*, Tesis, Perpustakaan UNPAK Bogor, 2012.

akademik sebagai beban berat bahkan bisa menjadi ketakutan tersendiri. Pada dasarnya supervisi kepala sekolah memiliki satu harapan utama agar guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Di samping itu dalam mengajar guru juga dituntut untuk mendatangkan rasa gembira bagi peserta didik dengan tidak meninggalkan bobot dari setiap kompetensi dasar yang harus diberikan kepada peserta didik. Sehingga dampaknya secara langsung dapat dirasakan oleh peserta didik dengan proses pembelajaran yang bermakna dan dapat menyerap materi yang diajarkan secara penuh (*mastery learning*).

Kepala sekolah dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisor hendaknya ada tiga komponen utama yang harus diperhatikan adalah perencanaan (*planing*), pelaksanaan (*action*), tindak lanjut. Dengan demikian berdasarkan asumsi di atas diduga ada pengaruh antara kompetensi paedagogik dan kinerja guru.

Berdasarkan asumsi tersebut diduga terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kompetensi Paedagogik Terhadap Kinerja Guru

Dari definisi di atas mengenai konsep mengenai kompetensi paedagogik dapat disimpulkan bahwa kompetensi paedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi wawasan atau landasan pendidikan, pemahaman peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kemampuan guru seperti uraian tersebut memberikan pengaruh langsung terhadap implementasi kurikulum. Keberhasilan dan ketercapaian penerapannya membutuhkan guru-guru yang memiliki kompetensi Paedagogik yang baik. Hal ini karena memberikan pengetahuan kepada peserta didik tidak sebatas *transfer of knowledge* namun lebih dari itu bahwa pengetahuan juga harus memberikan nilai yang terpatut dalam kepribadian peserta didik yang berkarakter. Dengan demikian komponen-komponen yang terdapat dalam kompetensi paedagogik wajib dimiliki oleh guru.

Dengan demikian berdasarkan asumsi di atas diduga ada pengaruh antara kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru. Dengan supervisi akademik yang baik serta didukung kompetensi paedagogik yang baik, maka kinerja guru pun akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila kompetensi paedagogik guru baik namun tidak disertai supervisi maka kinerja guru akan menurun.

Berdasarkan asumsi tersebut diduga terdapat pengaruh antara kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru.

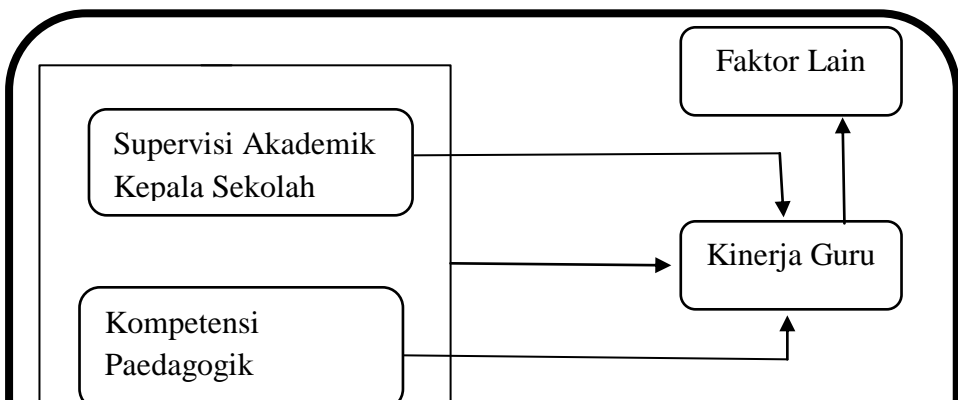
3. Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Paedagogik Secara Srimultan Terhadap Kinerja Guru

Dari definisi di atas mengenai konsep kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah serangkaian perilaku seorang guru atau yang dihasilkan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka pencapaian tugas yang telah ditentukan. Karakteristik guru yang baik adalah memiliki kesadaran akan tujuan, memiliki harapan akan keberhasilan bagi semua siswa, mentoleransi ambiguitas, menunjukkan kemauan beradaptasi dan berubah untuk memenuhi kebutuhan siswa, merasa tidak nyaman jika kurang mengetahui, mencerminkan komitmen pada pekerjaan mereka, belajar dari berbagai model, dan menikmati pekerjaan dan siswa mereka.

Didalam melaksanakan tugas hendaknya seorang guru harus mampu menilai kemampuan yang dimilikinya baik berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan, guna mencapai hasil pembelajaran yang maksimal yang diukur yaitu dengan melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Dengan demikian berdasarkan asumsi di atas diduga supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru yang baik. Begitu pula dengan kompetensi paedagogik guru diharapkan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang baik. Oleh karena itu adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru secara parsial, maka secara tidak langsung supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama diharapkan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian jika supervisi akademik kepala sekolah baik serta didukung kompetensi paedagogik yang baik, maka kinerja guru pun akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kompetensi paedagogik guru baik namun tidak disertai supervisi akademik kepala sekolah maka kinerja guru akan menurun.

Dari uraian di atas, maka kerangka teoritik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.5

Konstelasi masalah variabel-variabel penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas, terlihat dengan nyata bahwasanya kinerja guru itu sangat bergantung kepada Supervisi kepala sekolah dan dipengaruhi juga oleh kompetensi paedagogik, sehingga peran dan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor dalam kegiatan supervisi akademik yang mampu merencanakan program supervisi, melaksanakan supervisi akademik kepada guru-guru, dan merencanakan proses tindak lanjut dinilai memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Di samping itu dalam mengajar guru juga dituntut untuk mendatangkan rasa gembira bagi peserta didik dengan tidak mengabaikan kompetensi paedagogik yang merupakan aplikasi pelaksanaan dalam mengajarnya, sehingga dengan memiliki kemampuan akan wawasan atau landasan pendidikan, pemahaman peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. Keduanya yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru dapat diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama.

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoritik di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh kompetensi paedagogik guru terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru secara simultan terhadap kinerja guru.

Hipotesis statistik yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis I : $H_o : \rho_{y.l} = 0$
 $H_i : \rho_{y.l} > 0$

2. Hipotesis II :

$$H_0 : \rho_{y.2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y.2} > 0$$

3. Hipotesis III :

$$H_0 : R_{y.1.2} = 0$$

$$H_1 : R_{y.1.2} > 0$$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

$\rho_{y.1}$: Koefisien korelasi antara X1 dan Y

$\rho_{y.2}$: Koefisien korelasi antara X2 dan Y

$\rho_{y.1.2}$: Koefisien korelasi antara X1 dan X2

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian sebab populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi menurut Sugiyono¹ adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti². Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek dan subjek.³

Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyek diteliti kurang dari 100. Lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Alfabeta, 2007, hal. 57.

²M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, hal. 58.

³Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, hal. 39.

penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih⁴.

Sedangkan menurut Nawawi dalam statistik karangan Ridwan menyebutkan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap⁵.

Secara umum ada beberapa karakteristik populasi yaitu antara lain⁶:

- a. Merupakan keseluruhan dari unit analisis sesuai dengan informasi yang akan diinginkan.
- b. Dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area atau daerah tertentu yang telah ditetapkan.
- c. Merupakan batasan (*boundary*) yang mempunyai sifat tertentu yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan dari keadaan tersebut.
- d. Memberikan pedoman kepada apa atau siapa hasil penelitian itu dapat digeneralisasikan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian⁷, adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas yang berada di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah yang telah ditentukan yaitu SMA Al Ashriyyah Nurul Iman, SMA Al-Mukhlisin, SMA Riyadlul Jannah dan SMA School Of Universe sebanyak 140 jumlah guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi⁸. Pengambilan sampel dilakukan oleh karena jumlah populasi yang besar sehingga peneliti dengan keterbatasan tenaga, dana, dan waktu merasa perlu

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta hal. 112.

⁵Ridwan, *Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal.54.

⁶Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014, hal. 145-146.

⁷Etta Mamang Sangadi dan Sopiah, *Metodelogi Penelitian "Pendekatan Praktis Dalam Penelitian"* Yogyakarta: CV. Andi Offset 2010, hal 154.

⁸Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet 5, 2003, hal. 271.

menggunakan sampel dari populasi yang ada. Pengambilan sampel yang dilakukan secara representatif (mewakili) populasi, akan memberikan kesimpulan dari sampel tersebut berlaku untuk populasi.

Anas Sudijono mendefinisikan sampel adalah himpunan kecil dari populasi yang seharusnya dipilih atau ditetapkan untuk keperluan analisis⁹. Sampel juga adalah sebagian populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sehingga benar-benar mewakili populasi¹⁰.

Sedangkan menurut Sukardi “sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data”.¹¹ Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi.

Toha mendefinisikan sampel penelitian ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.¹²

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan oleh karena jumlah populasi yang besar sehingga peneliti dengan keterbatasan tenaga, dana, dan waktu merasa perlu menggunakan sampel dari populasi yang ada. Pengambilan sampel yang dilakukan secara *representatif* (mewakili) populasi, akan memberikan kesimpulan dari sampel tersebut berlaku untuk populasi. Dalam penelitian sosial dikenal hukum *probability* yaitu suatu nisbah/ rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan.¹³

Sebagaimana telah diungkapkan di atas, bahwa dalam penelitian ini sebagai populasi adalah seluruh guru Sekolah menengah Atas swasta yang berada di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor. Berdasarkan pertimbangan akan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dibutuhkan, namun tujuan penelitian harus tercapai dengan baik, maka penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

⁹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Peersada, 1990, hal. 26.

¹⁰ Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 2008, hal. 8.

¹¹ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hal. 54.

¹² Toha Anggoro, et al., *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004, hal. 42.

¹³ Fred N. Kerlinger, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Edisi ketiga, Terjemahan Landung R. Simatupang, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990, hal. 154.

Sampel adalah bagian dari populasi yang jumlahnya dihitung dengan menggunakan rumus Slovin¹⁴, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot (0,5)^2 + 1}$$

$$n = \frac{140}{140 \cdot (0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Populasi

d : Derajat kesalahan; pada penelitian ini ditetapkan 5% sehingga n = 103,703

n = 104

Jumlah sampel per orang = $\frac{\text{Total Sampel}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Populasi perorang}$

No	Nama Sekolah	Populasi	Proporsi	Jumlah Sempel
1	SMA School of Universe	12	$104/140 \times 12$	9
2	SMA Al Mukhlisin	21	$104/140 \times 21$	15
3	SMA Riyadlul Jannah	17	$104/140 \times 17$	13
4	SMA Al Ashriyyah Nurul Iman	90	$104/140 \times 90$	67
Jumlah		140		104

Tabel III.1
Jumlah Populasi Guru SMA Swasta Sub Rayon 11 Parung

¹⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010, hal. 111.

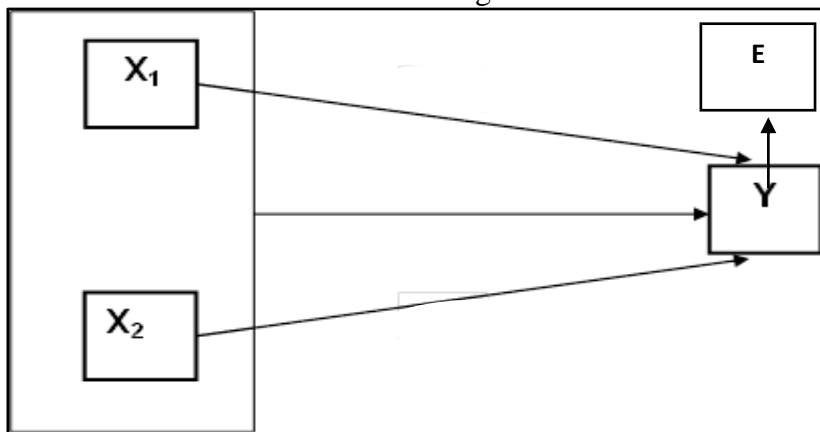
B. Sifat Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat kuantitatif dan dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data-data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penelitian regresional adalah suatu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi variabel lain.¹⁵ Sifat data yang digunakan dengan menggunakan data ordinal atau dikenal juga dengan atribut yang mengandung angka atau tingkatan. Angka yang diberikan mengandung tingkatan untuk mengurutkan objek dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi atau sebaliknya. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolut terhadap objek tetapi hanya memberikan peringkat saja. Misalnya peringkat 1, 2, 3, 4, dan 5, bila dinyatakan dengan skala maka jarak antara data yang satu dengan yang lain tidak sama. Ia menandakan adanya urutan mulai dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah.

Selain itu data juga diartikan sebagai hasil pengukuran atau observasi yang sudah dicatat guna suatu keperluan tertentu.¹⁶

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dengan teknik penelitian deskriptif korelasional. Variabel meliputi dua variabel bebas yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X_1), kompetensi paedagogik (X_2), dan kinerja guru (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut:



¹⁵Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal. 8.

¹⁶Soeratno dan Lincoln Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003, hal. 72-73.

Gambar III.1

Konstelasi masalah variabel-variabel penelitian

Keterangan:

- X₁ : Supervisi Akademik Kepala Sekolah
- X₂ : Kompetensi Paedagogik
- Y : Kinerja Guru
- E : Faktor Lain

D. Instrumen Data

Instrumen data adalah alat yang digunakan untuk merekam yang pada umumnya digunakan untuk penelitian kuantitatif¹⁷. Instrumen pengumpulan data sebagai alat bantu yang dipilih atau digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya¹⁸. Dengan demikian jelas bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam sebuah *reseach* untuk mengumpulkan berbagai macam informasi atau data yang diolah secara kuantitatif dan disusun secara sistematis.

Peneliti dalam hal ini menggunakan instrument tes dengan sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengetahui informasi yang diinginkan dari subjek penelitian. Lembar instrumen yang akan digunakan berisi pernyataan yang merujuk pada keinginan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Instrumen data tersebut berupa angket dan wawancara.

E. Jenis Data Penelitian

Seperti kita ketahui bahwa dalam penelitian kuantitatif apabila dilihat dari sumber data bisa dikelompokkan ke dalam dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Sementara data sekunder merupakan data yang didapat oleh peneliti dari sumber yang sudah ada dalam artian peneliti sebagai tangan kedua¹⁹. Dalam hal ini peneliti langsung mendapatkan data dari sumbernya yang *up to date*.

¹⁷Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hal. 58.

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta, 2000, hal. 134.

¹⁹Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, hal. 148.

F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada Sekolah Menengah Atas yang berada dalam naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* peneliti menggunakan data yang diperoleh dari guru SMA Swasta yang berada di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor terdiri dari SMA Al Ashriyyah Nurul Iman, SMA Al-Mukhlisin, SMA Riyadlul Jannah dan SMA School of Universe.

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data keempat variabel penelitian yaitu variabel terikat kinerja guru (Y), variabel bebas supervisi akademik kepala sekolah (X_1), variabel bebas kompetensi paedagogik (X_2), menggunakan instrumen penelitian berbentuk *kuesioner* (angket) dengan model *rating scale*, dan menggunakan kalimat pernyataan.

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel X_1 menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *selalu* (Sl) mendapat skor 5, *sering* (Sr) mendapat skor 4, *kadang-kadang* (Kd) mendapat skor 3, *jarang* (Jr) mendapat skor 2, dan *tidak pernah* (Tp) mendapat skor 1. Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *selalu* (Sl) mendapat skor 1, *sering* (Sr) mendapat skor 2, *kadang-kadang* (Kd) mendapat skor 3, *jarang* (Jr) mendapat skor 4 dan *tidak pernah* (Tp) mendapat skor 5.

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel X_2 dan Y menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *sangat setuju* (SS) mendapat skor 5, *setuju* (S) mendapat skor 4, *kurang setuju* (KS) mendapat skor 3, *tidak setuju* (TS) mendapat skor 2, dan *sangat tidak setuju* (STS) mendapat skor 1, sedang pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran sebaliknya.

Untuk menyempurnakan data yang diperoleh melalui angket yang bersifat kuantitatif, penelitian ini juga dilakukan melalui wawancara dan observasi untuk mendapatkan data kualitatif, yang dipergunakan untuk mengkonfirmasi data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui angket, jika seandainya ada data-data yang menimbulkan keragu-raguan kebenarannya, maka data hasil wawancara dan observasi dapat dijadikan pembanding.

1. Instrumen Pengumpul Data Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru yaitu usaha dan penampilan guru dalam mewujudkan kemampuannya baik berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah penilaian guru terhadap usaha dirinya dalam mewujudkan kemampuannya, baik berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan, untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal yang diukur menggunakan instrumen penilaian yang terkait dengan indikator: a) perencanaan pembelajaran; b) pelaksanaan pembelajaran; c) evaluasi pembelajaran.

c. Skor Teoritik Kinerja Guru

Skor teoritik kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kinerja guru. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai dengan 175.

d. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan-pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi-kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi-kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir-butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi-kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pertanyaan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi-kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel kinerja guru adalah:

No.		Aspek dan Indikator	No. Butir Soal		Jumlah		
			+	-	+	-	Jml
A.		<i>Aspek</i>					
1.		<i>Perencanaan Pembelajaran:</i>	-	1	-	1	

		Menyusun silabus pembelajaran						1
2.		Membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan	2	-	1	-		1
3.		Membuat pemetaan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD)	3	-	1	-		1
4.		Menentukan kriteria ketuntasan minimal (KKM)	4	-	1	-		1
5.		Membuat program tahunan dan semesteran	-	5	-	1		1
6.		Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	6	-	1	-		1
7.		Menyiapkan alat peraga pembelajaran	7,8	-	1	-		2
B.		<i>Aspek Pelaksanaan Pembelajaran:</i>						
8.		Membuka pelajaran	9	-	1	-		1
9.		Melaksanakan apersepsi (<i>entry behavior</i>)	10,11	-	2	-		2

10.		Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator pembelajaran pada RPP	15	-	1	-	1
11.		Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan	-	16	-	1	1
12.		Menggunakan alat peraga	17	-	1	-	1
13.		Menggunakan bahasa yang komunikatif	18	-	1	-	1
14.		Mempartisipasikan siswa dalam pembelajaran	19,20	-	2	-	2
15.		Mengelola kelas yang kondusif	21	-	1	-	1
16.		Memberi <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	22	-	1	-	1
17.		Menyimpulkan materi pembelajaran	23,24	-	2	-	2
18.		Memberikan umpan balik	-	25	-	1	1
C. 19.		<i>Aspek Evaluasi Pembelajaran:</i> Membuat soal sesuai indikator dan tujuan.	26,27,28	-	3	-	3

20.		Melaksanakan penilaian	28,30	-	2	-	2
21.		Mengoreksi hasil penilaian	31,32	-	2	-	2
22.		Mencapai target KKM	33	-	1	-	1
23.		Melakukan remedial	34	-	1	-	1
24.		Menganalisis soal	-	35	-	1	1
Jumlah butir soal					30	5	35

Tabel III.2
Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal
Instrumen Variabel Kinerja Guru

e. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X1, X2 menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Jika koefisien korelasi antar skor hasil ukur instrumen yang dikembangkan dengan skor hasil ukur instrumen baku lebih besar dari pada r tabel, maka instrumen yang dikembangkan dapat valid berdasarkan kriteria eksternal yang dipilih (hasil ukur instrumen baku).²⁰

Adapun kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru (Y), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,1$		Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.5194	0,3061		Valid
2	0.4906	0,3061		Valid
3	0.3872	0,3061		Valid
4	0.4622	0,3061		Valid
5	0.3747	0,3061		Valid
6	0.4220	0,3061		Valid
7	0.4089	0,3061		Valid
8	0.4471	0,3061		Valid
9	0.5873	0,3061		Valid
10	0.4370	0,3061		Valid
11	0.4393	0,3061		Valid
12	0.3647	0,3061		Valid
13	0.4041	0,3061		Valid
14	0.4679	0,3061		Valid
15	0.3823	0,3061		Valid
16	0.0697	0,3061		Tidak Valid
17	-0.0150	0,3061		Tidak Valid

²⁰ Djaali, Puji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, 2008, hal. 54.

18	0.3656	0,3061		Valid
19	0.4928	0,3061		Valid
20	0.4487	0,3061		Valid
21	0.4823	0,3061		Valid
22	0.0660	0,3061		Tidak Valid
23	0.3719	0,3061		Valid
24	0.3809	0,3061		Valid
25	0.3762	0,3061		Valid
26	0.4360	0,3061		Valid
27	0.5173	0,3061		Valid
28	0.4162	0,3061		Valid
29	0.4074	0,3061		Valid
30	0.5389	0,3061		Valid
31	0.4622	0,3061		Valid
32	0.5134	0,3061		Valid
33	0.3610	0,3061		Valid
34	0.1203	0,3061		Tidak Valid
35	0.3940	0,3061		Valid
Realibilitas :			0.8193	

Tabel III.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel Kinerja Guru
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 31 soal yang valid dan 4 soal tidak valid, akan tetapi butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini hanya 30 butir soal saja.

2. Instrumen Pengumpul Data Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Supervisi akademik adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan yang efektif pada masalah akademik atau pendidikan dan pembelajaran. Dimensi atas variabel supervisi akademik kepala sekolah yang meliputi: 1) Perencanaan supervisi, (2) Pelaksanaan supervisi, (3) Tindak lanjut hasil supervisi.

Adapun indikator supervisi akademik kepala sekolah adalah sebagaimana disebutkan dibawah ini : (1) Menyusun program kerja, (2)

Mengembangkan instrument supervisi, (3) Melakukan praobservasi, (4) Melaksanakan observasi (pengamatan), (4) Melaksanakan observasi, (5) Melakukan pasca observasi, (6) Penguatan kinerja, (7) Penghargaan kinerja, 8) Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

b. Definisi Operasional

supervisi kepala sekolah memiliki satu harapan utama agar guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Di samping itu dalam mengajar guru juga dituntut untuk mendatangkan rasa gembira bagi peserta didik dengan tidak meninggalkan bobot dari setiap kompetensi dasar yang harus diberikan kepada peserta didik. Sehingga dampaknya secara langsung dapat dirasakan oleh peserta didik dengan proses pembelajaran yang bermakna dan dapat menyerap materi yang diajarkan secara penuh (*mastery learning*).

c. Skor Teoritik Supervisi Akademik Kepala sekolah

Skor teoritik supervisi akademik kepala sekolah adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen supervisi akademik kepala sekolah. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel supervisi akademik kepala sekolah memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai dengan 175.

d. Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional. Adapun kisi-kisi instrumen dari variabel supervisi akademik kepala sekolah disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

No	Indikator	Nomor Soal		Jumlah	
		+	-	+	-
A.	Perencanaan Supervisi Akademik				
1.	menyusun program kerja	1,2,3,4,5	-	5	-
2.	mengembangkan instrumen supervisi	,6,7,8,9,10	-	5	-

B	Pelaksanaan Supervisi Akademik				
3.	melakukan pra observasi (pertemuan awal)	11,12,13, 14,15	-	5	-
4.	melaksanakan observasi (pengamatan pembelajaran)	16,18,19, 21,22,23	17,20	3	2
5.	melakukan pasca observasi (pertemuan balikan)		-	3	-
C.	Mengevaluasi Pembelajaran				
6.	penguatan kinerja	24,25,26	-	3	-
7.	penghargaan kinerja	29,30,31	27,28	3	2
8.	pengembangan keprofesionalan berkelanjutan	32,34,35	33	3	1
Jumlah butir soal angket				30	5

Tabel III.4
Kisi-kisi instrument variabel
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁)

e. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X₁, X₂ menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut,

terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (try out) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (try out) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Jika koefisien korelasi antar skor hasil ukur instrumen yang dikembangkan dengan skor hasil ukur instrumen baku lebih besar dari pada r table, maka instrumen yang dikembangkan dapat valid berdasarkan kriteria eksternal yang dipilih (hasil ukur instrumen baku).

Adapun kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,1$	Kesimpulam r koef. kor > r tabel
1	0.6038	0,3061	Valid
2	0.4309	0,3061	Valid
3	0.6141	0,3061	Valid
4	0.7501	0,3061	Valid
5	0.8298	0,3061	Valid
6	0.6038	0,3061	Valid
7	0.1727	0,3061	Tidak Valid
8	0.6788	0,3061	Valid
9	0.8071	0,3061	Valid
10	0.6788	0,3061	Valid
11	0.6991	0,3061	Valid
12	0.7034	0,3061	Valid
13	0.7011	0,3061	Valid
14	0.6895	0,3061	Valid
15	0.4758	0,3061	Valid
16	0.8298	0,3061	Valid
17	0.6838	0,3061	Valid

18	0.6038	0,3061	Valid
19	0.8298	0,3061	Valid
20	0.6755	0,3061	Valid
21	0.2286	0,3061	Tidak Valid
22	0.1219	0,3061	Tidak Valid
23	0.4557	0,3061	Valid
24	0.8298	0,3061	Valid
25	0.5552	0,3061	Valid
26	0.2025	0,3061	Tidak Valid
27	0.6038	0,3061	Valid
28	0.6038	0,3061	Valid
29	0.4323	0,3061	Valid
30	0.6991	0,3061	Valid
31	0.3782	0,3061	Valid
32	0.4018	0,3061	Valid
33	0.7381	0,3061	Valid
34	0.4683	0,3061	Valid
35	0.5199	0,3061	Valid
Realibilitas :		0.9360	

Tabel III.5
Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal
Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala
Sekolah
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 31 soal yang valid dan 4 soal tidak valid, akan tetapi butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini hanya 30 butir soal saja.

3. Instrumen Pengumpul Data Variabel Kompetensi Paedagogik

a. Definisi Konseptual

Kompetensi Paedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi wawasan atau landasan pendidikan, pemahaman peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.

Adapun dimensi yang meliputi variabel kompetensi paedagogik guru adalah:

- (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- (2) pemahaman terhadap peserta didik
- (3) pengembangan kurikulum dan pembelajaran

Sedangkan indikator kompetensi paedagogik guru adalah sebagai berikut :

- (1) memahami wawasan pendidikan
- (2) memahami landasan kependidikan
- (3) mengenal karakteristik peserta didik
- (4) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik
- (5) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
- (6) menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran
- (7) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik
- (8) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi
- (9) menyelenggarakan proses penilaian dan evaluasi dan hasil belajar
- (10) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

b. Definisi Operasional

Kompetensi paedagogik adalah kemampuan seorang guru berupa pemahaman terhadap strategi atau gaya dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik agar peserta didik memahami pembelajaran dan dapat mengaktualisasikan segala potensi yang dimilikinya.

c. Skor Teoritik Kompetensi Paedagogik

Skor teoritik kompetensi paedagogik adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kompetensi paedagogik. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 35 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kompetensi paedagogik memiliki rentang skor teoritik antara 35 sampai dengan 175.

d. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Paedagogik

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konsptual dan definisi operasional. Adapun kisi-kisi instrumen dari variabel kompetensi paedagogik guru disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

No	Indikator	Nomor Soal		Jumlah	
		+	-	+	-

A.	Pemahaman wawasan landasan kependidikan				
1.	memahami wawasan pendidikan	1,2,3	4	3	1
2.	memahami landasan kependidikan	5,6,7,8	-	4	-
B	Pemahaman terhadap peserta didik				
3.	mengenal karakteristik peserta didik	9,10,11,	-	3	-
4.	memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	12,13,14,	-	3	-
5.	berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	15,16,18,19	17	4	1
C.	Pengembangan kurikulum dan pembelajaran				
6.	menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran	20,21,22	-	3	-
7.	menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik	23,25,26	24	3	1
8.	memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	27,28,29	25,26	3	2
9.	menyelenggarakan proses penilaian dan evaluasi dan hasil belajar	30,31,32	29	3	1
10.	memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	33,34,35	-	1	-
Jumlah butir soal angket				30	5

Tabel III.6
Kisi-kisi instrumen
Variabel Kompetensi Paedagogik (X₂)

e. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen

penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Y, X₁, X₂ menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 35 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel kinerja guru (Y), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus **CORREL**(array1, array2). Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus $= (40/39) * (1 - (A40/AP38))$ (Hasil perhitungan terlampir).

Jika koefisien korelasi antar skor hasil ukur instrumen yang dikembangkan dengan skor hasil ukur instrumen baku lebih besar dari pada r table, maka instrumen yang dikembangkan dapat valid berdasarkan kriteria eksternal yang dipilih (hasil ukur instrumen baku).

Adapun kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kompetensi Paedagogik (X₂), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,1$	Kesimpulam r koef. kor > r tabel
1	0.5906	0,3061	Valid
2	0.4215	0,3061	Valid
3	0.4563	0,3061	Valid
4	0.5131	0,3061	Valid

5	0.5018	0,3061	Valid
6	0.5102	0,3061	Valid
7	0.5906	0,3061	Valid
8	0.6015	0,3061	Valid
9	0.1724	0,3061	Tidak Valid
10	0.4765	0,3061	Valid
11	0.4987	0,3061	Valid
12	0.4060	0,3061	Valid
13	0.4793	0,3061	Valid
14	0.4224	0,3061	Valid
15	0.3834	0,3061	Valid
16	0.4923	0,3061	Valid
17	0.3335	0,3061	Tidak Valid
18	0.4988	0,3061	Valid
19	0.4906	0,3061	Valid
20	0.4987	0,3061	Valid
21	0.4374	0,3061	Valid
22	0.3626	0,3061	Valid
23	0.3491	0,3061	Tidak Valid
24	0.5142	0,3061	Valid
25	0.2789	0,3061	Tidak Valid
26	0.3629	0,3061	Valid
27	0.3658	0,3061	Valid
28	0.4198	0,3061	Valid
29	0.3755	0,3061	Valid
30	0.3813	0,3061	Valid
31	0.2979	0,3061	Tidak Valid
32	0.4581	0,3061	Valid
33	0.5906	0,3061	Valid
34	0.4257	0,3061	Valid
35	0.4581	0,3061	Valid
Realibilitas :		0.8563	

Tabel III.7
Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal
Instrumen Variabel Kompetensi Paedagogik X₂
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

Berdasarkan dari hasil uji coba validitas dan reabilitas yang dilakukan ternyata dari 35 butir soal yang diuji hanya 30 soal yang valid

dan 5 soal tidak valid, akan tetapi butir soal yang akan digunakan dalam penelitian ini hanya 30 butir soal saja.

H. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik statistika deskriptif dan inferensial. Teknik analisis data secara deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi: mean, median dan modus. Ukuran penyebaran meliputi: varian dan simpangan baku.

1. Analisis Data Deskriptif

Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik Deskriptif*, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²¹ sebagai berikut:

- a. Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b. Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1, X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi paedagogik, dan kinerja guru)
- c. Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *descriptive statistic* > *frequencies* > masukan variabel “produktivitas mengajar”(Y) pada kotak *variable (s)* > *statistics*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* > *kontinue* > *OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- d. Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:
$$P = R/k$$

²¹Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, hal. 41-50.

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

$R = \text{range}$ yakni nilai tertinggi (maximum) – nilai terendah (minimum)

- e. Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval
 - f. Klik: *Transform* › *Recode Different Variables* › masukan nama variabel (Y) dikotak *input variable ~ output variable* › *Name* (tulis simbol variabel contoh YKRIT › *Old and New Value* › *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) › *Value* (tulis: 1, 2, 3...) › *Continue* › *OK*.
 - g. Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze* › *Deskriptive Statistics* › *Frequencies* › masukan nama variabel contoh produktivitas mengajar (Y) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histograms* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*
2. Uji Persaratan Analisis

Uji persyarata analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²² berikut ini.

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²³ sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- 2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi paedagogik, dan kinerja guru)
- 2) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devenden* › variabel X₁ pada kotak *indeviden* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK*. › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- 3) Tahap selanjutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau > 0,05 (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *H₀ diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat

²²Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 139-233.

²³Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 221-233.

diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_1* adalah berdistribusi normal.

- 4) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui normalitas galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X_2* dst....

b. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Statistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²⁴ sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- 2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 , X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi paedagogik, dan kinerja guru)
- 5) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *compare means* > *means* > masukan variabel Y pada kotak *devidenden* > variabel X pada kotak *indevenden* > *options* > ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* > *kontinue* > *OK*. > lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig > 0,05 (5%), berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak* Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah linear*.
- 6) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui *kelinearan* model persamaan regresi variabel berikutnya.

c. Uji homogenitas Varians

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemuka-kan C. Trihendradi²⁵ sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- 2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 , X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi paedagogik, dan kinerja guru)

²⁴Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 151-173.

²⁵Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 183-214.

- 3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel X_1 pada kotak *independent* › *plots* › masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X › *continue* › *OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

3. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *SPSS Statistic* baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi²⁶ berikut ini.

- a. Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
- b. Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X_1 , X_2 , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi paedagogik, dan kinerja guru)
- c. Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *correlate* › *bivariate* › masukan variabel yang akan dikorelasikan › *Pearson* › *one-tailed* › *OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*
- d. Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- e. Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel X_1 pada kotak *independent* › *OK*. › lihat pada *output Coefficients^a* › *nilai constanta dan nilai variabel*.

I. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas swasta yang berada pada sub rayon 11 Parung Kabupaten Bogor. Karena keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian akan dilaksanakan pada empat sekolah dari sepuluh sekolah yang berada di sub rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, yaitu:

²⁶ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal.129-139.

1. SMA Al Ashriyyah Nurul Iman
2. SMA Al Mukhlisin
3. SMA Riyadlul Jannah
4. SMA School of Universe

J. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini direncanakan berlangsung selama lima bulan dimulai semenjak pembuatan proposal hingga terjun ke lapangan dan penulisan secara utuh, yaitu bulan Desember sampai dengan April 2018. Kurun waktu tersebut mencakup tiga tahapan kegiatan : 1) persiapan, 2) Penelitian lapangan, 3) laporan.

No	Waktu	Agenda	Ket
1	Desember	Izin penelitian ke sekolah tempat penelitian	Terlaksana
2	Januari	Uji coba angket penelitian	Terlaksana
3	Februari	Penelitian ke sekolah tempat penelitian	Terlaksana
4	Maret	Input data hasil penelitian	Terlaksana
5	April	Laporan dan hasil penelitian	Terlaksana

Tabel III.8
Jadwal Penelitian

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

Pada Bab IV ini disajikan secara rinci enam bagian hasil penelitian, yakni: (1) hasil analisis butir instrumen, (2) deskripsi data hasil penelitian, (3) pengujian persyaratan analisis, (4) pengujian hipotesis penelitian, (5) pembahasan hasil penelitian dan (6) keterbatasan penelitian.

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada sekolah menengah atas sub rayon 11 parung yang telah ditentukan terdiri dari SMA Al Ashriyyah Nurul Iman, , SMA AlMukhlisin, SMA Riyadlul Jannah dan SMA School of Universe dengan jumlah sampel sebanyak 104 guru.

1. SMA Al Ashriyyah Nurul Iman

a. Sejarah dan Profil Sekolah

Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebuah lembaga pendidikan yang berada di Pondok Pesanten Al

Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor. Adapun sejarah berdirinya SMA Al Ashriyyah Nurul Iman adalah setelah berdirinya Pondok Pesantren Ashriyyah Nurul Iman.

Berdirinya Pondok Pesantren Ashriyyah Nurul Iman bertepatan dengan waktu krisis moneter 1998 yang menyebabkan krisis multidimensional. Desa Waru Jaya adalah desa yang dipilih oleh Habib Saggaf bin Mahdi bin Syekh Abu Bakar bin Salim yang merupakan pendiri Pondok Pesantren Al Ashriyyah Nurul Iman, sebagai tempat berdirinya pesantren ini. Diawali dengan peletakan batu pertama di atas lahan seluas 170 hektar dengan disaksikan pejabat pemerintah dari Kabupaten Bogor dan pejabat tinggi negara, beliau mendapat rekomendasi dari Kepala Desa Waru Jaya dan Camat Kecamatan Parung Kabupaten Bogor tertanggal 10 Maret 1999. Pondok pesantren ini telah didaftarkan pada kantor Departemen Agama Kabupaten Bogor sejak tanggal 12 Maret 1999 dengan nomor MI-10/1/PP/007/825/1999, maka dicatatlah akte pendirian pondok pesantren ini.

Seiring dengan santri yang terus bertambah dari hari ke hari, maka agar sesuai dengan niat dan cita-cita guru besar Habib Saggaf bin Mahdi bin Syekh Abu Bakar bin Salim maka didirikanlah berbagai lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Pendidikan formal tersebut antara lain:

1. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
2. Sekolah Dasar Al Ashriyyah Nurul Iman.
3. Sekolah Menengah Pertama Al Ashriyyah Nurul Iman.
4. Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman.
5. Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Iman.

Dari uraian di atas telah jelas bahwa SMA Al Ashriyyah Nurul Iman merupakan satuan pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School.

b. Identitas Sekolah

Sekolah ini bernama SMA Al Ashriyyah Nurul Iman dengan NSS: 30 2 02 02 10151 dan beralamatkan di Jl. Nurul Iman Rt. 01/01 Ds. Waru Jaya, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos/Tlp: 16330/082210699444. Saat ini SMA Al Ashriyyah Nurul Iman dikepalai oleh Bapak Ahmad Romadhon, M.Pd di bawah kepemimpinan Pimpinan Yayasan, yakni Umi Waheeda binti Abdurrahman, S.Psi. Msi.

c. Visi Misi Sekolah

1. Visi Sekolah

“Mendidik Siswa Generasi yang Cerdas Unggul Berwawasan Al Qur’an dan Berjiwa Mandiri”

2. Misi Sekolah

- a) Membekali siswa dengan pengetahuan agama Islam.
- b) Membekali siswa dengan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c) Membekali siswa dengan kecakapan hidup sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan era globalisasi.

2. SMA Al Mukhlisin

a. Sejarah dan Profil Sekolah

SMA Al Mukhlisin adalah sebuah lembaga pendidikan yang beralamatkan di Jl. H. Usa PO BOX 23/PRU, Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor, Kode Pos 16330 – Telp: 0251 8541886. SMA Al Mukhlisin resmi berdiri pada 13 Juni 1998 dengan Nomor SK Pendirian: 302/102/Kep/E/88 dan NDS/NPSN/NSS: 3002050024/20231301/302020232129. Pada tahun 2013, SMA Al Mukhlisin mendapat nilai akreditasi A dengan Nomor Akreditasi: 02.00/349/BAP-SM/XII/2013. Saat ini SMA Al Mukhlisin dikepalai oleh Bapak Dadang Suhendar, S.Ag di bawah kepemimpinan Ketua Yayasan, yakni Bapak Ikhwanul Abidin, SH.

b. Visi dan Misi

1) Visi Sekolah

SMA Islam Al Mukhlisin yang berwawasan jauh ke depan, hendaknya berorientasi pada mutu. Mutu inilah yang dapat memberikan kepuasan kepada penggunanya. Untuk mencapai kualitas mutu itu, diperlukan arah tujuan yang jelas berupa visi dan misi, sebelum menentukan strategi. Misi akan mengalami tinggal landas dalam waktu tertentu, dan digantikan dengan misi berikutnya yang beracuan pada visi yang sama. Dengan demikian, strateginya pun akan disesuaikan dengan misi yang terus berkembang. Dengan demikian manajemen proses terus berjalan sesuai dengan program yang dibuat SMA Islam Al-Mukhlisin memiliki arah tujuan sebagai berikut: Visi “Menuju generasi berprestasi, unggul di bidang olah raga dan seni berbasis IT, serta berakhlak mulia”.

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

2) Misi Sekolah

Untuk mewujudkannya, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi berikut: Misi

“Meningkatkan prestasi siswa di bidang akademik dan non akademik”.

1. Meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Meningkatkan pelayanan pendidikan secara efektif dan efisien.
3. Meningkatkan layanan informasi dan komunikasi berbasis IT.
4. Membina akhlak mulia peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan.

3. SMA Riyadlul Jannah

a. Sejarah dan Profil Sekolah

SMA Riyadlul Jannah didirikan di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Riyadlul Jannah pada tahun 1995 dengan jumlah siswa pada saat itu adalah 3 orang siswa dengan 5 orang guru. Pada awalnya SMA ini didirikan dengan tujuan menjaring masyarakat sekitar agar dapat melanjutkan ke pendidikan menengah setelah pendidikan dasar atau SMP. Selain itu juga bertujuan sebagai sekolah lanjutan bagi siswa SMP Riyadlul Jannah setelah lulus dari kelas 3 SMP. SMA Riyadlul Jannah mengalami perkembangan yang sangat pesat walaupun pada saat ini hampir bersaing dengan SMK, sama seperti sekolah lain pada umumnya. SMA Riyadlul Jannah sampai saat ini mengacu pada Kurikulum Dinas Pendidikan dan Kurikulum Pesantren. Dengan penggabungan dua kurikulum ini, diharapkan lulusan SMA Riyadlul Jannah mampu mengamalkan ilmu umum maupun ilmu agama.

SMA Riyadlul Jannah beralamatkan di Jl. Mad Nur Kp. Binong, Desa Babakan, Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini resmi beroperasi pada tanggal 30 Juni 1997 dengan No:596/102.1/KEP/OT/1997 dan NIS/NSS/NPSN: 302020233130/202000671. SMA Riyadlul Jannah memiliki bangunan seluas 1.500 m² yang berdiri di atas tanah seluas 9.800 m². Adapun status bangunan dan tanah tersebut adalah hak milik yayasan.

Pada tahun 2016, sekolah ini Terakreditasi : A. Dan saat ini SMA Riyadlul Jannah dikepalai oleh Bapak Agus Sunarti, M.Ag di bawah kepemimpinan Ketua Yayasan, yakni Bapak H. Syamsuddin.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujudnya sumber daya manusia yang berprestasi, kreatif, inovatif dalam IPTEK berdasarkan IMTAQ

Indikator :

- a) Kelulusan pada Satuan Pendidikan.
- b) Berprestasi dalam peningkatan Ujian Nasional.
- c) Kreatif dalam kegiatan pengembangan diri (ekstrakurikuler).
- d) Inovatif dalam pembelajaran di dalam dan di luar kelas.
- e) Berprestasi dalam kegiatan keagamaan.

2) Misi

- a) Meningkatkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.
- b) Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan tenaga kependidikan.
- c) Menumbuhkan semangat berprestasi warga sekolah dalam berkarya.
- d) Mendorong semangat siswa untuk mengenali potensi yang ada pada dirinya untuk berprestasi.
- e) Meningkatkan variasi dalam penerapan model-model pembelajaran.
- f) Menumbuhkan semangat K-7 (keamanan, ketertiban, kedisiplinan, kekeluargaan, kerindangan, dan kesehatan).
- g) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai keagamaan.

4. SMA School of Universe

a. Sejarah dan Profil Sekolah

SMA School of Universe merupakan sebuah institusi pendidikan tingkat menengah atas yang berada di bawah naungan Yayasan Alam Semesta. Dengan NSS/NPSN: 302020210054/69787173, sekolah yang beralamatkan di Jl. Raya Parung – Bogor KM 43 No. 314, Kelurahan Pemagarsari – Lebak Wangi, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor ini resmi berdiri pada tahun 2004 dan mulai beroperasi dua tahun sesudahnya, yakni pada 28 Desember 2006 dengan No. Izin Operasional: 421.3/485/-/disdik/2006.

SMA School of Universe berstatus swasta dan memiliki bangunan seluas 3.000 m² yang berdiri di atas tanah seluas 9.330 m². Adapun status bangunan dan tanah tersebut adalah hak milik yayasan. Sedangkan untuk sumber pendanaan sekolah berasal dari iuran siswa, subsidi yayasan, dan donator.

b. Visi dan Misi

- 1) Visi
Mendampingi setiap anak manusia untuk menjadi pemimpin di muka bumi dan memberi rahmat bagi sekalian alam.
- 2) Misi
 - a) Menjadikan SOU sebagai sekolah yang mampu menumbuhkan generasi yang cinta belajar, kritis, dan berani berinovasi.
 - b) Mengembalikan dan mengoptimalkan alam sekitarnya sebagai media belajar.
 - c) Senantiasa memberikan pelayanan prima terhadap murid dan orang tua.
 - d) Efektif dalam hal manajemen (sekolah dan kelas) serta efisien dalam hal biaya.
 - e) Selalu meningkatkan akhlaqul karimah dan suri tauladan di semua pihak.
 1. Rapi, bersih, dan cinta lingkungan.
 2. Kejujuran.
 3. Tidak dzalim kepada semua.
 - f) Optimalisasi SBU (Strategic Business Unit) sekolah sesuai tupoksinya.

B. Analisis Butir Data Hasil Penelitian

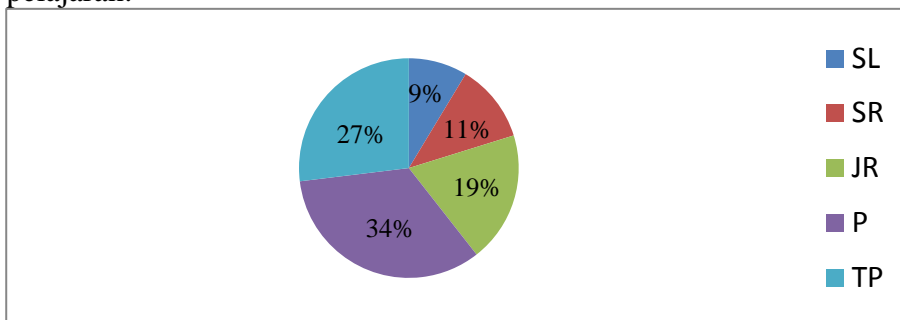
Analisis butir soal adalah pengujian terhadap mutu soal agar diperoleh informasi tentang karakteristik soal tersebut. Ada dua bentuk analisis butir soal yaitu analisis butir soal secara kuantitatif dan kualitatif.¹⁷⁹

Dalam penelitian ini analisis butir soal dilakukan menggunakan pendekatan klasik, aspek-aspek yang diperhatikan adalah setiap butir soal ditelaah dari segi tingkat kemudahan butir, daya pembeda butir dan penyebaran pilihan jawaban (untuk soal bentuk obyektif) atau frekuensi jawaban pada setiap pilihan jawaban.

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka perlu dilakukan analisis butir instrumen penelitian dengan tujuan untuk mengetahui persentasi dari tiap-tiap butir instrumen penelitian, berikut adalah hasil persentasi analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

¹⁷⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, h.17

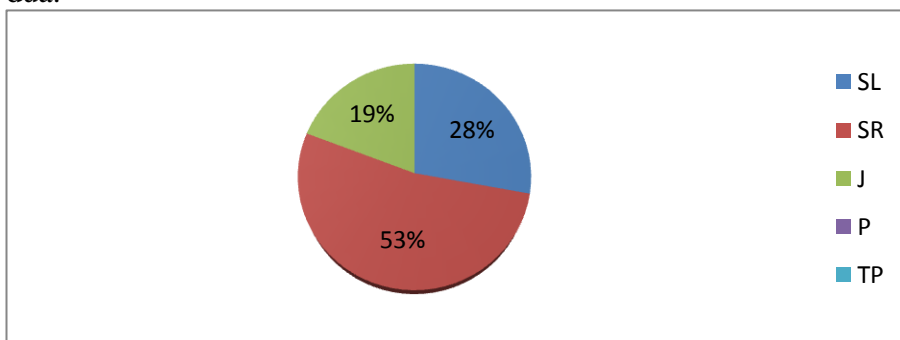
1. Kinerja Guru : Saya menyusun program tahunan di akhir tahun pelajaran.



Gambar IV.1
Analisis Butir Kinerja Guru No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru jarang menyusun program tahunan di akhir tahun pelajaran. Artinya guru lebih sering menyusun program tahunan di awal tahun.

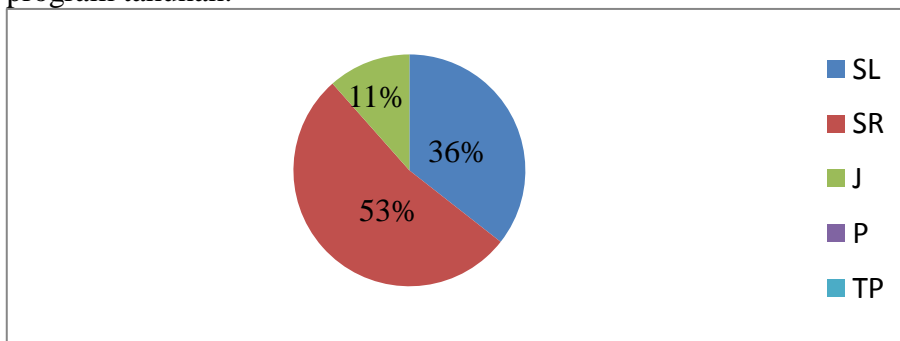
2. Kinerja Guru : Saya menyusun program semester di semester satu dan dua.



Gambar IV.2
Analisis Butir Kinerja Guru No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru sering menyusun program semester di semester satu dan dua. Artinya guru jarang menyusun program semester pada salah satu semester saja.

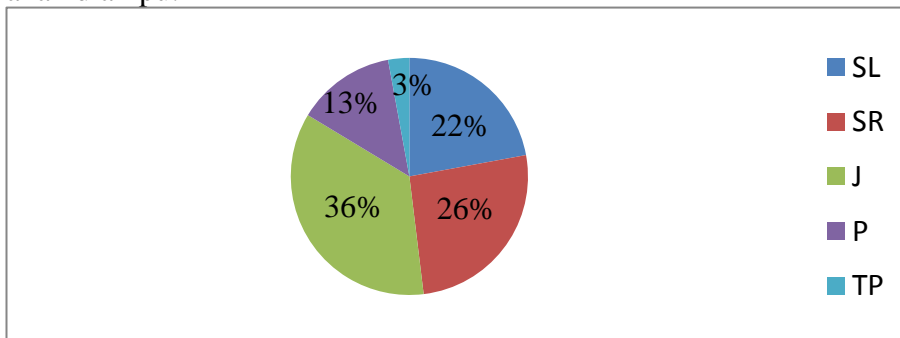
3. Kinerja Guru : Saya membuat Program semester yang mengacu program tahunan.



Gambar IV.3
Analisis Butir Kinerja Guru No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru sering membuat Program semester yang mengacu program tahunan. Artinya guru jarang membuat Program semester yang tidak mengacu program tahunan.

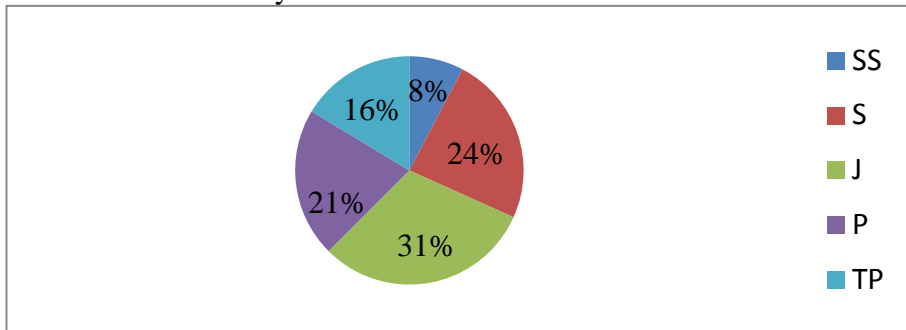
4. Kinerja Guru: Saya membuat hirarki tingkat kesulitan materi yang akan diampu.



Gambar IV.4
Analisis Butir Kinerja Guru No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36%) guru sering membuat hirarki tingkat kesulitan materi yang akan diampu. Artinya guru sering membuat hirarki tingkat kesulitan materi yang akan diampu.

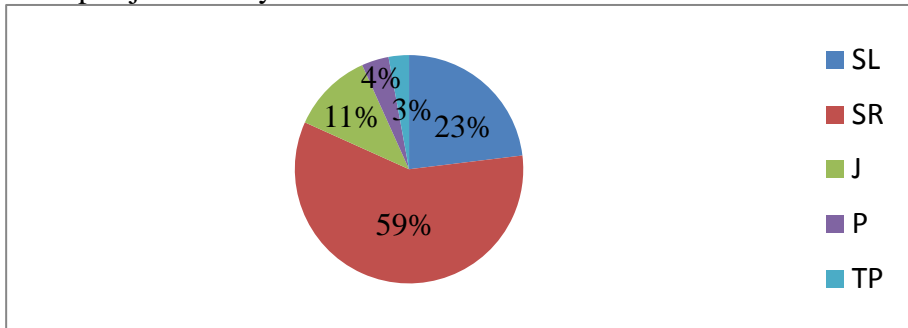
5. Kinerja Guru: Saya menyusun silabus tanpa membandingkan silabus sebelumnya.



Gambar IV.5
Analisis Butir Kinerja Guru No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (31%) guru jarang menyusun silabus tanpa membandingkan silabus sebelumnya. Artinya guru sering menyusun silabus dengan membandingkan silabus sebelumnya.

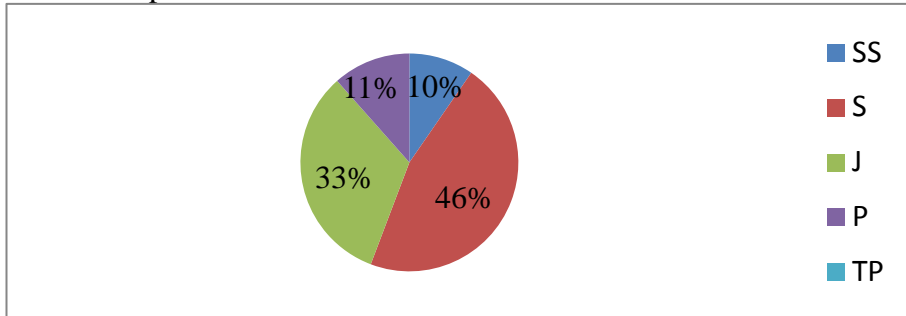
6. Kinerja Guru: Saya bersama- sama dengan guru yang linier dalam mata pelajaran menyusun dan menentukan KKM.



Gambar IV.6
Analisis Butir Kinerja Guru No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59%) guru sering bersama-sama dengan guru yang linier dalam mata pelajaran menyusun dan menentukan KKM. Artinya guru bersama- sama dengan guru yang linier dalam mata pelajaran jarang untuk tidak menyusun dan menentukan KKM.

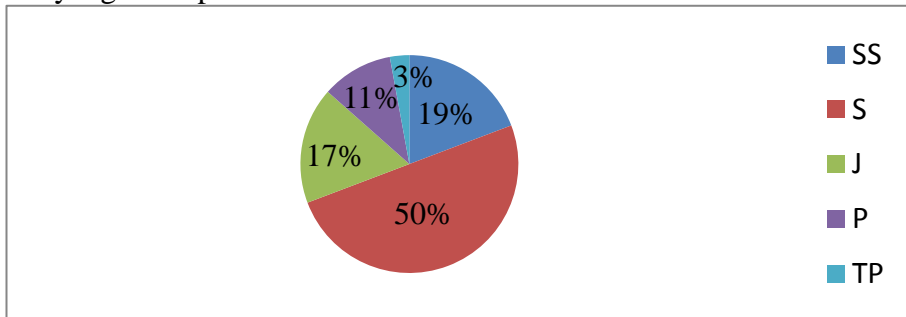
7. Kinerja Guru: Saya menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata- rata siswa.



Gambar IV.7
Analisis Butir Kinerja Guru No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata- rata siswa. Artinya guru jarang untuk tidak menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata- rata siswa.

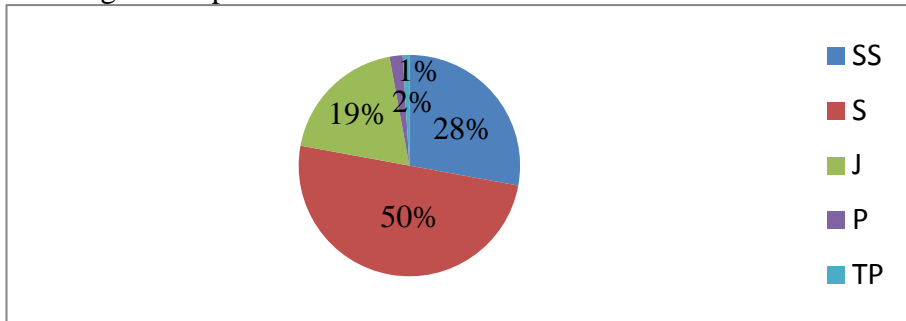
8. Kinerja Guru: KI dan KD saya rumuskan sesuai dengan silabus yang diterapkan.



Gambar IV.8
Analisis Butir Kinerja Guru No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru sering merumuskan KI dan KD sesuai dengan silabus yang diterapkan. Artinya guru sering merumuskan KI dan KD sesuai dengan silabus yang diterapkan.

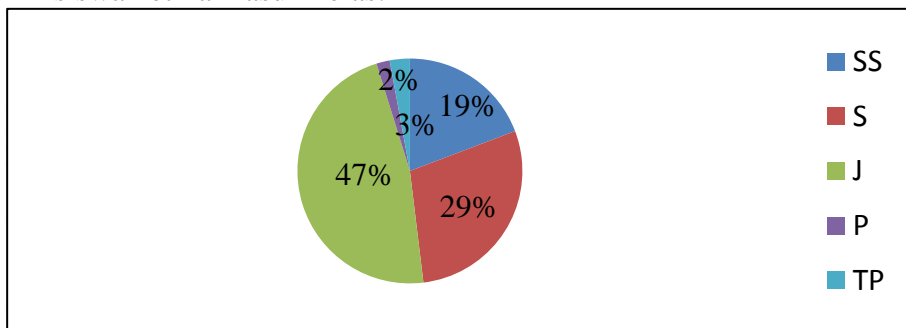
9. Kinerja Guru: Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar.



Gambar IV.9
Analisis Butir Kinerja Guru No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru sering merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar. Artinya guru jarang untuk tidak merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar.

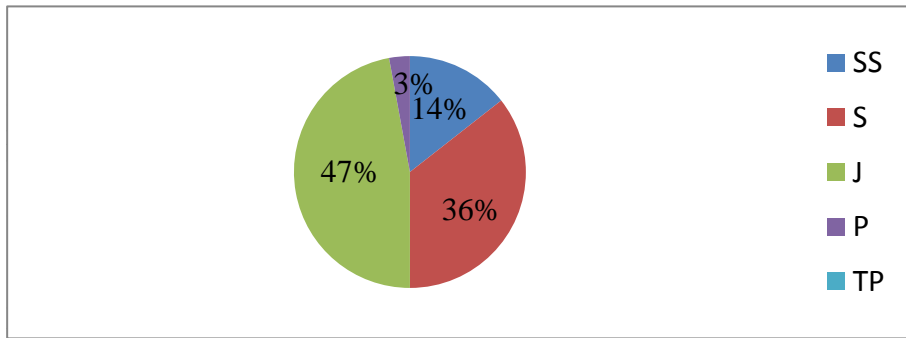
10. Kinerja Guru: Saya mengucapkan salam dan menanyakan khabar siswa ketika masuk kelas.



V.10
Analisis Butir Kinerja Guru No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru sering mengucapkan salam dan menanyakan khabar siswa ketika masuk kelas. Artinya guru jarang untuk tidak mengucapkan salam dan menanyakan khabar siswa ketika masuk kelas.

11. Kinerja Guru: Sebelum memulai pelajaran saya berdoa, mengabsen dan mengatur kerapihan siswa.



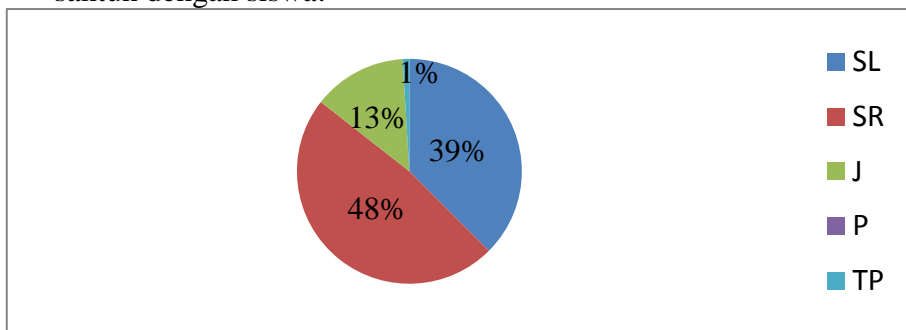
V

.11

Analisis Butir Kinerja Guru No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru sering sebelum memulai pelajaran berdoa, mengabsen dan mengatur kerapihan siswa. Artinya guru sebelum memulai pelajaran jarang untuk tidak berdoa, mengabsen dan mengatur kerapihan siswa.

12. Kinerja Guru: Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.

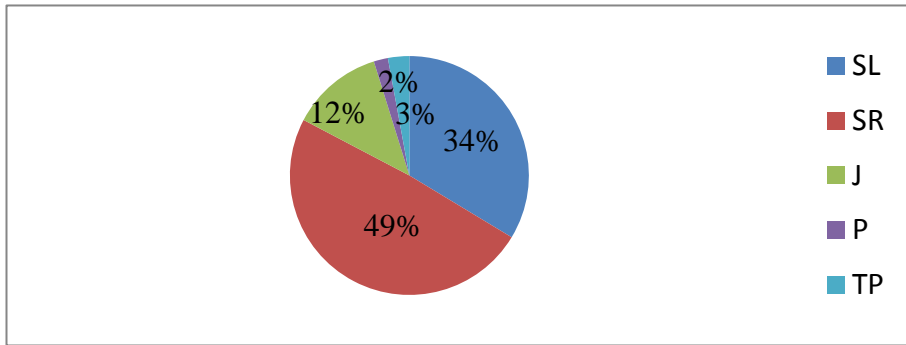


V.12

Analisis Butir Kinerja Guru No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru sering berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa. Artinya guru jarang untuk tidak berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.

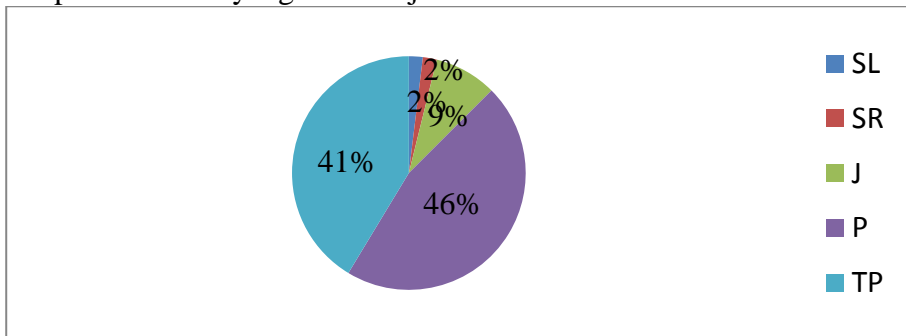
13. Kinerja Guru: Saya melakukan apersepsi sebelum memulai pelajaran.



Gambar IV.13
Analisis Butir Kinerja Guru No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru sering melakukan apersepsi sebelum memulai pelajaran. Artinya guru jarang untuk tidak melakukan apersepsi sebelum memulai pelajaran.

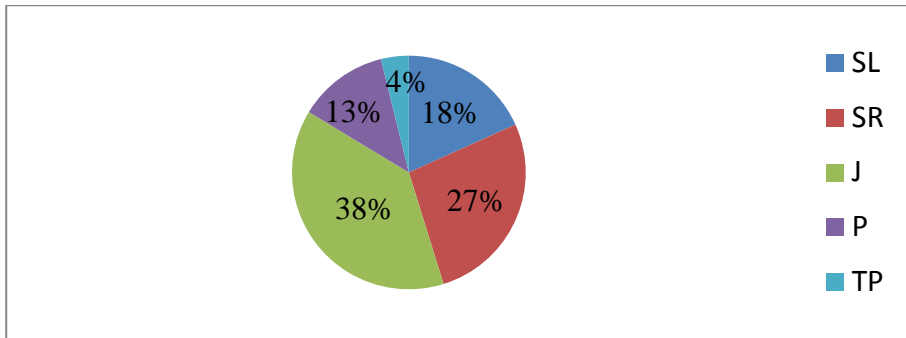
14. Kinerja Guru: Saya disetiap memulai pelajaran langsung kepada pokok materi yang akan diajarkan.



Gambar IV.14
Analisis Butir Kinerja Guru No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru jarang disetiap memulai pelajaran langsung kepada pokok materi yang akan diajarkan. Artinya guru disetiap memulai pelajaran sering untuk tidak langsung kepada pokok materi yang akan diajarkan.

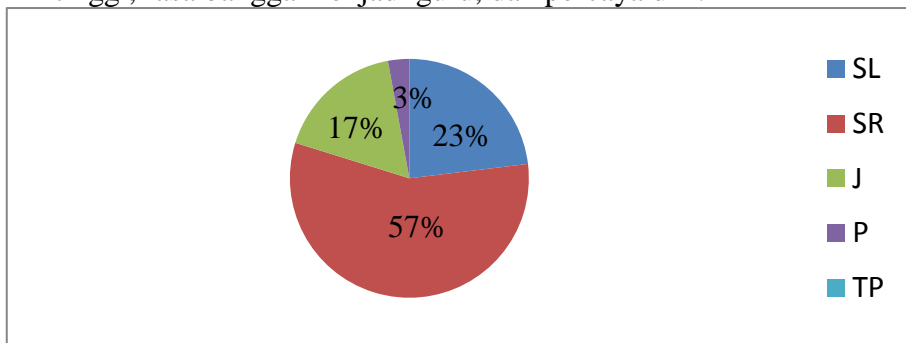
15. Kinerja Guru: Saya menjawab pernyataan yang diberikan siswa.



Gambar IV.15
Analisis Butir Kinerja Guru No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru sering menjawab pernyataan yang diberikan siswa. Artinya guru jarang untuk tidak menjawab pernyataan yang diberikan siswa.

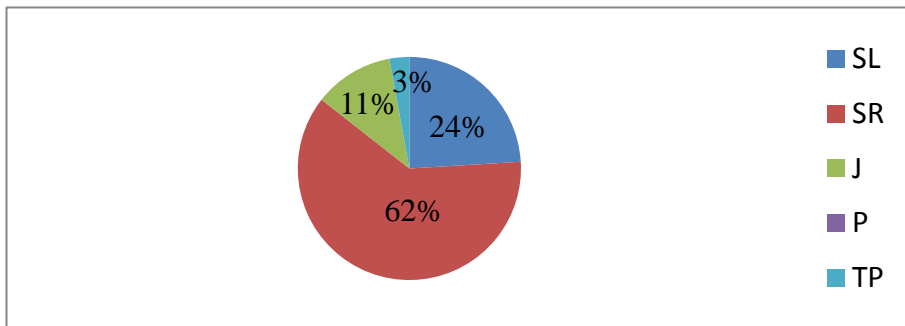
16. Kinerja Guru: Saya menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan percaya diri.



.16
Analisis Butir Kinerja Guru No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru sering menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan percaya diri. Artinya guru jarang untuk tidak menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan percaya diri.

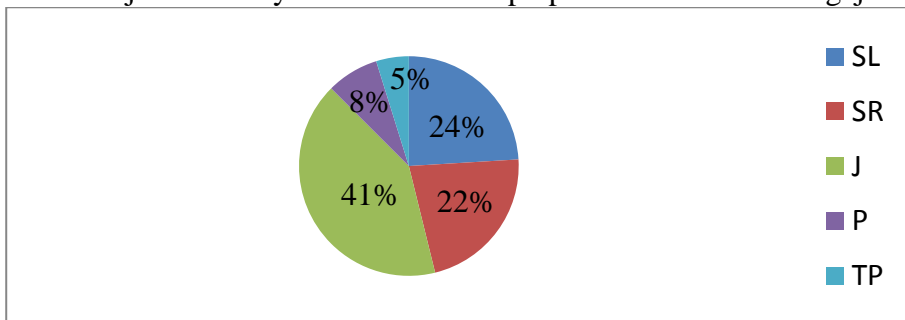
17. Kinerja Guru: Saya menggunakan buku pegangan dan bahan ajar yang lain.



Gambar IV.17
Analisis Butir Kinerja Guru No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62%) guru sering menggunakan buku pegangan dan bahan ajar yang lain. Artinya guru jarang untuk tidak menggunakan buku pegangan dan bahan ajar yang lain.

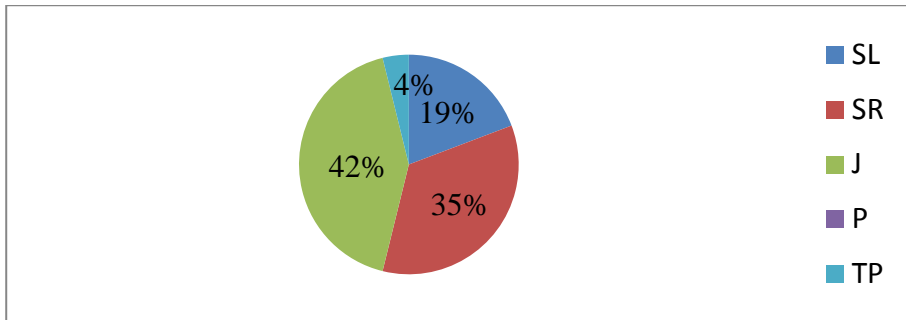
18. Kinerja Guru: Saya memanfaatkan perpustakaan dalam mengajar.



Gambar IV.18
Analisis Butir Kinerja Guru No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru sering memanfaatkan perpustakaan dalam mengajar. Artinya guru jarang untuk tidak memanfaatkan perpustakaan dalam mengajar.

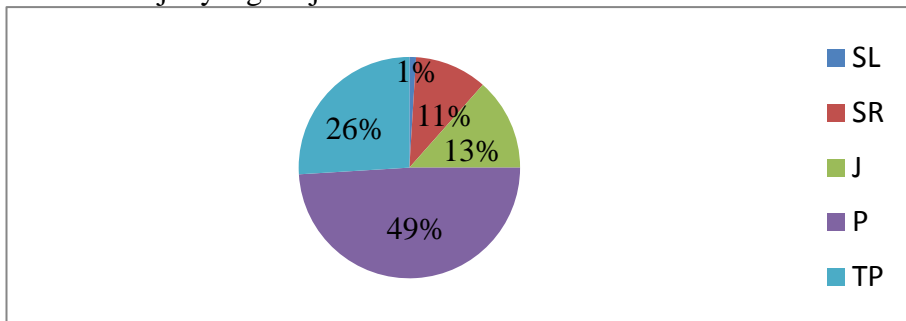
19. Kinerja Guru: Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.



Gambar IV.19
Analisis Butir Kinerja Guru No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru sering memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Artinya guru jarang untuk tidak memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

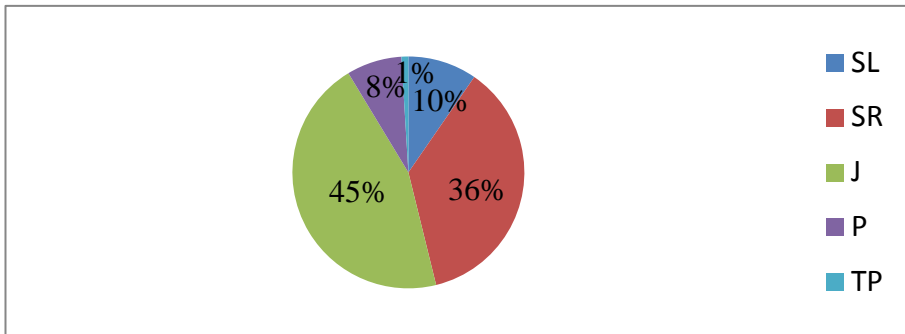
20. Kinerja Guru: Alat evaluasi yang saya rancang berbeda dengan materi ajar yang diujikan.



Gambar IV.20
Analisis Butir Kinerja Guru No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru Alat jarang merancang evaluasi yang berbeda dengan materi ajar yang diujikan. Artinya guru sering untuk tidak merancang alat evaluasi yang berbeda dengan materi ajar yang diujikan.

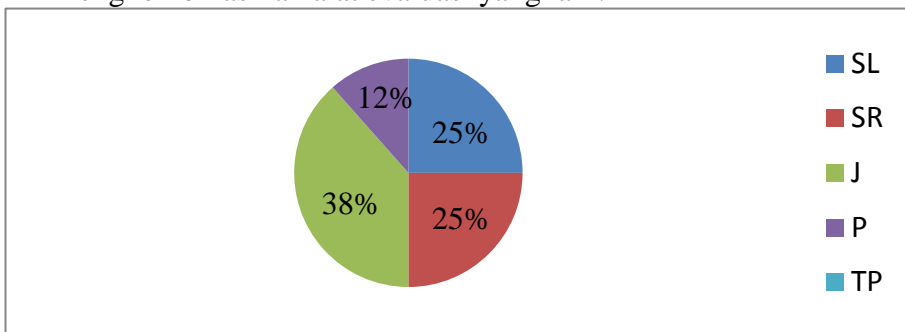
21. Kinerja Guru: Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa lebih dari satu alat evaluasi.



Gambar IV.21
Analisis Butir Kinerja Guru No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru sering mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa lebih dari satu alat evaluasi. Artinya guru jarang unttuk tidak mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa lebih dari satu alat evaluasi.

22. Kinerja Guru: Pengukuran kemajuan yang saya berikan dengan mengkombinasikan alat evaluasi yang lain.

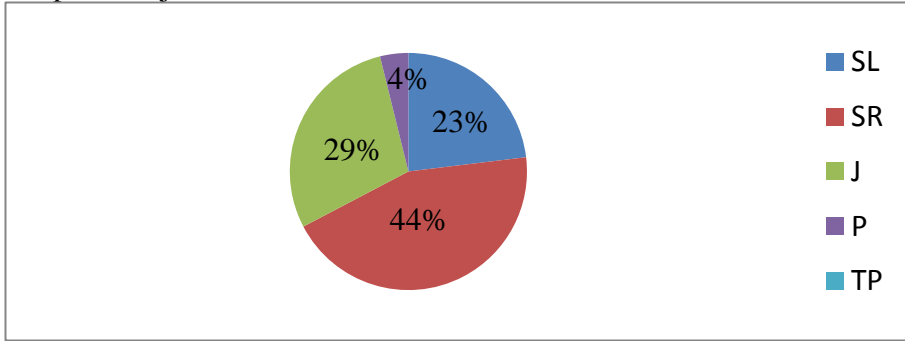


Gambar IV.22
Analisis Butir Kinerja Guru No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru sering mengukur kemajuan dengan mengkombinasikan alat evaluasi yang lain. Artinya guru jarang unttuk

tidak mengukur kemajuan tanpa mengkombinasikan alat evaluasi yang lain.

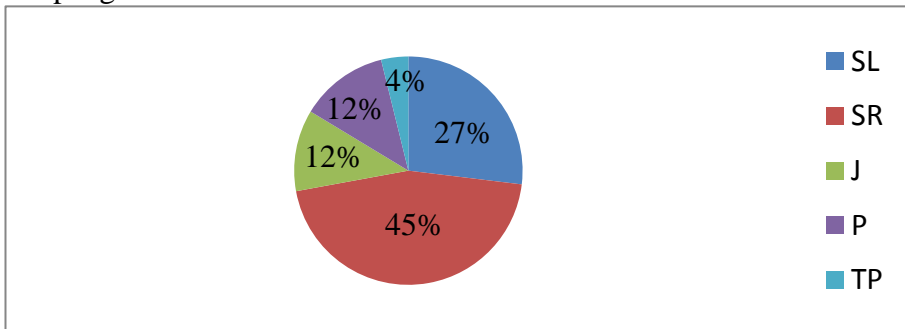
23. Kinerja Guru: Saya menilai penguasaan siswa disaat melakukan pembelajaran.



Gambar IV.23
Analisis Butir Kinerja Guru No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru sering menilai penguasaan siswa disaat melakukan pembelajaran. Artinya guru jarang untuk tidak menilai penguasaan siswa disaat melakukan pembelajaran.

24. Kinerja Guru: Saya memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa.

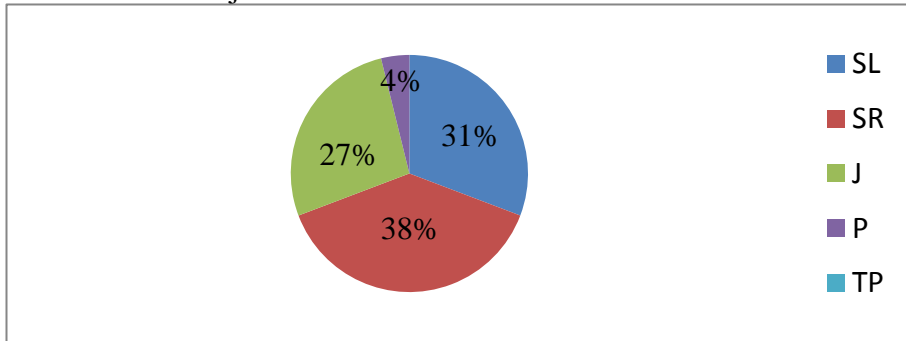


Gambar IV.24
Analisis Butir Kinerja Guru No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru sering memberikan tes akhir untuk

memantau penguasaan siswa. Artinya guru jarang untuk tidak memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa.

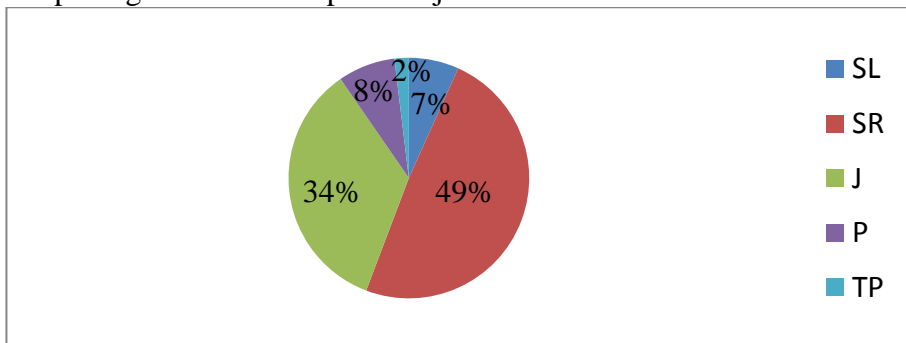
25. Kinerja Guru: Saya menyelenggarakan penilaian, evaluasi proses, dan hasil belajar.



Gambar IV.25
Analisis Butir Kinerja Guru No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru sering menyelenggarakan penilaian, evaluasi proses, dan hasil belajar. Artinya guru jarang untuk tidak menyelenggarakan penilaian, evaluasi proses, dan hasil belajar.

26. Kinerja Guru: Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

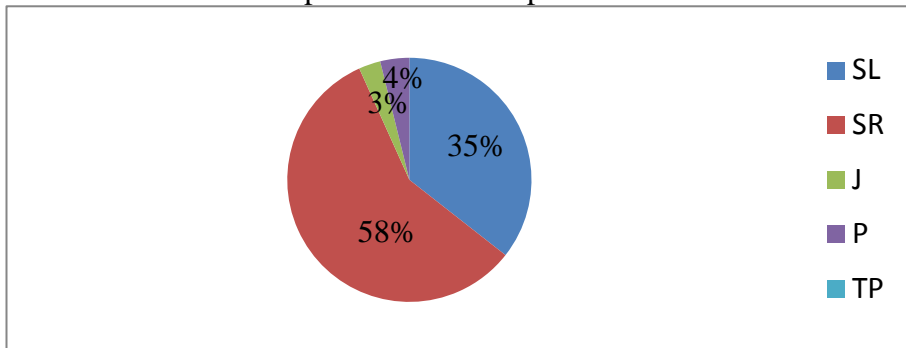


Gambar IV.26
Analisis Kinerja Guru No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru sering melakukan tindakan reflektif untuk

peningkatan kualitas pembelajaran. Artinya guru jarang untuk tidak melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

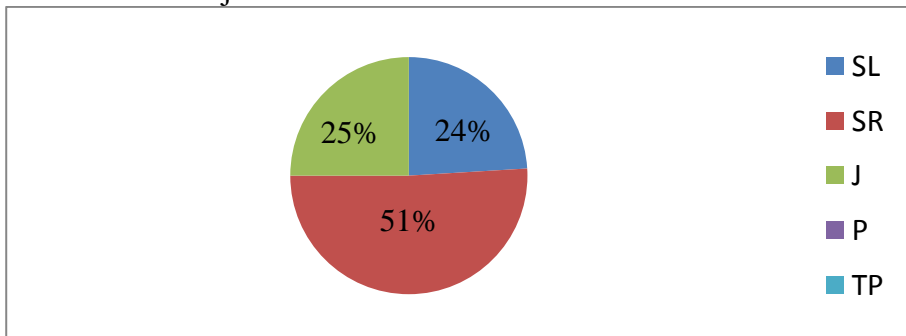
27. Kinerja Guru: Apabila hasil tes siswa rendah di bawah KKM, saya memberikan kesempatan untuk memperbaiki.



Gambar IV.27
Analisis Butir Kinerja Guru No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru sering memberikan kesempatan untuk memperbaiki apabila hasil tes siswa rendah di bawah KKM. Artinya guru jarang untuk tidak memberikan kesempatan untuk memperbaiki apabila hasil tes siswa rendah di bawah KKM.

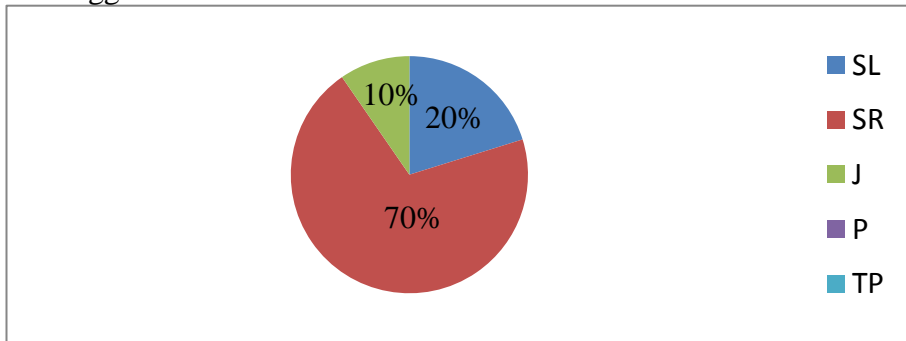
28. Kinerja Guru: Apabila siswa yang remidi lebih dari tiga kali saya memberikan jam tambahan.



Gambar IV.28
Analisis Butir Program Boarding No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru sering memberikan jam tambahan apabila siswa yang remidi lebih dari tiga kali. Artinya guru jarang untuk tidak memberikan jam tambahan apabila siswa yang remidi lebih dari tiga kali.

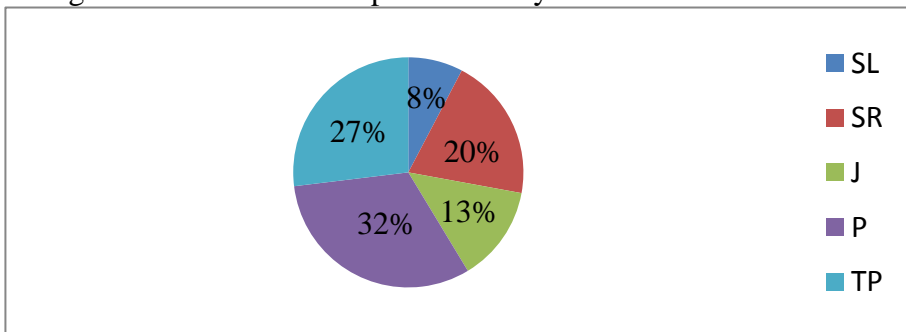
29. Kinerja Guru: Apabila hasil tes siswa tinggi di atas KKM, saya memberikan kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi.



Gambar IV.29
Analisis Butir Kinerja Guru No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (70%) guru sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi apabila hasil tes siswa tinggi di atas KKM. Artinya guru jarang tidak memberikan kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi apabila hasil tes siswa tinggi di atas KKM.

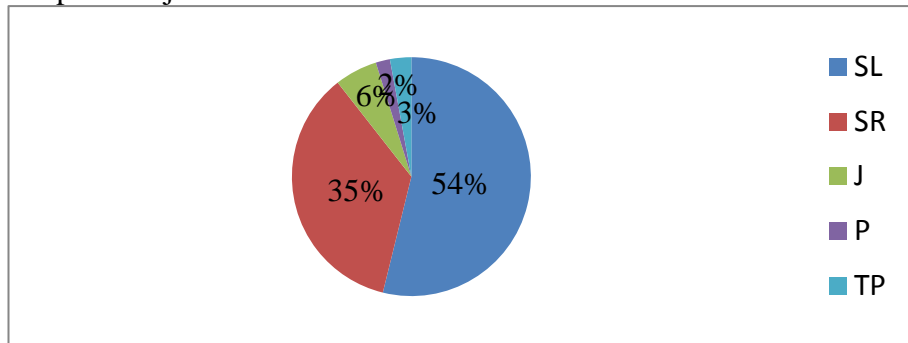
30. Kinerja Guru: Saya menyuruh siswa yang nilainya lebih tinggi agar memberitahukan kepada temannya.



Gambar IV.30
Analisis Butir Kinerja Guru No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (32%) guru jarang untuk menyuruh siswa yang nilainya lebih tinggi agar memberitahukan kepada temannya. Artinya guru sering untuk tidak menyuruh siswa yang nilainya lebih tinggi agar memberitahukan kepada temannya.

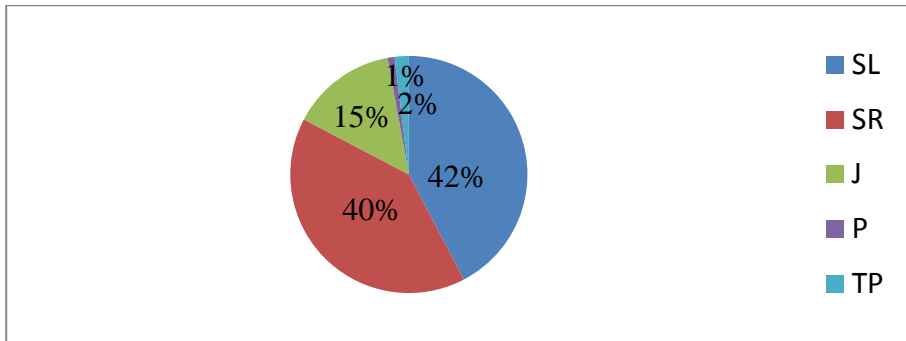
1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah melaksanakan rapat kerja penyusunan program supervisi pembelajaran.



Gambar IV.31
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) Kepala Sekolah sering melaksanakan rapat kerja penyusunan program supervisi pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak melaksanakan rapat kerja penyusunan program supervisi pembelajaran.

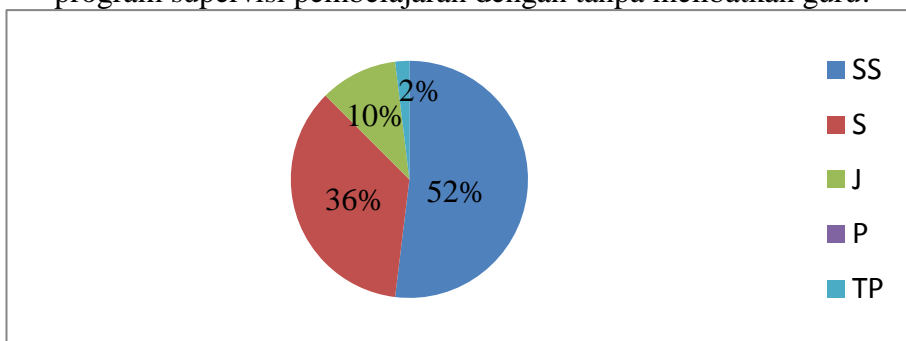
2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah merencanakan program supervisi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah.



Gambar IV.32
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) Kepala Sekolah sering merencanakan program supervisi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak merencanakan program supervisi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah.

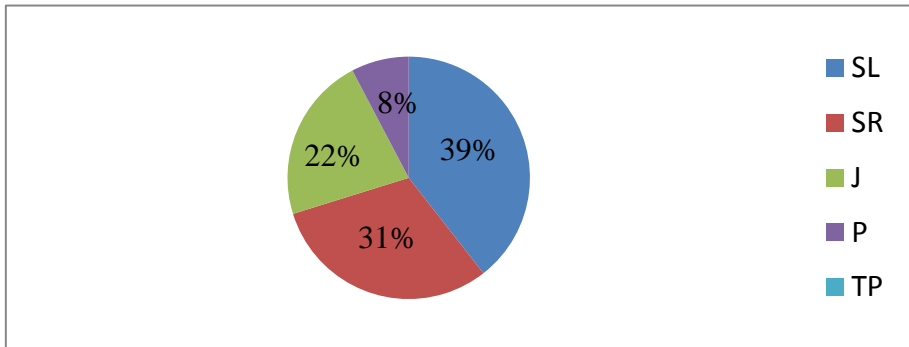
- Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah membuat program supervisi pembelajaran dengan tanpa melibatkan guru.



Gambar IV.33
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) Kepala Sekolah sering membuat program supervisi pembelajaran dengan tanpa melibatkan guru. Artinya Kepala Sekolah jarang membuat program supervisi pembelajaran dengan melibatkan guru.

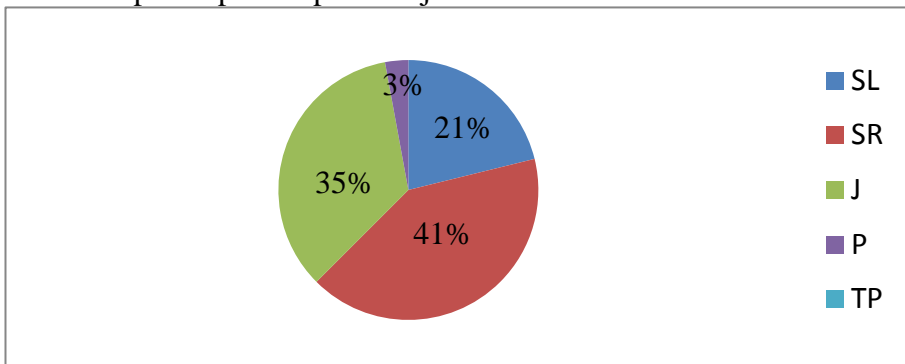
- Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah menetapkan jadwal pelaksanaan supervisi pembelajaran sesuai keinginan pribadi



Gambar IV.34
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) Kepala Sekolah sering menetapkan jadwal pelaksanaan supervisi pembelajaran sesuai keinginan pribadi. Artinya Kepala Sekolah jarang menetapkan jadwal pelaksanaan supervisi pembelajaran sesuai keinginan guru.

- Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah membagi kelompok supervisi pembelajaran sesuai ketentuan.

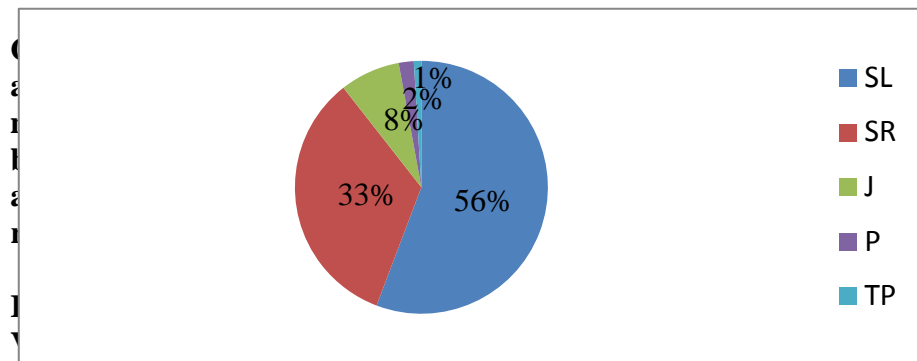


Gambar IV.35
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) Kepala Sekolah sering membagi kelompok supervisi pembelajaran sesuai ketentuan. Artinya Kepala Sekolah

jarang untuk tidak membagi kelompok supervisi pembelajaran sesuai ketentuan.

- Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah membuat program supervisi pembelajaran yang terdapat dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah.

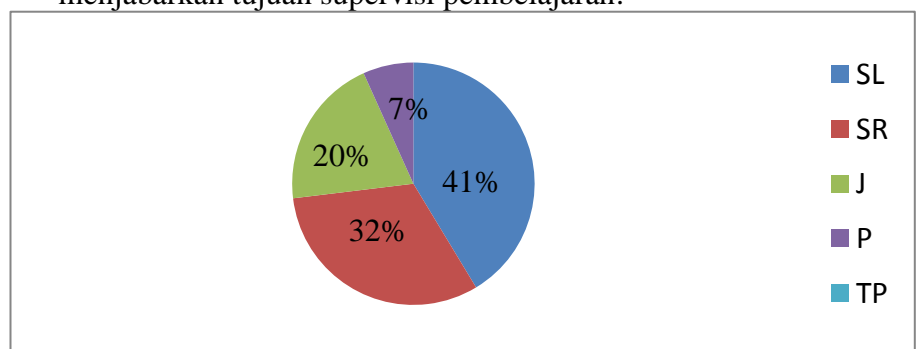


36

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) Kepala Sekolah sering membuat program supervisi pembelajaran yang terdapat dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak membuat program supervisi pembelajaran yang terdapat dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah.

- Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah menjabarkan tujuan supervisi pembelajaran.

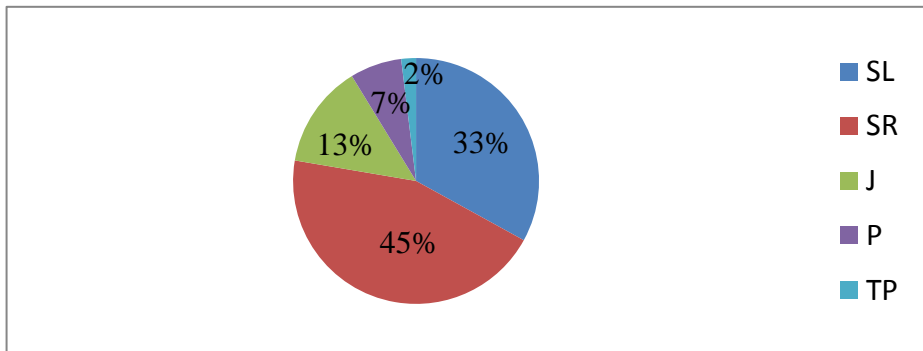


Gambar IV.37

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) Kepala Sekolah sering menjabarkan tujuan supervisi pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak menjabarkan tujuan supervisi pembelajaran.

8. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memberikan penjelasan instrumen supervisi pembelajaran.

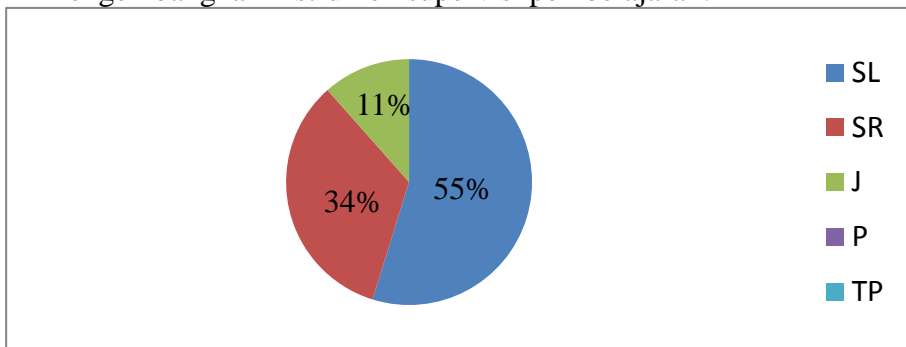


Gambar IV.38

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) Kepala Sekolah sering memberikan penjelasan instrumen supervisi pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak memberikan penjelasan instrumen supervisi pembelajaran.

9. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengembangkan instrumen supervisi pembelajaran.

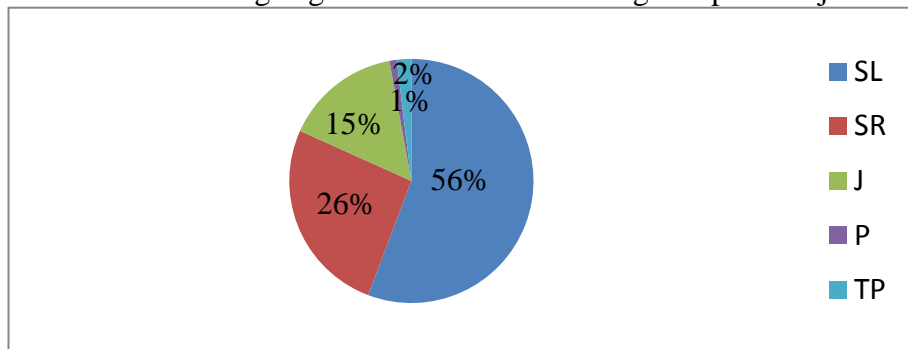


Gambar IV.39

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) Kepala Sekolah sering mengembangkan instrumen supervisi pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak mengembangkan instrumen supervisi pembelajaran.

10. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah melakukan wawancara dengan guru secara individu mengenai pembelajaran.

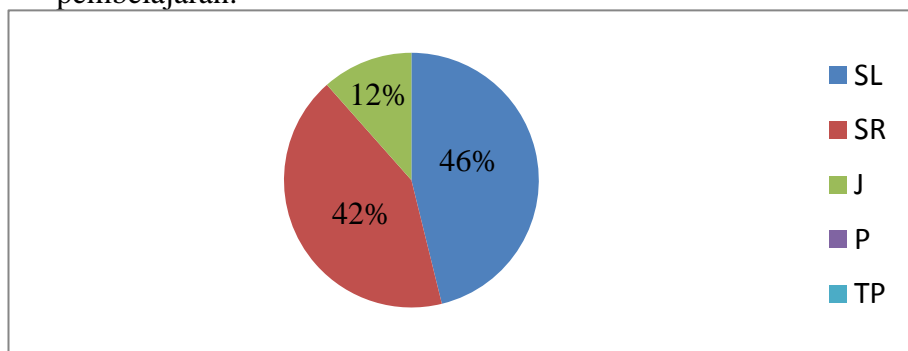


Gambar IV.40

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) Kepala Sekolah sering melakukan wawancara dengan guru secara individu mengenai pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah melakukan jarang untuk tidak wawancara dengan guru secara individu mengenai pembelajaran.

11. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengadakan diskusi dengan guru secara bersama mengenai pembelajaran.

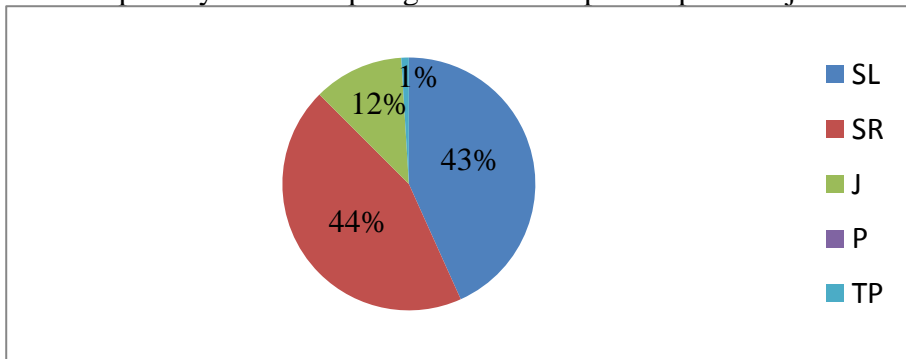


Gambar IV.41

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No.11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) Kepala Sekolah sering mengadakan diskusi dengan guru secara bersama mengenai pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak mengadakan diskusi dengan guru secara bersama mengenai pembelajaran.

12. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mempertanyakan kesiapan guru dalam supervisi pembelajaran.

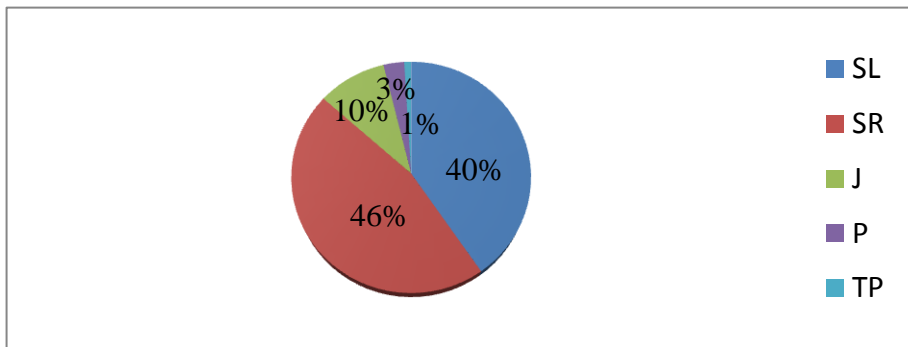


Gambar IV.42

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) Kepala Sekolah sering mempertanyakan kesiapan guru dalam supervisi pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak mempertanyakan kesiapan guru dalam supervisi pembelajaran.

13. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memeriksa kelengkapan administrasi guru.

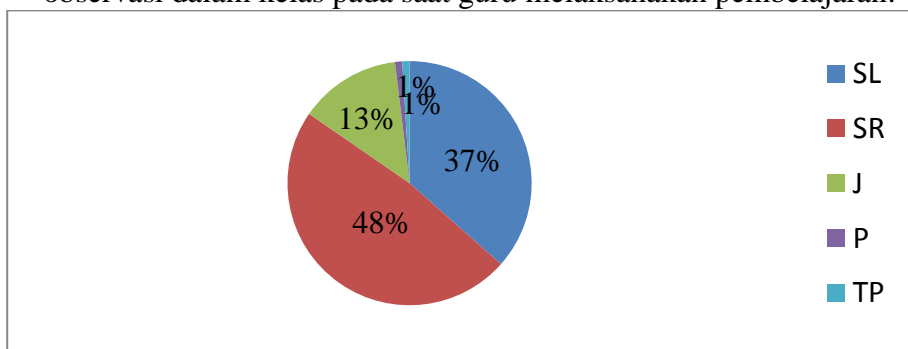


Gambar IV.43

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) Kepala Sekolah sering memeriksa kelengkapan administrasi guru. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak memeriksa kelengkapan administrasi guru.

14. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah melakukan observasi dalam kelas pada saat guru melaksanakan pembelajaran.

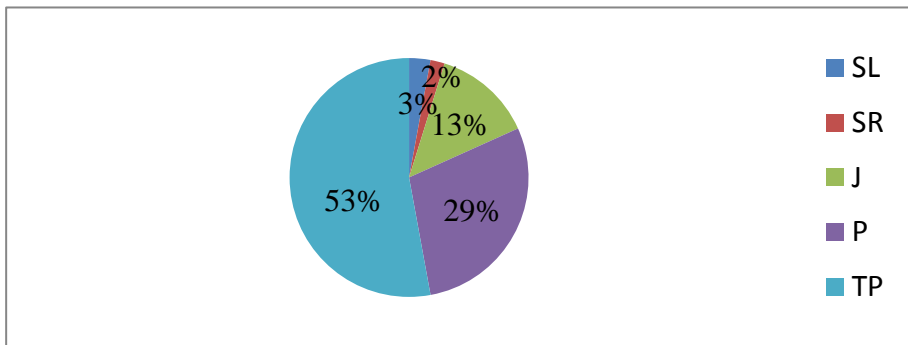


Gambar IV.44

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) Kepala Sekolah sering melakukan observasi dalam kelas pada saat guru melaksanakan pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak melakukan observasi dalam kelas pada saat guru melaksanakan pembelajaran.

15. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah berada di dalam kelas hanya pada saat apersepsi.

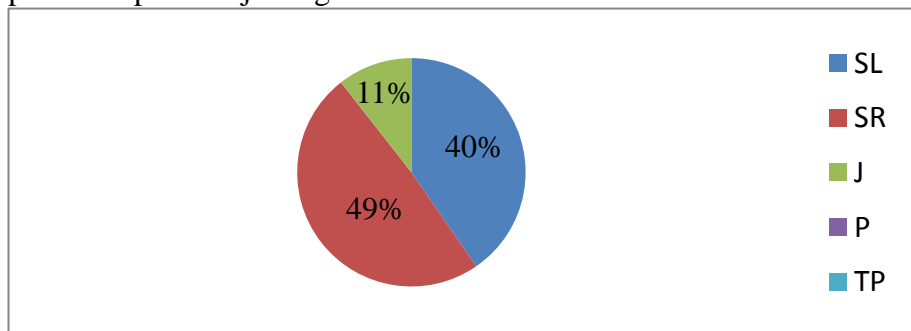


Gambar IV.45

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) Kepala Sekolah jarang berada di dalam kelas hanya pada saat apersepsi. Artinya Kepala Sekolah sering untuk tidak berada di dalam kelas hanya pada saat apersepsi.

16. Supervisi Akademik Kepala Sekolah : Kepala Sekolah melakukan penilaian pembelajaran guru.

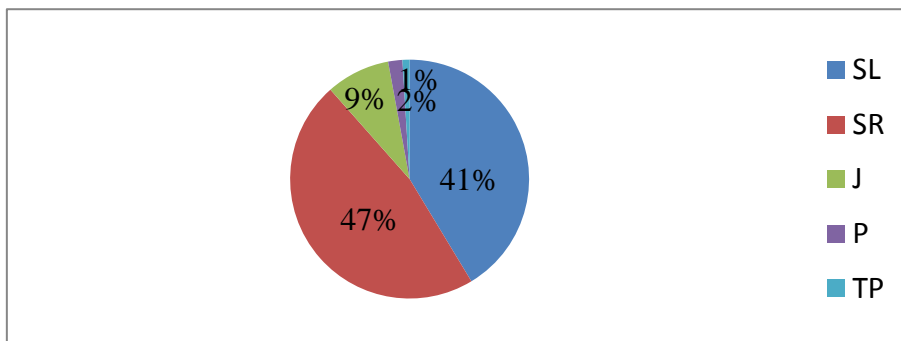


Gambar IV.46

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) Kepala Sekolah sering melakukan penilaian pembelajaran guru. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak melakukan penilaian pembelajaran guru.

17. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah menyampaikan kesan kepada guru atas pembelajaran yang dilakukan.

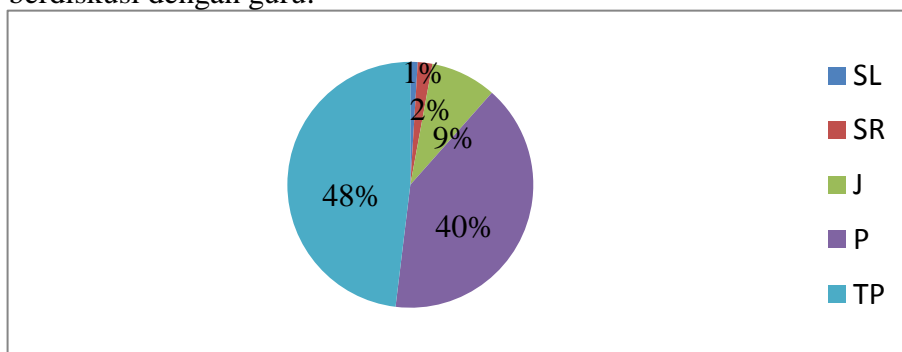


Gambar IV.47

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) Kepala Sekolah sering menyampaikan kesan kepada guru atas pembelajaran yang dilakukan. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak menyampaikan kesan kepada guru atas pembelajaran yang dilakukan.

18. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memutuskan sendiri dalam penyelesaian kasus di kelas tanpa berdiskusi dengan guru.



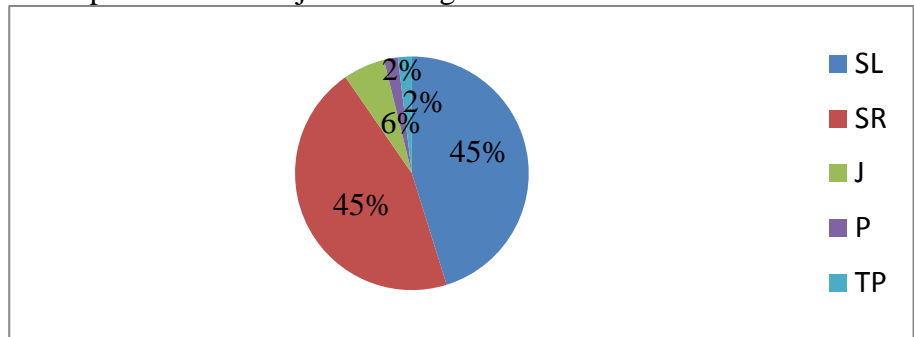
Gambar IV.48

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) Kepala Sekolah jarang memutuskan sendiri

dalam penyelesaian kasus di kelas tanpa berdiskusi dengan guru. Artinya Kepala Sekolah sering untuk tidak memutuskan sendiri dalam penyelesaian kasus di kelas tanpa berdiskusi dengan guru.

19. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah membuat kelompok kerja guru di sekolah.

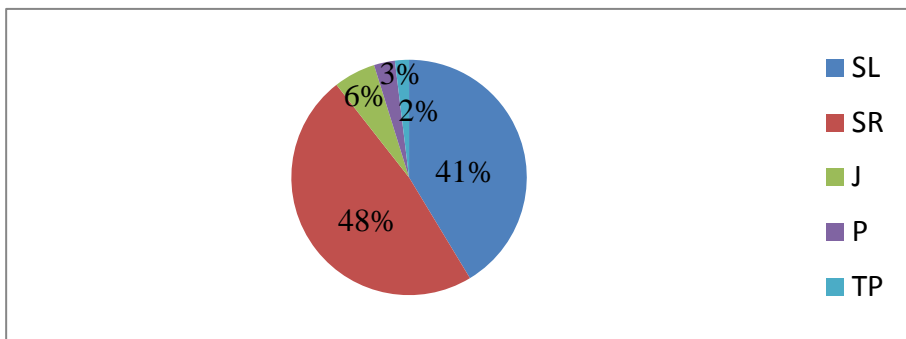


Gambar IV.49

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) Kepala Sekolah sering membuat kelompok kerja guru di sekolah. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak membuat kelompok kerja guru di sekolah.

20. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengkolaborasikan model supervisi pembelajaran kepada guru.



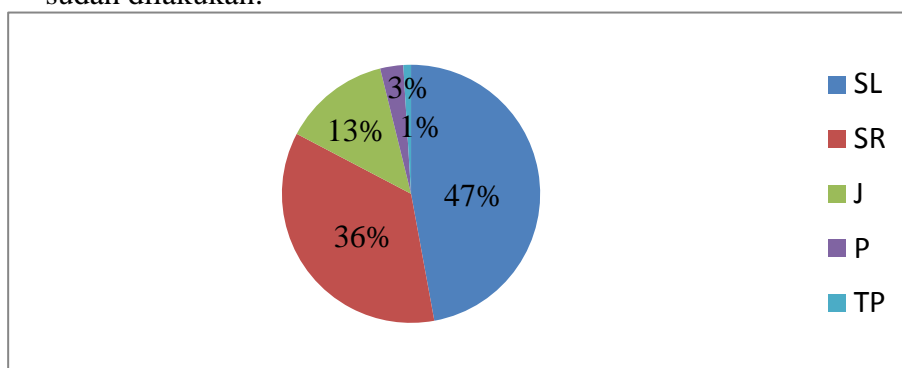
Gambar IV.50

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) Kepala Sekolah sering mengkolaborasikan model supervisi pembelajaran kepada guru. Artinya Kepala Sekolah

jarang untuk tidak mengkolaborasikan model supervisi pembelajaran kepada guru.

21. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memberikan pandangan atas kegiatan pembelajaran guru yang sudah dilakukan.

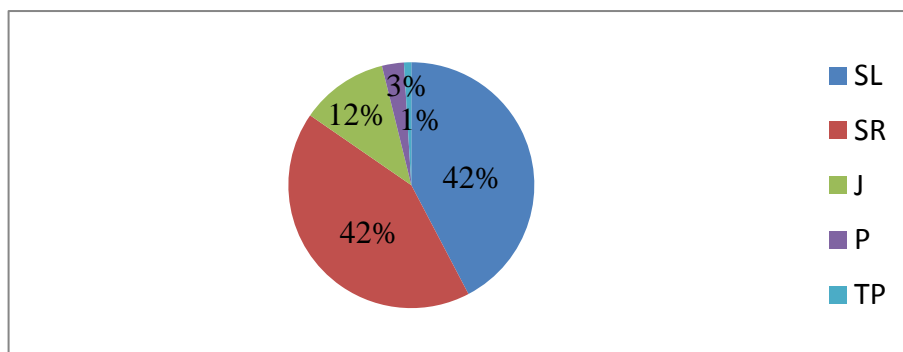


Gambar IV.51

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) Kepala Sekolah sering memberikan pandangan atas kegiatan pembelajaran guru yang sudah dilakukan. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak memberikan pandangan atas kegiatan pembelajaran guru yang sudah dilakukan.

22. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengapresiasi guru dalam melaksanakan pembelajaran.

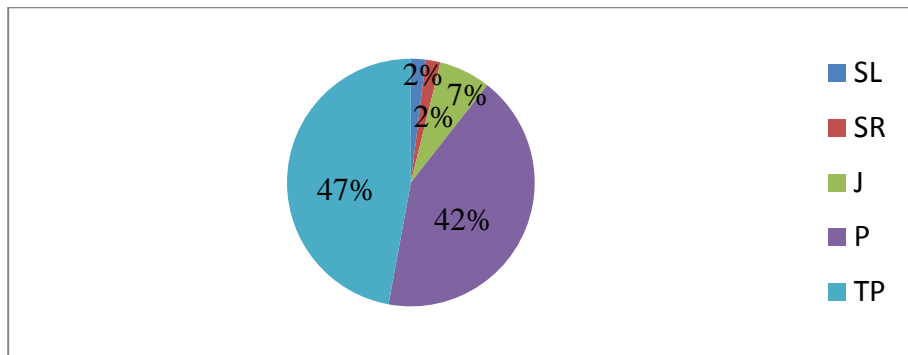


Gambar IV.52

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) Kepala Sekolah mengapresiasi guru dalam melaksanakan pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak mengapresiasi guru dalam melaksanakan pembelajaran.

23. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah acuh tak acuh atas kelemahan guru dalam pembelajaran.

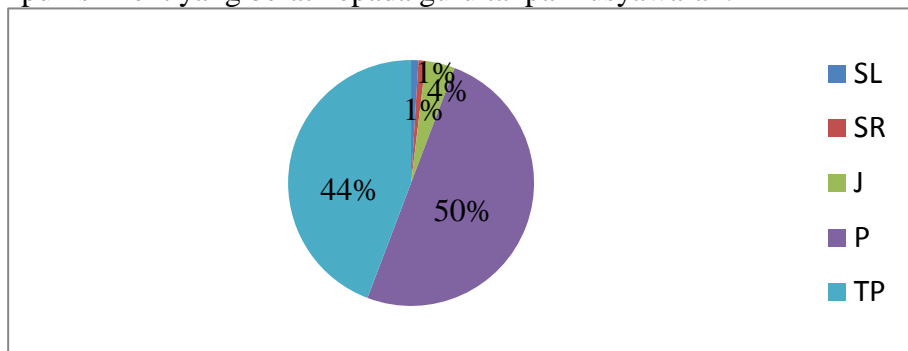


Gambar IV.53

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) Kepala Sekolah jarang acuh tak acuh atas kelemahan guru dalam pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah sering untuk tidak acuh tak acuh atas kelemahan guru dalam pembelajaran.

24. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memberikan punishment yang berat kepada guru tanpa musyawarah.

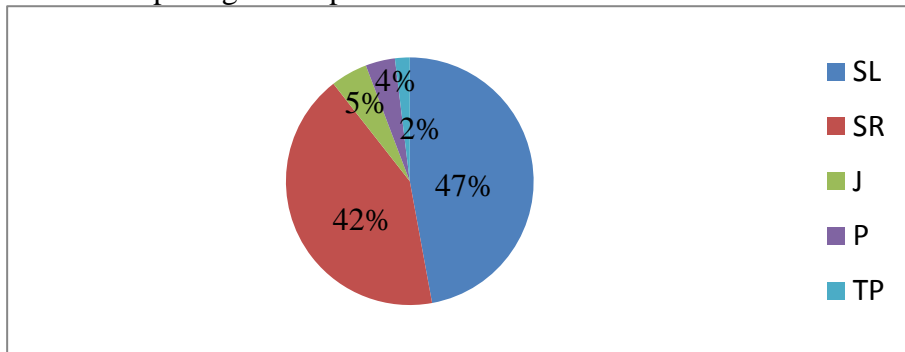


Gambar IV.54

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) Kepala Sekolah jarang memberikan punishment yang berat kepada guru tanpa musyawarah. Artinya Kepala Sekolah sering untuk tidak memberikan punishment yang berat kepada guru tanpa musyawarah.

25. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memberikan reward pada guru berprestasi.

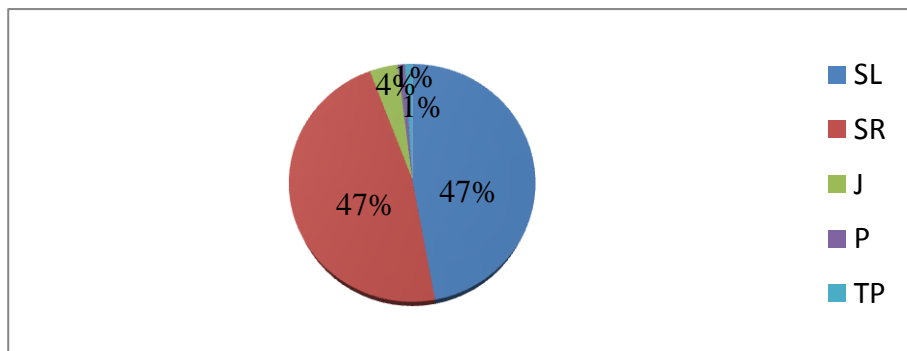


Gambar IV.55

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) Kepala Sekolah sering memberikan reward pada guru berprestasi. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak memberikan reward pada guru berprestasi.

26. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah memberikan kesempatan mengikuti jenjang karir pada guru.

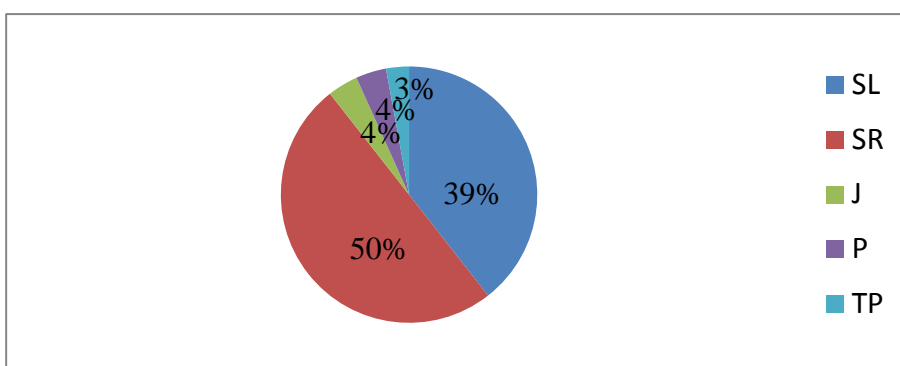


Gambar IV.56

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) Kepala Sekolah sering memberikan kesempatan mengikuti jenjang karir pada guru. Artinya Kepala Sekolah jarang untu tidak memberikan kesempatan mengikuti jenjang karir pada guru.

27. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengutus guru untuk mengikuti workshop.

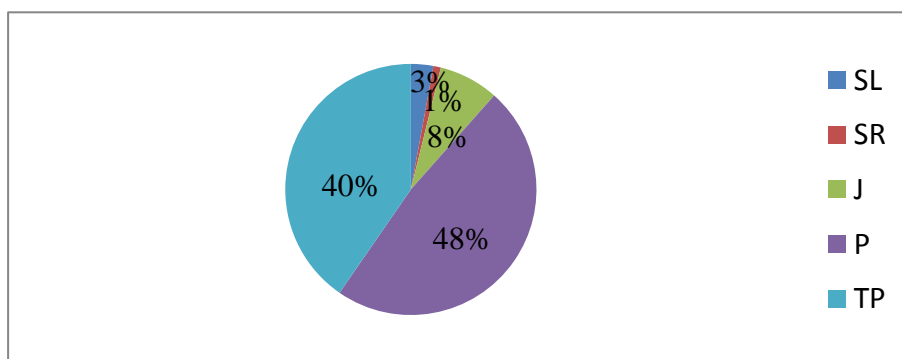


Gambar IV.57

Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) Kepala Sekolah sering mengutus guru untuk mengikuti workshop. Artinya Kepala Sekolah jarang untu tidak mengutus guru untuk mengikuti workshop.

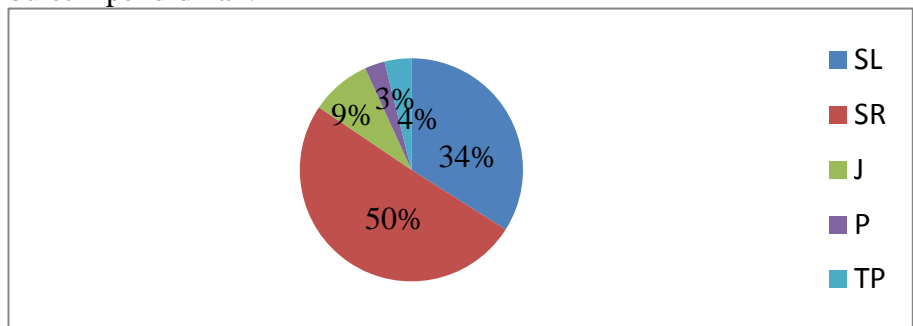
28. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengabaikan hasil supervisi pembelajaran.



Gambar IV.58
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) Kepala Sekolah jarang mengabaikan hasil supervisi pembelajaran. Artinya Kepala Sekolah sering untuk tidak mengabaikan hasil supervisi pembelajaran.

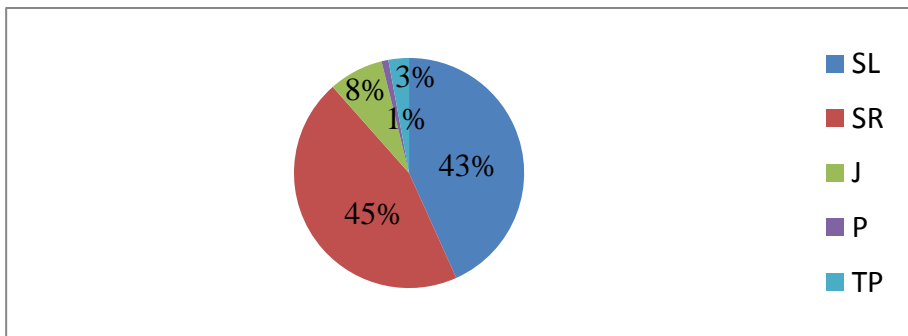
29. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mempublikasikan hasil supervisi pembelajaran terbaik dalam buletin pendidikan.



Gambar IV.59
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) Kepala Sekolah sering mempublikasikan hasil supervisi pembelajaran terbaik dalam buletin pendidikan. Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak mempublikasikan hasil supervisi pembelajaran terbaik dalam buletin pendidikan.

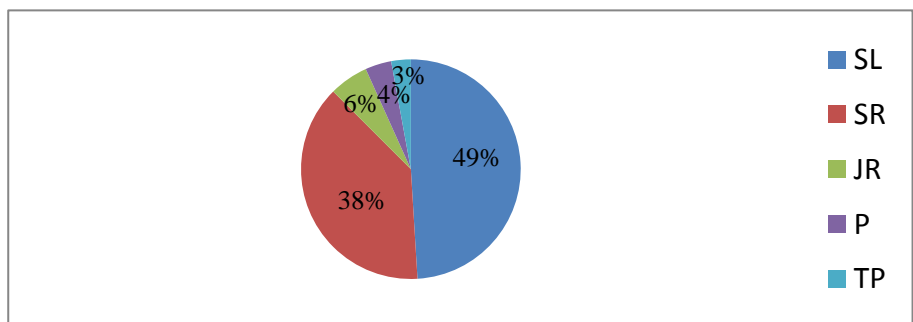
30. Supervisi Akademik Kepala Sekolah: Kepala Sekolah mengadakan program pelatihan bagi guru di dalam sekolah (in house training).



Gambar IV.60
Analisis Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) Kepala Sekolah sering mengadakan program pelatihan bagi guru di dalam sekolah (in house training). Artinya Kepala Sekolah jarang untuk tidak mengadakan program pelatihan bagi guru di dalam sekolah (in house training).

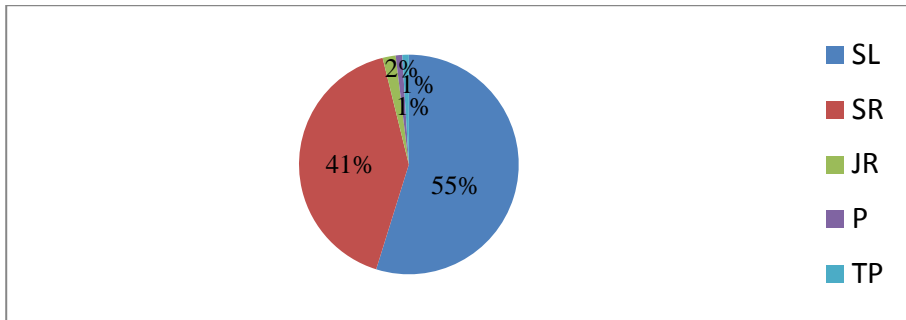
1. Kompetensi Paedagogik: Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.



Gambar IV.61
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru sering mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas. Artinya guru jarang untuk tidak mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.

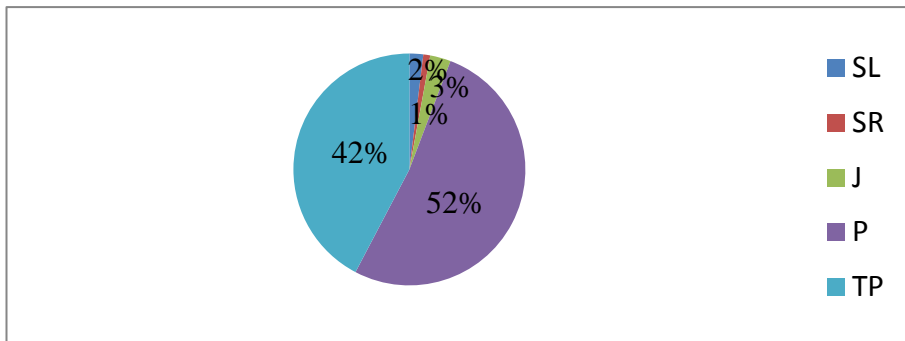
2. Kompetensi Paedagogik: Saya mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik ketika pembelajaran di kelas.



Gambar IV.62
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru sering mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik ketika pembelajaran di kelas. Artinya guru jarang untuk tidak mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik ketika pembelajaran di kelas.

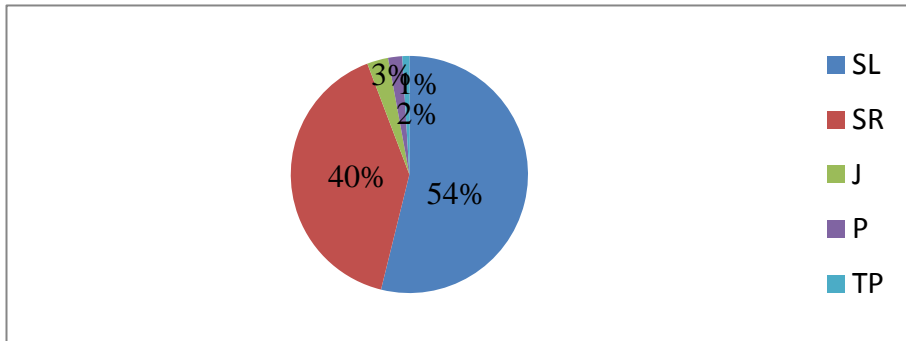
3. Kompetensi Paedagogik: Saya membuat kelompok peserta didik berdasarkan strata ekonomi.



Gambar IV.63
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru jarang membuat kelompok peserta didik berdasarkan strata ekonomi. Artinya guru sering untuk tidak membuat kelompok peserta didik berdasarkan strata ekonomi.

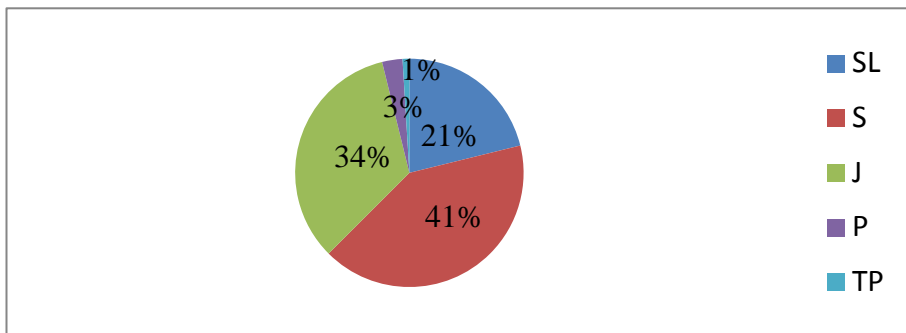
4. Kompetensi Paedagogik: Saya berinteraksi dengan orang tua peserta didik secara efektif.



Gambar IV.64
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru sering berinteraksi dengan orang tua peserta didik secara efektif. Artinya guru jarang untuk tidak berinteraksi dengan orang tua peserta didik secara efektif.

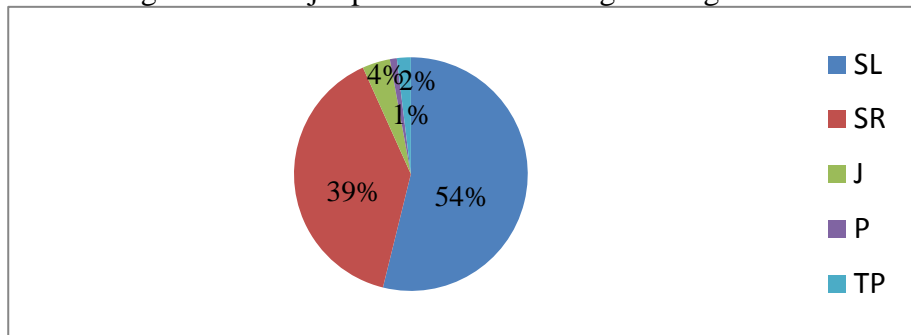
5. Kompetensi Paedagogik: Saya menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok.



Gambar IV.65
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru sering menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok. Artinya guru jarang untuk tidak menumbuhkan budaya belajar yang harmonis melalui diskusi kelompok.

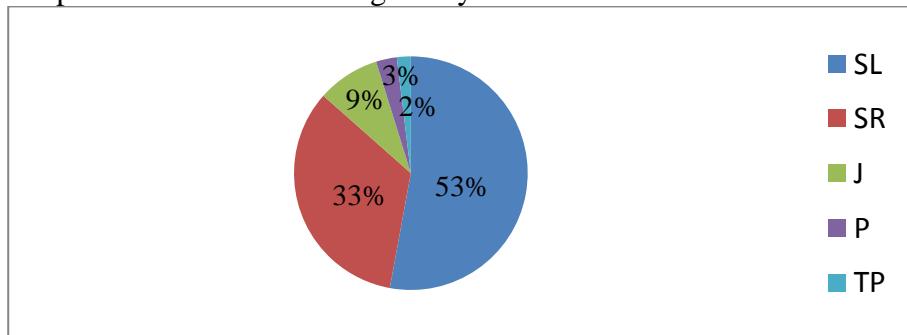
6. Kompetensi Paedagogik: Saya memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing.



Gambar IV.66
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru sering memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing. Artinya guru jarang untuk tidak memberikan kesempatan belajar sesuai dengan cara belajar peserta didik masing-masing.

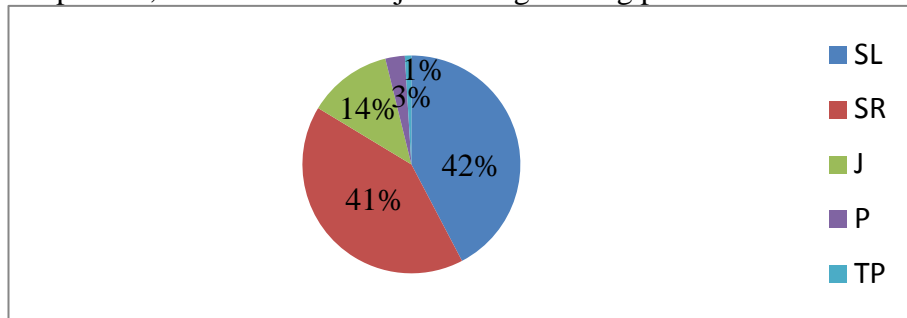
7. Kompetensi Paedagogik: Saya menciptakan pembelajaran peserta didik sesuai keinginannya.



Gambar IV.67
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru sering menciptakan pembelajaran peserta didik sesuai keinginannya. Artinya guru jarang untuk tidak menciptakan pembelajaran peserta didik sesuai keinginannya.

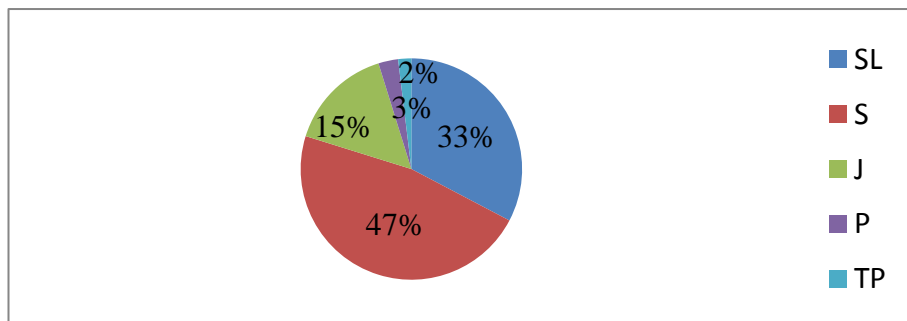
8. Kompetensi Paedagogik: Saya mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.



Gambar IV.68
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru sering mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik. Artinya guru jarang untuk tidak mengidentifikasi bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.

9. Kompetensi Paedagogik: Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerjasama antar peserta didik.

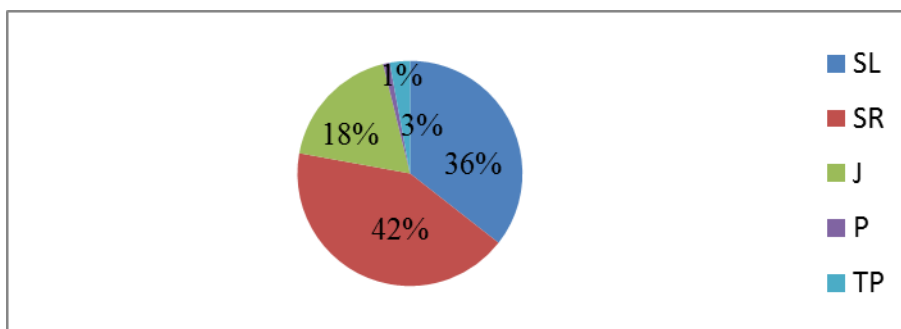


Gambar IV.69
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru sering menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerjasama antar peserta didik. Artinya guru

jarang untuk tidak menyajikan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerjasama antar peserta didik.

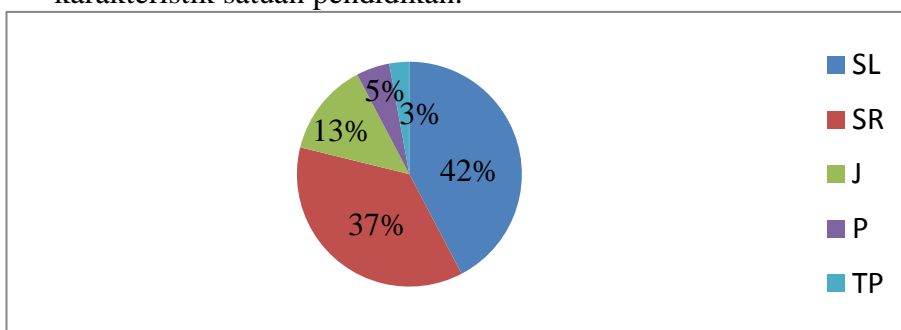
10. Kompetensi Paedagogik: Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.



Gambar IV.70
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru sering mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas. Artinya guru jarang untuk tidak mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.

11. Kompetensi Paedagogik: Saya mengembangkan silabus sesuai karakteristik satuan pendidikan.

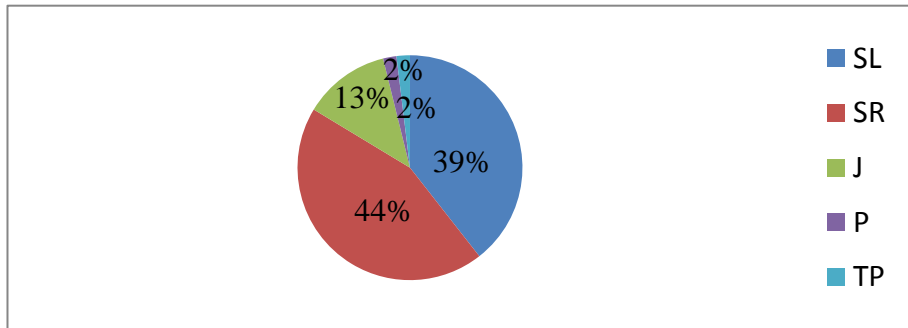


Gambar IV.71
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru sering Saya mengembangkan silabus

sesuai karakteristik satuan pendidikan. Artinya guru jarang untuk tidak mengembangkan silabus sesuai karakteristik satuan pendidikan.

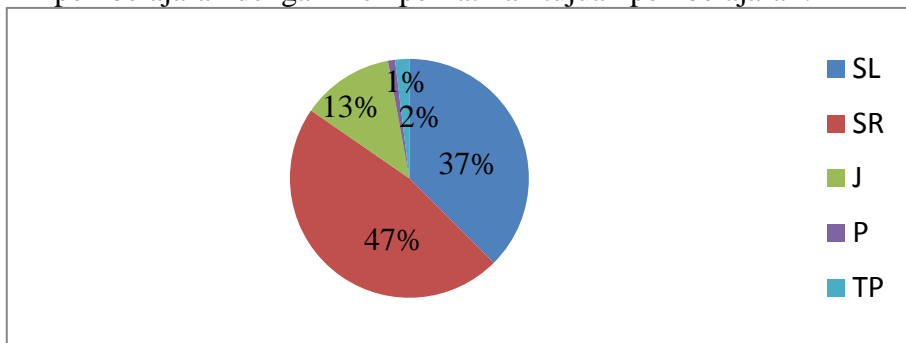
12. Kompetensi Paedagogik: Saya merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan silabus.



Gambar IV.72
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No.12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru sering merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan silabus. Artinya guru jarang untuk tidak merancang rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan silabus.

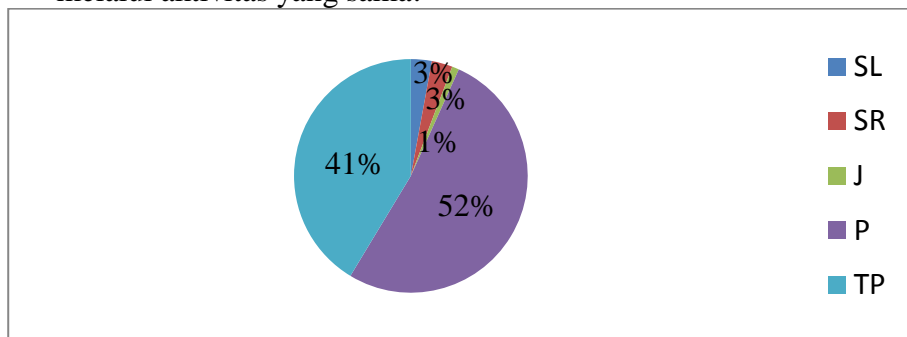
13. Kompetensi Paedagogik: Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.



Gambar IV.73
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru sering mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran. Artinya guru jarang untuk tidak mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.

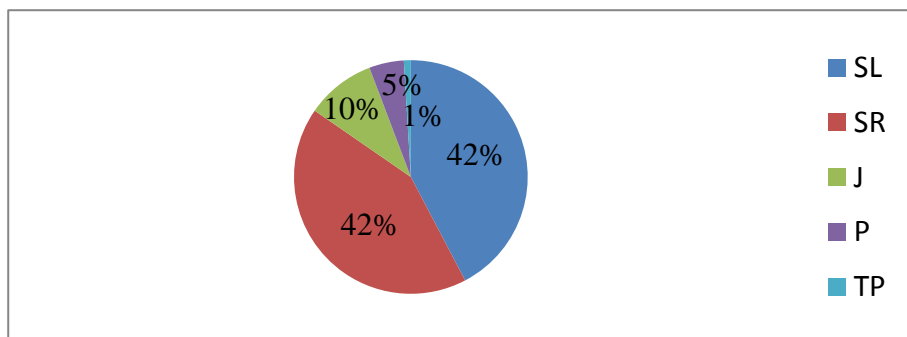
14. Kompetensi Paedagogik: Saya mengatur proses pembelajaran melalui aktivitas yang sama.



Gambar IV.74
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru jarang untuk tidak mengatur proses pembelajaran melalui aktivitas yang sama. Artinya guru sering mengatur proses pembelajaran melalui aktivitas yang sama.

15. Kompetensi Paedagogik: Saya menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik.

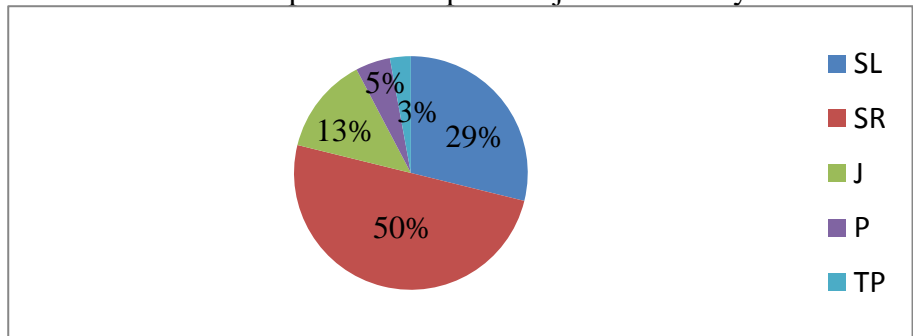


Gambar IV.75

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik. Artinya guru jarang untuk tidak menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik.

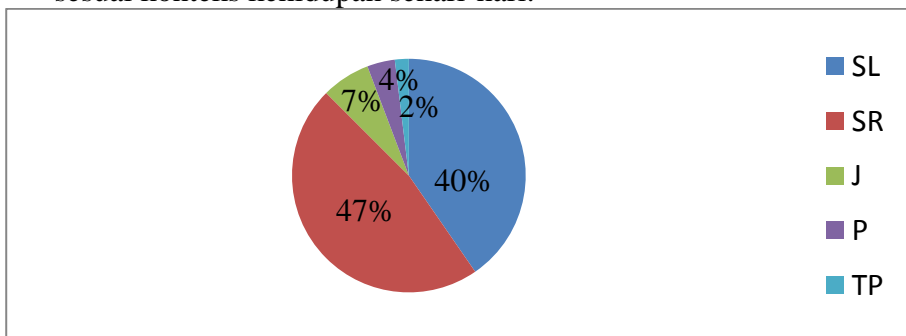
16. Kompetensi Paedagogik: Saya memastikan pemahaman peserta didik sebelum masuk pada materi pembelajaran berikutnya.



Gambar IV.76
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru sering memastikan pemahaman peserta didik sebelum masuk pada materi pembelajaran berikutnya. Artinya guru jarang untuk tidak memastikan pemahaman peserta didik sebelum masuk pada materi pembelajaran berikutnya.

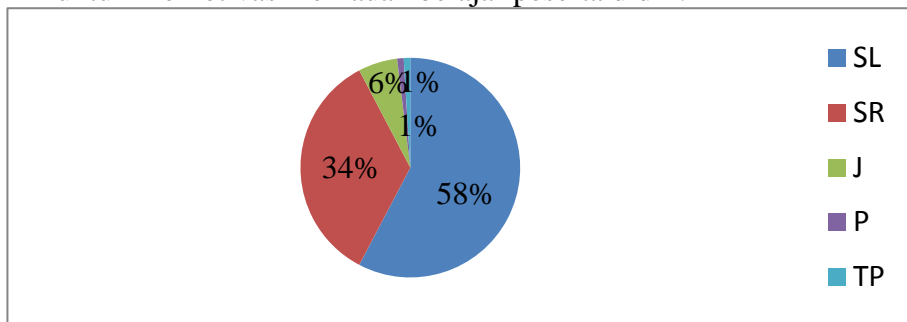
17. Kompetensi Paedagogik: Saya memilih materi pembelajaran yang sesuai konteks kehidupan sehari-hari.



Gambar IV.77
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru sering memilih materi pembelajaran yang sesuai konteks kehidupan sehari-hari. Artinya guru jarang untuk tidak memilih materi pembelajaran yang sesuai konteks kehidupan sehari-hari.

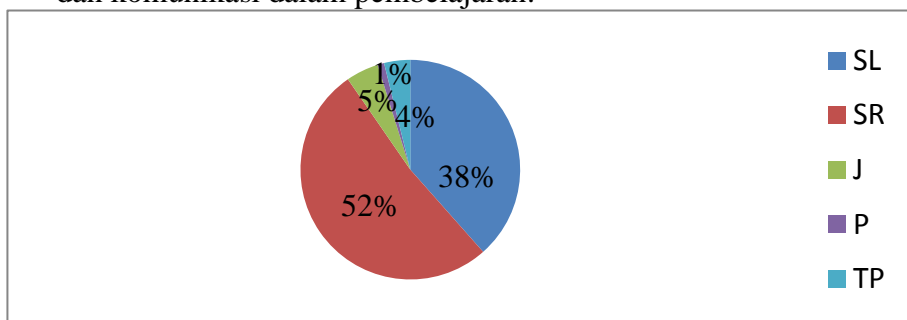
18. Kompetensi Paedagogik: Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.



Gambar IV.78
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru sering menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar peserta didik. Artinya guru jarang untuk tidak menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar peserta didik.

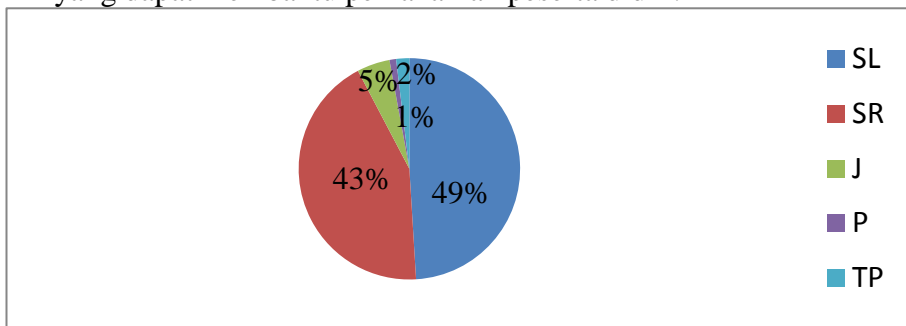
19. Kompetensi Paedagogik: Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.



Gambar IV.79
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru sering memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Artinya guru jarang untuk tidak memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

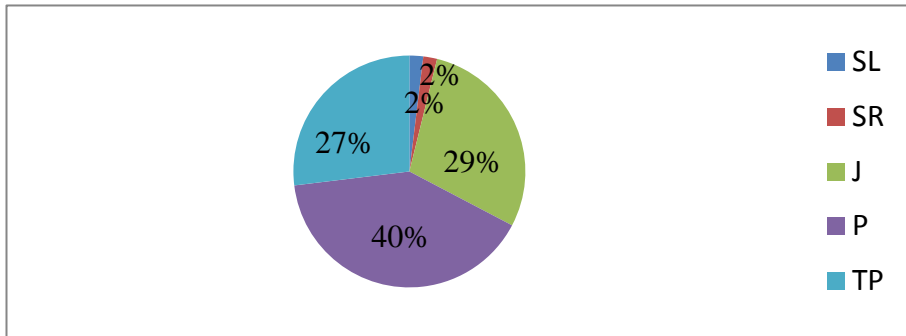
20. Kompetensi Paedagogik: Saya menggunakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman peserta didik.



Gambar IV.80
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru sering menggunakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman peserta didik. Artinya guru jarang untuk tidak menggunakan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman peserta didik.

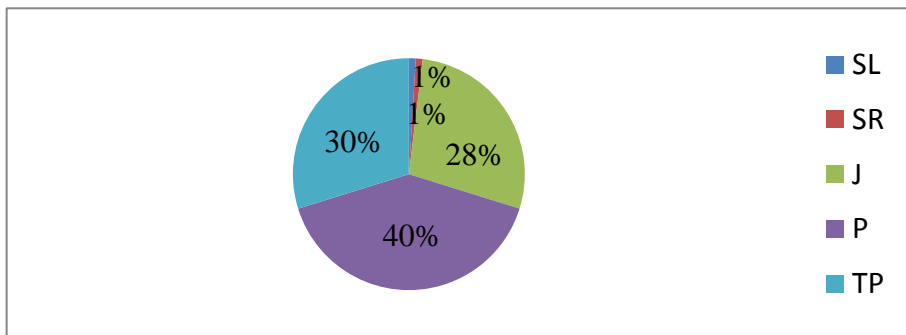
21. Kompetensi Paedagogik: Saya menggunakan alat bantu mengajar untuk menunjukkan penampilan yang keren.



Gambar IV.81
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru jarang untuk tidak menggunakan alat bantu mengajar untuk menunjukkan penampilan yang keren. Artinya guru sering menggunakan alat bantu mengajar untuk menunjukkan penampilan yang keren.

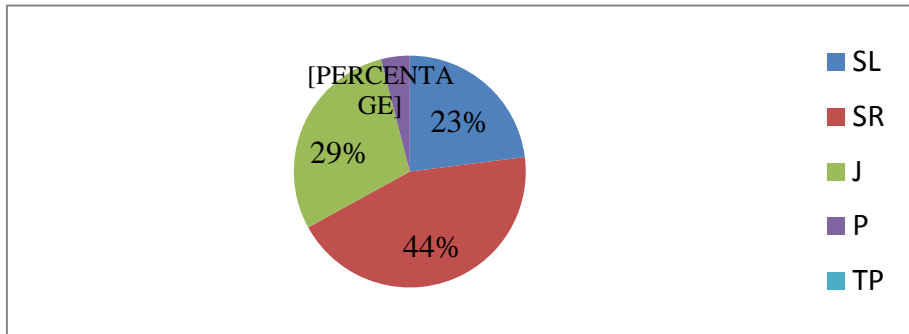
22. Kompetensi Paedagogik: Saya menyusun alat penilaian sesuai dengan tujuan sekolah.



Gambar IV.82
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru jarang untuk tidak menyusun alat penilaian sesuai dengan tujuan sekolah. Artinya guru sering menyusun alat penilaian sesuai dengan tujuan sekolah.

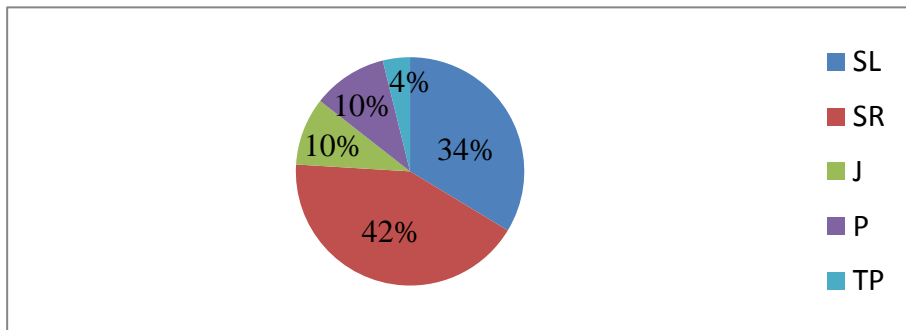
23. Kompetensi Paedagogik: Saya melakukan penilaian dengan menggunakan satu teknik.



Gambar IV.83
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru jarang untuk tidak melakukan penilaian dengan menggunakan satu teknik. Artinya guru sering melakukan penilaian dengan menggunakan satu teknik.

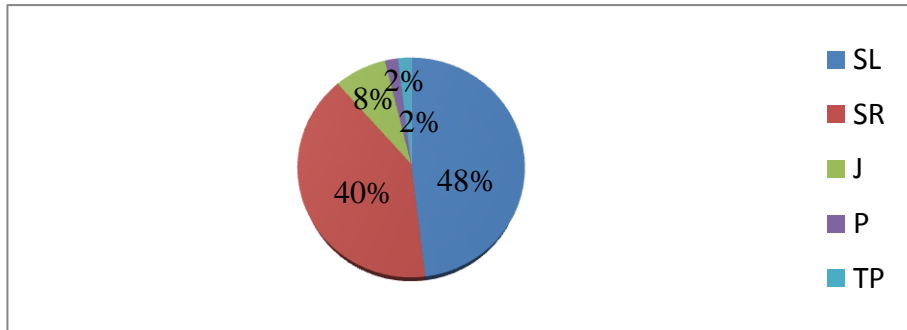
24. Kompetensi Paedagogik: Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit .



Gambar IV.84
Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru sering menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit. Artinya guru jarang untuk tidak menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kompetensi dasar yang sulit.

25. Kompetensi Paedagogik: Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk menyusun rancangan pembelajaran selanjutnya.

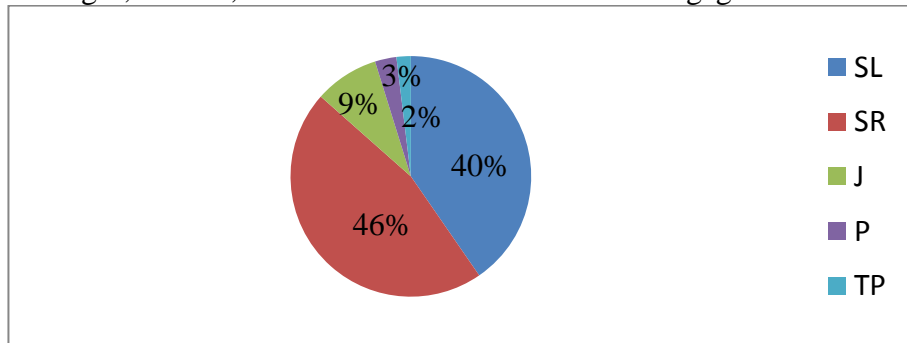


Gambar IV.85

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru sering memanfaatkan hasil penilaian untuk menyusun rancangan pembelajaran selanjutnya. Artinya guru jarang untuk tidak memanfaatkan hasil penilaian untuk menyusun rancangan pembelajaran selanjutnya.

26. Kompetensi Paedagogik: Saya memfasilitasi peserta didik melalui tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru.



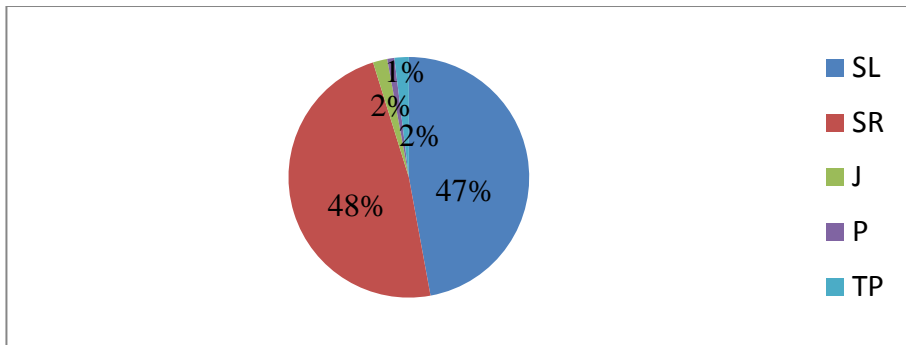
Gambar IV.86

Analisis Kompetensi Paedagogik No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru sering memfasilitasi peserta didik melalui tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru.

Artinya guru jarang untuk tidak memfasilitasi peserta didik melalui tugas, diskusi, dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru.

27. Kompetensi Paedagogik: Saya mengkonfirmasi hasil eksplorasi peserta didik melalui berbagai sumber.

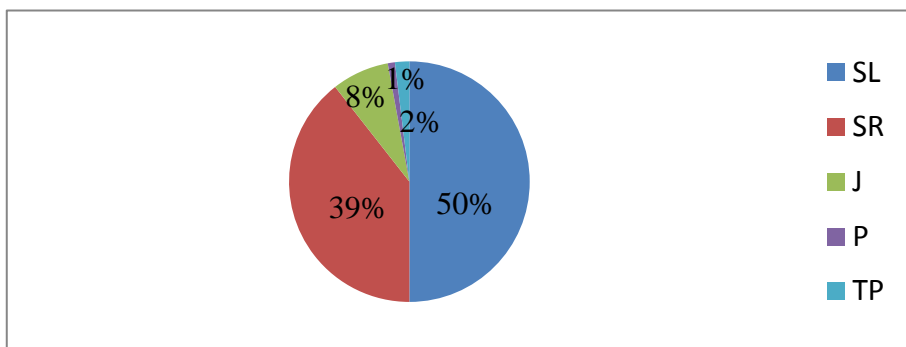


Gambar IV.87

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru sering mengkonfirmasi hasil eksplorasi peserta didik melalui berbagai sumber. Artinya guru jarang untuk tidak mengkonfirmasi hasil eksplorasi peserta didik melalui berbagai sumber.

28. Kompetensi Paedagogik: Saya menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi.

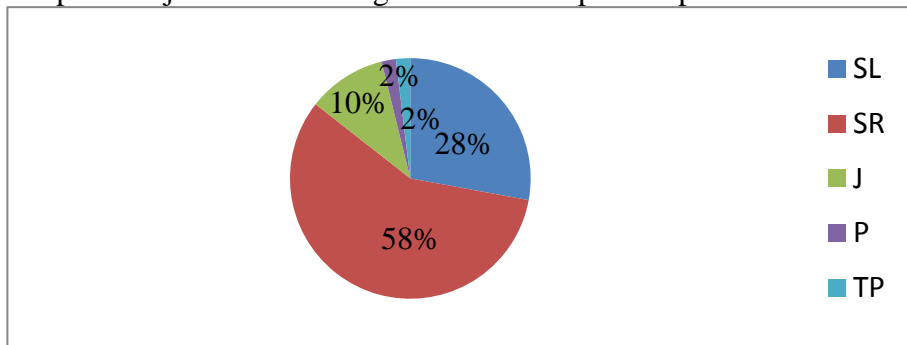


Gambar IV.88

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru sering menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi. Artinya guru jarang untuk tidak menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi.

29. Kompetensi Paedagogik: Saya menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik.

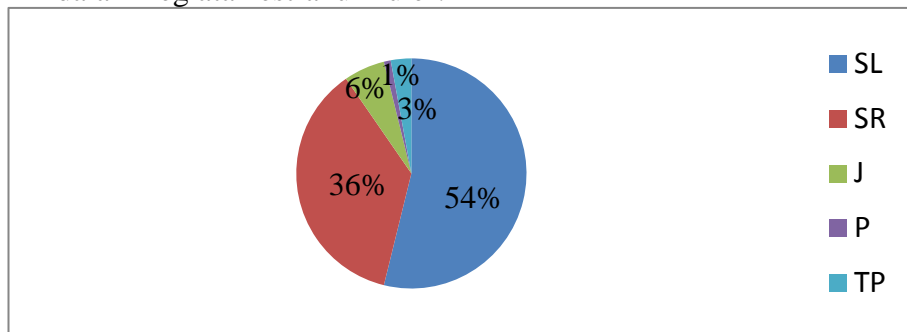


Gambar IV.89

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58%) guru sering menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik. Artinya guru jarang tidak menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik.

30. Kompetensi Paedagogik: Saya mengikutsertakan peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler.



Gambar IV.90

Analisis Butir Kompetensi Paedagogik No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru sering mengikutsertakan peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler. Artinya guru jarang untuk tidak mengikutsertakan peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor Kinerja Guru (Y), Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1), Kompetensi Paedagogik (X_2). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) yakni sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data deskriptif untuk variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

No.	Aspek Data	Variabel (Y)
1	Jumlah Responden (N) Valid	104
	Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	107.45
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	1.141
4	Median (Nilai tengah)	107.00
5	Modus (<i>Mode</i>)	94
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	11.639
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	135.473
8	Rentang (<i>range</i>)	59
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	78
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	137

11	Sum (<i>jumlah</i>)	11175
----	-----------------------	-------

Tabel IV.1
Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 107.45 skor rata-rata kesalahan standar 1.141 median 107.00 modus 94, simpang baku 11.639, varians 135.473 rentang skor 59, skor terendah 78, skor tertinggi 137.

Memperhatikan skor rata-rata keberhasilan Kinerja Guru (Y) yaitu 107.45 atau sama dengan $107.45:150 \times 100\% = 71.63\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut¹⁸⁰:

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kinerja guru berada pada taraf **cukup tinggi 71.63 %**. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya.

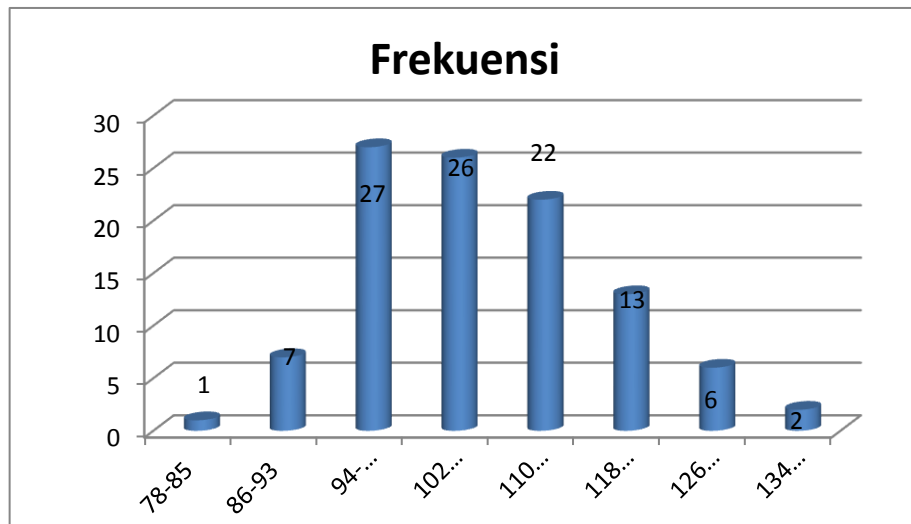
Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Kinerja Guru (Y) ini adalah sebagai berikut.

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif (%)	Kumulatif (%)
78-85	1	1.0 %	1.0 %
86-93	7	6.7 %	7.7 %
94-101	27	26.0 %	33.7 %

¹⁸⁰Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 198, hal.101.

102-109	26	25.0 %	58.7 %
110-117	22	21.2 %	79.8 %
118-125	13	12.5 %	92.3 %
126-133	6	5.8 %	98.1 %
134-141	2	1.9 %	100.0
Jumlah	104	100%	

Tabel IV.2
Distribusi frekuensi
Skor Kinerja Guru (Y)



Gambar IV.91
Histogram Variabel
Kinerja Guru (Y)

2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data deskriptif untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) adalah sebagai berikut:

No.	Aspek Data	Variabel (X_1)
1	Jumlah Responden (N) Valid	104

	Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	114.43
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0.673
4	Median (Nilai tengah)	114.00
5	Modus (<i>Mode</i>)	115
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	6.866
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	47.141
8	Rentang (<i>range</i>)	33
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	101
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	134
11	Sum (<i>jumlah</i>)	11.901

Tabel IV.3
Data Deskriptif Variabel
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁)

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 114.43 skor rata-rata kesalahan standar 0.67, median 114 modus 115, simpang baku 6.87, varians 47.14, rentang skor 33, skor terendah 101, skor tertinggi 134.

Memperhatikan skor rata-rata program boarding (X₁) yaitu 114.43 atau sama dengan $114.43:150 \times 100\% = 76,29\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁸¹

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah pada taraf **cukup tinggi 75,3 %**. Hal ini

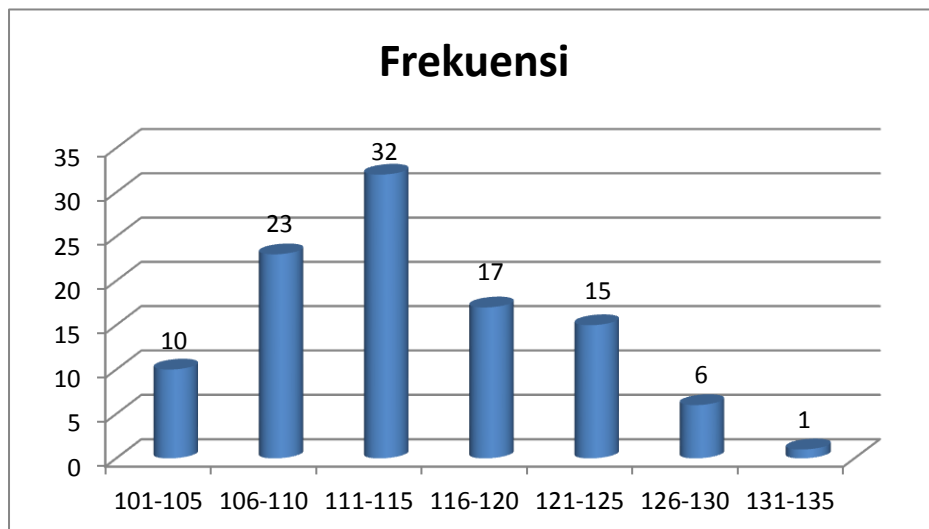
¹⁸¹ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 198, hal. 101.

menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik dengan cukup baik.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) ini adalah sebagai berikut:

Kelas Interval	Frekuensi (F_i)	Frekuensi	
		Relatif (%)	Kumulatif (%)
101-105	10	9.6	9.6
106-110	23	22.1	31.7
111-115	32	30.8	62.5
116-120	17	16.3	78.8
121-125	15	14.4	93.3
126-130	6	5.8	99.0
131-135	1	1.0	100.0
Jumlah	104	100	

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)



Gambar IV.92
Histogram Variabel
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)

3. Kompetensi Paedagogik (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data deskriptif untuk variabel kompetensi pardagogik (X₂) adalah sebagai berikut:

No.	Aspek Data	Variabel (X ₂)
1	Jumlah Responden (<i>N</i>) Valid	104
	Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)	115.10
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)	0.616
4	Median (Nilai tengah)	115.00
5	Modus (<i>Mode</i>)	109
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)	6.287
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)	39.525
8	Rentang (<i>range</i>)	30
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)	98
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)	142
11	Sum (<i>jumlah</i>)	7751

Tabel IV.5
Data Deskriptif Variabel
Kompetensi Paedagogik (X₂)

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel Kompetensi Paedagogik (X₂) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 115.10 skor rata-rata kesalahan standar 0.62, median 115 modus 109, simpang baku 6.29, varians 39.52, rentang skor 30, skor terendah 98, skor tertinggi 128.

Memperhatikan skor rata-rata Kompetensi Paedagogik (X₂) yaitu 115.10 atau sama dengan $115.10:150 \times 100\% = 76.73\%$ dari skor

idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁸²

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

40% ke bawah = Sangat rendah

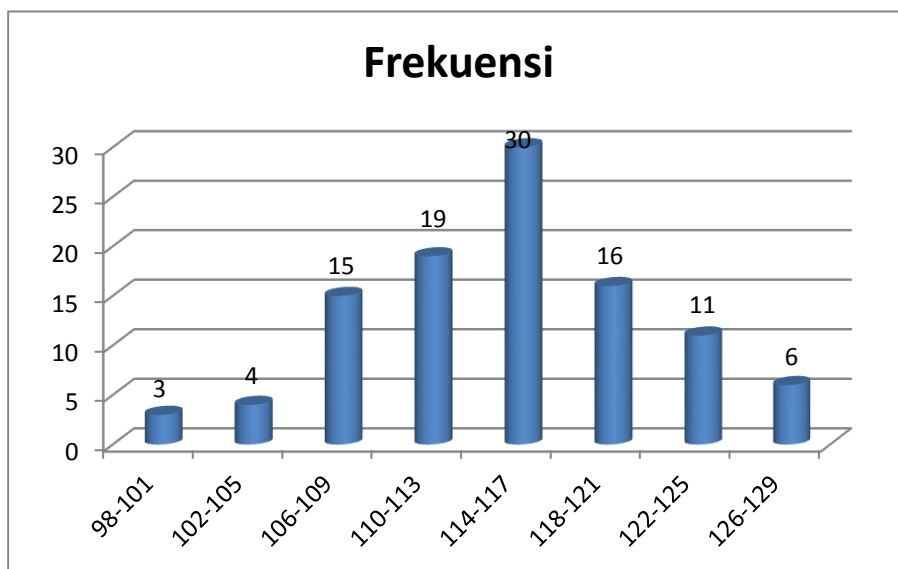
Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kompetensi paedagogik berada pada taraf **cukup tinggi 78,3 %**. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi yang cukup baik.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kompetensi paedagogik (X_2) ini adalah sebagai berikut.

Kelas Intrval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif (%)	Kumulatif (%)
98-101	3	2.9	2.9
102-105	4	3.8	6.7
106-109	15	14.4	21.2
110-113	19	18.3	39.4
114-117	30	28.8	68.3
118-121	16	15.4	83.7
122-125	11	100	
Jumlah			

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi
Kompetensi Paedagogik (X_2)

¹⁸²Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984 hal. 101



Gambar IV.93
Histogram Variabel
Kompetensi Paedagogik (X_2)

D. Uji Persyaratan Analisis Hpotesis Penelitian

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hopotesis-hipotesis tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1), dan Kompetensi Paedagogik (X_2), terhadap Kinerja Guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu yaitu 1) analisis normalitas distribusi galat taksiran adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal*, 2) analisis linieritas persamaan regresi (Y atas X_1 , dan X_2 ,) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*, dan 3) analisis homogenitas varian yakni varians kelompok ketiga variabel harus homogen. Sedangkan uji independensi kedua variabel bebas tidak dilakukan, karena kedua variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

H_0 : Galat taksiran supervisi akademik kepala sekolah (X_1) atas kinerja guru (Y) adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran supervisi akademik kepala sekolah (X_1) atas kinerja guru (Y) adalah *tidak normal*.

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.85190302
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel IV.7
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,195^c > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,74$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,74 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas

distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *berdistribusi normal*

- b. Pengaruh kompetensi paedagogik (X_2) terhadap kinerja guru (Y).
 H_0 : Galat taksiran kompetensi paedagogik (X_2) atas kinerja guru (Y) adalah *normal*
 H_1 : Galat taksiran kompetensi paedagogik (X_2) atas kinerja guru (Y) adalah *tidak normal*.

	Unstandardized Residual
N	104
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	8.80735736
Most Extreme Differences	
Absolute	.068
Positive	.062
Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel IV.8
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,2 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,68$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,68 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *berdistribusi normal*.

- c. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).
- H_0 : Galat taksiran supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama atas kinerja guru (Y) adalah *normal*.
- H_1 : Galat taksiran supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama atas kinerja guru (Y) adalah *normal tidak normal*.

	Unstandardize d Residual
N	104
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	8.24199684
Most Extreme Differences	
Absolute	.058
Positive	.058
Negative	-.029
Kolmogorov-Smirnov Z	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel IV.9
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P=0,2 > 0,05$, (5%) atau $Z_{hitung} = 0,29$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,29 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 secara bersama-sama adalah *berdistribusi normal*.

Normalitas	Asymp Sig	Z _{hitung}	Hasil
Y atas X ₁	0,195 ^c	0,74	Normal
Y atas X ₂	0,2	0,68	Normal
Y atas X ₁ dan X ₂	0,2	0,29	Normal

Tabel IV.10
Rekapitulasi Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X₁ dan X₂

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel variabel terikat (Y) atas kedua variabel bebas (X₁ dan X₂) adalah sebagai berikut ini:

a. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X₁) terhadap kinerja guru (Y).

Ho : $Y = A + B X_1$, artinya regresi kinerja guru (Y) atas supervisi akademik kepala sekolah (X₁) adalah *linier*.

Hi : $Y \neq A + B X_1$, artinya regresi kinerja guru (Y) atas supervisi akademik kepala sekolah (X₁) adalah *tidak linier*.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	7647.469	28	273.124	3.248	.000
Between Groups	5883.072	1	5883.072	69.967	.000
Deviation from Linearity	1764.397	27	65.348	.777	.765
Within Groups	6306.290	75	84.084		
Total	13953.760	103			

Tabel IV.11
ANOVA (Y atas X₁)
Anova Table

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X₁ menunjukkan nilai P Sig= 0,765 > 0,05 (5%) atau F_{hitung}=0,777 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 27 dan dk penyebut 75 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,65 (F_{hitung} 0,777 <

$F_{\text{tabel}} 1,65$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah linier*.

- b. Pengaruh Kompetensi Paedagogik (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y).
 $H_0 : Y = A+B X_2$, artinya regresi keberhasilan kinerja guru (Y) atas kompetensi paedagogik (X_2) adalah *linier*.
 $H_i : Y \neq A+B X_2$, artinya regresi keberhasilan kinerja guru (Y) atas kompetensi paedagogik (X_2) adalah *tidak linier*.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	(Combined)	8299.454	25	331.978	4.580	.000
	Between Linearity	5964.097	1	5964.097	82.274	.000
	Groups Deviation from Linearity	2335.357	24	97.307	1.342	.167
	Within Groups	5654.306	78	72.491		
	Total	13953.760	103			

Tabel IV.12
ANOVA (Y atas X_2) ANOVA Table

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai P Sig= 0,167 > 0,05 (5%) atau $F_{\text{hitung}} = 1.342$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 24 dan dk penyebut 78 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,65 ($F_{\text{hitung}} 1,342 < F_{\text{tabel}} 1,65$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linier*.

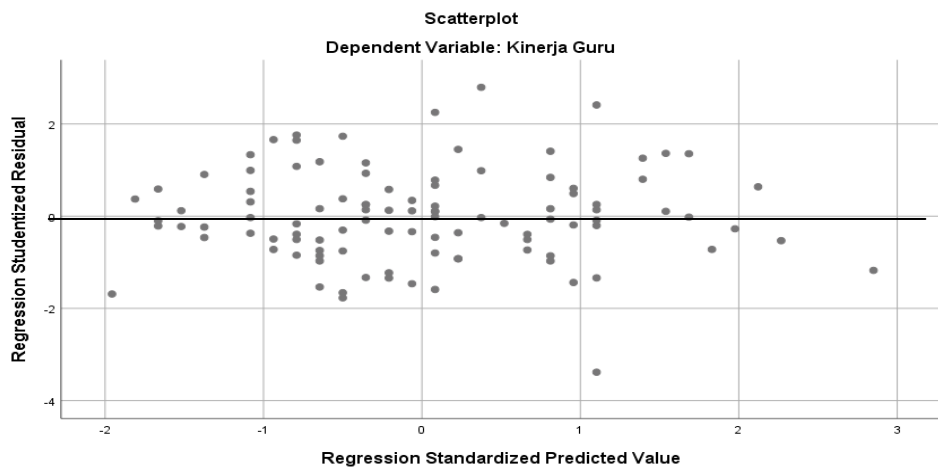
Linearitas	P Sig	F_{hitung}	Hasil
Y atas X_1	0,765	0,777	Linier
Y atas X_2	0,167	1,342	Linier

Tabel IV.13
Rekapitulasi Uji Linieritas Persaman Regresi

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya *homogen*.

- a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas supervisi akademik kepala sekolah (X_1).



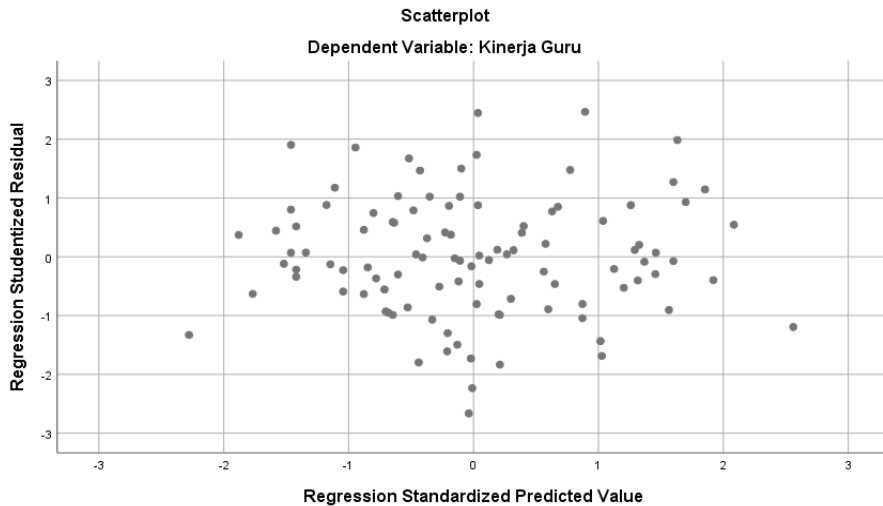
Gambar IV.94
Heteroskedastisitas ($Y-X_1$)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas supervisi akademik kepala sekolah (X_1) adalah *homogen*.

- b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* kinerja guru (Y) atas kompetensi paedagogik (X_2).

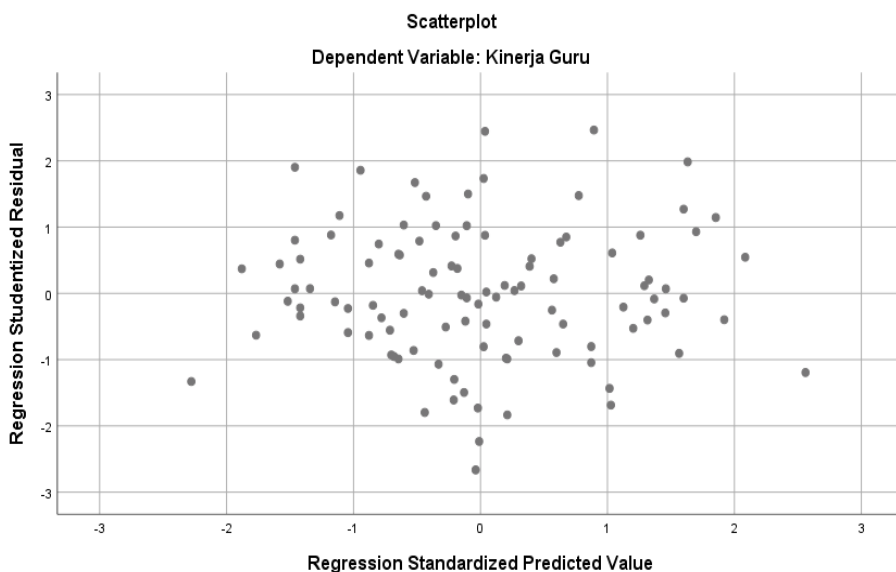
Gambar IV.9.5

Heteroskedastisitas (Y-X₂)



Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas kompetensi paedagogik (X₂) adalah *homogen*.

- c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas supervisi akademik kepala sekolah (X₁) dan kompetensi paedagogik



(X_2) secara bersama-sama.

Gambar IV.96
Heteroskedastisitas (Y- X_1 dan X_2)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok kinerja guru (Y) atas supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama adalah *homogen*.

Homogenitas	Hasil
Y atas X_1	Homogen
Y atas X_2	Homogen
Y atas X_1 dan X_2	Homogen

Tabel IV.14
Rekapitulasi Uji Homogenitas

E. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1), kompetensi paedagogik (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Ho $\rho_{y1}=0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) (X_1 ---Y).

Hi $\rho_{y1}=0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) ($X_1 \rightarrow Y$).

		Kinerja Guru	Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

Tabel IV.15
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Sederhana) ($P_{y,1}$)

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y,1}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi sederhana *Pearson correlation* (ρ_{y1}) adalah 0.649. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.416	8.895

Model Summary^b

- a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel IV.16
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y,1}$)

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi $R^2(R \text{ square}) = 0,422$ yang berarti bahwa supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru

sebesar 42,2 % dan sisanya yaitu 57,8 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.508	14.634		1.265	.209
1 Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0,823	.128	.649	8.623	.000

coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel IV.17
Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhana) ($P_{y.1}$)

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 18.508 + 0,823 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,823 (korelasi sangat kuat).

2. Pengaruh kompetensi paedagogik (X_2) terhadap kinerja guru (Y).
 $H_0 \rho_{y1} = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi paedagogik (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ($X_2 \rightarrow Y$).
 $H_1 \rho_{y1} \neq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi paedagogik (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ($X_2 \rightarrow Y$).

		Kinerja Guru	Kompetensi Paedagogik
Prestasi Akademik	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104

Motivasi Belajar	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

Tabel IV.18
Kekuatan Pengaruh
(Koefisien Korelasi Sederhana) ($P_{y.2}$)
Correlations

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson Correlation* (ρ_{y1}) adalah **0,654**. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,103	,089	5,315

Model Summary^b

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Belajar
b. Dependent Variable: Prestasi Akademik

Tabel IV.19
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.2}$)

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,103 yang berarti bahwa motivasi belajar terhadap prestasi akademik sebesar 10,3 % dan sisanya yaitu 89,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi sederhana kinerja guru atas kmpetensi paedagogik adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.858	15.989		1.993	.049
1 Kompetensi Paedagogik	0,782	.139	.654	8.726	.000

Coefficientsa

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel IV.20

Arah Pengaruh (Koefisien Regresi Sederhan) ($P_{y.2}$)

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi sederhana (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 31.858 + 0,782 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,782 (Korelasi sangat kuat).

3. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Ho $R_{y.1.2}=0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik terhadap (X_2) kinerja guru (Y).

Hi: $R_{y.1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan kompetensi paedagogik terhadap (X_2) kinerja guru (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.489	8.323

Model Summary^b

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Paedagogik.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru.

Tabel IV.21
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi Ganda) (Ry.1.2)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis R.y.1.2 menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % atau alfa 0,01 di peroleh koefisien korelasi ganda *Pearson correlation* (R.y.1.2) adalah 0,706. Dengan demikian maka *Ho ditolak dan Hi diterima* yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.489	8.323

Model Summary^b

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Paedagogik.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru.

Tabel IV.22
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) (Ry.1.2)

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,499 yang berarti bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan terhadap kinerja guru sebesar 49,9 % dan sisanya yaitu 50,1% ditentukan oleh faktor lainnya.

Adapun arah pengaruh atau koefisien regresi ganda kinerja guru atas supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.430	15.661		3.092	.003

Supervisi Akademik Kepala Sekolah Kompetensi Paedagogik	.636	.168	.375	3.786	.000
Kompetensi Paedagogik	.722	.183	.390	3.937	.000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel IV.23

Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ($R_{y.1,2}$)

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 48.430 + 0,636 X_1 + 0,722 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar $48.430 + 0,636 X_1 + 0,722 X_2 = 1,358$.

Variabel	Koefisien Korelasi	α	Hasil
Y atas X_1	0,649	0,01	Terdapat pengaruh
Y atas X_2	0,654	0,01	Terdapat pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	0,706	0,01	Terdapat pengaruh

Tabel IV.24

Rekapitulasi Hasil Kekuatan Pengaruh

Variabel	R^2	Koefisien Determinasi	Faktor Lain	Hasil
Y atas X_1	0,422	42,2 %	57,8 %	Terdapat pengaruh
Y atas X_2	0,103	10,3 %	89,7%	Terdapat pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	0,499	49,9 %	50,1%	Terdapat pengaruh

Tabel IV.25

Rekapitulasi Hasil Besarnya Pengaruh

Variabel	constant	X_1	X_2	Hasil
Y atas X_1	18.508	0,823		korelasi sangat kuat

Y atas X₂	31.858		0,782	korelasi sangat kuat
Y atas X ₁ dan X ₂	48.430	0,636	0,722	korelasi sangat kuat

Tabel IV.26
Rekapitulasi Hasil Arah Pengaruh Py.₁

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap kinerja guru pada SMA swasta sub rayon 11 Parung Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil sebanyak 104 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada BAB I, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat didiskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan atau menguatkan teori yang dikemukakan Boardman et.al dalam Sahertian yang mengatakan bahwa “supervisi instruksional adalah usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar guru lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.”

Hakikat supervisi akademik di atas, menekankan bahwa supervisor dalam hal ini kepala sekolah hendaknya memberikan pertolongan, bantuan, bimbingan untuk meningkatkan kompetensi guru, dan memberikan arahan kepada guru maupun staf sekolah lainnya untuk mengatasi kesulitan-kesulitan pembelajaran. Hal ini sebagaimana diperintahkan Allah dalam Surah al-Māidah/5:2 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقُلُودَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya..” (Al-Maidah/5 : 2).

Perintah saling tolong menolong dalam kebaikan, termasuk menolong guru-guru yang mengalami kesulitan dalam melakukan perbaikan-perbaikan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. Hal ini sesuai dengan tujuan supervisi yaitu untuk membantu guru melakukan perbaikan pembelajaran dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di atas standar yang telah ditentukan. Supervisi bukan untuk mencari-cari kesalahan guru dan staf kependidikan lainnya. Oleh karenanya, dalam melakukan supervisi akademik kepala sekolah harus menitik beratkan perhatiannya pada segala langkah perbaikan dan peningkatan motivasi dan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di atas standar yang telah diputuskan bersama.

Kedua, Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubunganyang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMA swasta di sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0.649 % pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,422 yang berarti supervisi akademik kepala sekolah dapat memeberikan pengaruh

kinerja guru sebesar 42,2 % dan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 18.508 + 0,823 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,823.

Ketiga, Adapun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahbub Zuhri dengan judul tesis Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik Terhadap Produktifitas Mengajar Guru tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* (r_{y1}) adalah 0,864. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan *sangat kuat/signifikan* supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik terhadap produktivitas mengajar guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,746, yang berarti bahwa kompetensi paedagogik guru memberikan pengaruh terhadap produktivitas mengajar 74,60% dan sisanya yaitu 25,40 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 13,420 + 0,433X_1 + 0,427X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi pedagogik secara simultan akan mempengaruhi peningkatan skor produktivitas mengajar guru sebesar 0,860.¹⁸³

Berdasarkan analisis tersebut supervisi akademik kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan program supervisi akademik kepala sekolah diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

2. Pengaruh Kompetensi Paedagogik Terhadap Kinerja Guru

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi paedagogik memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan atau menguatkan teori yang dikemukakan Mulyasa yang dikutip oleh jejen bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafah membentuk

¹⁸³Mahbub Zuhri, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Produktivitas Mengajar Guru Smp Di Kabupaten Bogor Pada Tahun 2015*, Tesis, Perpustakaan PTIQ, 2015.

kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. Begitu pula teori yang berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia No. 20 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pada penjelasan pasal 28, ayat (3), butir a, sudah secara jelas mendeskripsikan bahwa kompetensi Paedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.

Hakikat kompetensi paedagogik di atas, menekankan bahwa guru dalam hal ini kepada peserta didik hendaknya sebagai suri tauladan yang memberikan ilmu pengetahuan sekaligus mengarahkan kepada perbuatan-perbuatan yang baik. Tujuan pembelajaran yang ada di dalam kelas tidak semata-mata untuk mengasah intelektualisas siswa melainkan juga mempertajam rasa emosional sehingga terbentuk watak yang berkarakter. Pengetahuan dapat dicapai dengan keluasan wawasan, sedangkan karakter dapat diperoleh melalui pembiasaan. Hal ini sebagaimana diperintahkan Allah dalam Surah Ali Imran ayat 164, dengan jelas Allah swt. memberikan isyarat kepada kita akan diutusnya Rasulullah SAW. yang bisa dijadikan pedoman bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas yaitu :

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ
آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ
مُّبِينٍ ١٦٤

Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab dan Al Hikmah. Dan sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata". (Ali Imran/3: 164)

Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru terhadap peserta didik akan memiliki tiga arti penting; yaitu pertama, tujuan

dilaksanakannya pembelajaran adalah dalam rangka meningkatkan ketakwaan kepada Allah swt. melalui ayat-ayat yang dibacakan kemudian ditelaah. Kedua, pembelajaran juga dilaksanakan untuk membimbing siswa kepada hal yang baik sehingga menjadi kebiasaan yang diharapkan dengan sendirinya membentuk karakter individu yang berakhlakul karimah. Ketiga, memberikan kebebasan berekspresi dan berkreasi kepada siswa untuk mengembangkan teori yang telah ada sehingga dapat menemukan nilai-nilai baru yang dapat bermanfaat bagi kehidupannya di masa yang akan datang. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwasannya produktivitas guru dalam melaksanakan pembelajaran sangat dipengaruhi dengan kuat oleh kompetensi paedagogik.

Kedua, Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi paedagogik dengan kinerja guru pada SMA swasta di sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0.706 % pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,499 yang berarti kompetensi paedagogik memberikan pengaruh kinerja guru sebesar 49,9 % dan sisanya 50,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 31.858 + 0,782 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,782.

Ketiga, Adapun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatang Kurniawan dengan judul tesis Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk tahun 2013. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru ($r_{x1y} = 0,434$), terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ($r_{x2y} = 0,548$), terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru ($r_{x1x2y} = 0,552$) dengan kriteria sedang. Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,5%. Penelitian ini merekomendasikan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang berkaitan dengan

penilaian, evaluasi dan pemahaman struktur materi pelajaran yang diampu¹⁸⁴.

Berdasarkan analisis tersebut kompetensi paedagogik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan kompetensi paedagogik akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Paedagogik secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Hubungan kedua variabel independen (supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik) secara simultan dengan kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA swasta pada sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan dan besarnya pengaruh koefisien korelasi dan determinasi R-square = 0,499 yang berarti supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan terhadap kinerja guru 13,58 % dan sisanya yaitu 86,2 % ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,636 X_1 + 0,722 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 1,358.

Jika dilihat dari nilai R square diatas maka secara bersama-sama variabel supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik atau variabel independen memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap prestasi kinerja guru di SMA swasta pada sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi maksimal tidaknya guru dalam menjalankan tugasnya tidak hanya dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik saja, akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

¹⁸⁴Tatang Kurniawan, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk*, Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA swasta pada sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor.

yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMA swasta di sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,649 % pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,422 yang berarti supervisi akademik kepala sekolah dapat memberikan pengaruh kinerja guru sebesar 42,2 % dan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 18.508 + 0,823 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,823.
2. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi paedagogik dengan kinerja guru pada SMA swasta di sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan

pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0.706 % pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,499 yang berarti kompetensi paedagogik memberikan pengaruh kinerja guru sebesar 49,9 % dan sisanya 50,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 31.858 + 0,782 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi paedagogik mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,782.

3. Terdapat pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel independen (supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik) secara simultan dengan kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA swasta pada sub rayon 11 Parung kabupaten Bogor.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan dan besarnya pengaruh koefisien korelasi dan determinasi R-square = 0,499 yang berarti supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan terhadap kinerja guru 13,58 % dan sisanya yaitu 86,2 % ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 0,636 X_1 + 0,722 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi paedagogik secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 1,358.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Kepala Sekolah diharapkan dapat menyusun suatu program supervisi yang mampu memberikan bantuan kepada guru-guru agar mereka memperbaiki dirinya sendiri secara maksimal. Jika supervisi akademik kepala sekolah berjalan dengan baik dan konsisten dengan menerapkan program-program dari aspek perencanaan maupun aspek pelaksanaan ataupun tindak lanjut, maka implikasinya dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Sehingga nantinya guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh sebab itu kepala sekolah senantiasa harus sering melaksanakan program supervisi akademik terhadap guru.

2. Program-program supervisi hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran antara lain melalui berbagai usaha inovasi dalam pengembangan kurikulum serta kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan untuk guru.
3. Guru hendaknya memiliki kompetensi paedagogik karena dengannya guru mampu memahami tentang landasan pendidikan, perkembangan karakteristik peserta didik serta kurikulum dan metode pengajaran. Jika kompetensi paedagogik guru baik, maka implikasinya dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dengan baik guna terciptanya pembelajaran yang efektif, menarik dan menyenangkan yang dapat menumbuh kembangkan semangat belajar bagi peserta didik. Oleh sebab itu guru hendaknya memiliki kompetensi paedagogik yang baik guna meningkatnya kinerjanya sebagai seorang pendidik.
4. Guru didalam menjalankan kinerjanya hendaknya memperhatikan tiga hal yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Jika guru dengan menjalankan proses supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dengan baik serta kemampuan kompetensi paedagogik yang dimilikinya kompeten, maka tingkat keberhasilan dalam kinerjanya semakin baik dan dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal.
5. Kepala sekolah haruslah diarahkan unrtuk memberikan bantuan dan bimbingan serta kepada guru-guru dalam mencapai kinerja yang dipersyaratkan bagi seorang guru. Karena guru yang memiliki kinerja yang baik dia yang melaksanakan program supervisi dari kepala sekolah serta memiliki kompetensi paedagogik yang baik.
6. Dalam rangka meningkatkan kompetensi paedagogik, kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan untuk guru berperan aktif serta ikut serta dalam mengembangkan kompetensinya melalui kegiatan akademik seperti seminar, workshop serta pelatihan guru.
7. Eksistensi serta komitmen guru menjadi tolak ukur didalam menjalankan kinerjanya, sehingga mencapai keberhasilan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik yang dapat menghasilkan out put yang baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah dalam hal ini melalui kementerian pendidikan hendaknya memberikan instrumen yang baku dalam kegiatan supervisi sehingga program supervisi dapat merata dan sesuai dengan situasi dan kondisi pada masing-masing satuan pendidikan.
2. Supervisi akademik kepala sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan tiga aspek yaitu aspek perencanaan, aspek pelaksanaan dan aspek tindak lanjut. Dimana hirarki ketiga aspek tersebut aspek tersebut mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
3. Disarankan kepada kepala sekolah dan waka kurikulum agar tetap memperhatikan guru dan mengarahkan dengan konsisten terhadap kegiatan pembelajaran dan pembinaan tindak lanjut dilingkungan sekolahnya agar terciptanya iklim yang baik serta lebih maksimal sehingga mempengaruhi kinerja guru dengan baik.
4. Kinerja guru dalam penelitian ini masih pada posisi rata-rata baik, belum pada tingkatan sangat baik, oleh sebab itu perlu adanya kerjasama antara pengurus yayasan, pembina sekolah, kepala sekolah dan pengurusnya serta stakeholder yang ada untuk selalu menjalankan perannya dengan baik serta menagcu kepada tufoksinya masing-masing agar kedepannya lebih memperhatikan guru guna meningkatkan didalam kinerjanya.
5. Saran secara metodologi penulis ditunjukkan kepada peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat memberikan manfaat serta dikembangkan lagi dengan menggunakan responden yang lebih memadai dalam waktu yang lebih lama dalam merancang desain dan instrumen penelitian, perlu dilakukan secara matang serta perlu adanya pembimbingan yang berkala sesuai dengan jenis penelitian yang diangkat.
6. Akhirnya penulis meminta kritik dan saran yang membangun untuk tesis yang penulis tulis ini, karna tulisan ini jauh dari dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Abu Muhammad bin Ismail Al-Bukhori, *Shahih Al-Bukhori Ensiklopedia Hadist*, (Almahira : Jakarta 2011).
- Abdillah, Abu Muhammad bin Yazid al-qazwini ibnu majah, Sunan Ibnu Majah Ensiklopedia Hadist, (Almahira : Jakarta 2013).
- Achmad Habibullah, Suprpto, *et.all.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012.
- Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka 2002.
- Amstrong, Michael, *Performance Mangement Key Strategies and Practical Guidelines*. London: British Library, 2006.
- Andang, *Manajemen Dan Kepemimpinan Keplaa Sekolah (konsep strategi Dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif)*, Yogyakarta : 2014.
- Anggoro, Toha, *et al.*, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta Ridwan, *Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- As'ad, Muhammad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Boardman, Charles, Harl R. Doglass, Rudyard K. Bent, *Democratic Supervision in Socondary School, Cambridge, Cambridge, Massacussetts, Houghton Mifflin Company*, 1953, hal. 3-5.
- Burhanfuri, *Kanz Amal fi Sunan al Aqwal wal Af'al*, Juz, 2, Jakarta, 2010.
- Burton, H. Burton & Leo J. Brukner, (*Burton W.H. dan Lee J. Bruchner, Supervision* : New York Applenten Century-Crof.Inc, 1995.
- Cece Wijaya dan A Tabrani Rusyana, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008).
- Ch, Mc. Nerney. T, *Educational Supervision, New York, Mc. Graw Hill Book Company*, 1951.
- Chester, Harris, *Dictionary of Education Encyclopedia of Education Research N.Y Mc. Graw Hill Commpany Inc*, 1959.
- Danim, Sudarwan, *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi* (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Darma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerpannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Daryanto, Mohammad Farid, *Bimbingan Konseling (Panduan Guru BK dan Guru Umum)*, Gava Media : Yogyakarta, 2015.
- Dawud, Abu Sulaiman As sajestan, Sunan Abu Dawud, (Almahira : Jakarta 2013)
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: 2005.
- Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- Echols, John M., Hasan Sadily, *An English Indonesian Dictionary Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Fath, Abi Muhammad Abdil Karim, *Al Milal Wa Nihal*, Daar Kutub Ilmiah : Beirut Lebanon , Juz 2.

- Fuad ibn Abdul Azizi al-Shahub, *al-Muallim al-Awwala Shalallahu Alaihi Wasallam Qudwah li Kulli Muallimwa Muallimah (Terjemah Abu Haekal)*, Jakarta : Quantum Teaching 2005.
- H.F, Adam H.F dan Dickey, F.G, 1959, *Basic Principle of Supervision*: New York, America Book Commpany.
- Habibullah Achmad, Suprpto, *et.all., Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28054/3/Chapter%20I.pdf>
- Hariandja, Marihot T. Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasan, M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasanah, Ulva Uswatun. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 21.2 (2017): 123-135. Diakses Pada 02 Agustus 2017 pukul 11.10 wib.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hasil rapat kerja MKKS Kabupaten Bogor yang disampaikan oleh Kabid Aman Muslihat, 2015.
- Hidayat, Ara, Imam Mahali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Husein, Abu Bakar Ahmad Bin Ali Baihaqi, *Sunan Kubro*, Daar Kutub Ilmiah : Beirut Libanon, 2015.
- Idochi Anwar, Moch, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*, Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984.
- Imaduddin Abi Al-Fida Ismail Ibnu Katsir, *Tafsir Al-qur'an Ibnu Katsir*, Maktabah Shafa : Kairo 2004.
- Imam Al-Jalalain, *Tafsir Al-Jalalain*, (Al-Haromain : singapura jeddah Indonesia), Jilid 3, t.th. .
- Imam Showi, *Tafsir Al-Showi* , Al-Haromain : singapura jeddah Indonesia, Jilid 3, t.th.
- Irawan et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LAN, 1997.

- Ivanovich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matheson, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- JJ. Litrell, *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984.
- Kenezeevich, Stephen J, *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984.
- Kerlinger, Fred N. Kerlinger, *Asas- Asas Penelitian Behavioral*, Edisi ketiga, Terjemahan Landung R. Simatupang, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990.
- Kiswanti, wahyudi dan M. Syukri, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*”, 2009.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: ArRuz Media, 2015.
- Kurniawan, Tatang, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk*, Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.
- Mamang Sangadi, Etta dan Sopiha, *Metodelogi Penelitian “Pendekatan Praktis Dalam Penelitian”* Yogyakarta: CV. Andi Offset 2010.
- Maolani, Rukaesih A, dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Maolani, Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Mathis, Robert L.– John H. Jackson, *Human Resource Management*, penerjemah: Diana Anglica, Jakarta : Salemba Empat, 2009.
- McBride, Kristen dan Leslie Grant, *Teacher Performance Evaluation Handbook*, New York : Printed Winter, 2006.
- Melntosh , Colin. *Cambridge advanced learner’s dictionary fourth edition*, (Cambridge university press. 2013)
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 65 Tahun 2015 tentang Standar Proses*.

- Muhammad Bin Yusuf As-Sahir Bi Abi Hayyan Al-Andalusi, Tafsir Bahrul Muhit, (Daar ALkutub Alalamiah : Beirut Libanon 1993).
- Muljono, Djaali, Puji, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, 2008.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003, cet. 1.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya : Bandung, 2009.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru”Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik”*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group , 2011.
- Muslim Bin Hajjaj Al-Qusairi An-Naisabur, *Shahih Al-Muslim Ensilopedia Hadist*, Almahira : Jakarta, 2012
- Mustofa, Ahmad Al-Maraghi, Tafsir Al-Maraghi, (Mustofa Albani : Mesir 1946).
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet 5, 2003.
- Nizar, Samsul dan Zainal Efendi Hasibuan, *Hadis Tarbawi Membangun Kerangka Pendidikan Ideal Perspektif Rasulullah*, Jakarta: Kalam Mulia, 2011.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.
- Permata, Adisetia, Sri Zulaihati, and Achmad Fauzi. "PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU: STUDI DI SMK NEGERI 26 JAKARTA." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 4.2 (2017): 65-83. Diakses pada 02 Agustus 2017 pukul 10.00 wib.
- Priansa, Donni Juni, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Priansa, Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum* 2013.

- Rahimsyah dan Setyo Adhie, *Kamus engkap bahasa Indonesia*, Jakarta: Aprindo, 2005.
- Ramayulis, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2005..
- Ramayulis, *Profesi Dan Etika Keguruan*, Jakarta : Kalam Mulia, 2013.
- Robbins, Stephen P, Robbins dan Mary Coulter, *Management*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2012.
- Rokib, Moh, *Ilmu Pendidikan Islam : Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, Yogyakarta : PT.Lkis Yogyakarta, 2009.
- Ruky, Achmad.S, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Rusman, *Model model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011.
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Santono, Suryadi Prawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2009.
- Saondi, Ondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2012.
- Saud, Udin Syaifudin, *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALfabeta, 2008.
- Schermerhorn , John R., Jr, *et al.*, *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010.
- Shihab, M. Quraish, *Membumikan Al Qur`an Fungsi Peran Wahyu Dalam Kehidupan Masyarakat*, Bandung: Mizan, 2007.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sinamo, Jansen, *8 Etos Keguruan*, Esensi Erlangga Group : Jakarta, 2016.
- Soediyarto, *Rekrutmen, Pendidikan dan Penempatan serta Pemahaman Guru untuk Menunjang Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*, Jakarta: Grasindo, 2012.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yokyakrta: UPP AMP YKPN, 2003.

- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, *Competence At Work*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc, 1993..
- Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas* (Jakarta: Depdiknas, 2004).
- Subroto, Suryo, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)
- Sudarwati, *Hubungan antara Komitmen Guru dan Kompetensi Paedagogik Dengan Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri se-Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor pada tahun 2011*, Tesis, Perpustakaan UNPAK Bogor, 2012.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Setatistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Peersada,1990.
- Sudjana, Nana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Alfabeta, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010..
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: BumiAksara, 2003.
- Sumarno, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes", 2009.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Supardi, *Kinerja Guru*, PT Rajagrafindo Persada : Jakarta, 2013.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Suryabrata, Sumadi, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta: Andi, 2004.
- Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Tobing, Josephine Tobing dan Amrin Harianto Napitupulu, *Kiat Menjadi Supervisor Andal*, PT.Gelora Aksara Pratama : Jakarta, 2011.
- Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Bandung: Citra Umbara.
- Usman, Uzer, Moh, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2005).

- Volume 2 Nomor 1, *Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Juni 2004.
- Wawancara dengan Pengawas Sekolah SMA Sub Rayon 11 Parung, Pada hari Rabu 04 Oktober 2017.
- Winardi, *Perilaku Kosumen*, Bandung: Alumni, 1996.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2009, h.9.
- Wiyani, Novan Ardi, *Etika Profesi Keguruan*, Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Yunus, Mahmud , *Kamus Arab-Indonesia*, Jakarta : Yayasan penyelenggara penterjemah pentafsir Al-qur'an, 1973.
- Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa*, Palu: Unismuh Press, 2008.
- Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Zamania Indah Zakariyah, *Upaya Untuk Peningkatan Kompetensi Paedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Raudhatul Athfal Al Ikhlas Sukodadi Lamongan*. Malang: UIN Malang, 2008.
- Zuhri, Mahbub, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Produktivitas Mengajar Guru Smp Di Kabupaten Bogor Pada Tahun 2015*, Tesis, Perpustakaan PTIQ, 2015.

INTERNET

- <http://dok.joglosemar.co/baca/2015/11/17/guru-bukan-kuli.html>
- <http://news.liputan6.com/read/2892878/seluruh-guru-pns-banten-terima-tunjangan-kinerja?source=search>. Diakses pada hari kamis 06 April 2017 at 10:40 WIB.
- <https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>, diakses tanggal 01/12/2017.
- <https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>

<https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendikbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>, Diakses pada Selasa 15 Agustus 2017 pukul 10:20 wib.

<https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendikbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>.

<https://news.okezone.com/read/2016/04/09/65/1358480/beragam-kecurangan-un-terulang-setiap-tahun>

<https://news.okezone.com/read/2017/11/24/18/1820178/daftar-negara-asean-dengan-peringkat-pendidikan-tertinggi> diakses pada Sabtu 06/01/2018 pkl 12:42:29.

<https://www.google.co.id/amp/amp.kompas.com/edukasi/read/2010/05/25/11123511/> diakses pada Selasa 23 01 2018.

Reportase Investigasi, Sekolah Ajari AKu Curang. Trans TV: Sabtu: 27 April 2013, /<http://www.youtube.com/watch?v=EXyDUDcDuy4>.

<http://dok.joglosemar.co/baca/2015/11/17/guru-bukan-kuli.html>

<http://news.liputan6.com/read/2892878/seluruh-guru-pns-banten-terima-tunjangan-kinerja?source=search>. Diakses pada hari kamis 06 April 2017 at 10:40 WIB.

<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>, diakses tanggal 01/12/2017.

<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>

<https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendikbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>, Diakses pada Selasa 15 Agustus 2017 pukul 10:20 wib.

<https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendikbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>.

<https://news.okezone.com/read/2016/04/09/65/1358480/beragam-kecurangan-un-terulang-setiap-tahun>

<https://news.okezone.com/read/2017/11/24/18/1820178/daftar-negara-asean-dengan-peringkat-pendidikan-tertinggi> diakses pada Sabtu 06/01/2018 pkl 12:42:29.

<http://dok.joglosemar.co/baca/2015/11/17/guru-bukan-kuli.html>

<http://news.liputan6.com/read/2892878/seluruh-guru-pns-banten-terima-tunjangan-kinerja?source=search>. Diakses pada hari Kamis 06 April 2017 at 10:40 WIB.

<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>, diakses tanggal 01/12/2017.

<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>

<https://nasional.tempo.co/read/884301/terapkan-full-day-school-mendikbud-ingin-perbaiki-kinerja-guru>, Diakses pada Selasa 15 Agustus 2017 pukul 10:20 wib.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Parhan
Tempat Tanggal Lahir: Bogor 19 Agustus 1984
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Bojong Sempu RT 004 RW 002
Kecamatan Parung Kabupaten Bogor kode pos 16330
Email : walidbagir1@gmail.com
No Telepon : 0852-8543-7790



Riwayat Pendidikan

1. SDN Tajur Parung lulus Tahun 1996
2. Madrasah Tsanawiah Negeri Parung lulus Tahun 1999
3. Program Persamaan SMA lulus Tahun 2005
4. Sekolah Tinggi Nurul Iman lulus Tahun 2010
5. Sekarang sedang menempuh S2 PTIQ Jakarta

Riwayat Pekerjaan

1. Guru MA Al Ashriyyah Nurul Iman 2007-2009
2. Guru SMA Al ashriyyah Nurul Iman 2009-2012
3. Guru SMA Smart Ekselensia 2012-2013
4. Guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman 2013 s/d sekarang
5. Asisten Dosen STAI Nurul Iman 2013 s/d sekarang

