

**HUBUNGAN PROGRAM SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
DENGAN KUALITAS KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMK
MUHAMMADIYAH 1 PURBALINGGA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Salah
Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

**oleh
ADI SETIAWAN
NIM. 1522401047**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR Kiyai Haji Saifuddin Zuhri
PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Adi Setiawan
NIM : 1522401047
Jenjang : S-1
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul "**Hubungan Program Supervisi Kepala Sekolah dengan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga**" secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan sayaini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 26/01/22

Saya yang menyatakan,



Adi Setiawan

NIM. 1522401047



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53125
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsozu.ac.id

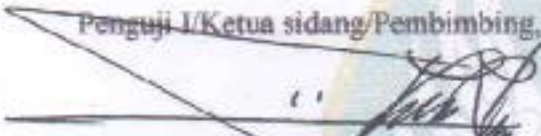
PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :


**HUBUNGAN PROGRAM SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN KUALITAS
KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMK MUHAMMADIYAH 1 PURBALINGGA**

Yang disusun oleh: Adi Setiawan, NIM: 1522401047, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,
Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut
Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari: Kamis, tanggal 27 bulan Januari
tahun 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.


Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,


Dr. H. M. Hizbul Muflihini, M.Pd.
NIP. 19630302 199103 1 1005


Penguji II/Sekretaris Sidang,


Dr. Sri Winarsih, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19730512 200312 2 001

Penguji Utama,


Dr. Novan Ardy Wisanti, M.Pd.I.
NIP. 198505201503 1004

Mengetahui :
Dekan,


Dr. H. Saifuddin, M.Ag.
NIP. 19440424 199903 1 002



NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto,

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdra. Adi Setiawan
Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan FTIK UIN PROF. K.H.
SAIFUDDIN ZUHRI Purwokerto
di Purwokerto

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

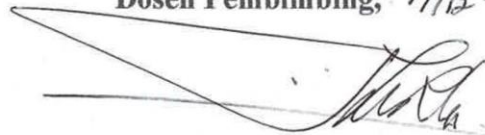
Nama : Adi Setiawan
NIM : 1522401047
Jurusan : Manajemen Pendidikan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : **Hubungan Program Supervisi Kepala Sekolah dengan
Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di SMK
Muhammadiyah 1 Purbalingga**

sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

Dosen Pembimbing, 14/12 2021



Dr. H. M. Hizbul Muflihah, M.Pd.

NIP. 19630302 199103 1 1005

HUBUNGAN PROGRAM SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN KUALITAS KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMK MUHAMMADIYAH 1 PURBALINGGA

Adi Setiawan

NIM: 1522401047

ABSTRAK

Kepala sekolah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam hierarki manajemen pendidikan di suatu lembaga pendidikan tentunya sangat berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sehingga mutu pendidikan di lembaga tersebut dapat meningkat. Salah satu fungsi manajerial kepala sekolah dalam manajemen pendidikan adalah sebagai supervisor. Berkaitan dengan fungsi tersebut, sudah menjadi tugas pokok bagi kepala sekolah untuk membuat dan menjalankan sebuah program supervisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga serta seberapa besar pengaruh yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian adalah tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sejumlah 56 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala Likert untuk tenaga pendidik dengan empat alternatif jawaban. Metode analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear sederhana dengan terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Program supervisi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga masuk pada kategori sangat optimal dengan rincian sebanyak 68% tenaga pendidik menyatakan bahwa program supervisi sangat optimal. (2) Tenaga pendidik SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang masuk pada kategori dengan kualitas kinerja sangat berkualitas sebanyak 59%. (3) Terdapat hubungan antara program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang ditunjukkan dengan nilai sig. < 0,05, dengan persamaan regresi $Y = 40,032 + 0,670X$ dan koefisien determinasi sebesar 0,507 atau pengaruhnya sebesar 50,7%.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Supervisi, Kinerja

**THE CORRELATION OF THE HEADMASTER'S SUPERVISION
PROGRAM WITH THE QUALITY OF TEACHERS PERFORMANCE AT
SMK MUHAMMADIYAH 1 PURBALINGGA**

Adi Setiawan
IDN: 1522401047

ABSTRACT

The headmaster as the holder of the highest power in the hierarchy of educational management in an educational institution certainly plays a very important role in improving the performance of teachers so that the quality of education in the institution can increase. One of the headmaster managerial functions in education management is as a supervisor. In correlation with this function, it has become the main task for the headmaster to create and run a supervision program. This study aims to determine the correlation between the headmaster's supervision program and the quality of the teachers performance at SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga and how much influence it has.

This research uses a quantitative approach with the population of the study being 56 teachers at SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. The research instrument used was a Likert Scale for teachers with four alternative answers. The analytical method used is simple linear regression analysis with normality test, linearity test, and heteroscedasticity test first.

The research findings show that: (1) The headmaster's supervision program at SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga is in the very optimal category with details as many as 68% of teachers stating that the supervision program is very optimal. (2) The teachers of SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga who fall into the category with very high quality performance are 59%. (3) There is a correlation between the headmaster's supervision program and the quality of teachers performance at SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga which is indicated by the value of sig. <0.05, with the regression equation $Y = 40,032 + 0,670X$ and the coefficient of determination is 0,507 or the effect is 50,7%.

Keywords: Headmaster, Teacher, Supervision, Performance

MOTO

“Sugih tanpa bandha, digdaya tanpa aji”

-RMP. Sosrokartono-¹

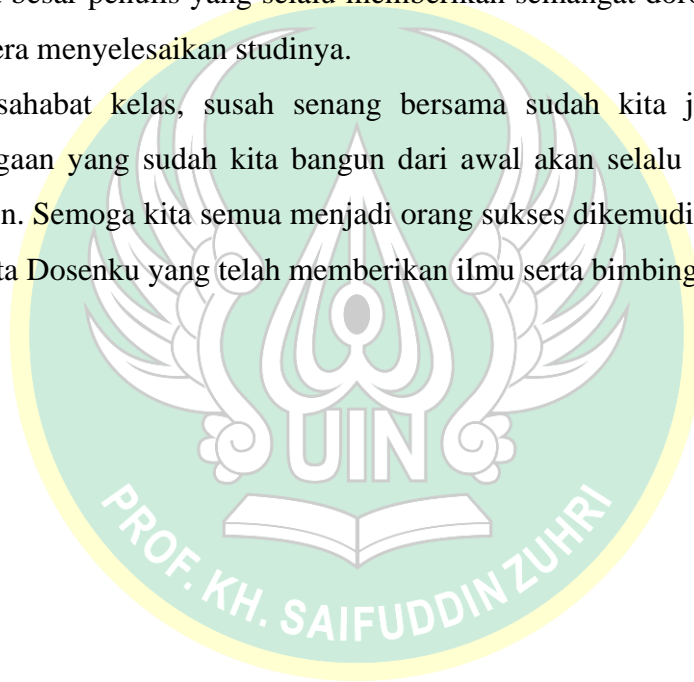


¹ Musri Nauli, “Cara Pandang Kepemimpinan Jawa”, Jernih.id, 15 September 2020, <https://www.jernih.id/cara-pandang-kepemimpinan-jawa>, diakses pada 13 Desember 2021.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan rasa syukur ini, penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang selalu menyertai penulis dalam setiap langkah kebaikan, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan, dengan hati yang tulus buah karya yang sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuatercinta (Khadi Haryadi dan Suratmi), yang senantiasa memberikan kasih sayang dan bimbingan yang tiada henti serta doa yang tak pernah terputus.
2. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dorongan motivasi agar segera menyelesaikan studinya.
3. Sahabat-sahabat kelas, susah senang bersama sudah kita jalani. Semoga kekeluargaan yang sudah kita bangun dari awal akan selalu terjaga sampai kapan pun. Semoga kita semua menjadi orang sukses dikemudian hari. Amin.
4. Guru serta Dosenku yang telah memberikan ilmu serta bimbingan untukku.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala kenikmatan yang senantiasa diberikan-Nya kepada seluruh umat manusia, sehingga rasa syukur selalu hadir dalam hati kita semua sebagai insan yang beradab.

Atas kehendak-Nya pula penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: “Hubungan Program Supervisi Kepala Sekolah dengan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga”, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada:


1. Dr. H. Suwito, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Dr. Suparjo, M.A., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Hj. Sumiarti, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. H. Rahman Afandi, S.Ag., M.S.I. selaku Kajar Manajemen Pendidikan Islam Uin Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Dr. H. M. Hizbul Muflihini, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberi arahan demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Suharti, S.Ag., M.M selaku Kepala SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga serta jajaran guru dan staf SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang bersedia meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
8. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan (FTIK) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

9. Kedua orang tua tercinta (Khadi Haryadi dan Suratmi) yang senantiasa memanjatkan doa dan mencurahkan kasih sayang mereka kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat kelas MPI B angkatan 2015 yang senantiasa memberikan sumbangsih berupa doa dan canda tawa.
11. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam kelancaran skripsi ini.

Semoga kebaikan dan keberkahan senantiasa Allah berikan kepada semua pihak. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi positif kepada berbagai pihak.



Purwokerto,
Penulis,


Adi Setiawan
NIM. 1522401047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II: KAJIAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	10
B. Landasan Teori	13
1. Konsep Supervisi Kepala Sekolah	13
a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah	13
b. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah	14
c. Manfaat Supervisi	15
d. Teknik-Teknik dan Langkah-Langkah Supervisi	16
e. Kendala-Kendala dalam Supervisi Kepala Sekolah	23
2. Kinerja Tenaga Pendidik	25
a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik	25
b. Standar Kinerja Tenaga Pendidik	26
c. Manfaat Standar Kinerja Tenaga Pendidik	27
d. Tugas Pokok dan Fungsi Tenaga Pendidik	29

e. Kompetensi Tenaga Pendidik	32
f. Pengawasan Kinerja Tenaga Pendidik.....	44
C. Rumusan Hipotesis.....	45
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
D. Variabel Penelitian	50
E. Pengumpulan Data Penelitian	51
F. Analisis Data Penelitian	62
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.....	63
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.....	63
2. Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.....	64
3. Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.....	65
4. Keadaan Sumber Daya Manusia SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.....	66
5. Keadaan Sarana dan Prasarana SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.....	67
B. Penyajian Data.....	68
1. Data Deskriptif	68
2. Data Kumulatif	101
C. Analisis Hasil Penelitian	109
1. Uji Normalitas	109
2. Uji Linearitas	110
3. Uji Heteroskedastisitas	111
4. Uji Regresi Linear Sederhana.....	112
D. Pembahasan	116
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran	122

C. Kata Penutup123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen program supervisi kepala sekolah	52
Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen kualitas kinerja tenaga pendidik.....	54
Tabel 3.3 Hasil uji validitas instrumen variabel program supervisi kepala sekolah	56
Tabel 3.4 Hasil uji validitas instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik	57
Tabel 3.5 Hasil uji reliabilitas instrumen variabel program supervisi kepala sekolah.....	59
Tabel 3.6 Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik	60
Tabel 4.1 Jenis kelamin PTK serta peserta didik	66
Tabel 4.2 Rombongan belajar peserta didik.....	67
Tabel 4.3 Membuat perencanaan supervisi.....	68
Tabel 4.11 Persentase jawaban tertinggi dimensi perencanaan	72
Tabel 4.12 Bimbingan menyusun silabus	72
Tabel 4.31 Persentase jawaban tertinggi dimensi pelaksanaan.....	80
Tabel 4.32 Diskusi hasil supervisi dengan tenaga pendidik	81
Tabel 4.38 Persentase jawaban tertinggi dimensi tindak lanjut	83
Tabel 4.39 Persentase rata-rata jawaban tertinggi tiap dimensi.....	83
Tabel 4.40 Menganalisis kemampuan peserta didik	84
Tabel 4.53 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi pedagogik.....	89
Tabel 4.54 Persiapan pengambilan keputusan	90
Tabel 4.62 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi kepribadian.....	93
Tabel 4.63 Mempelajari materi sebelum menyampaikan	93
Tabel 4.72 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi profesional.....	97
Tabel 4.73 Menganggap peserta didik sebagai teman	97
Tabel 4.78 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi sosial.....	99
Tabel 4.79 Persentase jawaban tertinggi tiap dimensi	90
Tabel 4.80 Distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah	102

Tabel 4.81 Kategori kecenderungan supervisi kepala sekolah104
Tabel 4.82 Distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah106
Tabel 4.83 Kecenderungan kualitas kinerja tenaga pendidik.....108



DAFTAR GAMBAR

Histogram 4.1 Variabel program supervisi kepala sekolah	103
<i>Pie chart</i> 4.1 Variabel supervisi kepala sekolah	104
Histogram 4.2 Variabel kinerja tenaga pendidik.....	107
<i>Pie chart</i> 4.2 Variabel kualitas kinerja tenaga pendidik	108



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 3. Data Hasil Penelitian
- Lampiran 4. Analisis Data
- Lampiran 5. Surat-surat
 - a. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
 - b. Surat Ijin Observasi Pendahuluan
 - c. Surat Rekomendasi Seminar Proposal
 - d. Surat Permohonan Riset Individu
 - e. Surat Keterangan Lulus Komprehensif
 - f. Berita Acara Seminar Proposal
 - g. Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal
 - h. Surat Keterangan Rekomendasi Munaqosyah
 - i. Blangko Bimbingan Proposal
 - j. Blangko Bimbingan Skripsi
 - k. Surat Keterangan Wakaf Buku
- Lampiran 6. Sertifikat-sertifikat
 - a. Sertifikat BTA-PPI
 - b. Sertifikat Aplikasi Komputer
 - c. Sertifikat Bahasa Arab dan Bahasa Inggris
 - d. Sertifikat KKN
 - e. Sertifikat PPL

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah petuah bijak mengatakan bahwa kemajuan sebuah negara atau bangsa sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, yang kemudian didukung oleh faktor lainnya. Tentunya, untuk membentuk SDM yang berkualitas dibutuhkan suatu proses atau jalan untuk menuju tujuan itu, dan pendidikan adalah salah satu jalan terbaiknya. Di samping secara sempit pendidikan dipandang sebagai suatu jalan yang akan membentuk peradaban sebuah negara, nyatanya pendidikan bahkan memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk peradaban global dengan segala dinamika dan problematikanya. Kajian tentang pendidikan yang senantiasa aktual juga dilatarbelakangi kesadaran bahwa melalui pendidikanlah suatu bangsa akan mampu bertahan dan berdaya saing dalam kompetisi global yang meliputi berbagai aspek kehidupan.

Tak bisa dipungkiri bahwa kemajuan atau kemunduran sebuah bangsa atau negara sangat dipengaruhi oleh pendidikan yang ada didalamnya sebagai penentu seperti apa SDM yang dimiliki bangsa tersebut. Kualitas SDM yang dimiliki dapat dijadikan sebagai indikator bagaimana mutu pendidikan yang berjalan di dalamnya. Semakin banyak SDM berkualitas yang dimiliki, menandakan adanya peningkatan mutu pendidikan suatu bangsa, dan berlaku pula hal yang sebaliknya.

Bagi Indonesia, pendidikan telah sejak lama dianggap sebagai aspek terpenting dalam upaya pembangunan bangsa. Meski masih menghadapi problem seputar sumber daya manusia, Indonesia menjadi salah satu negara yang paling berkomitmen memajukan pendidikan dengan alokasi belanja pemerintah terbesar kedua di Asia Tenggara sebesar lebih dari 20% dari APBN setelah Malaysia.

Namun, menurut laporan Bank Dunia (World Bank) mengenai Indeks Sumber Daya Manusia (Human Capital Index) tahun 2018 justru menempatkan Indonesia di posisi ke-87 dari 157 negara di dunia dengan skor sebesar 0,53. Skor ini bermakna bahwa setiap anak yang lahir di Indonesia hari ini memiliki 53% kesempatan bertumbuh, asalkan menyelesaikan pendidikannya dan memiliki akses penuh terhadap kesehatan.²

Data diatas menunjukkan bahwa alokasi belanja pendidikan yang besar tidak serta-merta membuat pendidikan di Indonesia menjadi unggul. Hal ini didukung fakta yang diperoleh dari sumber yang sama bahwa indeks SDM Indonesia masih kalah dari negara-negara Asia Tenggara yang lain seperti Singapura (0,88), Vietnam (0,67), Malaysia (0,62), Thailand (0,60) dan Filipina (0,55). Hal ini tentunya tak bisa dianggap sebagai suatu kemajuan mengingat bahwa sudah sejak 10 tahun yang lalu anggaran 20% dari total APBN diprioritaskan untuk pendidikan nyatanya belum mampu membawa dunia pendidikan Indonesia bersaing dengan negara lain, bahkan untuk kawasan Asia Tenggara sekalipun.

Pendidikan di Indonesia sendiri memiliki tujuan 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 jawab. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa tujuan dari pendidikan yang ada di Indonesia sangat berfokus pada pembentukan dan pengembangan potensi peserta didik untuk menjadikannya sebagai sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.³

Dengan membandingkan antara tujuan pendidikan nasional yang didukung oleh besarnya anggaran untuk pendidikan dengan indeks SDM yang dimiliki Indonesia saat ini, nampak adanya kesenjangan antara harapan dan hasil yang didapatkan. Lalu, salahnya dimana sehingga terjadi demikian? Dalam kajian manajemen pendidikan saat ini, setidaknya terdapat tiga pihak yang dinilai sangat

²Arif Gunawan, "Belanja Pendidikan Tertinggi Ke-2 ASEAN, SDM RI Kok Buruk?", *CNBCIndonesia.com*, 16 Juni 2019, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190616011324-4-78604/belanja-pendidikan-tertinggi-ke-2-asean-sdm-ri-kok-buruk>, diakses pada 21 Oktober 2019.

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas).

menentukan keberhasilan pencapaian pendidikan, yaitu kepala sekolah, guru dan pengawas.⁴ Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Peran seorang guru menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan pengelolaan dan pengembangan potensi peserta didik menjadi SDM yang berkualitas di kemudian hari sesuai dengan apa yang diamanatkan institusi melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru atau tenaga pendidik yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). Selain itu, keberhasilan tingkat satuan pendidikan nasional dalam mewujudkan tujuan nasional juga dapat diukur dari prestasi ataupun hasil belajar yang dicapai peserta didik yang tercermin dari tingkat pengetahuan, keterampilan dan penguasaan terhadap isi pesan pendidikan sebagaimana yang tertuang dalam kurikulum. Karena, proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik jika dikelola oleh guru yang profesional dengan kinerja yang optimal.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Salah satu kewajiban guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.⁵ Kinerja guru berarti berhubungan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan seperti yang telah disebutkan di atas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya program supervisi

⁴Agung dan Yufriawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*, (Jakarta: PT. Bestari Buana Murni, 2013), hlm. 24.

⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

yang berkesinambungan berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru yaitu bagaimana guru dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.

Dalam hierarki manajemen pendidikan, terdapat kepala sekolah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan ada untuk mengingatkan bahwa seseorang yang mendapatkan amanah untuk menjadi pemimpin dituntut untuk merawat dan mengembangkan lembaga, juga menjadi panutan bagi para bawahannya.⁶ Sebagai pemimpin, kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan staf sekolah sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat. Dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah memiliki beberapa fungsi manajerial yaitu sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* (EMASLIM).⁷ Berkaitan dengan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor, terdapat kompetensi yang harus dimiliki yaitu ia harus bisa merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.⁸ Kompetensi tersebut diharapkan dimiliki oleh setiap kepala sekolah demi menunjang kinerja kepala sekolah sendiri yang juga akan menunjang kinerja tenaga pendidik.

Salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang memiliki prestasi cukup baik khususnya di wilayah Kabupaten Purbalingga adalah SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Sekolah ini dikenal dengan berbagai prestasi yang diraih oleh para peserta didiknya terutama di bidang non-akademik seperti sepakbola putri dan pencak silat. Berbagai prestasi yang diraih oleh peserta didik SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga tentunya tidak begitu saja langsung tercipta. Ada sebuah sistem manajemen yang mengatur setiap kegiatan di dalam sekolah sehingga dapat mengembangkan potensi dari peserta didik hingga pada akhirnya berbuah prestasi.

⁶ Mukh Adib Shofawi dan Novan Ardy Wiyani, Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Vol. 4 No. 2, 2 Desember 2021, hlm. 144.

⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 98.

⁸Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Kegiatan supervisi di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pengawas dari dalam lingkungan sekolah dan pengawas sekolah sebagai pengawas dari luar. Baik supervisi oleh kepala sekolah maupun supervisi oleh pengawas sekolah dilakukan secara rutin masing-masing setiap semester atau dua kali dalam setahun. Untuk pengawas sekolah yang berasal dari Kemdikbud dan Kemenag biasanya datang ke sekolah untuk mengecek segala sesuatu yang ada dan diperlukan dalam menunjang kegiatan di sekolah, mulai dari pengecekan administrasi, fasilitas serta memantau kinerja guru serta karyawan melalui pengamatan langsung.⁹

Dengan data yang peneliti peroleh dari lapangan, peneliti ingin mengetahui adakah hubungan yang saling berkaitan antara program supervisi sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

B. Definisi Operasional

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam memahami persoalan yang akan dibahas, dan untuk menghindari pengertian yang salah terhadap isi penelitian ini, maka peneliti memberikan penegasan mengenai beberapa istilah:

1. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi merupakan versi lain dari pengawasan. Namun ada perbedaan antara keduanya, jika titik berat pengawasan dilakukan terhadap setiap fungsi pengelolaan (mulai dari perencanaan hingga penilaian dan pengembangan), maka titik berat supervisi dilakukan pada kegiatan pelaksanaan program. Supervisi merupakan upaya untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.¹⁰

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Arif Sahidin, S.Ag., Waka Ismuba (Keislaman, Ke-Muhammadiyah-an dan Bahasa Arab) SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, pada 11 Oktober 2019, pukul 09.00-10.00 WIB di Ruang Waka.

¹⁰ Sudjana S., *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 221-222.

Program supervisi dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang terencana dalam upaya membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar tugas yang diberikan kepada mereka dapat dilaksanakan dengan baik berjalan secara efektif dan efisien.

Program supervisi kepala sekolah dapat dimaknai sebagai serangkaian kegiatan yang terencana yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dengan maksud agar tugas yang telah diberikan kepada mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini memfokuskan pada supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik.

2. Kualitas Kinerja

Sebuah organisasi atau lembaga bisa berjalan dengan baik karena adanya satu kelompok orang yang saling bahu-membahu menjalankan masing-masing peran guna mencapai tujuan yang sama. Tentunya, dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau lembaga, sangat dipenuhi oleh kualitas kinerja setiap anggota organisasi yang berperan sebagai motor penggerak.

Kualitas (*Quality*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.¹¹ Pada dasarnya, untuk melihat sejauh mana peranan seseorang dalam sebuah kelompok (organisasi/lembaga), maka dapat dilihat dari hasil kerjanya (kinerjanya).

Kinerja (sebagai kata benda) sendiri dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan guna mencapai standar yang lebih besar yaitu tujuan organisasi atau lembaga.

¹¹Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), hlm. 56.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dilihat berdasarkan pada hasil kerjanya. Kinerja (prestasi/hasil kerja) dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹²

Kualitas kinerja merupakan hasil pengukuran dari kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dilihat dari hasil kerjanya. Kualitas kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi/lembaga dengan baik dan berdaya guna.

3. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik secara umum dapat diartikan sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sementara itu, tenaga pendidik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga profesional yang berada di tingkat sekolah menengah, dalam hal ini pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

4. SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga merupakan sebuah sekolah menengah kejuruan swasta yang berlokasi di Jalan Letnan Jenderal S. Parman, Bancar, RT/RW: 03/01, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Sekolah yang telah berdiri dan mulai beroperasi sejak 30 Maret 1989 ini menggunakan Kurikulum 2013 sebagai pedoman dalam kegiatan belajar mengajar dan telah menerapkan kebijakan 5 hari sekolah.

Maka judul penelitian Hubungan Program Supervisi Kepala Sekolah dengan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah 1

¹²Aris Suherman dan Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 20-21.

Purbalingga ini adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan hubungan atau keterkaitan antara program supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik yang dalam hal ini adalah tenaga pendidik (guru) di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa optimal program supervisi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga?
2. Seberapa berkualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga?
3. Adakah hubungan program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Program Supervisi Kepala Sekolah dengan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat praktis:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa didapatkan adalah penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian bagi para calon peneliti yang ingin meneliti dengan fokus penelitian yang serupa. Manfaat lainnya adalah penelitian ini dapat menjadi tambahan dalam dunia literasi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi kepala sekolah, menjadi pelopor praktisi dalam pelaksanaan supervisi akademik di sekolah guna meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik.

- 2) Bagi tenaga pendidik, menjadi pelopor praktisi dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran
- 3) Bagi peneliti, memberikan informasi awal dan dijadikan sebagai bahan masukan dalam penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Pembahasan

Skripsi yang peneliti susun memiliki sistematika penulisan yang terdiri dari berbagai bab dan subbab yang selanjutnya dijabarkan sebagai berikut :

Pada bagian awal skripsi terdapat halaman judul, pernyataan keaslian, lembar pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bab satu adalah bagian pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah landasan teori yang berisikan kajian pustaka, landasan teori, dan rumusan hipotesis.

Bab ketiga adalah metode penelitian yang berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, pengumpulan data penelitian, dan analisis data penelitian.

Bab keempat adalah pembahasan hasil penelitian yang berisi pemaparan data hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian.

Bab kelima adalah bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

Kemudian di bagian akhir skripsi berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan uraian yang sistematis dan berisi tentang teori-teori dari pakar atau peneliti yang relevan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti juga mengambil rujukan dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya memuat hasil yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dan terdapat pula perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya terhadap penelitian ini, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Faiqoh dengan judul Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru meneliti tentang peran besar kepala madrasah sebagai seorang pemimpin dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik melalui supervisi. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa kepala madrasah memiliki peran yang cukup besar dalam hal memberi arahan, bimbingan, motivasi, pembinaan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik meskipun masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi hal tersebut.¹³ Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan penelitian yang peneliti lakukan karena dalam upaya peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga juga berkaitan dengan kebijakan kepala sekolah terutama dalam hal supervisi.

Jurnal Dwi Faiqoh di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan karena memiliki kesamaan fokus kajian yakni terkait supervisi terutama yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah terhadap tenaga pendidik. Perbedaan jurnal tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah bahwa jurnal tersebut lebih banyak membahas tentang berbagai faktor yang mempengaruhi profesionalitas tenaga pendidik, tidak terlalu fokus pada seberapa besar pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap hal tersebut.

¹³Dwi Faiqoh, Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.. Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto. Vol. 7 No. 1, Mei 2019, hlm. 105.

Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ini lebih fokus untuk membahas mengenai hubungan supervisi oleh kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik/tenaga pendidik apakah antara keduanya benar-benar memiliki keterkaitan atau tidak.

Penelitian Ahmad Ramadhan yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Majene yang meneliti tentang bagaimana pelaksanaan dan juga pengaruh yang ditimbulkan dari pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik. Temuan dari penelitian itu adalah bahwa meskipun memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, masih terdapat banyak kekurangan dalam pelaksanaan supervisi oleh pengawas dan kepala sekolah.¹⁴

Jurnal di atas memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni fokus kajiannya sama-sama membahas supervisi dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pendidik/tenaga pendidik. Perbedaan yang terdapat antara jurnal tersebut dan penelitian yang peneliti lakukan ini adalah bahwa Ahmad Ramdhani selain membahas mengenai supervisi oleh kepala sekolah juga membahas mengenai supervisi pengawas dengan cakupan wilayah penelitian yang luas yakni satu Kabupaten. Selain itu, dalam jurnal tersebut tidak hanya fokus mengenai bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari supervisi terhadap kinerja tenaga pendidik, namun juga membahas mengenai bagaimana proses pelaksanaan supervisi itu sendiri. Sementara itu, penelitian yang peneliti lakukan ini lebih berfokus terhadap hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik/tenaga pendidik di satu sekolah saja yaitu SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

Penelitian Edi Rismawan yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru yang meneliti tentang peran kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja tenaga pendidik SD Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan

¹⁴Ahmad Ramadhan, Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology*. Vol. 3 No. 2, Agustus 2017, hlm. 143.

Kertaasari, Kabupaten Bandung. Penelitian yang berupa jurnal itu mengungkap bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi tenaga pendidik secara bersama memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.¹⁵

Kesamaan jurnal di atas dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menitikberatkan pada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik. Bedanya, jika dalam jurnal supervisi kepala sekolah dikolaborasikan dengan motivasi berprestasi tenaga pendidik dimana keduanya memiliki hubungan saling melengkapi satu sama lain. Selain itu, cakupan lokasi dan populasi penelitian juga cukup luas dimana Edi Rismawan mengambil tenaga pendidik SD Negeri SD Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari, Kabupaten Bandung sebagai sampel penelitiannya. Sementara penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini hanya berfokus terhadap pengaruh yang (mungkin) ditimbulkan dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik/tenaga pendidik di satu sekolah saja.

Kontribusi masing-masing jurnal penelitian yang telah disebutkan di atas adalah dalam rangka sebagai bahan untuk menyusun *state of the art* yakni terkait dengan kumpulan teori, dan referensi baik yang mendukung atau tidak mendukung penelitian. Adapun beberapa jurnal yang dikumpulkan tersebut ditujukan agar penelitian yang dilakukan menjadi semakin kokoh, karena isi yang terdapat pada masing-masing jurnal dapat dijadikan acuan. Dari beberapa jurnal penelitian yang telah disebutkan dapat diketahui bahwa tidak ada yang khusus membahas hubungan supervisi sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik/tenaga pendidik di sebuah sekolah swasta. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini tergolong masih baru dan belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

¹⁵Edi Rismawan, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXII No. 1, April 2015, hlm. 130.

B. Landasan Teori

1. Konsep Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Secara bahasa, supervisi berasal dari kata “super” yang artinya lebih atau atas, dan “vision” yang bermakna melihat atau meninjau. Supervisi berarti melihat atau meninjau pelaksanaan kegiatan bawah yang dilakukan oleh atasan.¹⁶ Orang yang bertugas memberi bantuan pada pihak yang disupervisi dalam menstimulir ke arah usaha mempertahankan suasana kerja lebih baik disebut sebagai Supervisor.

Supervisi merupakan versi lain dari pengawasan. Namun terdapat perbedaan mendasar antara keduanya, jika titik berat pengawasan dilakukan terhadap setiap fungsi pengelolaan (mulai dari perencanaan hingga penilaian dan pengembangan), maka titik berat supervisi dilakukan pada kegiatan pelaksanaan program. Supervisi pada dasarnya adalah upaya untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.¹⁷ Program supervisi dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang terencana dalam upaya membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar tugas yang diberikan kepada mereka dapat dilaksanakan dengan baik berjalan secara efektif dan efisien.

Program supervisi kepala sekolah dapat dimaknai sebagai serangkaian kegiatan yang terencana yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan tenaga pendidik dengan maksud agar tugas yang telah diberikan kepada mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan berjalan secara efektif dan efisien.

¹⁶Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), Cet. Ke- 1, hlm. 41.

¹⁷Sudjana S., *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 221-222.

Melalui kegiatan supervisi, pendidik menjadi lebih berorientasi terhadap pencapaian kualitas dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran.¹⁸ Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ini dalam dunia pendidikan sering disebut juga sebagai Supervisi Akademik.

b. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Tujuan supervisi pendidikan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari supervisi pada dasarnya adalah sebagai upaya agar tujuan dari pendidikan nasional dapat benar-benar tercapai. Sesuai dengan yang tertera dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, tujuan pendidikan secara umum yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sedangkan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan nasional Bab I pasal 1 dinyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensidirinya untuk memiliki kekuatan spiritualkeagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹⁹

Tujuan dilakukannya supervisi adalah memastikan segala sesuatunya berjalan sesuai apa yang seharusnya agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai secara efektif dan efisien. Adapun tujuan khusus lebih diarahkan pada tujuan yang hendak dicapai dalam pembinaan aspek-aspek yang terlibat dalam proses pembelajaran di sekolah. Secara lebih spesifik Kementerian Agama menyebutkan bahwa supervisi akademik pendidikan bertujuan untuk perbaikan dan perkembangan proses pembelajaran secara total bukan hanya sekedar untuk memperbaiki mutu mengajar tenaga pendidik, tetapi juga membina pertumbuhan profesi tenaga pendidik dalam arti yang luas, termasuk di dalamnya pengadaan

¹⁸ Farah Nur Fadhillah dan Novan Ardy Wiyani, Manajemen Pembelajaran Berbasis Fitrah di TPA Sekar Purbalingga. Jurnal Perkembangan dan Pendidikan Anak Usia Dini IAIN Purwokerto, Vol. 3 No. 1, 2021, hlm. 13.

¹⁹ I Ketut Sudarsana, “Pemikiran Tokoh Pendidikan Dalam Buku Lifelong Learning: Policies, Practices, and Programs (Perspektif Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia)”, <http://www.ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/view/71> diakses pada 18 Maret 2019 pukul 00:40.

fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan *human relation* yang baik kepada semua pihak yang terkait.

Menurut Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan (PPTK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, tujuan supervisi secara umum adalah adalah:

- 1) membantu guru/tenaga pendidik mengembangkan kompetensinya,
- 2) mengembangkan kurikulum,
- 3) mengembangkan kelompok kerja guru/tenaga pendidik, dan
- 4) membimbing penelitian tindakan kelas (PTK).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan utama supervisi adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas situasi pembelajaran untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

c. Manfaat Supervisi

Tercapainya tujuan supervisi menandakan bahwa pelaksanaan program supervisi telah berjalan dengan baik, sehingga pada akhirnya dapat dipetiklah hasilnya yaitu manfaat supervisi.

Menurut Harahap, supervisi pendidikan memiliki beberapa manfaat yang dapat diraih seiring dengan keberhasilan pelaksanaannya.²⁰ Beberapa manfaat tersebut diantaranya adalah:

- 1) Dapat menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan
- 2) Dapat menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan
- 3) Dapat memberikan keterangan tentang apa yang perlu dibenahi terlebih dahulu (yang diprioritaskan)
- 4) Dapat mengetahui petugas-petugas, seperti pendidik, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan penjaga sekolah yang perlu ditatar
- 5) Dapat mengetahui petugas yang perlu diganti
- 6) Dapat mengetahui buku-buku yang tidak sesuai dengan tujuan pengajaran
- 7) Dapat mengetahui kelemahan kurikulum
- 8) Dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajar

²⁰Baharuddin Harahap, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Ciawijaya, 1983), hlm. 7.

9) Dapat mempertahankan sesuatu yang sudah baik.

Bukan hal yang mudah tentunya agar sampai kepada tahap memetik manfaat dari supervisi mengingat banyaknya kendala dan halangan yang menyertai proses pelaksanaan suatu program supervisi. Namun demikian, apapun halangannya kegiatan supervisi harus tetap dilaksanakan demi perbaikan mutu pendidikan yang berkesinambungan.

d. Teknik-Teknik dan Langkah-Langkah Supervisi

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan harapan agar tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat dicapai. Teknik supervisi merupakan cara-cara yang ditempuh dalam mencapai tujuan tertentu, baik yang berhubungan dengan penyelesaian masalah para tenaga pendidik dalam mengajar, masalah kepala sekolah dalam mengembangkan kelembagaan serta masalah-masalah lain yang memiliki keterkaitan serta berorientasi pada upaya peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Sahertian, secara garis besar teknik supervisi dapat dibagi menjadi dua, yaitu teknik perseorangan (individu) dan teknik kelompok.²¹

1) Teknik yang bersifat individu (perseorangan)

Teknik individu ialah ketika supervisi dilakukan secara perseorangan dimana supervisor melakukan tugasnya terhadap pihak yang disupervisi secara personal. Teknik ini dapat berupa:

a) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas yang dimaksud ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh supervisor untuk melihat atau mengamati seorang pendidik yang sedang mengajar dengan tujuan untuk mengobservasi pendidik dalam mengajar apakah sudah memenuhi syarat didaktis dan metodik atau belum.

²¹M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 120.

b) *Individual conference*

Setelah dilakukannya kunjungan kelas, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara supervisor dengan pendidik yang bersangkutan. Saran-saran atau nasehat-nasehat yang diperlukan akan diberikan oleh supervisor, dengan pendidik dapat mengajukan pendapat maupun usul yang konstruktif demi perbaikan proses pembelajaran selanjutnya.

c) Kunjungan observasi (kunjungan pendidik)

Menugaskan seorang pendidik untuk melihat/mengamati tenaga pendidik lain yang sedang mengajar suatu mata pelajaran dengan metode tertentu. Kunjungan observasi ini bertujuan agar pendidik yang ditugaskan untuk mengamati dapat belajar tentang tata cara pendidik yang diamati agar nantinya dapat diterapkan pula saat ia mengajar.

d) Bimbingan pendidik tentang cara memperlajari pribadi siswa dan atau mengatasi problem yang dialami siswa

Meskipun di beberapa sekolah telah dibentuk bagian bimbingan dan konseling, masalah yang timbul di dalam kelas yang disebabkan siswa lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh pendidik atau wali kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru pembimbing atau konselor yang mungkin akan memakan waktu lebih lama. Permasalahan dalam kelas sedianya dapat diselesaikan oleh pendidik atau wali kelas sebagai pembimbing utama dalam suatu kelas. Oleh karenanya, peran supervisor terutama kepala sekolah dalam hal ini sangat diperlukan.

e) Bimbingan pendidik yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah

Bimbingan dalam hal ini dapat dilakukan misalnya dengan menugaskan pendidik untuk menyusun Program Semester, membuat Rencana Persiapan Pengajaran (RPP) atau Silabus dan sebagainya.

2) Teknik kelompok (*group technique*)

Teknik supervisi secara kelompok dilakukan kepada sekelompok orang atau tenaga pendidik sekaligus dalam satu waktu dan tempat yang sama. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan dalam teknik ini antara lain:

a) Rapat atau pertemuan (*meeting*)

Rapat ini biasanya dilakukan secara periodik dan telah tercantum dalam kalender kegiatan kepala sekolah yang sebelumnya telah direncanakan. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat tersebut dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi tau tata usaha sekolah, termasuk komite sekolah dan pengelolaan keuangan sekolah. Misalnya rapat untuk pengonsepan program untuk jangka satu tahun ke depan yang dirapatkan dengan masing-masing kabid. Setelah menghasilkan program yang telah dibahas selanjutnya kepala sekolah mensosialisasikan kepada tenaga pendidik dan karyawan. Kritik dan masukan dari tenaga pendidik dan karyawan dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan program ke depannya.²²

b) Diskusi kelompok (*gruop discussions*)

Diskusi ini biasanya dilakukan dengan membentuk kelompok-kelompok pendidik pada bidang studi sejenis (biasanya untuk jenjang sekolah lanjutan). Sementara untuk jenjang sekolah dasar dapat dilakukan dengan pembentukan kelompok-kelompok pendidik yang berminat pada meta pelajaran-mete pelajaran tertentu. Kelompok-kelompok ini kemudian diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan dan peranan proses pembelajaran. Peran supervisor atau kepala sekolah disini adalah memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat-nasehat ataupun saran-saran yang diperlukan.

²² Novan Ardy Wiyani, Ismi Nurprastika dan Ahmad Sahnan, *The actualization of Interpersonal Intelligence of Headmaster in Education Quality Development*. Jurnal Pendidikan Dasar Universitas Negeri Yogyakarta, Vol. 3 No. 2, Desember 2020, hlm. 105.

c) *In service training*

Pelatihan-pelatihan ini pada umumnya diselenggarakan oleh pusat wilayah, maka tugas kepala sekolah terutamanya adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil pelatihan, agar dapat dipraktikkan oleh tenaga pendidik.²³

Proses supervisi akademik ini dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan tindak lanjut. Proses tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Perencanaan supervisi akademik

Perencanaan merupakan kegiatan yang penting dalam upaya melaksanakan program supervisi. Idealnya ketika menyusun suatu perencanaan dilaksanakan juga upaya mengambil suatu keputusan (*decision making*) mengenai hal yang seyogyanya dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁴ Hal itu karena perencanaan adalah berfungsi sebagai pondasi sekaligus pedoman tentang apa saja yang harus dan apa saja yang tidak boleh dilakukan dalam proses pelaksanaan kegiatan. Adapun kegiatan persiapan yang perlu dilakukan adalah:

- a) Mengidentifikasi dan menentukan sekolah-sekolah yang akan disupervisi beserta berbagai permasalahan yang harus diselesaikan pada sekolah tersebut.
- b) Menyusun program supervisi yang mencerminkan tentang adanya jenis kegiatan, tujuan dan sasaran, waktu, biaya dan instrumen supervisi.
- c) Menyusun organisasi supervisi yang mencerminkan adanya mekanisme pelaksanaan kegiatan, pelaporan dan tindak lanjut, dan sebagainya.
- d) Menyiapkan berbagai instrumen supervisi yang diperlukan.²⁵

²³M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan...*, hlm. 122.

²⁴ Yovi Aji Pratiwi dan Novan Ardy Wiyani, Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program *Full Day School* di MI Modern Al-Azhary Ajibarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto*, Vol. 5 No. 2, Desember 2020, hlm. 103.

²⁵ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pengembangan: Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta, 2003, h. 56-57

Salah satu tugas kepala sekolah adalah merencanakan supervisi akademik. Agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi membuat rencana program supervisi akademik. Perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pelaksanaan dan perencanaan pemantauan dalam rangka membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai pembelajaran.

2) Pelaksanaan supervisi akademik

Setelah tahap pertama yaitu perencanaan telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan apa saja yang telah dirumuskan dalam perencanaan tersebut. Namun, selain melaksanakan apa yang telah ada dalam perencanaan, supervisor juga harus paham beberapa hal agar program yang telah direncanakan tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan tujuan supervisi.

Hal-hal pokok yang perlu mendapat perhatian supervisor dalam melaksanakan kegiatan supervisi adalah:

- a) Supervisi dilaksanakan pada awal dan akhir catur wulan
- b) Supervisor bukan mencari-cari kesalahan orang yang disupervisi atau menggurunya, akan tetapi dalam rangka penilaian dan pembinaan
- c) Segi-segi yang disupervisi mencakup dua hal pokok, yaitu teknis edukatif dan administratif
- d) Trampil menggunakan dan mengembangkan instrumen supervisi pendidikan
- e) Karena supervisi bersifat pembinaan, maka setiap supervisor hendaknya memiliki kemampuan profesional sebagai Pembina
- f) Menguasai substansi materi yang akan disupervisi, khususnya kurikulum, pembelajaran dan evaluasi
- g) Supervisi hendaknya dilakukan secara berkesinambungan

h) Agar pelaksanaan supervisi berhasil dengan baik, maka prinsip kemitraan kerja dengan unsur-unsur yang disupervisikan menjadi sangat penting untuk diperhatikan.²⁶

Pada dasarnya, supervisi adalah upaya untuk membantu pendidik memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Pelaksanaan supervisi terkait dengan hasil pemantauan. Apabila setelah dilakukannya pemantauan menghasilkan gambaran kondisi yang kurang atau belum baik, maka supervisi ditetapkan untuk memperbaiki kualitas proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi tentu saja mengacu kepada program supervisi yang telah disusun. Dengan demikian, tindakan-tindakan dalam supervisi akan terlihat sebagai tindakan dan terukur secara standar.

Hasil kegiatan supervisi adalah terjadinya perbaikan atau peningkatan. Perbaikan dan peningkatan akan terlihat pada kompetensi pendidik yang bermuara kepada proses dan hasil. Keberhasilan suatu program supervisi akan terlihat pada kemampuan atau kompetensi tenaga pendidik dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses/hasil pembelajaran.

Ketiga tataran kegiatan tersebut dijadikan sebagai tolok ukur berhasil atau tidaknya program supervisi yang telah dijalankan, dengan melihat apakah ada peningkatan kemampuan tenaga pendidik atau tidak. Maka dari itu, pada dasarnya keberhasilan supervisi akan terlihat dalam dua hal, yaitu pada proses dan hasil. Proses dapat diamati pada aktifitas tenaga pendidik dan hasil pada produk kerjanya. Pelaporan/ Penilaian

Penilaian yang dimaksud dalam konteks ini adalah penilaian terhadap pelaksanaan dan hasil supervisi, yang meliputi:

- a) Keterbacaan dan keterlaksanaan program supervisi
- b) Keterbacaan dan kemantapan instrumen
- c) Permasalahan dalam supervisi edukatif dan administratif
- d) Hasil supervisi

²⁶ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pengembangan...*, hlm. 57-59.

e) Volume dan frekuensi kegiatan supervisi.²⁷

3) Tindak Lanjut

Tindak lanjut adalah bagian terakhir dari kegiatan pengawasan proses pembelajaran. Tindak lanjut merupakan justifikasi, rekomendasi, dan eksekusi yang disampaikan oleh pengawas atau kepala satuan pendidikan tentang pendidik yang menjadi sasaran kepengawasannya. Sedangkan tindak lanjut dari kegiatan supervisi antara lain adalah:

- a) Penyusunan rencana dan program supervisi
- b) Langkah-langkah pembinaan
- c) Perumusan kebijaksanaan pada tingkat pejabat struktural baik di tingkat pusat maupun daerah
- d) Mengamankan data dan informasi sebagai dokumen resmi bagi semua instansi terkait.

Seperti diuraikan sebelumnya, ada tiga alternatif tindak lanjut yang diberikan terhadap pendidik. Ketiga tindak lanjut itu adalah: (1) penguatan dan penghargaan diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi standar; (2) teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada pendidik yang belum memenuhi standar; dan (3) pendidik diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.²⁸

Pendidik perlu penguatan atas kompetensi yang dicapainya. Penguatan adalah bentuk membenaran, bentuk legalisasi, dan bentuk pengakuan atas kompetensi dicapainya. Pengakuan seperti ini diperlukan oleh pendidikan, bukan hanya sebagai motivasi atas keberhasilannya, tetapi juga sebagai kepuasan individu dan kepuasan professional atas kerja kerasnya.

Penguatan seperti ini jarang, bahkan hampir tidak diterima oleh pendidik. Penghargaan bagi pendidik yang telah memenuhi standar perlu diberikan. Hal itu akan membedakan antara pendidik yang berkompotensi standar dengan yang belum standar. Bentuk penghargaan yang diberikan sesuai dengan kondisi pada

²⁷ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pengembangan...*, hlm. 58-59.

²⁸ Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pengembangan: ...*, hlm. 59.

satuan pendidikan dan pengawasan sekolah yang menjadi pengawasnya. Hal ini pun jarang bahkan hampir tidak diperoleh guru selama ini.

Teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada pendidik yang belum memenuhi standar. Teguran dapat dilakukan dengan cara lisan atau tertulis. Idealnya, untuk memenuhi persyaratan administratif, teguran syogiyanya disampaikan secara tertulis. Hal itu akan dapat dipertanggungjawabkan dan dapat pula terdokumentasi.

Jika teguran itu berhasil memotivasi pendidik, dokumennya akan bermakna positif baik bagi yang menegur maupun yang ditegur. Jika teguran itu tidak berhasil memotivasi agar pendidik berupaya mencapai standar dalam kerjanya, tentu dapat dilanjutkan dengan teguran berikutnya. Intinya, teguran yang bersifat mendidik adalah teguran yang diharapkan dapat menimbulkan perubahan dan yang ditegur tidak merasa dilecehkan atau tidak merasa tersinggung.

Tindak lanjut yang terakhir adalah merekomendasikan agar pendidik diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran. Rekomendasi itu bukan hanya bermakna bagi pendidik, tetapi juga bermakna bagi institusi tempat pendidik bertugas untuk meningkatkan kinerjanya.

e. Kendala-Kendala dalam Supervisi Kepala Sekolah

Salah satu komponen yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan adalah supervisi pendidikan. Supervisi sangat berpengaruh besar dalam mencapai mutu suatu lembaga pendidikan karena sebagai kontrol dalam rangka untuk mencapai profesionalisme seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Pelaksanaan pembinaan profesionalisme tenaga pendidik di Indonesia bukanlah tanpa kendala.

Maunah menyebutkan ada beberapa kendala yang biasanya terdapat dalam pelaksanaan supervisi.²⁹ Kendala-kendala itu diantaranya:

- 1) Pelaksanaan supervisi yang kadang-kadang cenderung ke segi administrasi
- 2) Kurang jelasnya pembedaan fungsi administrasi dan supervisi dari pedoman yang ada, sehingga para kepala sekolah tidak melaksanakan tugas masing-masing dengan baik
- 3) Kurangnya tenaga pendidik yang dikaitkan dengan keefektifan supervisi
- 4) Kurangnya sarana yang diperlukan untuk menunjang kegiatan supervisi dalam melakukan pembaharuan kurikulum.

Sementara itu, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud) Republik Indonesia telah mencatat beberapa kendala yang dapat dijadikan sebagai informasi yang perlu diperhatikan oleh pelaku supervisi.³⁰ Adapun kendala-kendala yang dimaksud adalah:

- 1) Sistem pembinaan yang kurang memadai karena:
 - a) Pembinaan lebih menekankan pada aspek administratif dan melalaikan aspek profesi
 - b) Kurangnya tatap muka antara pembina/supervisor dan pendidik
 - c) Kurangnya penambahan pengetahuan dari para pembina/supervisor, sehingga tidak dapat mengamati perkembangan baru dalam berbagai mata pelajaran
 - d) Pembina masih menggunakan jalur tunggal dan searah dari atas ke bawah
 - e) Potensi pendidik sebagai pembina rekan pendidik lain kurang digunakan.
- 2) Sikap mental yang kurang menunjang, misalnya hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab antara “atasan” dan “bawahan”, akibat sikap otoriter supervisor. Selain itu, kerap ditemui pula sikap supervisor dan pendidik tertentu yang menganggap diri sudah cukup berpengalaman, sehingga mereka merasa sudah tidak perlu belajar lagi.

²⁹Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009), hlm. 153-154.

³⁰Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan...*, hlm. 154-155.

- 3) Kurang terkoordinasinya kegiatan pembinaan berbagai pihak yang berwenang di lapangan, baik secara vertikal maupun horizontal, sehingga kadang-kadang membingungkan pada pendidik
- 4) Persepsi, respon dan sikap pendidik terhadap supervisi.

2. Kinerja Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik secara umum dapat diartikan sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada pertengahan pendidikan tinggi. Sementara itu, tenaga pendidik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga profesional yang berada di tingkat sekolah menengah, dalam hal ini pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik

Sebuah organisasi atau lembaga bisa berjalan dengan baik karena adanya satu kelompok orang yang saling bahu-membahu menjalankan masing-masing peran guna mencapai tujuan yang sama. Tentunya, dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau lembaga, sangat dipenuhi oleh kualitas kinerja setiap anggota organisasi yang berperan sebagai motor penggerak, begitupun dalam lembaga pendidikan.

Tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh adanya kerjasama yang baik dari setiap anggotanya, termasuk tenaga pendidik. Mereka yang disebut tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, paming belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Kualitas (*Quality*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.³¹

³¹Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003), hlm. 56.

Pada dasarnya, untuk melihat sejauh mana peranan seseorang dalam sebuah kelompok (organisasi/lembaga), maka dapat dilihat dari hasil kerjanya (kinerjanya).

Kinerja (sebagai kata benda) sendiri dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan guna mencapai standar yang lebih besar yaitu tujuan organisasi atau lembaga. Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dilihat berdasarkan pada hasil kerjanya. Kinerja (prestasi/hasil kerja) dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.³²

Kualitas kinerja merupakan hasil pengukuran dari kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dilihat dari hasil kerjanya. Kualitas kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam pencapaian tujuan atau sasaran lembaga pendidikan dalam hal ini SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga dengan baik dan berdaya guna.

b. Standar Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik memiliki spesifikasi tertentu. Kinerja tenaga pendidik ini dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik. Berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3)

³²Aris Suherman dan Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 20-21.

pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.³³

Pendapat lain diutarakan Soedijarto menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.³⁴

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.³⁵

Proses belajar mengajar tidak sederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

c. Manfaat Standar Kinerja Pendidik

Mengenai konsep kinerja tenaga pendidik ini, penulis mencoba menyimpulkan bahwa kinerja adalah tampilan perilaku tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya interaksi dengan lingkungan. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan

³³Kusmianto, *Panduan Penelitian Kinerja Guru*, (Jakarta: t.p., 1997), hlm. 49.

³⁴Soedijarto, *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Depdikbud, 1993), hlm. 43.

³⁵Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Sebagai pedoman dalam melakukan evaluasi kinerja, maka diperlukan adanya standar yang disebut standarkinerja (*performance standard*). Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja ternilai dalam hal ini adalah tenaga pendidik yang disupervisi, dengan standar yang sudah ditetapkan. Evaluasi kinerja yang dilakukan tanpa standar kinerja sebagai acuan, maka hasilnya tidak mempunyai nilai.

Standar kinerja merupakan *tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding* atau “tujuan” atau “target” tergantung pada pendekatan yang diambil, sehingga keberadaannya sangat penting.³⁶ Standar kinerja yang baik itu harus realistis, dapat diukur, mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan yang dalam hal ini adalah tenaga pendidik. Standar kinerja harus ditetapkan lebih dahulu sebelum memulai pekerjaan. Standar kinerja yang didefinisikan dengan jelas memastikan setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan organisasi mengetahui tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan. Standar kinerja mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

- 1) Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja personal yang disupervisi.
- 2) Memotivasi tenaga pendidik agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi pendidik perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam system kompensasi.
- 3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- 4) Memberikan pedoman kepada tenaga pendidik berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

³⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm.114.

d. Tugas Pokok dan Fungsi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau dalam hal ini guru, memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal itu sesuai dengan apa yang tertera dalam UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain terdapat dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya adalah guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Menurut Udin Syaefudin Saud, ada enam tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya.³⁷ Keenam tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Guru sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar minimal memiliki empat kemampuan yaitu merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan menguasai bahan pelajaran.³⁸

2) Guru sebagai pembimbing

Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas dan memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapi.

32. ³⁷ Udin Syaifuddin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.

³⁸ Udin Syaifuddin Saud, *Pengembangan Profesi...*, hlm.51

Tugas ini merupakan aspek mendidik, karena tidak hanya berkenaan dengan pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai siswa.³⁹ Sebagai pembimbing, guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan empat hal berikut:

- a) Guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang ingin dicapai
 - b) Guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran
 - c) Guru harus memaknai kegiatan belajar
 - d) Guru harus melaksanakan penilaian
- 3) Guru sebagai administrator kelas

Segala pelaksanaan dalam proses belajar mengajar perlu diadministrasikan secara baik. Sebab administrasi yang dikerjakan dengan baik seperti membuat rencana mengajar, mencatat hasil belajar dan sebagainya merupakan dokumen yang berharga dan guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

- 4) Guru sebagai pengembang kurikulum

Sebagai pengembang kurikulum guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis, karena gurulah yang akan menjabarkan rencana pembelajaran kedalam pelaksanaan pembelajaran dan mengadakan perubahan yang positif pada diri siswa. Diantara peran tersebut adalah:

- a) Monitoring kegiatan belajar siswa
- b) Memberikan motivasi
- c) Menata dan monitoring perilaku siswa
- d) Menyediakan dan menciptakan model-model pembelajaran yang akurat
- e) Membimbing dan menjadi teman diskusi
- f) Menganalisis kebutuhan dan interest siswa
- g) Mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan
- h) Mengembangkan bahan atau materi pembelajaran
- i) Menilai performansi siswa.

³⁹ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 15.

Salah satu yang sangat penting dari peran yang dikemukakan di atas yaitu memantau kegiatan belajar siswa, guru hendaknya memahami tentang bagaimana siswa belajar, bagaimana guru dapat memfasilitasi proses belajar mengajar dengan sebaik-baiknya. Konteks belajar meliputi pemahaman tentang siapa siswanya, berapa usianya, minat dan bakatnya, apa tujuan belajarnya, apa media yang digunakan serta sarana dan prasarana yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁴⁰

5) Guru bertugas untuk mengembangkan Profesi

Tugas guru dalam bidang profesi antara lain adalah mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Seorang guru harus mampu menjadi simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Hal ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.⁴¹

Dalam proses pembelajaran, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuan. Secara lebih terperinci tugas guru berpusat pada:

- a) Mendidik anak dengan titik berat, memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang
- b) Memberikan fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai

⁴⁰ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2008), hlm. 21.

⁴¹ Udin Syaifuddin Saud, *Pengembangan Profesi...*, hlm.32.

c) Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan penyesuaian diri.⁴²

e. Kompetensi Tenaga Pendidik

Dalam kamus ilmiah populer dikemukakan bahwa kompetensi adalah kecakapan, kewenangan, kekuasaan dan kemampuan. Kompetensi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Tenaga pendidik dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh tenaga pendidik atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Sementara itu menurut Finch dan Crunkilton kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.⁴³

Menurut Triyanto, kompetensi tenaga pendidik adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan.⁴⁴

Dari uraian di atas nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi tenaga pendidik menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Hal tersebut dikatakan rasional karena kompetensi mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* adalah perilaku nyata seseorang yang diamati oleh orang lain.

⁴² Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Bandung: Rineka Cipta, 1991), hlm. 99.

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hlm: 237

⁴⁴ Joko Triyanto, *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2006), hlm. 62.

Menurut Gordon, ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi.⁴⁵ Keenam aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang tenaga pendidik mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang tenaga pendidik yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan tenaga pendidik dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik.
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku tenaga pendidik dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang, tak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan lain-lain.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya minat untuk melakukan sesuatu atau untuk mempelajari sesuatu.

Keenam aspek di atas mencakup empat bidang kompetensi yang pokok bagi seorang tenaga pendidik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Keempat jenis kompetensi tersebut harus sepenuhnya dikuasai oleh tenaga pendidik. Hal ini agar tenaga

⁴⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 38.

pendidik dapat menjalankan tugasnya, dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 27 ayat (3) dikemukakan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Di samping itu ia mempunyai tugas lain yang bersifat pendukung, yakni membimbing dan mengelola administrasi sekolah.⁴⁶

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang tenaga pendidik 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 yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir A dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik 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 dimilikinya.⁴⁷

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pendidik yang berhubungan dengan pemahaman terhadap peserta didik dalam upayanya menyampaikan materi pembelajaran, hingga evaluasi pembelajaran. Hal ini berkaitan dengan cara pendidik dalam memilih metode yang tepat untuk diterapkan kepada peserta didik dalam menyampaikan materi, merancang dan melaksanakan pembelajaran, hingga pada tahap pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik.

Dalam RPP tentang tenaga pendidik dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik meliputi:

⁴⁶ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 126.

⁴⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi...*, hlm. 75.

a) Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan

Tenaga pendidik harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika tenaga pendidik mengambil pendidikan ketenaga pendidikan di pertenaga pendidikan tinggi.

b) Pemahaman terhadap peserta didik

Peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Tujuan tenaga pendidik mengenal siswa-siswanya adalah agar tenaga pendidik dapat membantu pertumbuhan dan perkembangannya secara efektif, menentukan materi yang akan diberikan, menggunakan prosedur mengajar yang serasi, mengadakan diagnosis atas kesulitan belajar yang dialami oleh siswa, dan kegiatan-kegiatan tenaga pendidik lainnya yang berkaitan dengan individu siswa.

c) Pengembangan kurikulum/silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan silabus adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, emosional, dan moral agama. Dalam proses belajar mengajar, kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik sangat penting, agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan menyenangkan.

d) Perancangan pembelajaran

Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang harus dimiliki tenaga pendidik, yang akan tertuju pada pelaksanaan pembelajaran.

e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Dalam peraturan pemerintah tentang tenaga pendidik dijelaskan bahwa tenaga pendidik harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar sesama subjek pembelajaran sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikatif. Tanpa komunikasi tidak akan ada pendidikan sejati.

f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Fasilitas pendidikan pada umumnya mencakup sumber belajar, sarana dan prasarana penunjang lainnya, sehingga peningkatan fasilitas pendidikan harus ditekankan pada peningkatan sumber-sumber belajar, baik kualitas maupun kuantitasnya yang sejalan dengan perkembangan teknologi pendidikan dewasa ini. Teknologi pembelajaran merupakan sarana pendukung untuk membantu memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, memudahkan penyajian data, informasi, materi pembelajaran, dan variasi budaya.

g) Evaluasi hasil belajar (EHB)

h) Pengembangan peserta didik dalam rangka pengaktualisasian berbagai potensi yang dimilikinya

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, tenaga pendidik tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Dengan demikian keahlian tenaga pendidik harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar.⁴⁸

⁴⁸Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 16-17.

2) Kompetensi Kepribadian

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berakhlak mulia.⁴⁹

Menurut Uno, kompetensi kepribadian artinya sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subyek. Dalam hal ini berarti memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu “*Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*”.⁵⁰

Makna dari keterampilan ini ialah bahwa, sebaik apapun kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran, jika tidak dilandasi dan diikuti dengan kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam pembelajaran, maka akan mengganggu dan menjadikan proses pembelajaran itu tidak berkualitas.⁵¹ Tenaga pendidik adalah teladan bagi semua orang dan sudah sepantasnya bersikap sesuai norma. Ia merupakan panutan bagi setiap anak didiknya. Apalagi ketika ia tidak dapat mentaati norma yang ada, maka ia tidak dapat diterima di masyarakat dan tidak dapat dijadikan sebagai teladan. Bagaimana seorang tenaga pendidik mengharapkan anak didiknya bisa menjadi baik sedangkan dirinya tidak baik.⁵²

Kompetensi kepribadian pada dasarnya merupakan kematangan sikap dari seorang pendidik dalam menghadapi segala situasi, menunjukkan sikap dewasa sehingga menjadi pedoman bagi para peserta didik. Kemampuan

⁴⁹E. Mulyasa, *Standar Kompetensi...*, hlm. 117.

⁵⁰Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan...*, hlm. 69.

⁵¹Hizbul Muflihah, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 132.

⁵² Sherlyana Sugiarto Putri dan Novan Ardy Wiyani, Pengembangan Kompetensi Guru di Taman Penitipan Anak (TPA) Sekar Purbalingga. *Jurnal Asghar*, Vol. 1 No.1, 2021, hlm. 74.

kepribadian lebih menyangkut jati diri seorang tenaga pendidik sebagai pribadi yang baik, tanggung jawab, terbuka, dan terus mau belajar untuk maju.

Pertama, hal yang perlu ditekankan dalam kompetensi kepribadian ini adalah tenaga pendidik itu bermoral dan beriman. Hal ini jelas merupakan kompetensi yang sangat penting karena salah satu tugas tenaga pendidik adalah membantu anak didik yang bertaqwa dan beriman serta menjadi anak yang baik. Bila tenaga pendidik sendiri tidak beriman kepada Tuhan dan tidak bermoral, maka menjadi sulit untuk dapat membantu anak didik beriman dan bermoral. Bila tenaga pendidik tidak percaya akan Allah, maka proses membantu anak didik percaya akan lebih sulit. Disini tenaga pendidik perlu menjadi teladan dalam beriman dan bertaqwa.

Kedua, tenaga pendidik harus mempunyai aktualisasi diri yang tinggi. Aktualisasi diri yang sangat penting adalah sikap bertanggungjawab. Seluruh tugas pendidikan dan bantuan kepada anak didik memerlukan tanggungjawab yang besar. Pendidikan yang menyangkut perkembangan anak didik tidak dapat dilakukan seenaknya, tetapi perlu direncanakan, perlu dikembangkan dan perlu dilakukan dengan tanggungjawab. Meskipun tugas tenaga pendidik lebih sebagai fasilitator, tetapi tetap bertanggung jawab penuh terhadap perkembangan siswa.

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain sangat penting bagi seorang tenaga pendidik karena tugasnya memang selalu berkaitan dengan orang lain seperti anak didik, tenaga pendidik lain, karyawan, orang tua murid, kepala sekolah dan lain-lain. Kemampuan ini sangat penting untuk dikembangkan karena dalam pengalaman, sering terjadi tenaga pendidik yang sungguh pandai, tetapi karena kemampuan komunikasi dengan siswa tidak baik, ia sulit membantu anak didik maju. Komunikasi yang baik akan membantu proses pembelajaran dan pendidikan terutama pada pendidikan tingkat dasar sampai menengah.

Kedisiplinan juga menjadi unsur penting bagi seorang tenaga pendidik. Kedisiplinan ini memang menjadi kelemahan bangsa Indonesia, yang perlu diberantas sejak bangku sekolah dasar. Untuk itu tenaga pendidik sendiri harus hidup dalam kedisiplinan sehingga anak didik dapat meneladannya. Ketidaksiplinan tenaga pendidik tersebut membuat siswa ikut-ikutan suka bolos dan tidak tepat mengumpulkan pekerjaan rumah. Yang perlu diperhatikan di sini adalah, meski tenaga pendidik sangat disiplin, ia harus tetap membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan siswa.

Ketiga, adalah sikap mau mengembangkan pengetahuan. Tenaga pendidik bila tidak ingin ketinggalan jaman dan juga dapat membantu anak didik terus terbuka terhadap kemajuan pengetahuan, mau tidak mau harus mengembangkan sikap ingin terus maju dengan terus belajar. Di zaman kemajuan ilmu pengetahuan sangat cepat seperti sekarang ini, tenaga pendidik dituntut untuk terus belajar agar pengetahuannya tetap segar. Tenaga pendidik tidak boleh berhenti belajar karena merasa sudah lulus sarjana. Kemampuan personal (pribadi) mencakup:⁵³

- a) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai tenaga pendidik, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
- b) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyogiannya dianut oleh seseorang tenaga pendidik.
- c) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Tenaga pendidik sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu, pribadi tenaga pendidik sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus di-*gugu* dan di-*tiru*). Tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencies*).⁵⁴ Kompetensi-kompetensi tersebut adalah:

⁵³ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2007), hlm.

⁵⁴ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran...*, hlm. 18.

- a) Kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya
- b) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar-umat beragama
- c) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat
- d) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang tenaga pendidik, misalnya sopan santun dan tata krama
- e) Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

3) Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁵⁵

Menurut Uno, kompetensi profesional artinya tenaga pendidik harus memiliki pengetahuan yang luas dari *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar.⁵⁶

Wina Sanjaya juga mengemukakan bahwa kompetensi profesional juga dapat diartikan sebagai kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas ketenaga pendidikan.⁵⁷

Dari uraian diatas, dapat dipahami bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang tenaga pendidik dalam hal penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam maupun penguasaan terhadap metode dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

⁵⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi...*, hlm. 135.

⁵⁶ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan...*, hlm. 69.

⁵⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran...*, hlm. 18.

Menurut Martinis Yamin, terdapat tiga kemampuan profesional yang semestinya dimiliki oleh seorang tenaga pendidik.⁵⁸ Kemampuan yang dimaksud adalah:

- a) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu.
- b) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan ketenaga pendidikan.
- c) Penguasaan proses-proses kependidikan, ketenaga pendidikan dan pembelajaran siswa.

Sementara itu menurut Wina Sanjaya, ada beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi profesional.⁵⁹ Kemampuan tersebut adalah:

- a) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan
- b) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan
- c) Kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya
- d) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi media dan sumber belajar
- e) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar
- f) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
- g) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran
- h) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang
- i) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

E. Mulyasa juga mengemukakan pendapatnya tentang ruang lingkup kompetensi profesional tenaga pendidik menjadi beberapa kriteria.⁶⁰ Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

⁵⁸ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi...*, hlm.

⁵⁹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran...*, hlm. 18-19.

⁶⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi...*, hlm. 135-136.

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya
 - b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
 - c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
 - d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
 - e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
 - f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
 - g) Mampu mengevaluasi hasil belajar peserta didik
 - h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.
- 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial, artinya tenaga pendidik harus menunjukkan atau mampu berinteraksi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama tenaga pendidik dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas.⁶¹ Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawa tugasnya sebagai tenaga pendidik.⁶²

“Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan tenaga pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.”⁶³

Berbicara dalam konteks pendidikan, kemampuan sosial ini berkaitan dengan cara dan sejauh mana adaptasi yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam rangka menyesuaikan diri dengan lingkungan lembaga pendidikan (sekolah) tempatnya berada.

⁶¹ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan...*, hlm. 69.

⁶² Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi...*, hlm.

⁶³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi...*, hlm. 173.

Bukan hanya dalam berinteraksi dengan peserta didik, namun lebih dari itu, seorang pendidik harus mampu membaaur dengan siapapun yang berada di lingkungan lembaga tersebut seperti pendidik lain, kepala sekolah maupun dengan warga sekolah lainnya.

Wina Sanjaya mengemukakan bahwa kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan tenaga pendidik sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial.⁶⁴ Kemampuan-kemampuan tersebut meliputi:

- a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
- b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan
- c) Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok.

Dalam RPP tentang Tenaga pendidik, kompetensi sosial meliputi:

- a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran dan perasaan seseorang kepada orang lain atau sekelompok orang. Dengan adanya komunikasi dalam proses pembelajaran berarti bahwa tenaga pendidik memberikan dan membangkitkan kebutuhan sosial siswa.
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Tenaga pendidik tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat.⁶⁵

⁶⁴ Wina Sanjaya..., hlm. 19.

⁶⁵ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru...*, hlm. 126.

Untuk mengembangkan kompetensi sosial seseorang pendidik, yang perlu diketahui adalah target atau dimensi-dimensi kompetensi ini. 15 skill yang dapat dimasukkan kedalam dimensi kompetensi sosial, yaitu: (1) kerja tim, (2) melihat peluang, (3) peran dalam kegiatan kelompok, (4) tanggung jawab sebagai warga, (5) kepemimpinan, (6) relawan sosial, (7) kedewasaan dalam rekreasi, (8) berbagi, (9) berempati, (10) kepedulian kepada sesama, (11) toleransi, (12) solusi konflik, (13) menerima perbedaan, (14) kerja sama, dan (15) komunikasi.

Kelima belas kecerdasan hidup ini dapat dijadikan topik silabus dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi sosial bagi para pendidik dan calon pendidik. Topik-topik ini dapat dikembangkan menjadi materi ajar yang dikaitkan dengan kasus-kasus yang aktual dan relevan atau kontekstual dengan kehidupan masyarakat kita. Sebab, apapun profesi seseorang, ia harus memiliki *hard skill* dan *soft skill*, termasuk profesi sebagai tenaga pendidik yang harus memiliki *hard skill* yang ditunjukkan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalnya. Selain itu, ia juga harus memiliki *soft skill* yang ditunjukkan dengan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya. Keduanya saling berkesinambungan, di mana *soft skill* yang dimiliki oleh tenaga pendidik akan melandasi *hard skill* yang dimilikinya.⁶⁶

Dari uraian tentang profesi dan kompetensi tenaga pendidik, menjadi jelas bahwa pekerjaan/jabatan tenaga pendidik adalah sebagai profesi yang layak mendapatkan penghargaan, baik finansial maupun non finansial.

f. Pengawasan Kinerja Tenaga Pendidik

Pengawasan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menjaga kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana sebelumnya.

⁶⁶ Novan Ardy Wiyani, Pembinaan Soft Skill Guru Melalui Kegiatan Halaqoh untuk Sukses PPA di SD Al-Irsyad Al-Islamiyah Purwokerto. Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto. Vol. 5 No. 1, Januari-Juni 2017, hlm. 150.

Tanpa adanya pengawasan, kegiatan organisasi bisa saja kurang berjalan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun, dengan adanya pengawasan akan diketahui kelebihan dan kelemahan dalam pelaksanaan manajemen sejak awal, selama proses dan akhir pelaksanaan manajemen. Menurut Effendi, pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.⁶⁷

Sementara itu menurut Handoko, pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.⁶⁸ Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan untuk dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.⁶⁹

Pengawasan kinerja pendidik merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Handoko, pengawasan yang baik seyogyanya memiliki beberapa karakteristik agar dapat berjalan dan mencapai hasil yang maksimal.⁷⁰ Karakteristik-karakteristik itu adalah:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

⁶⁷Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 205.

⁶⁸Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2003), hlm. 379.

⁶⁹ Hani Handoko, *Manajemen...*, hlm. 361.

⁷⁰ Hani Handoko, *Manajemen...*, hlm. 71.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷¹

Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh antara dua variable X dan Y, dan hipotesis nol (H_o) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara dua variable X dan Y.⁷² Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini peneliti kemukakan dalam bentuk sebagai berikut:

1. H_o : Tidak terdapat hubungan program supervisi sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.
2. H_a : Terdapat hubungan program supervisi sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.



⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 63

⁷² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm 112.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif dimana menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam penelitian korelasional yang mana menggambarkan suatu pendekatan umum untuk penelitian yang berfokus pada penaksiran pada kovariansi diantara variabel yang muncul secara alami.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, didasari oleh filsafat positivisme yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Pengkajian secara kuantitatif disini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sukmadinata, yaitu maksimalisasi objektivitas desain penelitian dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.⁷³ Adapun dalam penelitian ini tentang hubungan program supervisi sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang peneliti pilih yaitu SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang beralamat di Jalan Letnan Jenderal S. Parman, Bancar, RT/RW: 03/01, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.

Alasan peneliti tertarik memilih setting penelitian di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga adalah karena sekolah ini merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan swasta yang mengalami perkembangan yang baik dari segi akademik maupun non akademik. Dalam bidang kurikulum dan pembelajaran misalnya, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga telah berhasil mencatatkan dirinya sebagai sekolah piloting implementasi Kurikulum 2013 yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan penilaian.

⁷³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 53

Selain itu, sekolah ini juga berhasil mempertahankan status akreditasi A, bersertifikat ISO 9001:2008, dan bersertifikat Tempat Uji Kompetensi (TUK) dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Hal ini tentunya berkat kerja dari para penggerak roda sekolah mulai dari kepala dan jajaran wakilnya hingga para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di dalamnya. Maka peneliti tertarik untuk meneliti seberapa berpengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik khususnya dalam hal supervisi akademik hingga dalam beberapa tahun terakhir sekolah mengalami perkembangan yang baik.

Sementara untuk waktu penelitian dilakukan pada tanggal 25 Januari sampai 6 Maret 2021.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut Arikunto, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus.⁷⁴ Populasi dapat berupa objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, yang terdiri dari 56 orang. Oleh karena jumlah populasi kurang 100 maka peneliti menjadikan seluruhnya sebagai subjek penelitian, sehingga penelitian ini bersifat populatif.

Desain penelitian ini menggunakan desain riset kuantitatif murni asosiatif yakni hanya melakukan penelitian pada satu sekolah saja di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

⁷⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm 115

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono, variabel bebas (*independen*), atau variabel *stimulus, prediktor, antecedent* yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*).⁷⁵ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Program Supervisi Kepala Sekolah (X) yang terdiri dari 3 dimensi dan 20 indikator. Adapun deskriptor dari variabel X adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan tujuan supervisi akademik
- b. Menentukan sasaran supervisi akademik
- c. Mengorganisasikan teknik pelaksanaan
- d. Menentukan jadwal/waktu pelaksanaan
- e. Membimbing persiapan mengajar tenaga pendidik
- f. Pengamatan proses pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler
- g. Membimbing dan memberi arahan kepada tenaga pendidik dalam proses pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler
- h. Evaluasi
- i. Memberikan penguatan
- j. Melakukan arahan perbaikan.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat disebut juga variabel yang dipengaruhi oleh variabel atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik (Y) yang terdiri dari 4 dimensi dan 22 indikator. Adapun deskriptor dari variabel Y adalah sebagai berikut:

- a. Pemahaman peserta didik dalam pembelajaran
- b. Sikap tenaga pendidik dalam pembelajaran
- c. Penguasaan materi
- d. Relasi dengan peserta didik dan masyarakat.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 39

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Metode Angket (Kuesioner)

Menurut Hasan, metode angket adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau isian terhadap objek yang diteliti.⁷⁶

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Metode angket pada penelitian ini merupakan metode pengumpulan data utama untuk mengetahui adakah hubungan supervisi sekolah dengan kinerja aparatur SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

a. Jenis Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu angket yang telah ditetapkan pilihan jawabannya. Peneliti menggunakan skala Likert dalam menetapkan pilihan jawaban dalam angket dengan rentang pemberian skor 4 hingga 1 sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban dari pilihan yang sudah tersedia.

Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban digunakan agar didapatkan jawaban yang sesungguhnya dengan menghilangkan pilihan jawaban netral. Pemberian skor pada angket yang digunakan dalam penelitian ini dan berpedoman pada pendapat Sarjono dkk. adalah sebagai berikut:

Jawaban Selalu : Skor Nilainya 4

Jawaban Sering : Skor Nilainya 3

Jawaban Jarang : Skor Nilainya 2

Jawaban Tidak Pernah : Skor Nilainya 1.⁷⁷

⁷⁶ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), hlm 17

⁷⁷ Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita, *SPSS vs LISLER: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 7

Pertanyaan-pertanyaan dalam angket adalah pertanyaan tertutup yang mengharapkan jawaban cepat dari responden, dimana responden hanya tinggal memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang telah tersedia. Adapun kisi-kisi instrumen dari variabel program supervisi kepala sekolah dan kualitas kinerja tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1) Instrumen program supervisi kepala sekolah

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen program supervisi kepala sekolah

No.	Dimensi/Deskriptor	Indikator	No. Item
1.	Perencanaan: a. Menentukan tujuan supervisi akademik	1. Membuat perencanaan supervisi akademik 2. Mempersiapkan instrumen supervisi akademik	1, 2 3
	b. Menentukan sasaran supervisi akademik	1. Menentukan sasaran supervisi akademik	4
	c. Mengorganisasikan teknik pelaksanaan	1. Mengadakan pertemuan dengan guru untuk menyamakan persepsi 2. Membuat kesepakatan tentang instrumen yang akan digunakan 3. Menyampaikan kepada guru untuk mempersiapkan diri sebelum melakukan supervisi akademik	5 6, 7, 8 9
	d. Menentukan jadwal/waktu pelaksanaan	1. Membuat jadwal pelaksanaan supervisi akademik	10
2.	Pelaksanaan: a. Membimbing persiapan mengajar guru	1. Membimbing guru dalam menyusun silabus sesuai dengan standar isi, standar kompetensi dasar serta prinsip-prinsip pengembangan Kurikulum 2013	11

		2. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi, metode atau teknik pembelajaran	12, 13, 14
		3. Membimbing guru dalam menyusun RPP	15
	b. Pengamatan proses pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler	1. Mengamati guru mengajar sampai selesai	16, 17, 18
		2. Membuat catatan	19, 20, 21
	c. Membimbing dan memberi arahan kepada guru dalam proses pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler	1. Membimbing guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas/laboratorium dan di lapangan	22, 23, 24, 25
		2. Membimbing guru mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media dan fasilitas pembelajaran	26, 27, 28
		3. Memberikan motivasi kepada guru untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran	29
		4. Membimbing guru menciptakan pembelajaran yang efektif	30
3.	Tindak lanjut:		
	a. Evaluasi	1. Evaluasi bersama dengan guru yang telah disupervisi	31, 32, 33
	b. Memberikan penguatan	1. Memberikan motivasi	34
	c. Melakukan arahan perbaikan	1. Memberikan arahan dan bimbingan kepada guru	35
		2. Memberikan solusi untuk perbaikan	36
		3. Merencanakan tindak lanjut supervisi akademik	37

2) Instrumen kualitas kinerja tenaga pendidik

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen kualitas kinerja tenaga pendidik

No.	Dimensi/Deskriptor	Indikator	No. Item
1.	Kompetensi pedagogik: Pemahaman peserta didik dalam pembelajaran	1. Pemahaman terhadap siswa 2. Perencanaan pembelajaran 3. Pelaksanaan pembelajaran 4. Evaluasi hasil belajar 5. Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	1, 2, 3 4 5, 6, 7, 8, 9 10, 11 12, 13, 14
2.	Kompetensi kepribadian: Sikap tenaga pendidik dalam pembelajaran	1. Memiliki sikap yang mantap 2. Memiliki sikap yang stabil 3. Memiliki sikap yang dewasa 4. Memiliki sikap yang arif 5. Memiliki sikap yang berwibawa 6. Menjadi teladan siswa 7. Berakhlak mulia	15 16 17, 18 19 20, 21 22 23
3.	Kompetensi profesional: Penguasaan materi	1. Penguasaan terhadap materi pembelajaran 2. Memahami landasan kependidikan 3. Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar 4. Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran 5. Menguasai berbagai alat dan media pembelajaran 6. Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa	24, 25 26, 27, 28 29 30 31, 32 33, 34
4.	Kompetensi sosial: Relasi dengan peserta didik dan masyarakat	1. Hubungan dengan siswa 2. Hubungan dengan sesama pendidik	35 36, 37 38, 39

		3. Hubungan dengan orang tua/wali siswa	40, 41,
		4. Hubungan dengan masyarakat	42

b. Uji validitas angket

1) Uji validitas konstruk

Untuk menguji validitas konstruk, penulis menggunakan pendapat Bapak Dr. H. M. Hizbul Muflihin, M.Pd. selaku dosen pembimbing. Setelah dilakukan pengujian oleh dosen pembimbing, selanjutnya dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen dilakukan dengan cara membagikan instrumen kepada 15 tenaga pendidik MA Minhajut Tholabah Bukateja atas dasar arahan dari dosen pembimbing.

Untuk memperoleh butir angket yang dapat dijadikan alat ukur yang baik, uji coba instrumen dilaksanakan dua kali yakni pada tanggal 5 Agustus 2021 dan tanggal 12 Agustus 2021. Sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing, uji coba kedua ini terdapat beberapa butir angket yang telah mengalami perbaikan.

Kemudian untuk menguji validitas angket setelah dilakukan uji coba digunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar, suatu angket dikatakan valid apabila memenuhi kriteria:

- a) koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3;
- b) koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) dimana n adalah jumlah sampel;
- c) nilai Sig. $\leq \alpha$.⁷⁸

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r\text{-hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

n = jumlah responden

⁷⁸Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 47

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel (jawaban responden)

Uji validitas pada hasil uji coba menggunakan teknik korelasi *product moment* dalam program SPSS 25 For Windows. Butir pernyataan yang memiliki nilai koefisien korelasi yang kurang dari r tabel dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

Nilai r tabel didapatkan dari tabel nilai r *product moment* dengan $N = 15$ dan taraf signifikansi sebesar 5%, yaitu sebesar 0,514. Hasil tabulasi skor jawaban dari uji coba instrumen dapat dilihat pada Lampiran 2 dan Lampiran 3. Rincian hasil uji validitas terhadap instrumen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil uji validitas instrumen variabel program supervisi kepala sekolah

Item Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	keputusan
1	0,860926	0,514	Valid
2	0,880985	0,514	Valid
3	0,447805	0,514	Tidak Valid
4	0,613316	0,514	Valid
5	0,523397	0,514	Valid
6	0,717782	0,514	Valid
7	0,717782	0,514	Valid
8	0,685354	0,514	Valid
9	0,846038	0,514	Valid
10	0,939977	0,514	Valid
11	0,762817	0,514	Valid
12	0,762817	0,514	Valid
13	0,870642	0,514	Valid
14	0,809867	0,514	Valid
15	0,676866	0,514	Valid
16	0,825664	0,514	Valid
17	0,699175	0,514	Valid
18	0,573034	0,514	Valid
19	0,734218	0,514	Valid
20	0,775443	0,514	Valid
21	0,825081	0,514	Valid
22	0,755864	0,514	Valid
23	0,88105	0,514	Valid
24	0,808273	0,514	Valid
25	0,691844	0,514	Valid

Item Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	keputusan
26	0,573034	0,514	Valid
27	0,494166	0,514	Tidak Valid
28	0,58966	0,514	Valid
29	0,689138	0,514	Valid
30	0,574563	0,514	Valid
31	0,807118	0,514	Valid
32	0,67099	0,514	Valid
33	-0,22954	0,514	Tidak Valid
34	0,625111	0,514	Valid
35	0,576895	0,514	Valid
36	0,585094	0,514	Valid
37	0,880985	0,514	Valid

Tabel 3.4 hasil uji validitas instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik

Item Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	keputusan
1	0,847697	0,514	Valid
2	0,911678	0,514	Valid
3	0,397176	0,514	Tidak Valid
4	0,810937	0,514	Valid
5	0,81939	0,514	Valid
6	0,758461	0,514	Valid
7	0,686099	0,514	Valid
8	0,88053	0,514	Valid
9	0,786873	0,514	Valid
10	0,86257	0,514	Valid
11	0,861698	0,514	Valid
12	0,82205	0,514	Valid
13	0,875161	0,514	Valid
14	0,824083	0,514	Valid
15	0,73337	0,514	Valid
16	0,826363	0,514	Valid
17	0,422724	0,514	Tidak Valid
18	0,578756	0,514	Valid
19	0,857179	0,514	Valid
20	0,531076	0,514	Valid
21	0,815727	0,514	Valid
22	0,675687	0,514	Valid
23	0,680607	0,514	Valid
24	0,802438	0,514	Valid

Item Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	keputusan
25	0,606628	0,514	Valid
26	0,748291	0,514	Valid
27	0,470498	0,514	Tidak Valid
28	0,547964	0,514	Valid
29	0,695841	0,514	Valid
30	0,633611	0,514	Valid
31	0,803239	0,514	Valid
32	0,554569	0,514	Valid
33	-0,02047	0,514	Tidak Valid
34	0,639809	0,514	Valid
35	0,560402	0,514	Valid
36	0,505053	0,514	Tidak Valid
37	0,906426	0,514	Valid
38	0,193431	0,514	Tidak Valid
39	0,484803	0,514	Tidak Valid
40	0,724346	0,514	Valid
41	0,561192	0,514	Valid
42	0,696792	0,514	Valid

2) Uji reliabilitas angket

Uji reliabilitas angket dilakukan secara internal dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen. Dalam penelitian ini, digunakan teknik Alpha Cronbach. Teknik ini digunakan karena jawaban yang diberikan responden berupa skala yang menunjukkan atau menginterpretasikan skala sikap.

Kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel menggunakan teknik ini apabila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Tahapan perhitungan uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

a) Menentukan nilai varians setiap butir soal

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b) Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

c) Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana:

n : jumlah sampel

X_i : jawaban responden untuk setiap butir soal

ΣX : total jawaban responden untuk setiap butir soal

σ_t^2 : varians total

$\Sigma \sigma_b^2$: jumlah varians butir

k : jumlah butir soal

r_{11} : koefisien reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dalam program SPSS 25 *For Windows* untuk masing-masing variabel. Suatu angket dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $> 0,6$. Untuk variabel program supervisi kepala sekolah, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 hasil uji reliabilitas instrumen variabel program supervisi kepala sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	37

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa instrumen variabel program supervisi kepala sekolah memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,968. Berdasarkan teori yang ada, maka instrumen variabel program supervisi kepala sekolah sudah reliabel. Kemudian koefisien reliabilitas tersebut juga dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,553. Maka didapat perbandingan antara koefisien reliabilitas sebesar $0,968 > 0,514$. Dengan demikian instrumen variabel program supervisi kepala sekolah sudah reliabel.

Sedangkan untuk instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 hasil uji reliabilitas instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,969	42

Dari hasil diatas dapat kita lihat bahwa instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,969. Berdasarkan teori yang ada, maka instrumen variabel kualitas kinerja tenaga pendidik sudah reliabel. Kemudian koefisien reliabilitas tersebut juga dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,514. Maka didapat perbandingan antara koefisien reliabilitas sebesar $0,969 > 0,514$. Dengan demikian instrumen kualitas kinerja tenaga pendidik sudah reliabel. Selanjutnya angket hasil uji coba ini digunakan sebagai instrumen penelitian mengenai pengaruh hubungan program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga.

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan secara lisan dan pertanyaan yang diajukan dalam wawancara itu telah dipersiapkan secara runtun. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

Menurut Herdiansyah, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, dilakukan oleh dua pihak; pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.⁷⁹

⁷⁹Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm 118

Metode wawancara sendiri terbagi menjadi tiga, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan apabila peneliti telah mengetahui pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, dan peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan alternatif jawaban.

Sementara itu, wawancara semi terstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan jenis wawancara sebelumnya dimana meskipun peneliti telah menyiapkan instrumen wawancara, responden atau narasumber diberikan kesempatan untuk mengungkap jawaban sendiri tanpa terpengaruh oleh alternatif jawaban dari peneliti. Sedangkan wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas dan peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dan gambaran umum mengenai hubungan program supervisi sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Wawancara dilakukan bersama Bapak Hadi, S. Ag., M.M. (Waka Kurikulum) mewakili kepala sekolah dan supervisor dan Bapak Arif Sahidin, S. Ag. (Waka Ismuba) mewakili tenaga pendidik sebagai pihak terwawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Menurut Sugiyono, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁸⁰ Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Dengan demikian, metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan penulis untuk mengumpulkan data.

Sehingga diperoleh data-data *rill* terkait dengan tata kelola kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Peneliti menggunakan metode

⁸⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 240.

dokumentasi berupa gambar/foto, data-data arsip dari sekolah dan lain sebagainya.

F. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah analisis statistika yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen diterima. Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel Independen

n = jumlah sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

1. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga (SMK Musaga) berdiri sejak tahun 1989 tepatnya pada tanggal 30 Maret 1989 dengan Surat Keputusan Pendirian Nomor 608/I03/I/89 di bawah naungan Muhammadiyah Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Purbalingga.

Awal berdiri menempati Kompleks Pertenaga pendidikan Muhammadiyah di Alun-alun Purbalingga sampai tahun 1997. Mulai tahun pelajaran 1997/1998 SMK Muhammadiyah menempati gedung baru di Jl. S. Parman, Purbalingga sampai sekarang. Sekolah ini dalam perkembangannya telah mengalami pergantian Kepala Sekolah yaitu : Umi Khasanah, BA (1989 - 1992), Soegiman, BA (1992 - 2004), Drs. Umar Thoyib (2004 - 2013), Endang Saepudin, S.Ag. (2013 -2018) dan Suharti, S. Ag. M.M. (2018 - Sekarang).

Adapun Kompetensi/Paket Keahlian di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga mengelola 5 (lima) Kompetensi/Paket Keahlian yaitu : Kompetensi Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL), Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), dan Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM).⁸¹

Hingga kini SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga telah berhasil mempertahankan status akreditasi A, bersertifikat ISO 9001:2008, dan bersertifikat Tempat Uji Kompetensi (TUK) dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

⁸¹Dokumentasi Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, dikutip pada 7 September 2021

Segudang prestasi akademik dan non akademik telah diperoleh SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Dalam bidang kurikulum dan pembelajaran, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga telah berhasil mencatatkan dirinya sebagai sekolah piloting implementasi Kurikulum 2013 yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan penilaian. Melalui program kemitraan yang baik dengan pemerintah, persyarikatan Muhammadiyah, masyarakat, para pelaku usaha (dunia usaha/dunia industri), asosiasi profesi, dan lembaga sertifikasi kompetensi/profesi, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga bertekad menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan profesi terdepan yang berorientasi pada mutu pada semua kegiatannya untuk mewujudkan generasi lulusan yang berakhlakul karimah, cerdas, dan profesional.⁸²

2. Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga merupakan sebuah sekolah menengah kejuruan swasta yang berlokasi di Jalan Letnan Jenderal S. Parman, Bancar, RT/RW: 03/01, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Sekolah yang telah berdiri dan mulai beroperasi sejak 30 Maret 1989 ini menggunakan Kurikulum 2013 sebagai pedoman dalam kegiatan belajar mengajar dan telah menerapkan kebijakan 5 hari sekolah.

SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga memiliki visi: “Sebagai pusat pendidikan dan pelatihan profesi yang mantap beraqidah, tekun beribadah, dan berakhlakul karimah serta berwawasan global”.⁸³

Sementara misi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga adalah sebagai berikut:

- a. Menghasilkan tamatan yang berakhlak mulia dan mampu mengembangkan diri sehingga tercipta wirausahawan muslim.
- b. Menyiapkan tenaga kerja yang profesional di bidang keahliannya sehingga mampu bersaing di dunia kerja tingkat Nasional maupun Internasional.

⁸²Hasil Wawancara dengan Bapak Hadi, S. Kom., Waka Kurikulum SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, pada 24 Maret 2021, pukul 10.30-11.30 WIB di Ruang Waka

⁸³Dokumentasi Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, dikutip pada 7 September 2021

- c. Mengembangkan SMK sebagai sumber informasi dan sertifikasi kompetensi dalam rangka mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.⁸⁴

Tujuan pendidikan SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga:

- a. Meningkatkan kemampuan peserta didik sebagai anggota masyarakat yang terampil, kreatif dan profesional sehingga mampu mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)
 - b. Mencetak insan berilmu, terampil, berakhlak mulia, berkompeten dalam bidangnya, berdaya saing tinggi dan siap memasuki dunia kerja
 - c. Mempersiapkan kader bangsa, kader perserikatakn dan kader umat yang berakhlak mulia, produktif dan mandiri.⁸⁵
3. Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

Struktur organisasi dalam suatu lembaga mempunyai peranan yang sangat penting. Dengan adanya struktur organisasi, maka setiap personal yang terlibat dalam suatu lembaga memiliki tugas dan tanggung jawab dari masing-masing. Struktur organisasi tersusun atas suatu kesatuan komponen-komponen yang satu dengan yang lainnya.

Berikut di bawah ini struktur organisasi di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga:

- a. Komite sekolah: Soegiman, BA.
- b. Kepala Sekolah: Suharti, S. Ag., M.M.
- c. Wakil Kepala Sekolah: Hadi, S. Kom. (Waka Kurikulum), Rasno, S. Pd. (Waka Kepeserta didikan), Hariyanto, S. Kom. (Waka Sarpras dan SDM), Samsul Hidayah, S. Pd. (Waka Humas), Arif Sahidin, S. Ag. (Waka Ismuba)
- d. Koordinator BK: Wingga Saefudin, S. Pd.
- e. Kepala Tata Usaha: Andris Subekti, S.IP.⁸⁶

⁸⁴Dokumentasi Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, dikutip pada 3 September 2021

⁸⁵Dokumentasi Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, dikutip pada 7 September 2021

⁸⁶Dokumentasi Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, dikutip pada 7 September 2021

4. Keadaan Sumber Daya Manusia SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga hingga saat ini telah memiliki setidaknya 56 Tenaga Pendidik dan 16 Tenaga Kependidikan, dengan rincian 33 tenaga pendidik laki-laki dan 23 tenaga pendidik perempuan. Sementara untuk formasi tenaga kependidikan, diisi oleh 10 tenaga kependidikan laki-laki dan 6 tenaga kependidikan perempuan.

Ke-56 tenaga pendidik di atas, selain ditugaskan untuk mengampu mata pelajaran sesuai bidang yang dikuasainya, sebagian dari mereka juga ditugaskan untuk mengelola bidang lain, seperti perpustakaan, laboratorium, BKK, kafetarian dan kegiatan ekstrakurikuler peserta didik yaitu IPM/OSIS, Pramuka, PMR dan Pencak Silat (Tapak Suci). Sementara untuk kegiatan ekstrakurikuler lainnya mengambil pelatih dari luar sekolah.

Sementara untuk jumlah peserta didik, secara total SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga memiliki 1162 peserta didik, dengan rincian 590 peserta didik laki-laki dan 572 lainnya merupakan peserta didik perempuan. Berdasarkan dokumen profil sekolah, berikut rincian jumlah pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) serta peserta didik (PD) berdasarkan jenis kelaminnya:⁸⁷

Tabel 4.1 Jenis kelamin PTK serta peserta didik

Data PTK dan PD					
No	Uraian	Tenaga pendidik	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	33	10	43	590
2	Perempuan	23	6	29	572
TOTAL		56	16	72	1162

⁸⁷ Dokumentasi Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, dikutip pada 7 September 2021.

Berikut rincian jumlah peserta didik SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga berdasarkan rombongan belajarnya:

Tabel 4.2 Rombongan belajar peserta didik

Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 10	L	168	333
		P	165	
2	Kelas 11	L	230	447
		P	217	
3	Kelas 12	L	192	382
		P	190	

5. Keadaan Sarana dan Prasarana SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga

Guna menunjang kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana menjadi hal yang penting. Sarana di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga meliputi alat-alat praktikum, meja, kursi, papan tulis di setiap ruangan belajar. Selain itu juga ada prasarana seperti sejumlah 64 ruang kelas sejumlah, 1 perpustakaan, 6 laboratorium komputer, 2 ruang praktik untuk jurusan TKRO dan TBSM, 1 studio musik, sebuah *foto copy center* yang merangkap juga sebagai *business center* (toko SMK OneM Mart.), kantin sekolah, sebuah POM mini, serta internet area.⁸⁸

⁸⁸ Dokumentasi Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga dikutip pada 11 Februari 2021.

B. Penyajian Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu program supervisi kepala sekolah (X) terhadap variabel terikat yaitu kualitas kinerja tenaga pendidik (Y). Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 56 tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Padabagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skortertinggi, skor terendah, rata-rata atau *mean* (M), dan standar deviasi (SD). Pengolahan datadilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 25 for Windows*.

1. Data Deskriptif

a. Program supervisi kepala sekolah

Variabel Program Supervisi Kepala Sekolah (X) sendiri terdiri dari 3 dimensi, 10 deskriptor, 20 indikator dan 34 butir soal. Berikut penyajian data untuk setiap dimensi:

1) Perencanaan

Dimensi perencanaan terdiri atas 4 deskriptor, 6 indikator dan 9 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Membuat perencanaan supervisi

Tabel 4.3 Membuat perencanaan supervisi

No.	Membuat perencanaan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	36	64%
2	Sering	18	32%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu membuat perencanaan sebagai jawaban tertinggi sebanyak 36 orang (64%).

b) Peningkatan kinerja tenaga pendidik sebagai orientasi tujuan

Tabel 4.4 Orientasi tujuan

No.	Orientasi tujuan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	36	64%
2	Sering	17	30%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa peningkatan kinerja selalu jadi orientasi tujuan program supervisi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 36 orang (64%).

c) Penetapan sasaran supervisi

Tabel 4.4 Menetapkan sasaran

No.	Menetapkan sasaran	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	35	63%
2	Sering	20	36%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menetapkan sasaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

d) Keterlibatan tenaga pendidik dalam perencanaan

Tabel 4.5 Keterlibatan tenaga pendidik dalam perencanaan

No.	Keterlibatan tenaga pendidik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	27	48%
2	Sering	26	46%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu melibatkan tenaga pendidik dalam perencanaan supervisi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 27 orang (48%).

e) Menyusun prosedur supervisi

Tabel 4.6 Menyusun prosedur supervisi

No.	Menyusun prosedur	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	36	64%
2	Sering	17	30%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menyusun prosedur supervisi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 36 orang (64%).

f) Menyusun instrumen penilaian

Tabel 4.7 Menyusun instrumen penilaian

No.	Penyusunan instrumen	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	36	64%
2	Sering	19	34%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menyusun instrumen penilaian sebagai jawaban tertinggi sebanyak 36 orang (64%).

g) Menetapkan sumberdaya yang dibutuhkan

Tabel 4.8 Menetapkan sumberdaya yang dibutuhkan

No.	Penetapan sumberdaya	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	34	61%
2	Sering	18	32%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menetapkan sumberdaya sebagai jawaban tertinggi sebanyak 34 orang (61%).

h) Sosialisasi program supervisi

Tabel 4.9 Sosialisasi program supervisi

No.	Sosialisasi program supervisi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	30	54%
2	Sering	22	39%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu mensosialisasikan program supervisi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 30 orang (54%).

i) Menyusun jadwal supervisi

Tabel 4.10 Menyusun jadwal supervisi

No.	Penyusunan jadwal supervisi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	37	66%
2	Sering	18	32%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menyusun jadwal supervisi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 37 orang (66%). Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.11 persentase jawaban tertinggi dimensi perencanaan

No.	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Membuat Perencanaan	64%	Selalu
2	Orientasi tujuan	64%	Selalu
3	Penetapan sasaran	63%	Selalu
4	Keterlibatan Tenaga pendidik	48%	Selalu
5	Penyusunan prosedur supervisi	64%	Selalu
6	Penyusunan instrumen penilaian	64%	Selalu
7	Penetapan sumberdaya	61%	Selalu
8	Sosialisasi program	54%	Selalu
9	Penyusunan jadwal supervisi	66%	Selalu

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek penyusunan jadwal supervisi sebesar 66% dengan opsi jawaban selalu.

2) Dimensi pelaksanaan

Pada dimensi perencanaan, terdapat 3 deskriptor, 9 indikator dan 19 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Bimbingan menyusun silabus

Tabel 4.12 Bimbingan menyusun silabus

No.	Bimbingan silabus	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	32	57%
2	Sering	21	38%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu membimbing tenaga pendidik dalam menyusun silabus sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

b) Bimbingan memilih strategi pembelejaran

Tabel 4.13 Bimbingan memilih strategi pembelejaran

No.	Pemilihan strategi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	22	39%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering membimbing tenaga pendidik dalam memilih strategi pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

c) Bimbingan menggunakan metode pembelajaran

Tabel 4.14 Bimbingan menggunakan metode pembelajaran

No.	Penggunaan metode	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	33	59%
2	Sering	21	38%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu membimbing tenaga pendidik untuk memilih dan menggunakan metode pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 33 orang (59%).

d) Bimbingan memilih teknik pembelajaran

Tabel 4.15 Bimbingan memilih teknik pembelajaran

No.	Pemilihan teknik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	21	38%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering membimbing tenaga pendidik untuk memilih teknik pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

e) Bimbingan menyusun RPP

Tabel 4.16 Bimbingan menyusun RPP

No.	Penyusunan RPP	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	32	57%
2	Sering	21	38%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu membimbing tenaga pendidik dalam menyusun RPP sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

f) Pengawasan tenaga pendidik saat mengajar

Tabel 4.17 Pengawasan tenaga pendidik saat mengajar

No.	Pengawasan saat mengajar	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	27	48%
2	Sering	28	50%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering mengawasi tenaga pendidik dalam mengajar sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

g) Pengawasan kedisiplinan tenaga pendidik

Tabel 4.18 Pengawasan kedisiplinan tenaga pendidik

No.	Pengawasan kedisiplinan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	43%
2	Sering	28	50%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering mengawasi tenaga pendidik dalam mematuhi jadwal sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

h) Supervisor memposisikan diri sebagai kolega

Tabel 4.19 Supervisor memposisikan diri sebagai kolega

No.	Supervisor sebagai kolega	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	28	50%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering memposisikan diri sebagai kolega dan bukan atasan sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

i) Catatan perbaikan untuk tenaga pendidik

Tabel 4.20 Catatan perbaikan untuk tenaga pendidik

No.	Catatan perbaikan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	35	63%
2	Sering	16	29%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu selalu membuat catatan perbaikan sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

j) Supervisor tidak mencari-cari kesalahan tenaga pendidik

Tabel 4.21 Supervisor tidak mencari-cari kesalahan tenaga pendidik

No.	Penilaian yang objektif	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	33	59%
2	Sering	22	39%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu tidak mencari-cari kesalahan tenaga pendidik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 33 orang (59%).

k) Kebutuhan tenaga pendidik menjadi prioritas utama

Tabel 4.22 Kebutuhan tenaga pendidik menjadi prioritas utama

No.	Prioritaskan kebutuhan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	25	45%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering memprioritaskan apa yang dibutuhkan tenaga pendidik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

l) Membantu memecahkan masalah pembelajaran

Tabel 4.23 Membantu memecahkan masalah pembelajaran

No.	Pemecahan masalah	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	30	54%
2	Sering	25	45%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu membantu tenaga pendidik dalam memecahkan masalah dalam pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 30 orang (54%).

m) Memberi contoh penyelesaian masalah pembelajaran

Tabel 4.24 Memberi contoh penyelesaian masalah pembelajaran

No.	Pemberian contoh	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	29	52%
2	Sering	26	46%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu memberi contoh penyelesaian masalah pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

n) Memberi layanan atas permintaan tenaga pendidik

Tabel 4.25 Memberi layanan atas permintaan tenaga pendidik

No.	Pelayanan supervisor	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	35	63%
2	Sering	19	34%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu memberi layanan atas permintaan tenaga pendidik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

o) Pendekatan sesuai kondisi dan karakteristik tenaga pendidik

Tabel 4.26 Pendekatan sesuai kondisi dan karakteristik tenaga pendidik

No.	Pendekatan supervisi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	35	63%
2	Sering	19	34%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor selalu memilih pendekatan sesuai kondisi dan karakteristik tenaga pendidik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

p) Bimbingan menggunakan media dan fasilitas pembelajaran

Tabel 4.27 Bimbingan menggunakan media dan fasilitas pembelajaran

No.	Penggunaan media dan fasilitas	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	1	2%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering membimbing tenaga pendidik dalam memilih dan menggunakan media dan fasilitas pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

q) Bimbingan mengembangkan media dan fasilitas pembelajaran

Tabel 4.28 Bimbingan mengembangkan media dan fasilitas pembelajaran

No.	Pengembangan media dan fasilitas	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	28	50%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering membimbing tenaga pendidik dalam mengembangkan media dan fasilitas pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

r) Dorongan memanfaatkan teknologi kepada tenaga pendidik

Tabel 4.29 Dorongan memanfaatkan teknologi kepada tenaga pendidik

No.	Pemanfaatan teknologi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	43%
2	Sering	32	57%
3	Jarang	0	0%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering memberikan dorongan kepada tenaga pendidik untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

s) Bimbingan menciptakan pembelajaran yang efektif

Tabel 4.30 Bimbingan menciptakan pembelajaran yang efektif

No.	Pembelajaran efektif	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	23	41%
2	Sering	27	48%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah/supervisor sering membimbing tenaga pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang efektif sebagai jawaban tertinggi sebanyak 27 orang (48%). Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.31 Persentase jawaban tertinggi dimensi pelaksanaan

No.	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Bimbingan silabus	57%	Selalu
2	Pemilihan strategi	52%	Sering
3	Penggunaan metode	59%	Selalu
4	Pemilihan teknik	52%	Sering
5	Penyusunan RPP	57%	Selalu
6	Pengawasan saat mengajar	50%	Sering
7	Pengawasan kedisiplinan	50%	Sering
8	Kedudukan supervisor	50%	Sering
9	Catatan perbaikan	63%	Selalu
10	Penilaian objektif	59%	Selalu
11	Prioritas kebutuhan	53%	Sering
12	Pemecahan masalah	54%	Selalu
13	Pemberian contoh	52%	Selalu
14	Pelayanan supervisor	63%	Selalu
15	Pendekatan supervisi	63%	Selalu
16	Penggunaan media dan fasilitas	52%	Sering
17	Pengembangan media dan fasilitas	50%	Sering
18	Pemanfaatan teknologi	57%	Sering
19	Pembelajaran efektif	48%	Sering

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek catatan perbaikan, pelayanan supervisor dan pendekatan supervisor sebesar masing-masing 63% dengan opsi jawaban selalu.

3) Dimensi tindak lanjut

Pada dimensi tindak lanjut, terdapat 3 deskriptor, 5 indikator dan 6 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Diskusi hasil supervisi dengan tenaga pendidik

Tabel 4.32 Diskusi hasil supervisi dengan tenaga pendidik

No.	Diskusi hasil supervisi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	29	52%
2	Sering	21	38%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu berdiskusi dengan tenaga pendidik tentang hasil supervisi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

b) Menyampaikan kekurangan dan keberhasilan supervisi kepada tenaga pendidik

Tabel 4.33 Penyampaian kekurangan dan keberhasilan tenaga pendidik

No.	Kekurangan dan ketercapaian	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	25	45%
2	Sering	24	43%
3	Jarang	7	13%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menyampaikan kekurangan dan keberhasilan yang dicapai tenaga pendidik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 25 orang (45%).

c) Menjadikan tenaga pendidik dengan kinerja tinggi sebagai teladan

Tabel 4.34 Pemilihan tenaga pendidik teladan

No.	Memilih tenaga pendidik teladan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	43%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah sering memilih tenaga pendidik dengan nilai tertinggi sebagai guru model sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

d) Pembinaan tenaga pendidik berdasarkan hasil evaluasi

Tabel 4.35 Pembinaan tenaga pendidik berdasarkan hasil evaluasi

No.	Pembinaan tenaga pendidik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	25	45%
2	Sering	27	48%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah sering melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik yang kinerjanya kurang maksimal sebagai jawaban tertinggi sebanyak 27 orang (48%).

e) Diskusi solusi untuk perbaikan terhadap tenaga pendidik dengan kinerja rendah

Tabel 4.36 Diskusi solusi perbaikan

No.	Diskusi solusi perbaikan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	28	50%
2	Sering	25	45%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu berdiskusi dengan tenaga pendidik mengenai solusi untuk perbaikan setiap kekurangan sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

f) Hasil evaluasi dijadikan acuan untuk program selanjutnya

Tabel 4.37 Tindak lanjut hasil evaluasi

No.	Tindak lanjut hasil evaluasi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	33	59%
2	Sering	18	32%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	1	2%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berpendapat bahwa kepala sekolah selalu menjadikan hasil evaluasi sebagai acuan pembuatan program supervisi selanjutnya sebagai jawaban tertinggi sebanyak 33 orang (59%).

Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.38 Persentase jawaban tertinggi dimensi tindak lanjut

No.	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Diskusi hasil supervisi	52%	Selalu
2	Kekurangan dan ketercapaian	45%	Selalu
3	Pemilihan tenaga pendidik teladan	52%	Sering
4	Pembinaan tenaga pendidik	48%	Sering
5	Diskusi solusi perbaikan	50%	Selalu
6	Tindak lanjut hasil evaluasi	59%	Selalu

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek tindak lanjut hasil evaluasi sebesar 59% dengan opsi jawaban sering.

Untuk mengetahui dimensi dari program supervisi kepala sekolah yang mendapatkan persentase rata-rata jawaban tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Persentase rata-rata jawaban tertinggi tiap dimensi

No	Dimensi	Jumlah Pertanyaan	Persentase
1	Perencanaan	9	60,91%
2	Pelaksanaan	19	54,61%
3	Tindak Lanjut	6	50,89%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dimensi perencanaan dengan jumlah pertanyaan 9 butir memiliki persentase tertinggi (60,91%). Sedangkan

pada dimensi pelaksanaan dengan jumlah pertanyaan 19 butir memiliki persentase jawaban tertinggi kedua (54,61%) dan dimensi tindak lanjut dengan jumlah pertanyaan 6 butir memiliki persentase jawaban tertinggi ketiga (50,89%). Tabel di atas menunjukkan bahwa program supervisi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sudah optimal. Hal ini diperkuat dengan keberhasilan sekolah dalam mempertahankan akreditasi A selama beberapa tahun terakhir.

Selain itu juga diperkuat dengan ditetapkannya sekolah ini sebagai SMK Pusat Keunggulan Tahun 2021 dan mulai tahun pelajaran 2021/2022, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga memberlakukan dua kurikulum yakni Kurikulum SMK Pusat Keunggulan (Kurikulum Paradigma Baru sebagai penyempurnaan dari Kurikulum 2013) untuk kelas X dan Kurikulum 2013 Spektrum 2018 untuk kelas XI dan XII.⁸⁹

b. Kualitas kinerja tenaga pendidik

Variabel Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik (Y) sendiri terdiri atas 4 dimensi, 4 deskriptor, 22 indikator dan 35 butir soal. Berikut penyajian data untuk dimensi:

1) Dimensi kompetensi pedagogik

Pada dimensi kompetensi pedagogik, terdapat 1 deskriptor, 5 indikator dan 13 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Menganalisis kemampuan peserta didik

Tabel 4.40 Menganalisis kemampuan peserta didik

No.	Analisis kemampuan peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	32	57%
2	Sering	22	39%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Hadi, S. Kom., Waka Kurikulum SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, pada 24 Maret 2021, pukul 10.30-11.30 WIB di Ruang Waka

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu menganalisis kemampuan peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

b) Memahami karakteristik belajar peserta didik

Tabel 4.41 Memahami karakteristik belajar peserta didik

No.	Pemahaman karakter	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	43%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering memahami karakteristik belajar peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

c) Penyusunan rancangan pengajaran berdasarkan hasil analisis kemampuan peserta didik

Tabel 4.42 Penyusunan rancangan pengajaran

No.	Penyusunan rancangan pengajaran	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	34	61%
2	Sering	22	39%
3	Jarang	0	0%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan analisis kemampuan peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 34 orang (61%).

d) Penjelasan materi dengan contoh riil

Tabel 4.43 Penjelasan materi dengan contoh riil

No.	Penjelasan materi dengan contoh riil	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	43%
2	Sering	29	52%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering menjelaskan materi pembelajaran dengan contoh riil sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

e) Mengelola suasana agar tetap kondusif

Tabel 4.44 Mengelola suasana agar tetap kondusif

No.	Mengelola suasana kondusif	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	37	66%
2	Sering	17	30%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu mengelola suasana pembelajaran agar tetap kondusif sebagai jawaban tertinggi sebanyak 37 orang (66%).

f) Melakukan *crosscheck*Tabel 4.45 Melakukan *crosscheck*

No.	Melakukan <i>crosscheck</i>	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	35	63%
2	Sering	15	27%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu melakukan *crosscheck* di akhir pembelajaran untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

g) Mempersilakan peserta didik bertanya

Tabel 4.46 Mempersilakan peserta didik bertanya

No.	Mempersilakan peserta didik bertanya	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	28	50%
2	Sering	26	46%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu mempersilakan peserta didik untuk bertanya sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

h) Tes di akhir proses pembelajaran

Tabel 4.47 Tes di akhir proses pembelajaran

No.	Tes di akhir proses pembelajaran	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	32	57%
2	Sering	20	36%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu melakukan tes di akhir pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

i) Penilaian yang objektif

Tabel 4.48 Penilaian yang objektif

No.	Penilaian yang objektif	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	23	41%
3	Jarang	7	13%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu menilai tugas yang dikerjakan oleh peserta didik sesuai apa adanya sebagai jawaban tertinggi sebanyak 26 orang (46%).

- j) Tingkat kesulitan soal disesuaikan dengan kemampuan peserta didik

Tabel 4.49 Tingkat kesulitan soal

No.	Tingkat kesulitan soal	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	22	39%
2	Sering	27	48%
3	Jarang	7	13%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering menyesuaikan tingkat kesulitan soal dengan kemampuan peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 27 orang (48%).

- k) Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar

Tabel 4.50 Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar

No.	Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	20	36%
2	Sering	30	54%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar sebagai jawaban tertinggi sebanyak 30 orang (54%).

- l) Mengadakan latihan

Tabel 4.51 Mengadakan latihan

No.	Mengadakan latihan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	30	54%
2	Sering	23	41%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu mengadakan latihan seperti ulangan harian sebagai jawaban tertinggi sebanyak 30 orang (54%).

m)Melakukan bimbingan dan konseling

Tabel 4.52 Melakukan bimbingan dan konseling

No.	Melakukan bimbingan dan konseling	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	17	30%
2	Sering	31	55%
3	Jarang	8	14%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering melakukan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 31 orang (55%). Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.53 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi pedagogik

No.	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Analisis peserta didik	57%	Selalu
2	Pemahaman karakter	52%	Sering
3	Penyusunan rancangan pembelajaran	61%	Selalu
4	Penjelasan materi dengan contoh riil	52%	Sering
5	Pengelolaan suasana kondusif	66%	Selalu
6	Melakukan <i>crosscheck</i>	63%	Selalu
7	Kesempatan peserta didik bertanya	50%	Selalu
8	Tes di akhir proses pembelajaran	57%	Selalu
9	Penilaian yang objektif	46%	Selalu
10	Tingkat kesulitan soal	48%	Sering
11	Penanganan masalah belajar peserta didik	54%	Sering
12	Mengadakan latihan	54%	Selalu
13	Bimbingan dan konseling	55%	Sering

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek pengelolaan suasana kondusif sebesar 66% dengan opsi jawaban selalu.

2) Dimensi kompetensi kepribadian

Pada dimensi kompetensi kepribadian, terdapat 1 deskriptor, 7 indikator dan 8 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Memikirkan dengan matang sebelum mengambil keputusan

Tabel 4.54 Persiapan pengambilan keputusan

No.	Persiapan pengambilan keputusan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	32	57%
2	Sering	19	34%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu memikirkan dengan matang sebelum mengambil keputusan sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

b) Tidak mudah terpancing emosi saat proses pembelajaran

Tabel 4.55 Tidak mudah terpancing emosi

No.	Tidak mudah terpancing emosi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	15	27%
2	Sering	38	68%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering tidak mudah terpancing emosi saat proses pembelajaran sebagai jawaban tertinggi sebanyak 38 orang (68%).

c) Mandiri dalam melaksanakan tugas

Tabel 4.56 Mandiri dalam melaksanakan tugas

No.	Mandiri dalam melaksanakan tugas	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	23	41%
2	Sering	30	54%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering tidak tergantung pada orang lain dalam melaksanakan tugas sebagai jawaban tertinggi sebanyak 30 orang (54%).

d) Memberikan penjelasan manfaat pembelajaran kepada peserta didik

Tabel 4.57 Penjelasan manfaat pembelajaran kepada peserta didik

No.	Menjelaskan manfaat pembelajaran kepada peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	33	59%
2	Sering	20	36%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu menjelaskan manfaat dari materi peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 33 orang (59%).

e) Disegani peserta didik

Tabel 4.58 Disegani peserta didik

No.	Disegani peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	35	63%
2	Sering	19	34%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu merasa disegani peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

f) Pendapat didengar peserta didik

Tabel 4.59 Pendapat didengar peserta didik

No.	Pendapat didengar peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	32	57%
2	Sering	24	43%
3	Jarang	0	0%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu didengar pendapatnya oleh peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

g) Menjadi panutan peserta didik

Tabel 4.60 Menjadi panutan peserta didik

No.	Menjadi panutan peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	21	38%
2	Sering	33	59%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering berusaha menjadi panutan bagi peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (59%).

h) Tidak melakukan kekerasan kepada peserta didik

Tabel 4.61 Tidak melakukan kekerasan kepada peserta didik

No.	Tidak tempramental	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	25	45%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu tidak melakukan kekerasan baik fisik maupun verbal kepada peserta didik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 26 orang (46%). Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.62 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi kepribadian

No	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Persiapan pengambilan keputusan	57%	Selalu
2	Tidak mudah terpancing emosi	68%	Sering
3	Mandiri dalam melaksanakan tugas	54%	Sering
4	Menjelaskan manfaat pembelajaran	59%	Selalu
5	Disegani peserta didik	63%	Selalu
6	Pendapat didengar peserta didik	57%	Selalu
7	Menjadi panutan peserta didik	59%	Sering
8	Tidak tempramental	46%	Selalu

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek tidak mudah terpancing emosi sebesar 68% dengan opsi jawaban sering.

3) Dimensi kompetensi profesional

Pada dimensi kompetensi profesional, terdapat 1 deskriptor, 6 indikator dan 9 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Mempelajari materi sebelum menyampaikan

Tabel 4.63 Mempelajari materi sebelum menyampaikan

No.	Mempelajari materi sebelum menyampaikan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	28	50%
2	Sering	26	46%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu mempelajari materi pembelajaran sebelum menyampaikannya sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (46%).

b) Peserta didik memahami apa yang disampaikan

Tabel 4.64 Peserta didik memahami apa yang disampaikan

No.	Peserta didik memahami apa yang disampaikan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	28	50%
2	Sering	24	43%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu membuat peserta didik memahami apa yang disampaikan sebagai jawaban tertinggi sebanyak 28 orang (50%).

c) Pengembangan materi berdasarkan kurikulum yang berlaku

Tabel 4.65 Pengembangan materi

No.	Pengembangan materi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	33	59%
2	Sering	23	41%
3	Jarang	0	0%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu mengembangkan materi berdasarkan kurikulum yang berlaku sebagai jawaban tertinggi sebanyak 33 orang (59%).

d) Memahami dan melaksanakan kode etik tenaga pendidik

Tabel 4.66 Memahami dan melaksanakan kode etik tenaga pendidik

No.	Melaksanakan kode etik tenaga pendidik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	19	34%
2	Sering	33	59%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering memahami dan melaksanakan kode etik tenaga pendidik sebagai jawaban tertinggi sebanyak 33 orang (59%).

e) Dapat menjalankan skenario pembelajaran sesuai RPP

Tabel 4.67 Dapat menjalankan skenario pembelajaran sesuai RPP

No.	Berpedoman sesuai RPP	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	19	34%
2	Sering	32	57%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering menjalankan skenario pembelajaran sesuai RPP sebagai jawaban tertinggi sebanyak 32 orang (57%).

f) Menggunakan metode mengajar bervariasi

Tabel 4.68 Menggunakan metode mengajar bervariasi

No.	Metode mengajar yang bervariasi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	16	29%
2	Sering	35	63%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering menggunakan metode mengajar yang bervariasi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 35 orang (63%).

g) Menggunakan media mengajar bervariasi

Tabel 4.69 Menggunakan media mengajar bervariasi

No.	Media mengajar yang bervariasi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	24	43%
2	Sering	24	43%
3	Jarang	8	14%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering menggunakan media mengajar yang bervariasi sebagai jawaban tertinggi sebanyak 24 orang (43%).

h) Membuat dan menggunakan alat peraga

Tabel 4.70 Membuat dan menggunakan alat peraga

No.	Pemanfaatan alat peraga	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	31	55%
2	Sering	19	34%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu membuat dan menggunakan alat peraga dalam mengajar sebagai jawaban tertinggi sebanyak 31 orang (55%).

i) Perlakuan khusus peserta didik yang pemalu

Tabel 4.71 Perlakuan khusus peserta didik yang pemalu

No.	Perlakuan khusus untuk peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	22	39%
2	Sering	27	48%
3	Jarang	6	11%
4	Tidak Pernah	1	2%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering meminta peserta didik yang pemalu untuk mempresentasikan tugasnya di kelas sebagai jawaban tertinggi sebanyak 27 orang (48%). Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.72 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi profesional

No.	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Mempelajari materi sebelum menyampaikan	50%	Selalu
2	Peserta didik memahami apa yang disampaikan	50%	Selalu
3	Pengembangan materi	59%	Selalu
4	Melaksanakan kode etik tenaga pendidik	59%	Sering
5	Berpedoman sesuai RPP	57%	Sering
6	Metode mengajar bervariasi	63%	Sering
7	Media mengajar bervariasi	43%	Sering
8	Pemanfaatan alat peraga	55%	Selalu
9	Perlakuan khusus untuk peserta didik	48%	Sering

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek metode mengajar bervariasi sebesar 63% dengan opsi jawaban sering.

4) Dimensi kompetensi sosial

Pada dimensi kompetensi sosial, terdapat 1 deskriptor, 4 indikator dan 5 butir soal. Berikut persentase jawaban untuk setiap butir soal:

a) Menganggap peserta didik sebagai teman

Tabel 4.73 Menganggap peserta didik sebagai teman

No.	Menganggap peserta didik sebagai teman	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	26	46%
3	Jarang	4	7%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga sering menganggap peserta didik sebagai teman sebagai jawaban tertinggi sebanyak 26 orang (46%).

b) Berdiskusi dengan tenaga pendidik lain

Tabel 4.74 Berdiskusi dengan tenaga pendidik lain

No.	Berdiskusi dengan tenaga pendidik lain	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	26	46%
2	Sering	25	45%
3	Jarang	5	9%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu berdiskusi dengan tenaga pendidik lain sebagai jawaban tertinggi sebanyak 26 orang (46%).

c) Berdiskusi dengan orang tua/wali dari peserta didik yang bermasalah

Tabel 4.75 Diskusi dengan orang tua/wali dari peserta didik yang bermasalah

No.	Berdiskusi dengan orang tua/wali peserta didik	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	30	54%
2	Sering	18	32%
3	Jarang	8	14%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu berdiskusi dengan orang tua/wali peserta didik yang bermasalah sebagai jawaban tertinggi sebanyak 30 orang (54%).

d) Menerima kritik dan masukan dari masyarakat

Tabel 4.76 Menerima kritik dan masukan dari masyarakat

No.	Menerima masukan dari masyarakat	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	29	52%
2	Sering	25	45%
3	Jarang	2	4%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu menerima kritik dan masukan dari masyarakat sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%).

e) Bekerjasama dengan masyarakat menyelesaikan masalah di sekolah

Tabel 4.77 Bekerjasama dengan masyarakat menyelesaikan masalah di sekolah

No.	Bekerjasama dengan masyarakat menyelesaikan masalah di sekolah	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	29	52%
2	Sering	24	43%
3	Jarang	3	5%
4	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu bisa bekerjasama dengan masyarakat dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan kemajuan sekolah sebagai jawaban tertinggi sebanyak 29 orang (52%). Berikut persentase jawaban tertinggi dari masing-masing soal:

Tabel 4.78 Persentase jawaban tertinggi dimensi kompetensi sosial

No.	Aspek	Persentase	Opsi jawaban terpilih
1	Menganggap peserta didik sebagai teman	46%	Sering
2	Berdiskusi dengan tenaga pendidik lain	46%	Selalu
3	Berdiskusi dengan orang tua/wali peserta didik	54%	Selalu
4	Menerima masukan dari masyarakat	52%	Selalu
5	Bekerjasama dengan masyarakat	52%	Selalu

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban soal dengan jawaban tertinggi terdapat pada aspek berdiskusi dengan orang tua/wali peserta didik sebesar 54% dengan opsi jawaban selalu.

Untuk mengetahui dimensi dari kualitas kinerja tenaga pendidik yang mendapatkan persentase jawaban tertinggi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.79 Persentase jawaban tertinggi tiap dimensi

No	Dimensi	Jumlah Pertanyaan	Persentase
1	Kompetensi Pedagogik	13	54,95%
2	Kompetensi Kepribadian	8	57,81%
3	Kompetensi Profesional	9	53,77%
4	Kompetensi Sosial	5	50,00%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dimensi kompetensi pedagogik dengan jumlah pertanyaan 13 butir memperoleh persentase 54,95%. Pada dimensi kompetensi kepribadian dengan jumlah pertanyaan 8 butir memiliki persentase jawaban 57,81%, dan menjadi dimensi dengan persentase jawaban tertinggi. Dimensi kompetensi profesional dengan jumlah soal 9 butir memperoleh 53,77% dan kompetensi sosial dengan jumlah pertanyaan 5 butir memiliki persentase jawaban 50,00%.

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga dalam kategori berkualitas. Hal ini diperkuat dengan data laporan hasil supervisi kelas dalam kegiatan belajar mengajar tahun pelajaran 2019/2020 di mana nilai rata-rata yang diperoleh seluruh tenaga pendidik mencapai angka 3,46.⁹⁰ Nilai tersebut diperoleh dari 52 tenaga pendidik yang dinilai berdasarkan 4 dimensi penilaian yakni; administrasi tenaga pendidik, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

⁹⁰ Dokumentasi laporan hasil supervisi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga tahun ajaran 2019/2020, dikutip pada 7 September 2021.

2. Data Kumulatif

a. Program Supervisi Kepala Sekolah

Data variabel program supervisi kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri atas 34 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 136 dan skor terendah ideal adalah 34.

Supervisi Kepala Sekolah		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		118,23
Std. Error of Mean		1,140
Median		119,00
Std. Deviation		8,532
Variance		72,800
Skewness		-,039
Std. Error of Skewness		,319
Kurtosis		-,887
Std. Error of Kurtosis		,628
Range		34
Minimum		102
Maximum		136
Sum		6621

Berdasarkan tabel statistik di atas, variabel program supervisi kepala sekolah memiliki skor tertinggi (HS) sebesar 136, skor terendah (LS) sebesar 102, *mean* sebesar 118,23 dan standar deviasi sebesar 8,532. Kemudian disusun tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log (56) \\
 &= 1 + 3,3 (1,75) \\
 &= 1 + 5,775 \\
 &= 6,775 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

- b. Menentukan Rentang Data (*range*) yaitu: 34

- c. Menghitung Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{Jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{34}{7} \\
 &= 4,86 \text{ dibulatkan menjadi } 5
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, berikut tabel distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah:

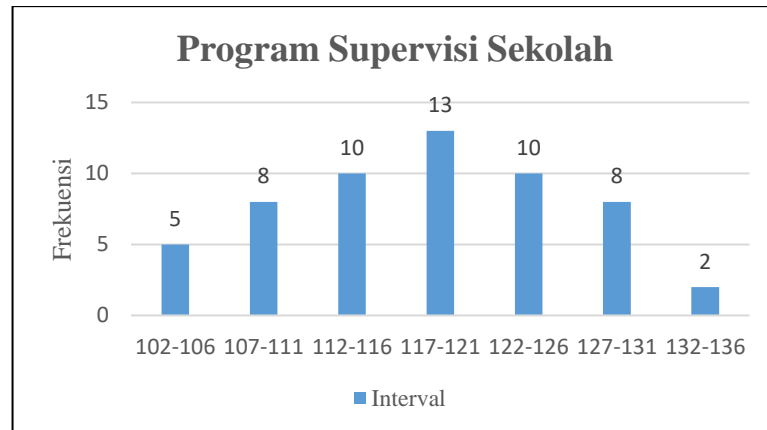
Tabel 4.80 Distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	102-106	5	9%
2	107-111	8	14%
3	112-116	10	18%
4	117-121	13	23%
5	122-126	10	18%
6	127-131	8	14%
7	132-136	2	4%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah terdiri dari 7 kelas interval. Setiap kelas memiliki rentang skor 5. Terdapat 9% pada interval 102-106 sebanyak 5 responden, terdapat 14% pada interval 107-111 sebanyak 8 responden, terdapat 18% pada interval 112-116 sebanyak 10 responden, terdapat 23% pada interval 117-121 sebanyak 13 responden, terdapat 18% pada interval 122-126 sebanyak 10 responden, terdapat 14% pada interval 127-131 sebanyak 8 responden dan terdapat 4% pada interval

132-136 sebanyak 2 responden. Data tersebut selanjutnya digambarkan dalam histogram berikut:

Histogram 4.1 variabel program supervisi kepala sekolah



Optimal tidaknya program supervisi kepala sekolah dapat diidentifikasi menggunakan nilai *Mean* Ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). Berikut perhitungan Mi dan SDi:

$$\begin{aligned}
 \text{Mi} &= \frac{1}{2}(\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{2}(136 + 34) \\
 &= \frac{1}{2}(170) \\
 &= 85
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SDi} &= \frac{1}{6}(\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{6}(136 - 34) \\
 &= \frac{1}{6}(102) \\
 &= 17,0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori sangat optimal} &= X \geq (\text{Mi} + 1,0 \text{ SDi}) \\
 &= X \geq (85 + 1,0 (17,0)) \\
 &= X \geq 102,0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori optimal} &= \text{Mi} \leq X < (\text{Mi} + 1,0 \text{ SDi}) \\
 &= 85 \leq X < 102,0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kategori kurang optimal} &= (M_i - 1,0 SD_i) \leq X < M_i \\ &= (85 - 1,0 (28,3)) \leq X < 85 \\ &= 56,7 \leq X < 85 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kategori tidak optimal} &= X < (M_i - 1,0 SD_i) \\ &= X < 56,7 \end{aligned}$$

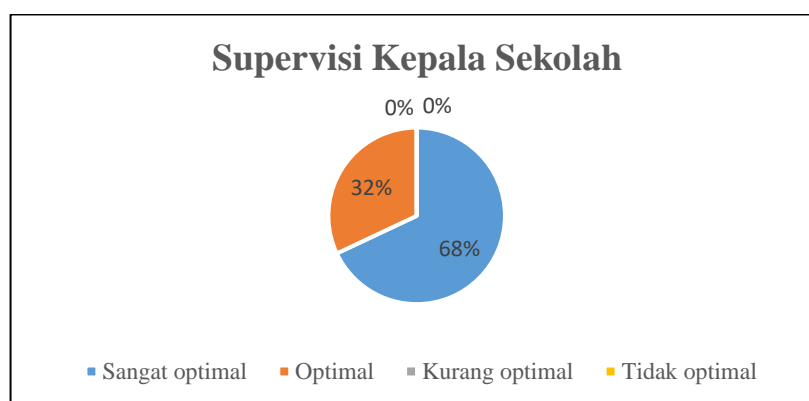
Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel program supervisi kepala sekolah pada tabel berikut:

Tabel 4.81 kategori kecenderungan supervisi kepala sekolah

No.	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \geq 113,3$	38	68%	Sangat optimal
2	$85 \leq X < 113,3$	18	32%	Optimal
3	$56,7 \leq X < 85$	0	0%	Kurang optimal
4	$X < 56,7$	0	0%	Tidak optimal
Jumlah		56	100%	

Berdasarkan tabel di atas, kategori kecenderungan variabel supervisi kepala sekolah pada kategori sangat optimal (rentang skor lebih dari atau sama dengan 113,3 sebanyak 38 responden (68%)), kategori optimal (rentang skor dari 85 sampai dengan 113,3) sebanyak 18 responden (32%), kategori kurang optimal (rentang skor dari 56,7 sampai 85) dan kategori tidak optimal (rentang skor 0 sampai 56,7) sama-sama 0 responden (0%). Selanjutnya data kecenderungan variabel kinerja tenaga pendidik disajikan dalam *pie chart* berikut:

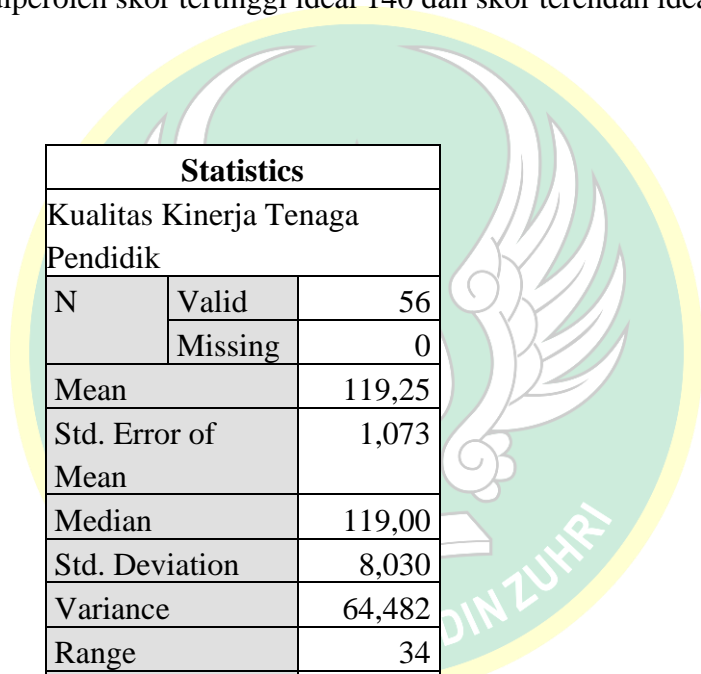
Pie chart 4.1 variabel supervisi kepala sekolah



Berdasarkan data dari identifikasi kategori kecenderungan variabel program supervisi kepala sekolah, menunjukkan bahwa kecenderungan program supervisi kepala sekolah yang dijalankan di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga pada kategori sangat optimal. Hal yang dapat menunjukkan sangat optimalnya program supervisi kepala sekolah yaitu pada dimensi perencanaan seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

b. Kinerja Tenaga Pendidik

Data variabel kualitas kinerja tenaga pendidik diperoleh dari angket yang terdiri atas 35 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 140 dan skor terendah ideal adalah 35.



Statistics		
Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		119,25
Std. Error of Mean		1,073
Median		119,00
Std. Deviation		8,030
Variance		64,482
Range		34
Minimum		100
Maximum		134
Sum		6678

Berdasarkan tabel statistik di atas, kualitas kinerja tenaga pendidik memiliki skor tertinggi sebesar 134, skor terendah sebesar 100, *mean* sebesar 119,25 dan standar deviasi sebesar 8,030. Kemudian disusun tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log (56) \\
 &= 1 + 3,3 (1,75) \\
 &= 1 + 5,775 \\
 &= 6,775 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

2) Menentukan Rentang Data (*range*) yaitu: 34

3) Menghitung Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{Jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{34}{7} \\
 &= 4,86 \text{ dibulatkan menjadi } 5
 \end{aligned}$$

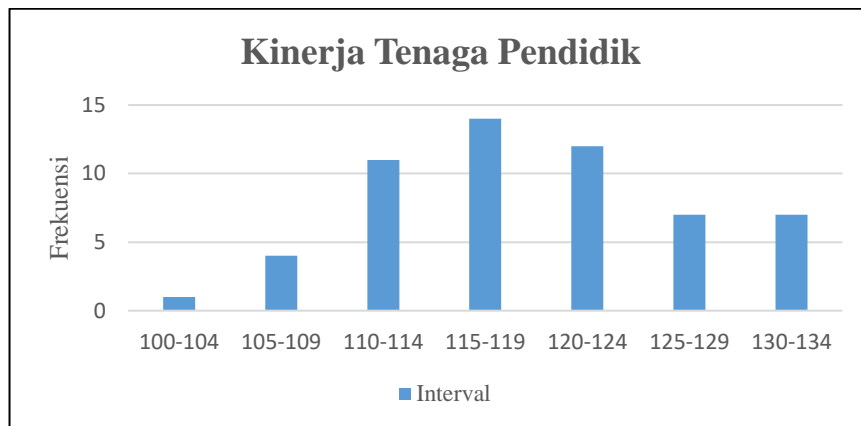
Berdasarkan perhitungan di atas, berikut tabel distribusi frekuensi variabel kualitas kinerja tenaga pendidik:

Tabel 4.82 distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	100-104	1	2%
2	105-109	4	7%
3	110-114	11	20%
4	115-119	14	25%
5	120-124	12	21%
6	125-129	7	13%
7	130-134	7	13%
Jumlah		56	100%

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi variabel program supervisi kepala sekolah terdiri dari 7 kelas interval. Setiap kelas memiliki rentang skor 5. Terdapat 2% pada interval 100-104 sebanyak 1 responden, terdapat 7% pada interval 105-109 sebanyak 4 responden, terdapat 20% pada interval 110-114 sebanyak 11 responden, terdapat 25% pada interval 115-119 sebanyak 14 responden, terdapat 21% pada interval 120-124 sebanyak 12 responden, terdapat 13% pada interval 125-129 sebanyak 7 responden dan terdapat 13% pada interval 130-134 sebanyak 7 responden. Data tersebut selanjutnya digambarkan dalam histogram berikut:

Histogram 4.2 variabel kinerja tenaga pendidik



Berkualitas atau tidaknya kinerja tenaga pendidik dapat diidentifikasi menggunakan nilai *Mean* Ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). Berikut perhitungan M_i dan SD_i :

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2}(\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{2}(140 + 35) \\
 &= \frac{1}{2}(175) \\
 &= 87,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SD_i &= \frac{1}{6}(\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}) \\
 &= \frac{1}{6}(140 - 35) \\
 &= \frac{1}{6}(105) \\
 &= 17,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori sangat berkualitas} &= X \geq (M_i + 1,0 SD_i) \\
 &= X \geq (87,5 + 1,0 (17,5)) \\
 &= X \geq 105,0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori berkualitas} &= M_i \leq X < (M_i + 1,0 SD_i) \\
 &= 87,5 \leq X < 105,0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori kurang berkualitas} &= (M_i - 1,0 SD_i) \leq X < M_i \\
 &= (87,5 - 1,0 (17,5)) \leq X < 87,5 \\
 &= 70,0 \leq X < 87,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kategori tidak berkualitas} &= X < (M_i - 1,0 \text{ SD}_i) \\ &= X < 58,3 \end{aligned}$$

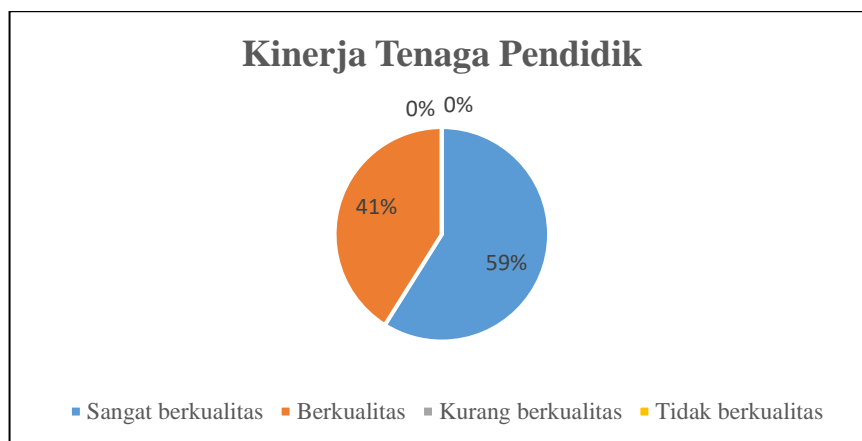
Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel kualitas kinerja tenaga pendidik pada tabel berikut:

Tabel 4.83 kecenderungan kualitas kinerja tenaga pendidik

No.	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \geq 116,7$	33	59%	Sangat berkualitas
2	$87,5 \leq X < 116,7$	23	41%	Berkualitas
3	$58,3 \leq X < 87,5$	0	0%	Kurang berkualitas
4	$X < 58,3$	0	0%	Tidak berkualitas
Jumlah		56	100%	

Berdasarkan tabel di atas, kategori kecenderungan variabel kinerja tenaga pendidik pada kategori sangat berkualitas (rentang skor lebih dari atau sama dengan 116,7 sebanyak 33 responden (59%)), kategori berkualitas (rentang skor dari 87,5 sampai dengan 116,7) sebanyak 23 responden (41%), kategori kurang berkualitas (rentang skor dari 58,3 sampai 87,5) dan kategori tidak berkualitas (rentang skor 0 sampai 58,3) sama-sama 0 responden (0%). Selanjutnya data kecenderungan variabel kinerja tenaga pendidik disajikan dalam *pie chart* berikut:

Pie chart 4.2 variabel kualitas kinerja tenaga pendidik



Berdasarkan data dari identifikasi kategori kecenderungan variabel kualitas kinerja tenaga pendidik, menunjukkan bahwa kecenderungan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga pada kategori sangat berkekuaitas. Hal yang dapat menunjukkan sangat berkualitasnya kinerja tenaga pendidik yaitu pada dimensi kompetensi kepribadian seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari penelitian, apakah data tersebut memiliki distribusi data yang normal ataupun tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dihasilkan dari populasi yang normal.

Uji normalitas yang peneliti gunakan adalah uji Kolomogrov-Smirnov. Adapun persyaratan uji Kolomogrov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Data yang akan diuji merupakan data berskala interval atau rasio.
- b. Data tunggal.
- c. Dapat untuk n besar maupun n kecil.

Pada uji Kolomogrov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal apabila Sig. > 0,05. Hasil uji Kolomogrov-Smirnov menggunakan program SPSS 25 *For Windows* adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,63915303
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,105
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas seperti yang tertera pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) bernilai $0,177 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui adakah sifat hubungan yang linear antar variabel. Hubungan yang linear antar variabel berarti setiap adanya perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti dengan perubahan pada variabel yang lain dalam besaran yang sama atau sejajar. Uji linearitas yang peneliti gunakan adalah uji linearitas menggunakan teknik *compare means* pada program SPSS 25 For Windows. Data dikatakan linear jika data memiliki nilai Sig. *Deviation From Linearity* $> 0,05$. Hasil uji linearitas dipaparkan sebagai berikut:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik * Program Supervisi Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	2189,033	26	84,194	1,799	,063
		Linearity	1797,497	1	1797,497	38,401	,000
		Deviation from Linearity	391,536	25	15,661	,335	,997
	Within Groups		1357,467	29	46,809		
	Total		3546,500	55			

Untuk mengetahui linearitas data dapat dilihat pada nilai Sig. *Deviation From Linearity*. Dari *output* di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari *deviation from linearity* adalah sebesar 0,997. Karena nilai Sig. lebih dari 0,05 maka data hasil penelitian memiliki hubungan yang linear. Hal ini juga menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada program supervisi kepala sekolah maka kualitas kinerja tenaga pendidik juga akan terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menilai ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid untuk digunakan sebagai alat peramalan.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser* dalam program SPSS 25 For Windows. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* mengikuti ketentuan bahwa apabila nilai Sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas data penelitian dipaparkan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,684	5,194		-,902	,371
	Program Supervisi Kepala Sekolah	,080	,044	,242	1,837	,072

a. Dependent Variable: Abs_RES

Untuk mengetahui apakah terdapat gangguan heteroskedastisitas, dapat dilihat pada nilai Sig. program supervisi kepala sekolah. dari tabel di atas, nilai Sig. adalah sebesar 0,072 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa dalam data penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas serta model regresi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat peramal.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian, terdapat keadaan di mana peneliti ingin meramalkan permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data di masa lalu atau ingin mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen). Untuk mengetahuinya, digunakan regresi linear.

Regresi linear sendiri memiliki dua jenis, yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Regresi linear sederhana adalah regresi antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Sedangkan regresi linear berganda adalah regresi antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel bebas. Dalam skripsi ini, regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana antara program supervisi kepala sekolah sebagai variabel independen dan kualitas kinerja tenaga pendidik sebagai variabel dependen.

Untuk uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS 25 *For Windows*. Analisis hasil uji regresi linear sederhana dipaparkan sebagai berikut:

a. Melakukan uji F

1) Membuat hipotesis dalam kalimat.

Ho : model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh program supervisi kepala sekolah

Ha : model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh program supervisi kepala sekolah

2) Kaidah pengujian

a) Berdasarkan perbandingan antara F hitung dan F tabel

Jika F hitung \leq F tabel, maka Ho diterima

Jika F hitung \geq F tabel, maka Ho ditolak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1797,497	1	1797,497	55,497	,000 ^b
	Residual	1749,003	5	32,389		
	Total	3546,500	5			

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik

b. Predictors: (Constant), Program Supervisi Kepala Sekolah

Nilai F hitung dari tabel Anova sebesar 55,497 dan nilai F tabel dari tabel F = 4,03

b) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika Sig. $>$ α maka Ho diterima

Jika Sig. $<$ α maka Ho ditolak

Di mana:

Dari tabel Anova nilai Sig. = 0,000 dan nilai taraf Sig. α = 0,05

c) Membandingkan F tabel dan F hitung serta Sig. A

Ternyata: F hitung = 55,497 > Ftabel = 4,03

Ternyata: Sig. = 0,000 < α = 0,05

Keputusannya adalah Ho ditolak, sehingga model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh program suervisi kepala sekolah.

b. Uji Hipotesis

Secara umum, rumus regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada *output* yang berada pada tabel *coefficients* berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,032	10,661		3,755	,000
	Program Supervisi Kepala Sekolah	,670	,090	,712	7,450	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik

Dari tabel di atas, maka persamaan $Y = a + Bx$ menjadi:

a = angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam hal ini nilainya sebesar 40,032. Angka ini merupakan angka konstan yang berarti bahwa jika tidak ada program supervisi kepala sekolah (X), maka nilai kualitas kinerja tenaga pendidik (Y) adalah sebesar 40,032.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,670 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% program supervisi kepala sekolah (X), maka kualitas kinerja tenaga pendidik (Y) meningkat sebesar 0,670.

Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa program supervisi kepala sekolah (X) berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja tenaga pendidik (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 40,032 + 0,670X$.

Persamaan regresi $Y = 40,032 + 0,670X$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan kualitas kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh program supervisi kepala sekolah akan diuji kevalidannya. Proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

Ho: Tidak terdapat hubungan antara program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik

Ha: Terdapat hubungan antara program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik

- 2) Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

- 3) Menentukan kriteria pengujian

- a) Uji hipotesis membandingkan nilai Sig. dengan 0,05

Jika Sig. $\leq \alpha$, maka Ho ditolak

Jika Sig. $> \alpha$, maka Ho diterima

Dari tabel coefficients di atas, diperoleh nilai Sig. = 0,000

Nilai α , karena uji dua sisi maka nilai α dibagi 2, sehingga nilai $\alpha = 0,05/2 = 0,025$

Ternyata: Sig. = 0,000 $< 0,025$, maka Ho ditolak.

- b) Uji hipotesis membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Jika t hitung $> t$ tabel, maka Ho ditolak

Jika t hitung $< t$ tabel, maka Ho diterima

Berdasarkan output dari pada tabel *coefficients* di atas, nilai t hitung 7,450. Sementara t tabel untuk $\alpha = 0,025$ dan derajat kebebasan = 54 adalah 2,005. Karena nilai t hitung sebesar 7,450 lebih besar dari t tabel sebesar 2,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- c) Diputuskan bahwa terdapat hubungan antara program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik.
- c. Besaran pengeruh variabel X terhadap variabel Y

Model Summary menunjukkan bahwa hubungan antara program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik kuat positif, yaitu $r = 0,712$.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,498	5,691

a. Predictors: (Constant), Program Supervisi Kepala Sekolah

Arti positif adalah hubungan antara variabel X dan Y searah, maksudnya adalah semakin baik program supervisi kepala sekolah, maka kualitas kinerja tenaga pendidik juga semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin buruk program supervisi kepala sekolah, maka kualitas kinerja tenaga pendidik akan mengalami penurunan. Kontribusi yang diberikan program supervisi kepala sekolah (X) terhadap kualitas kinerja tenaga pendidik (Y) adalah sebesar 50,7%.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana dengan koefisien korelasi sebesar 0,670 dan nilai $r = 0,712$ sehingga dapat dikatakan korelasinya positif.

Nilai t hitung 7,450 lebih besar dari t tabel 2,005 ($7,450 > 2,005$) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara program supervisi kepala sekolah terhadap kualitas kinerja tenaga pendidik. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik program supervisi kepala sekolah, maka kualitas kinerja tenaga pendidik juga semakin meningkat.

Sebaliknya, semakin buruk program supervisi kepala sekolah, maka kualitas kinerja tenaga pendidik juga semakin menurun. Hal ini sesuai dengan kerangka pikir, yaitu semakin baik program supervisi kepala sekolah, maka kualitas kinerja tenaga pendidik juga semakin meningkat. Besaran pengaruh program supervisi kepala sekolah terhadap kualitas kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 50,7%, sedangkan 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selain pengolahan data dengan analisis regresi linier, data penelitian juga diolah untuk mengetahui kategori kecenderungan tiap variabel. Dengan menghitung kategori kecenderungan dapat diketahui persepsi responden terhadap kedua variabel penelitian, yaitu variabel kinerja tenaga pendidik dan pelaksanaan program supervisi oleh kepala sekolah. Angket yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis angket, yaitu angket persepsi tenaga pendidik terhadap kinerja tenaga pendidik dan angket persepsi tenaga pendidik terhadap supervisi kepala sekolah.

Kinerja tenaga pendidik sebagai variabel Y dalam penelitian ini terdiri dari empat dimensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dari keempat dimensi tersebut, dapat dijabarkan menjadi empat deskriptor.

Berdasarkan perhitungan kategori kecenderungan variabel kinerja tenaga pendidik, memunculkan angka 59% tenaga pendidik memiliki kinerja yang sangat berkualitas, 41% lainnya memiliki kinerja dalam kategori berkualitas. Jika dilihat per dimensi pada variabel kinerja tenaga pendidik, nilai kategori kecenderungan yang dominan terletak pada dimensi kompetensi kepribadian dengan persentase jawaban tertinggi tiap item pertanyaan dalam angketnya mencapai 57,81%, diikuti dimensi pedagogik dengan persentase 54,95%, kompetensi profesional 53,77% dan kompetensi sosial 50,00%.

Aspek yang menonjol dalam dimensi kompetensi kepribadian terdapat pada aspek “tidak mudah terpancing emosi” yang tertuang dalam pertanyaan nomor 15 dengan persentase jawaban tertinggi mencapai 68% untuk opsi jawaban sering. Muflihah menjelaskan bahwa, sebaik apapun kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran, jika tidak dilandasi dan diikuti dengan

kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam pembelajaran, maka akan mengganggu dan menjadikan proses pembelajaran itu tidak berkualitas.⁹¹ Kompetensi kepribadian pada dasarnya merupakan kematangan sikap dari seorang pendidik dalam menghadapi segala situasi, menunjukkan sikap dewasa sehingga menjadi pedoman bagi para peserta didik. Kemampuan kepribadian lebih menyangkut jati diri seorang tenaga pendidik sebagai pribadi yang baik, tanggung jawab, terbuka, dan terus mau belajar untuk maju.

Lain halnya dengan kompetensi pedagogik, aspek yang menonjol adalah aspek “pengelolaan suasana kondusif” yang terdapat pada pertanyaan nomor 5 dengan persentase jawaban tertinggi mencapai 66% pada opsi jawaban selalu. Kompetensi pedagogik ini erat kaitannya dengan cara pendidik dalam memilih metode yang tepat untuk diterapkan kepada peserta didik dalam menyampaikan materi, merancang dan melaksanakan pembelajaran, hingga pada tahap pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik.

Sementara dalam dimensi profesional, aspek yang menonjol adalah aspek “metode mengajar bervariasi” yang terdapat pada pertanyaan nomor 27 dengan persentase jawaban tertinggi sebesar 63% pada opsi jawaban sering. Kompetensi profesional berhubungan dengan kemampuan seorang tenaga pendidik dalam hal penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam maupun penguasaan terhadap metode dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Untuk dimensi kompetensi sosial, aspek yang menonjol dengan persentase jawaban tertinggi mencapai 54% adalah “berdiskusi dengan orang tua/wali peserta didik” yang terdapat pada pertanyaan nomor 33 pada opsi jawaban selalu. Dalam konteks ini, pendidik kerap kali melakukan diskusi dengan orang tua/wali peserta didik yang memiliki masalah di sekolah, utamanya adalah masalah kedisiplinan dan pembelajaran peserta didik selama di sekolah baik saat pembelajaran maupun di luar pembelajaran, guna menentukan jalan pemecahan masalah terbaik.

⁹¹ Hizbul Muflihah, *Manajemen Kinerja Tenaga...*, hlm. 132.

Angket kedua yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket untuk mengetahui persepsi tenaga pendidik terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Terdapat tiga dimensi dalam angket ini yakni; dimensi perencanaan, dimensi pelaksanaan dan dimensi tindak lanjut. Berdasarkan perhitungan kategori kecenderungan variabel program supervisi kepala sekolah, memunculkan angka 68% tenaga pendidik menyatakan bahwa program supervisi kepala sekolah berada dalam kategori sangat optimal, 32% lainnya menyatakan bahwa program supervisi kepala sekolah optimal. Jika dilihat per dimensi pada variabel program supervisi kepala sekolah, nilai kategori kecenderungan yang dominan terletak pada dimensi perencanaan dengan persentase jawaban tertinggi tiap item pertanyaan dalam angketnya mencapai 60,91%, diikuti dimensi pelaksanaan sebesar 54,61% dan dimensi tindak lanjut 50,89%.

Untuk dimensi perencanaan, aspek yang menonjol adalah aspek “penyusunan jadwal supervisi” yang terdapat pada pertanyaan nomor 9 dengan persentase jawaban tertinggi mencapai 66% untuk opsi jawaban selalu. Penjadwalan pelaksanaan supervisi, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga biasanya mengambil waktu menjelang akhir semester. Dalam hal ini, kepala sekolah hanya memberikan tenggat waktu pelaksanaannya saja (biasanya satu bulan) dalam surat tugas untuk supervisor, sementara untuk pelaksanaannya disesuaikan dengan kesepakatan antara supervisor dan tenaga pendidik.

Sementara dimensi pelaksanaan aspek yang menonjol terdapat pada pertanyaan nomor 18 yaitu aspek “catatan perbaikan” dengan persentase jawaban tertinggi sebesar 63% untuk opsi jawaban selalu. Pelaksanaan supervisi terkait dengan hasil pemantauan. Apabila setelah dilakukannya pemantauan menghasilkan gambaran kondisi yang kurang atau belum baik, maka supervisi ditetapkan untuk memperbaiki kualitas proses pembelajaran. Untuk itulah, catatan perbaikan untuk tenaga pendidik di sini menjadi hal yang penting maka dalam surat tugas supervisi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga selalu disisipkan kolom khusus untuk supervisor memberikan catatan tentang temuan apa saja yang perlu di benahi atau hal yang sudah baik dan perlu ditingkatkan dari tenaga pendidik yang disupervisi.

Lain halnya dengan dimensi tindak lanjut, aspek yang menonjol adalah aspek “tindak lanjut hasil evaluasi” yang terdapat pada pertanyaan nomor 34 dengan persentase jawaban tertinggi sebesar 59% untuk opsi jawaban selalu. Dalam kaitannya menindaklanjuti hasil evaluasi, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga memiliki tiga alternatif tindak lanjut yang diberikan terhadap pendidik. Ketiga tindak lanjut itu adalah: (1) penguatan dan penghargaan diberikan kepada pendidik yang telah memenuhi standar; (2) teguran yang diberikan kepada pendidik yang belum memenuhi standar; dan (3) pendidik diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

Dari paparan di atas, untuk membuat kinerja tenaga pendidik yang berkualitas, maka program supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah juga tentunya harus baik dan optimal, dan SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga berhasil membuktikan hal tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Waka Kurikulum, Bapak Hadi, S. Kom. yang mengatakan bahwa sekolah tersebut telah menorehkan prestasi tersendiri dengan statusnya sebagai sekolah swasta unggulan dan ditetapkannya sekolah ini sebagai SMK Pusat Keunggulan Tahun 2021.⁹²

Hal tersebut selaras dengan pendapat Baharuddin Harahap yang mengemukakan bahwa salah satu manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan sebuah program supervisi adalah dapat mempertahankan sesuatu yang sudah baik. Tentunya, dalam mempertahankan kualitas kinerja tenaga pendidik juga didukung dengan faktor pendukung lain selain program supervisi yang dijalankan. Meskipun dalam pelaksanaannya, program supervisi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga tidak lepas dari hambatan-hambatan yang mengiringinya. Salah satunya adalah masalah waktu pelaksanaan yang kadang tidak sesuai dengan jadwal dan kesepakatan antara supervisor dan tenaga pendidik karena berbagai alasan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Ramadhan tahun 2017 dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah

⁹²Hasil Wawancara dengan Bapak Hadi, S. Kom., Waka Kurikulum SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga, pada 24 Maret 2021, pukul 10.30-11.30 WIB di Ruang Waka

Terhadap Kinerja Tenaga pendidik SMK Negeri di Kabupaten Majene”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik dengan sumbangan sebesar 11,3%.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Program supervisi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga masuk pada kategori optimal. Hal yang dapat menunjukkan optimalnya program supervisi kepala sekolah yaitu pada aspek/dimensi perencanaan dengan mayoritas tenaga pendidik memilih jawaban tertinggi dalam angket.
2. Tenaga pendidik SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga yang masuk pada kategori dengan kualitas kinerja berkualitas. Hal yang dapat menunjukkan sangat berkualitasnya kinerja tenaga pendidik yaitu pada aspek/dimensi kompetensi kepribadian dengan mayoritas tenaga pendidik memilih jawaban tertinggi dalam angket.
3. Terdapat hubungan antara program supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Olah data hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik menunjukkan angka bernilai positif, yang dapat diartikan bahwa semakin optimal pelaksanaan program supervisi kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja tenaga pendidik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat dimungkinkan pandangan yang dapat peneliti angkat sebagai saran. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah
Program supervisi yang dijalankan sudah optimal, maka mempertahankan pencapaian tersebut agar tetap optimal menjadi hal yang penting bagi kepala sekolah dan jajarannya.

2. Bagi tenaga pendidik

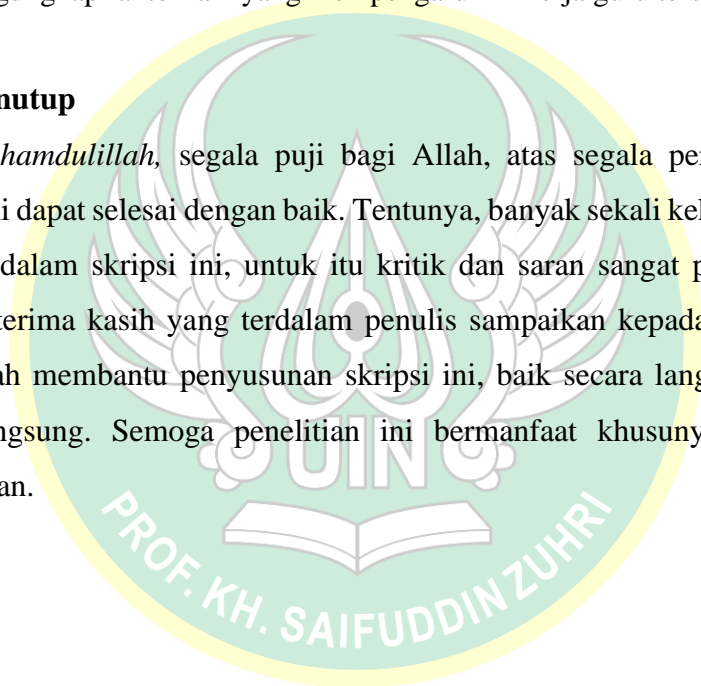
Kinerja tenaga pendidik sudah berkualitas, maka mempertahankan apa yang telah tercapai dan menjadikannya budaya keseharian di sekolah adalah satu hal yang tepat bagi tenaga pendidik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai hubungan supervisi kepala sekolah dengan kualitas kinerja tenaga pendidik dengan pengaruh sebesar 50,7%. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sebesar 49,3%. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengungkap faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, atas segala pertolongan-Nya skripsi ini dapat selesai dengan baik. Tentunya, banyak sekali kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, untuk itu kritik dan saran sangat penulis hargai. Ucapan terima kasih yang terdalem penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga penelitian ini bermanfaat khususnya bagi dunia pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung dan Yufriawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: PT. Bestari Buana Murni.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam. 2003. *Pedoman Pengembangan: Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fadhilah, Farah Nur dan Novan Ardy Wiyani. 2021. "Manajemen Pembelajaran Berbasis Fitrah di TPA Sekar Purbalingga" dalam *Jurnal Perkembangan dan Pendidikan Anak Usia Dini IAIN Purwokerto, Volume 3 Nomor 1* (hlm. 13).
- Faiqoh, Dwi. 2019. "Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru" dalam *Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto Volume. 7 Nomor 1* (hlm. 105).
- Gunawan, Arif. 2019. "Belanja Pendidikan Tertinggi Ke-2 ASEAN, SDM RI Kok Buruk?", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190616011324-4-78604/belanja-pendidikan-tertinggi-ke-2-asean-sdm-ri-kok-buruk>, diakses pada 21 Oktober 2019 pukul 09.30.
- Hadi. 2021. "Program Supervisi Kepala SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga". *Hasil Wawancara Pribadi: 11 Oktober 2019, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga*.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Harahap, Baharuddin. 1983. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Ciawijaya.
- Hasan, Iqbal. 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2007. Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Standar Proses. Jakarta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Jakarta.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penelitian Kinerja Guru*. Jakarta: t.p.
- Maunah, Binti. 2009. *Supervisi Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Muflihah, Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*. Purwokerto: STAIN Press.
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009).
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurfuadi, 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Pratiwi, Yovi Aji dan Novan Ardy Wiyani. 2020. "Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program *Full Day School* di MI Modern Al-Azhary Ajibarang" dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto, Volume 5 Nomor 2* (hlm. 103).
- Purwanto, M. Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, Sherlyana Sugiarto dan Novan Ardy Wiyani. 2021. "Pengembangan Kompetensi Guru di Taman Penitipan Anak (TPA) Sekar Purbalingga" dalam *Jurnal Asghar, Volume 1 Nomor 1*, (hlm. 74).
- Ramadhan, Ahmad. 2017. "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Majene" dalam *Journal of Educational Science and Technology, Volume 3 Nomor 2* (hlm. 143).

- Rismawan, Edi. 2015. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru" dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan Voume. XXII Nomor 1* (hlm. 130).
- S., Sudjana, 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sahidin, Arif. 2019. "Program Supervisi Kepala SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga". *Hasil Wawancara Pribadi: 11 Oktober 2019, SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga*.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISLER: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saud, Udin Syaifuddin. 2008. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Shofawi, Mukh Adib dan Novan Ardy Wiyani. 2021. "Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak" dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Volume 4 Nomor 2* (hlm. 144).
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Slameto. 1991. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Rineka Cipta.
- SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. 2021. *Profil SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga*. SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Purbalingga.
- SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. 2021. *Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga*. SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. Purbalingga.
- Soedijarto. 1993. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdikbud.
- Sudarsana, I Ketut. 2019. "Pemikiran Tokoh Pendidikan Dalam Buku Lifelong Learning: Policies, Practices, and Programs (Perspektif Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia)", <http://www.ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/view/71> diakses pada 18 Maret 2019 pukul 10:40.
- Sudjana, Nana. 1989. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 1989.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Aris dan Ondi Saondi. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Triyanto, Joko. 2006. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas). Sekretariat Negara. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiyani, Novan Ardy, Ismi Nurprastika dan Ahmad Sahnan. 2020 “*The actualization of Interpersonal Intelligence of Headmaster in Education Quality Development*” dalam *Jurnal Pendidikan Dasar Universitas Negeri Yogyakarta, Volume 3 Nomor 2* (hlm. 105).
- Wiyani, Novan Ardy. 2017. “Pembinaan Soft Skill Guru Melalui Kegiatan Halaqoh untuk Sukses PPA di SD Al-Irsyad Al-Islamiah Purwokerto” dalam *Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto, Volume 5 Nomor 1* (hlm. 150).
- Wungu dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yamin, Martinis. 2007. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.