

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN
DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP**



TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

IAIN PURWOKERTO

**WAFI UDAIBI
NIM. 1522605045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iaipurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iaipurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor. 149 /In.17/D.Ps/PP.009/IX/2017

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa.

Nama . Wafi Udaibi

NIM . 1522605045

Prodi . Manajemen Pendidikan Islam

Judul . *Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap*

yang telah disidangkan pada tanggal 30 Agustus 2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 26 September 2017


Dr. H. Abdul Basit, M. Ag.
NIP. 19691219 199803 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: www.iaipurwokerto.ac.id, Email: pps.iaipurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nama : Wafi Udaibi
NIM : 1522605045
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Supervisi Pendidikan Islam
Judul Tesis : Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilacap

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|---|--------------|-----------|
| 1. | Dr. H. Abdul Basit, M.Ag NIP. 19691219 199803 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji | | 26/9/17 |
| 2. | Dr. H. Sunhaji, M.Ag NIP. 19681008 199403 1 001 Sekretaris Merangkap Penguji | | 20/9-2017 |
| 3. | Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd NIP. 19640916 199803 2 001 Pembimbing Merangkap Penguji | | 26/9-2017 |
| 4. | Dr. H. Rohmad, M.Pd NIP. 19661222 199103 1 002 Penguji Utama | | 08/9/2017 |
| 5. | Dr. Maria Ulfah, M.Si NIP. 19801115 200501 2 004 Penguji Utama | | 18/9 17 |

Purwokerto, 07 Agustus 2017
Mengetahui Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001

**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: www.iainpurwokerto.ac.id, Email: pps.iainpurwokerto@gmail.com

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN

Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Wafi Udaibi

NIM : 1522605045

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Supervisi Pendidikan Islam

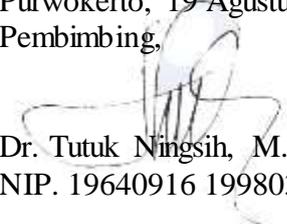
Judul Tesis : Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 19 Agustus 2017
Pembimbing,


Dr. Tutuk Ningsih, M.Pd.
NIP. 19640916 199803 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul:
“Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.”

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 04 Agustus 2017

Hormat saya,



Wafi Udaibi

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI AKADEMIK
KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP**

**Oleh:
WAFI UDAIBI
NIM. 1522605045**

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Namun demikian, keberhasilan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor kinerja guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk membuktikan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MAN Cilacap; (2) untuk membuktikan efektivitas supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Cilacap; dan (3) untuk membuktikan efektivitas kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Cilacap.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah korelasional, karena penelitian ini menentukan tingkat hubungan antar variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang berjumlah 54 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah: (1) variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X_1), dan supervisi akademik kepala madrasah (X_2); dan (2) variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y) dengan teknik pengumpulan datanya adalah menggunakan angket. Adapun teknik analisa datanya adalah menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

Berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig. $< 0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Sehingga hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap; (2) supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap; dan (3) kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Supervisi Akademik, Kinerja Guru

EFFECTIVENESS OF LEADERSHIP AND SUPERVISION OF MADRASAH HEAD ACADEMICS ON IMPROVING TEACHER PERFORMANCE IN MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP

By:
Wafi Udaibi
NIM. 1522605045

ABSTRACT

Improving the quality of education is one of the main priorities in the implementation of education in Indonesia, as set forth in the Law of the Republic of Indonesia Number 20 Year 2003 on National Education System (Sisdiknas). However, success in improving the quality of education is strongly influenced by several factors, including teacher performance factors. There are several factors that affect teacher performance, including principal leadership and principal academic supervision. Therefore, the purpose of this study are: (1) to prove the effectiveness of madrasah head leadership in improving teacher performance MAN Cilacap; (2) to prove the effectiveness of academic supervision of madrasah head in improving teacher performance in MAN Cilacap; and (3) to prove the effectiveness of leadership and academic supervision of madrasah heads together in improving teacher performance in MAN Cilacap.

This study uses a quantitative approach with the type of research is correlational, because this study determines the level of relationships among variables that are in a population. The population in this study are teachers Madrasah Aliyah Negeri Cilacap which amounted to 54 people. The variables in this study are: (1) independent variables, namely leadership of madrasah head (X_1), and academic supervision of madrasah head (X_2); and (2) dependent variable, that is teacher performance (Y) with data collection technique is using questionnaire. The data analysis technique is using quantitative data analysis techniques.

Based on the F test or the Significance value test (Sig.), Provided that, if the Sig Value. <0.05 , then the regression model is linear, and vice versa. So the results of this study are as follows: (1) leadership of madrasah head effective in improving teacher performance in Madrasah Aliyah Negeri Cilacap; (2) academic supervision of madrasah head effective in improving teacher performance in Madrasah Aliyah Negeri Cilacap; And (3) leadership and academic supervision of madrasah heads together effectively in improving teacher performance in Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

Keywords: Leadership, Academic Supervision, Teacher Performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan RI

No. 158/1987 dan no. 05436/U/1987.

Tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | bā‘ | b | be |
| ت | tā‘ | t | te |
| ث | sā | ṣ | es (dengan titik di atas) |
| ج | jīm | j | je |
| ح | ḥā‘ | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | khā‘ | kh | ka dan ha |
| د | dāl | d | de |
| ذ | zāl | ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | rā‘ | r | er |
| ز | zai | z | zet |
| س | sīn | s | es |
| ش | syīn | sy | es dan ye |
| ص | ṣād | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍād | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭā‘ | ṭ | te (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|--------|---|-----------------------------|
| ظ | zā‘ | z | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | koma terbalik di atas |
| غ | gain | g | - |
| ف | fā‘ | f | - |
| ق | qāf | q | - |
| ك | kāf | k | - |
| ل | lām | l | - |
| م | mīm | m | - |
| ن | nūn | n | - |
| و | wāwu | w | - |
| ه | hā | h | - |
| ء | hamzah | ’ | apostrof |
| ي | yā‘ | y | - |

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, ditulis rangkap, contoh:

أَحْمَدِيَّة *Aḥmadiyyah*

C. Ta’ Marbūṭah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya.

Ditulis *jamā’ah*

جَمَاعَة

2. Bila dihidupkan ditulis t, contoh:

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ ditulis karāmatul-auliya’

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis i, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

a panjang ditulis ā, i panjang ditulis ī, dan u panjang ditulis ū, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

F. Vokal-vokal Rangkap

1. Fathah dan yā mati ditulis ai, contoh:

بَيْنَكُمْ *Bainakum*

2. Fathah dan wāwu mati ditulis au, contoh:

قَوْل *Qaul*

G. Vokal-vokal yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof (‘)

أَنْتُمْ *A’antum*

مُؤَنَّث *Mu’annaṣ*

H. Kata sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyah contoh:

الْقُرْآن ditulis *Al-Qur’ān*

الْقِيَّاس ditulis *Al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السَّمَاء *As-samā’*

الشَّمْس *Asy-syams*

I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

1. Dapat ditulis menurut penulisannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ ditulis *Żawi al-fūrūḍ*

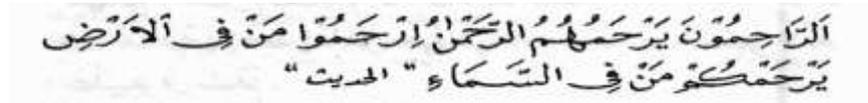
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut, contoh:

أَهْلُ السُّنَّةِ ditulis *Ahl as-Sunnah*

شَيْخُ الْإِسْلَامِ ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syaikhul-Islām*



MOTTO



Orang-orang yang penyayang itu akan dikasihi oleh Allah Yang Maha Penyayang, cintai dan kasihlah apa-apa yang ada di Bumi, niscaya kalian akan dikasihi dan disayangi oleh apa-apa yang ada di Langit. **(Hadist dalam kitab Nashaihul ‘Ibad)**

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. **(Q.S Al-Baqarah: 216)**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

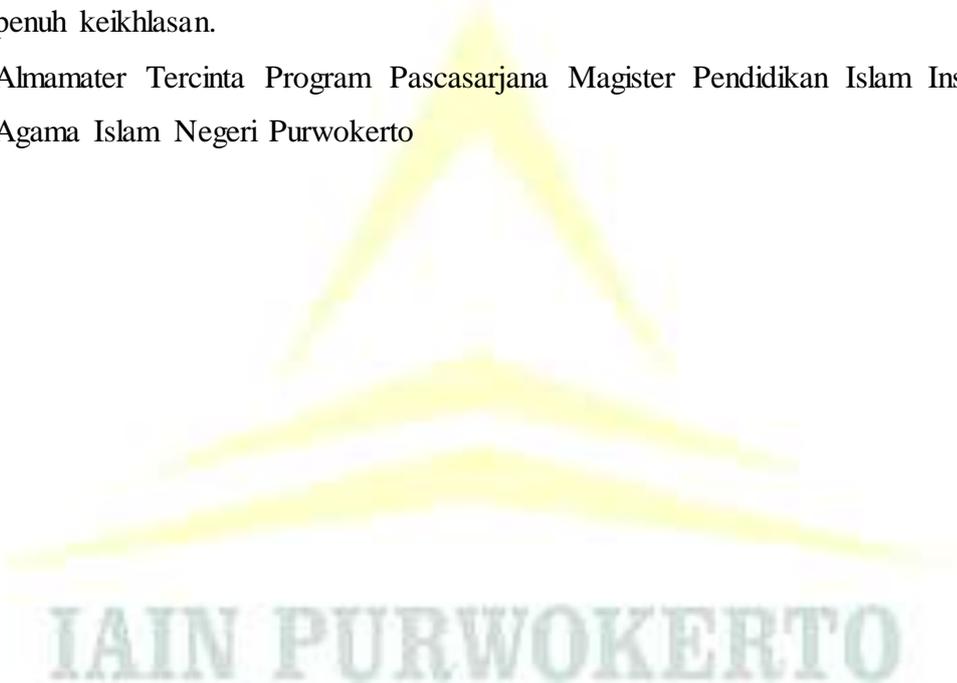
(Q.S Al-Insyirah: 6-7)

IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

- ✚ Ibu dan Bapakku yang telah mendukungku, memberiku motivasi dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tak mungkin bisa ku balas dengan apapun.
- ✚ Istri dan Anak-anakku yang selalu mendukung dan mendoakanku dengan penuh keikhlasan.
- ✚ Almamater Tercinta Program Pascasarjana Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut *Kalimatullah* yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada *Ilāhi Rabbi*, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan *taufīq*, *hidāyah*, *ināyah* serta nikmat-Nya kepada hamba-Nya yang sedang berjuang menimba lautan ilmu-Nya. Tiada lupa, shalawat serta salam penyusun sanjungkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya serta para pengikutnya yang selalu menghidupkan sunnahnya sampai di hari kelak.

Syukur *alhamdulillah*, berkat *hidāyah* dan *ināyah*-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang amat sederhana ini. Penelitian tesis ini sebagai bukti tanggung jawab peneliti untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.). Meskipun demikian, dalam tesis ini tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi.

Penulisan tesis ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan moril dan spiritual dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Kepala Program Studi Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. H. Tutuk Ningsih, M.Pd., pembimbing tesis yang berkenan meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran hingga selesainya tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah berkenan membagi disiplin keilmuan yang dimiliki.

5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah membantu kelancaran proses administrasi selama perkuliahan berlangsung.
6. Sahabat dan teman-temanku Program Studi Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
7. Dan semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan tugas akhir tesis ini hingga selesai.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amalan yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Di akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Peneliti menyadari bahwa tesis yang ditulis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun harapan peneliti semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca umumnya.

Purwokerto, Agustus 2017

Peneliti,

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| COVER LUAR | i |
| COVER DALAM | ii |
| PENGESAHAN DIREKTUR..... | iii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI..... | iv |
| NOTA DINAS PEMBIMBING..... | v |
| PERNYATAAN KEASLIAN | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| MOTTO..... | ix |
| PERSEMBAHAN | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 4 |
| C. Batasan Masalah..... | 5 |
| D. Rumusan Masalah..... | 5 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| F. Sistematika Pembahasan | 7 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| A. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 8 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan..... | 8 |
| 2. Teori Kepemimpinan..... | 13 |
| 3. Gaya Kepemimpinan..... | 15 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 16 |
| 5. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan | 19 |
| B. Konsep Dasar Supervisi Akademik Kepala Madrasah..... | 24 |
| 1. Supervisi Akademik | 24 |
| 2. Dimensi Supervisi Akademik Kepala Madrasah..... | 36 |
| C. Konsep Dasar Kinerja Guru..... | 47 |
| 1. Pengertian Kinerja Guru..... | 47 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru..... | 50 |
| 3. Indikator Penilaian Kinerja Guru..... | 51 |
| D. Penelitian yang Relevan..... | 60 |
| E. Kerangka Berpikir | 67 |
| F. Hipotesis Penelitian..... | 69 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 71 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 71 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 72 |
| C. Populasi Penelitian..... | 72 |
| D. Variabel Penelitian..... | 72 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 73 |
| F. Instrumen Penelitian..... | 76 |
| 1. Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) | 76 |
| 2. Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2)..... | 77 |
| 3. Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)..... | 80 |
| G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 82 |
| 1. Uji Validitas Instrumen..... | 82 |
| 2. Uji Reliabilitas Instrumen..... | 89 |
| H. Teknik Analisis Data | 91 |
| I. Uji Hipotesis | 92 |

| | |
|--|------------|
| 1. Uji Regresi Sederhana (X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y)..... | 92 |
| 2. Uji Regresi Ganda..... | 93 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 94 |
| A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri Cilacap | 94 |
| B. Deskripsi Data..... | 102 |
| 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 102 |
| 2. Supervisi Akademik Kepala Madrasah..... | 105 |
| 3. Kinerja Guru..... | 108 |
| C. Pengujian Hipotesis | 111 |
| 1. Uji Prasyarat Analisis Hipotesis | 111 |
| 2. Uji Hipotesis | 114 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 121 |
| 1. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y) | 121 |
| 2. Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y) | 125 |
| 3. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y)..... | 129 |
| BAB V PENUTUP..... | 133 |
| A. Simpulan..... | 133 |
| B. Saran-saran..... | 134 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 135 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabel 2.1. | Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK..... | 53 |
| Tabel 3.1. | Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 77 |
| Tabel 3.2. | Kisi-kisi Supervisi Akademik Kepala Madrasah..... | 78 |
| Tabel 3.3. | Kisi-kisi Kinerja Guru..... | 81 |
| Tabel 3.4. | Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)..... | 84 |
| Tabel 3.5. | Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X_2)..... | 86 |
| Tabel 3.6. | Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)..... | 87 |
| Tabel 3.7. | Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)..... | 90 |
| Tabel 3.8. | Uji Reabilitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X_2)..... | 90 |
| Tabel 3.9. | Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)..... | 91 |
| Tabel 4.1. | Struktur Madrasah Dan Nama Dalam Jabatan..... | 98 |
| Tabel 4.2. | Jumlah Peserta Didik Selama 5 Tahun Terakhir..... | 99 |
| Tabel 4.3. | Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 103 |
| Tabel 4.4. | Deskripsi Data Supervisi Akademik Kepala Madrasah..... | 105 |
| Tabel 4.5. | Deskripsi Data Kinerja Guru..... | 108 |
| Tabel 4.6. | Hasil Uji Persyaratan Analisis Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)..... | 111 |
| Tabel 4.7. | Hasil Uji Persyaratan Analisis Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X_2)..... | 112 |
| Tabel 4.8. | Hasil Uji Persyaratan Analisis Kinerja Guru (Variabel Y)..... | 113 |
| Tabel 4.9. | Variabel yang Diproses (X_1^a)..... | 115 |
| Tabel 4.10. | Interpretasi Koefisien Korelasi (X_1 terhadap Y)..... | 115 |
| Tabel 4.11. | Uji Hipotesis (X_1 terhadap Y)..... | 116 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabel 4.12. | Variabel yang Diproses (X_2^a)..... | 117 |
| Tabel 4.13. | Interpretasi Koefisien Korelasi (X_2 terhadap Y)..... | 117 |
| Tabel 4.14. | Uji Hipotesis (X_2 terhadap Y)..... | 118 |
| Tabel 4.15. | Variabel yang Diproses (X_1 dan X_2)..... | 120 |
| Tabel 4.16. | Interpretasi Koefisien Korelasi (X_1 dan X_2 terhadap Y)..... | 120 |
| Tabel 4.17. | Uji Hipotesis (X_1 dan X_2 terhadap Y)..... | 121 |
| Tabel 4.18. | Model Persamaan Regresi (X_1 terhadap Y)..... | 125 |
| Tabel 4.19. | Model Persamaan Regresi (X_2 terhadap Y)..... | 129 |
| Tabel 4.20. | Model Persamaan Regresi (X_1 dan X_2 terhadap Y)..... | 131 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikiran Penelitian..... | 69 |
|--|----|



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|--|-----|
| Lampiran 1 | Angket Sebelum Diujicoba | 141 |
| Lampiran 2 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket..... | 151 |
| Lampiran 3 | Angket Penelitian..... | 160 |
| Lampiran 4 | Output Deskripsi Data..... | 169 |
| Lampiran 5 | Output Uji Normalitas..... | 175 |
| Lampiran 6 | Output Uji Hipotesis | 190 |
| Lampiran 7 | Biodata Penulis..... | 199 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Namun demikian, keberhasilan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor guru.¹ Bahkan dapat dikatakan bahwa guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil (*out put*) pendidikan. Dengan demikian, guru adalah sosok sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Karena itu, kesiapan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, dedikasi dan loyalitas pengabdian mereka memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan kata lain, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru itu sendiri. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Di samping itu, masyarakat juga menilai bahwa sebagian guru tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran. Kondisi inilah yang menjadi salah satu penyebab semakin menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Gibson,² mengatakan “faktor yang ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, di samping faktor-faktor yang lain seperti faktor institusi, dan kelompok organisasi”. Dengan demikian, di antara faktor-faktor tersebut, faktor kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan wewenang untuk mengatur kegiatan belajar mengajar pada sekolah yang dipimpin. Tugas tersebut antara lain meningkatkan pelaksanaan administrasi sekolah sesuai

¹ Ace Suryadi & H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 112.

² Gibson, *Organisasi*, Edisi Kelima, Terj. Djarkasih, (Jakarta: Erlangga, 1985), hlm. 52.

dengan pedoman, meningkatkan penyelenggaraan tugas tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan pendidikan, dan mengatur serta memelihara secara professional pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan.³ Hal senada juga yang disampaikan oleh Wibowo,⁴ yang mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh; pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi, karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan efek kepemimpinan, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abdul Azis Wahab sebagai berikut:

“Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantuk tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.⁵

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 115-116.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hlm. 87.

⁵ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 132.

pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Selain kepemimpinan kepala sekolah di atas, supervisi akademik kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Pidarta,⁶ bahwa kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik yang baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor diantaranya; keperibadian guru, peningkatan profesi secara kontinu, proses pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, keragaman kemampuan guru, keragaman daerah, dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat. Secara umum untuk semua guru harus diupayakan agar senantiasa mengembangkan kemampuan, dan pengetahuannya serta keterampilannya secara terus menerus dan berkesinambungan. Prasajo,⁷ mengatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah harus meliputi pelaksanaan kurikulum, persiapan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya, serta peningkatan mutu pembelajaran. Maknanya adalah supervisi kepala sekolah bertujuan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya baik dalam penguasaan guru tentang kurikulum, materi pembelajaran, metode, strategi, maupun penilaian

⁶ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontektual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 18.

⁷ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 84.

pembelajaran. Sedangkan Masaong,⁸ mengatakan supervisi sebagai layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi, memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif, lebih lanjut Danim dan Khairil,⁹ mengatakan tugas utama guru akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Dengan demikian tujuan supervisi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru adalah sebagai pengawasan kualitas, penumbuhan motivasi yang pada akhirnya menjadi pengembangan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan dan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengadakan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **“EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP.”** Penelitian tesis ini menjadi lebih menarik, karena mencoba melihat efektivitas kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

⁸ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 3.

⁹ Sudarwan Danim & Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 44.

2. Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil (*out put*) pendidikan.
3. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja dan keberhasilan guru.
5. Supervisi akademik kepala sekolah merupakan faktor lain yang juga menentukan kinerja dan keberhasilan guru.

C. Batasan Masalah

Dilihat dari identifikasi masalah di atas, dan agar mendapat temuan yang mendalam, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini dengan identifikasi masalah nomor 4 dan 5, yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah efektif dalam peningkatan kinerja guru.
2. Supervisi akademik kepala sekolah efektif dalam peningkatan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan kepala madrasah efektif untuk meningkatkan kinerja guru MAN Cilacap?
2. Apakah supervisi akademik kepala madrasah efektif untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Cilacap?
3. Apakah kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif untuk meningkatkan kinerja guru di MAN Cilacap?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MAN Cilacap.

- b. Untuk membuktikan efektivitas supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Cilacap.
- c. Untuk membuktikan efektivitas kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi berkembangnya praksis kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah. Kepemimpinan dan supervisi kepala madrasah yang tepat efektif dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga akan mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan mutu pendidikan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi guru, dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran yang menunjang peningkatan kinerja guru.
- 2) Bagi kepala madrasah, dapat digunakan sebagai masukan untuk bahan pembinaan guru dalam rangka meningkatkan kemampuan guru mengajar di kelas dan menunjang peningkatan kinerja guru.
- 3) Bagi pengawas madrasah, dapat digunakan sebagai evaluasi diri terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan intensitas pelaksanaan pengawasan. Selain itu, digunakan sebagai masukan bagi pengawas dalam menyempurnakan dan melakukan program pembinaan terhadap kinerja kepala madrasah di lingkungan kerjanya agar supervisi dapat dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian penutup. Bagian pendahuluan terdiri dari bab satu, bagian isi terdiri dari bab dua, bab tiga dan bab empat, dan bagian penutup terdiri dari bab lima. Setiap bab pada setiap bagian saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Bab satu berisi pendahuluan, yang meliputi dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi kajian pustaka, yang berisi konsep dasar kepemimpinan kepala madrasah, konsep dasar supervisi akademik kepala madrasah, konsep dasar kinerja guru, efektivitas kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

Bab tiga berisi metode penelitian, yang meliputi tempat dan waktu penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

Bab empat berisi hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi umum kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah dan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, uji prasyarat regresi, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab lima berisi penutup, yang meliputi simpulan, dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

G. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpin adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu untuk kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Istilah kepemimpinan (*leadership*) telah muncul semenjak kehidupan berkelompok terentuk hingga dibutuhkan seorang pemimpin pada lingkungan sosial-budaya. Keluarga sebagai ikatan kelompok yang religious dan modern mengandung semangat kepemimpinan. Sehingga istilah kepemimpinan ditemukan dalam bentuk sederhana; orang tua sebagai pemimpin keluarga. Istilah ini menunjuk pada adanya kebutuhan suatu kelompok untuk memiliki orang yang dapat mengorganisasi aktivitas-aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Sampai sekarang ini bahwa definisi kepemimpinan berkembang sesuai dengan fokus yang menjadi kajian utama para ahli dalam melihat kepemimpinan di organisasi. Belum satu pun definisi yang umum untuk menjelaskan semua aspek kepemimpinan.

Kartini Kartono merumuskan pengertian kepemimpinan dari para tokoh sebagai berikut:¹⁰

- a. Benis mendefinisikan kepemimpinan :“...*the process by wich anagent induces a subordinate to behave in a desired manner*” (suatu proses di mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara yang berlaku.
- b. Odway Tead mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan/usaha mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. George R. Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 57.

- d. Howard H. Hoyt mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni/keterampilan mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.

Pada kutipan di atas, dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi: terfokus proses kelompok, kepribadian dan pengaruhnya, suatu seni menginduksi, praktik mempengaruhi, tindakan dari perilaku, bentuk dari rayuan, hubungan kekuasaan, instrumen untuk mencapai tujuan, efek dari adanya interaksi, peran yang terbagi dan suatu permulaan dari struktur. Untuk itulah kepemimpinan selalu berhubungan secara interaktif dan konstruktif antara semua komponen agar terbentuk iklim yang kondusif di organisasi.

Pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).¹¹ Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama, pengertian berikutnya dikemukakan oleh Owwens yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.¹² Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal dan keinginan bersama.

¹¹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (San Diego State University: Prentice Hall, 2001), hlm. 354.

¹² Robert G. Owwens, *Organizational Behavior in Education*, (Manchester: Allyn and Bacon, 1995), hlm. 132.

Dalam pengertian yang lain, Gary Yukl,¹³ menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas kerja untuk mencapai sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi. Definisi ini memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, memotivasi, pengorganisasian aktivitas-aktivitas hubungan kerja sama dan *teamwork* untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Di sini dapat dipahami bahwa kepemimpinan mencakup hubungan pemimpin dengan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kajian-kajian kepemimpinan, memang sekitar tahun 60-an telah berkembang di kalangan para ilmuwan perilaku (*behavior scientist*) yang secara khusus mendalaminya cenderung memahami kepemimpinan dalam konteks perilaku kepemimpinan yang kaku. Kecenderungan untuk memahami kepemimpinan secara *organic*; kepemimpinan seperti “*mesinis*”, mengabaikan sisi sosial budaya dari organisasi.

Pada hakikatnya setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap orang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Manusia sebagai pemimpin minimal harus mampu memimpin dirinya sendiri. Dalam lingkungan organisasi harus ada pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Kepemimpinan dapat terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) dan kepemimpinan informal (*informal leadership*). Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi, sedang kepemimpinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi

¹³ Gary Yukl, *Leadership on Organizations*, (New York: Prentice Hall, 2002), hlm. 4.

diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.¹⁴

Aktivitas kepemimpinan memang sangat penting dalam suatu organisasi, di mana pentingnya pemimpin dan kepemimpinan yang baik telah diuraikan oleh Ach. Mohyi sebagai berikut:¹⁵

- a. Sebagai pengatur, pengarah aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan.
- b. Penanggung jawab dan pembuat kebijakan-kebijakan organisasi.
- c. Pemersatu dan memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi.
- d. Pelopor dalam menjalankan aktivitas manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta pengelolaan sumber daya yang ada.
- e. Sebagai pelopor dalam memajukan organisasi.

Secara teoritis dalam manajemen, kepemimpinan harus mempunyai beberapa kriteria, karena kepemimpinan merupakan hal yang paling mendasar bagi kelangsungan suatu kelompok organisasi untuk menghantarkan, mencapai tujuan. Menurut Jawahir Tanthowi,¹⁶ kriteria kemampuan yang harus ada pada seorang pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Melihat organisasi secara keseluruhan.
- b. Mengambil keputusan.
- c. Melaksanakan pendelegasian.
- d. Memimpin sekaligus mengabdikan.

¹⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 84.

¹⁵ Ach. Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Malang: UMM Malang, 1999), hlm. 176.

¹⁶ Jawahir Tanthowi, *Unsur-unsur Manajemen Menurut Al-Quran*, (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983), hlm. 37.

Pemimpin merupakan pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam suatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas, demi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki *born leader* dianggap mempunyai sifat unggul yang dibawa sejak lahir, sifatnya khas dan unik, tidak dimiliki atau tidak dapat ditiru oleh orang lain. Namun pada masa sekarang dengan berbagai kegiatan-kegiatan yang serba modern dan kompleks, di mana-mana selalu dibutuhkan pemimpin.¹⁷

Pada umumnya seseorang yang diangkat menjadi pemimpin didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan orang-orang yang dipimpinya, di mana kelebihan-kelebihan tersebut, diantaranya sifat-sifat yang dimiliki berkaitan dengan kepemimpinannya. Kelebihan sifat ini merupakan syarat utama menjadi seorang pemimpin yang sukses. Berkaitan dengan masalah sifat-sifat pemimpin sebagai syarat utama kepemimpinan banyak pakar yang mengajukan pendapatnya, di antaranya menurut Slikbour yang dikutip Ach. Muhyi,¹⁸ menyatakan bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu meliputi 3 hal, yaitu:

- a. Kemampuan dalam bidang intelektual.
- b. Berkaitan dengan watak.
- c. Berhubungan dengan tugas sebagai pemimpin.

Dengan demikian, keberhasilan suatu madrasah untuk mencapai tujuannya antara lain sangat ditentukan oleh kehandalan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola madrasah. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan pemimpin.¹⁹

¹⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin...*, hlm. 56.

¹⁸ Ach. Mohyi, *Teori...*, hlm. 180-181.

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 72.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya, dengan penuh tanggung jawab, profesional dan keikhlasan. Sebagai konsekuensinya pemimpin harus mempunyai sifat amanah, profesional dan juga memiliki sifat tanggung jawab. Kepemimpinan bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya.

2. Teori Kepemimpinan

Teori tentang kepemimpinan memang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, dan sampai saat ini terdapat empat fase pendekatan. *Pertama*, pendekatan berdasarkan sifat-sifat (*trait*) kepribadian umum yang dimiliki oleh seorang pemimpin. *Kedua*, berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin. *Ketiga*, berdasarkan pendekatan situasional. *Keempat*, pendekatan pengaruh kewibawaan.²⁰

Pada tahun 1940-an kajian tentang kepemimpinan masih didasarkan pada teori sifat. Teori kepemimpinan sifat adalah suatu teori yang mencari sifat-sifat kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan antara seorang pemimpin dan bukan pemimpin. Berdasarkan teori ini kepemimpinan itu di bawa sejak lahir atau merupakan bakat bawaan. Misalnya, ditemukan adanya tiga macam sifat yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin, yaitu ciri-ciri fisik/*physical characteristics* (tinggi badan, penampilan, energi), kepribadian/*personality* (menjunjung tinggi harga diri, berpengaruh, stabilitas emosi) dan kemampuan/kecakapan/*ability* (kecerdasan umum, lincer berbicara, keaslian, wawasan sosial).²¹ Sedangkan menurut Hicks dan Gullet yang dikutip Engkoswara dan Aan Komariah,²² sifat-sifat

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 19.

²¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 22-23.

²² Engkoswara & Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 179.

yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah bersikap adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Dari beberapa teori sifat tersebut ternyata masih belum dapat memberikan bukti bagi kesuksesan seorang pemimpin.

Sebelum tahun 1960-an berkembanglah teori kepemimpinan tingkah laku. Teori kepemimpinan ini mengusulkan bahwa teori tingkah laku tertentu membedakan antara seorang pemimpin dan yang bukan pemimpin. Berdasarkan teori ini kepemimpinan ini dapat diajarkan. Jadi, untuk melahirkan pemimpin yang baik dapat dilatih dengan perilaku kepemimpinan.²³ Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Hoy dan Miskel yang dikutip Engkoswara dan Aan Komariah bahwa perilaku dapat dipelajari. Oleh karena itu, orang yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan mampu memimpin secara efektif.²⁴

Pendekatan perilaku merupakan suatu pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Perwujudan perilaku kepemimpinan dengan orientasi bawahan ialah: penekanan pada hubungan atasan dan bawahan, perhatian pribadi pimpinan pada pemuasan kebutuhan para bawahannya dan menerima perbedaan-perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku yang terdapat dalam diri bawahan.²⁵

Pada tahun-tahun selanjutnya berkembanglah kajian-kajian kepemimpinan yang didasarkan pada teori situasional yang didasarkan bukan pada tingkah laku seorang pemimpin, melainkan pola kepemimpinan berbeda-beda sesuai dengan situasi yang ada. Dalam situasi tertentu memerlukan gaya kepemimpinan tertentu, demikian pula pada situasi yang lain memerlukan gaya kepemimpinan yang lain pula.

²³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 293.

²⁴ Engkoswara & Aan Komariyah, *Administrasi...*, hlm. 180.

²⁵ Husaini Usman, *Manajemen...*, hlm. 293.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo bahwa keberhasilan pemimpin adalah apabila pemimpin dapat menyesuaikan tipe kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi.²⁶

3. Gaya Kepemimpinan

Kenneth Blanchard,²⁷ mengemukakan empat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya *Directing* (Mengarahkan). Di sini pemimpin lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan mengawasi secara ketat penyelesaian tugas. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang kinerjanya rendah namun punya komitmen cukup baik.
- b. Gaya *Coaching* (Melatih). Di sini pemimpin menggunakan *directive* dan *supportive* secukupnya. Artinya, pengarahan dan pengawasan tetap dilakukan secara ketat oleh pemimpin, namun disertai dengan penjelasan keputusan, permintaan saran dari bawahan dan dukungan akan kemajuan. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang kinerjanya cukup baik dan punya komitmen tinggi.
- c. Gaya *Supporting* (Mendukung). Di sini *supportive* lebih banyak diberikan dari pada *directive*, khususnya untuk bawahan yang komitmennya kurang baik. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak memberikan fasilitas dan mendukung usaha bawahan kearah penyelesaian tugas-tugas mereka.
- d. Gaya *Delegation* (Mendelegasikan). Gaya ini diimplementasikan bagi bawahan yang sudah menjadi “orang kepercayaan”. *Directive* dan *supportive* tidak banyak diberikan. Oleh karenanya, pemimpin lebih banyak menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada bawahan.

²⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 31-32.

²⁷ Kenneth Blanchard et.al., *Leadership and The One Minute*, Terj. Agus Maulana, *Kepemimpinan dan Manajer Satu Menit: Meningkatkan Efektivitas Melalui Kepemimpinan Situasional*, (Jakarta: Erlangga, 1992), hlm. 30.

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala sekolah secara bahasa terdiri dari dua kata, yaitu “kepemimpinan” dan “kepala madrasah.” Kepemimpinan sebagaimana telah disebutkan di atas, adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan kata “kepala madrasah” terdiri dari dua kata yaitu “kepala dan madrasah.” Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah (madrasah) berarti merupakan tempat untuk mencerdaskan para peserta didik, menghilangkan ketidaktahuan atau memberantas kebodohan mereka sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.²⁸

Secara sederhana, kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar.²⁹ Lebih lanjut Wahjosumidjo, berpendapat bahwa kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁰

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah, di mana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas

²⁸ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 183-184.

²⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 81.

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hlm. 83.

yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu, seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan menggerakkan semua personal satuan pendidikan atau madrasah dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan prinsip pedagogik atau tindakan (tingkah laku), di antara individu dan kelompok yang menyebabkan mereka bergerak ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang menambah penerimaan bersama bagi mereka.

Di lingkungan lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan kepala sangat dibutuhkan dalam upaya efektifitas dan efisiensi potensi maupun sumber daya madrasah. Dengan berbagai gaya, metode, dan prosedur yang berbeda-beda, para pemimpin pendidikan dapat mengaktualisasikannya dalam wujud mengarahkan, membimbing dan mendorong para bawahannya agar melakukan rencana dan program kerja menurut nilai-nilai islami.

Dalam satuan pendidikan, kepala madrasah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah digariskan oleh peraturan perundang-undangan. *Pertama*, kepala madrasah dalam pengelola pendidikan di madrasah secara keseluruhan. *Kedua*, kepala madrasah adalah pemimpin formal di madrasahnyanya.³¹ Sebagai pengelola pendidikan, berarti kepala madrasah bertanggungjawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh substansinya. Di samping itu, kepala madrasah bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan.

³¹ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm. 86.

Sebagai pengelola, kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan.³² Sedangkan sebagai pemimpin formal, kepala madrasah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala madrasah berfungsi sebagai koordinator yang mampu memberikan instruksi dan pengarahan serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, dan ini menjadi bagian tidak terpisahkan dari kepemimpinannya.

Untuk melaksanakan tugas kepemimpinan tersebut, seorang kepala madrasah harus memenuhi kualifikasi umum dan khusus sebagaimana ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Berikut ini adalah standar kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah berdasarkan peraturan tersebut:

- a. Kualifikasi Umum
 - 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau non-kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
 - 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
 - 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah/madrasah masing-masing; dan
 - 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
- b. Kualifikasi Khusus
 - 1) Berstatus sebagai guru;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala sekolah/madrasah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.³³

³² Moch. Idochi Anwar, *Administrasi...*, hlm. 87.

³³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Di samping harus memiliki kualifikasi sebagaimana tersebut di atas, kepala madrasah juga diwajibkan memiliki beberapa kompetensi spesifik, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial.³⁴ Dimensi-dimensi kompetensi tersebut selanjutnya diejawantahkan dalam aksi-aksi strategis guna meningkatkan mutu pendidikan lembaga yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala madrasah sebagai salah satu komponen pendidikan, berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Ada kaitan yang erat antara kualitas kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah, seperti prestasi madrasah dan iklim budaya madrasah. Hal ini dikarenakan fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik, sehingga para guru dan para peserta didik dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik.

5. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pendidikan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus melaksanakan perannya sebagai *educator*, *manajer*, *administrator*, dan *supervisor* (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *inovator*, dan *motivator* di madrasah. Dengan demikian, dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *edukator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator*.³⁵

a. Kepala Madrasah sebagai Edukator (Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *edukator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan

³⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

³⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 99.

profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahnyanya. Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik di atas normal.³⁶ Untuk membantu terlaksananya fungsi ini, kepada madrasah bisa mengadakan pelatihan-pelatihan tenaga kependidikan, studi komparasi antar madrasah, dan juga mengadakan kerjasama pihak-pihak yang terkait dalam masalah ini.

b. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.³⁷

c. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu

³⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 99.

³⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 103.

dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah.³⁸

d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor satu-satunya orang yang dapat membantu perkembangan anggota atau stafnya dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Adapun peranan dan tanggungjawab kepala madrasah, sebagai berikut:

- 1) Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas terhadap masalah atau persoalan atau kebutuhan peserta didik serta membantu guru mengatasinya.
- 2) Membantu guru dalam mengantisipasi kesukaran guru dalam mengajar.
- 3) Memberikan bimbingan yang bijaksana terhadap guru dengan orientasi.
- 4) Membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tujuannya.
- 5) Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
- 6) Membantu guru mengerti makna alat untuk pelayanan.
- 7) Membantu guru memperkaya pengalaman mengajar, sehingga suasana pengajaran bisa mempermudah pemahaman peserta didik.
- 8) Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis.³⁹

Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk

³⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 107.

³⁹ Hendyat Soetopo & Wasty Soemanto, *Kepemimpinan...*, hlm. 55.

kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.⁴⁰

Pada hakikatnya, kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah adalah berupa pemberian bantuan dan pendampingan (*advocation*) kepada anggotanya: yang dalam hal ini mereka yang terkait dalam aktivitas pendidikan guru, peserta didik, staf karyawan, dan sebagainya. Ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya madrasah, serta optimalisasi mutu madrasah.

e. Kepala Madrasah sebagai Leader

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggungjawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil; dan (7) teladan.⁴¹

Dari analisa kepribadian tersebut dapat memberikan penjelasan bahwa faktor kepribadian juga menentukan keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengorganisir para anggotanya. Pribadi positif yang dimiliki kepala madrasah akan memberikan efek positif pula, sebaliknya juga apabila yang dimiliki adalah pribadi buruk, maka akan berdampak negatif terhadap situasi dan kondisi madrasah.

f. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan

⁴⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 112.

⁴¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 115.

kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta *adaptable* dan fleksibel.⁴²

Kepala madrasah harus mempunyai gagasan-gagasan baru untuk memperkaya khazanah pengetahuannya, yang diantaranya bermanfaat untuk kemajuan madrasah, seperti penguasaan komputerisasi, mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan pihak lain, selalu melakukan eksperimen-eksperimen tentang penerapan sistem pendidikan.

g. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁴³

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara optimal, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para guru juga

⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 118.

⁴³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 103.

dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, dan (4) usahakan untuk memenuhi kebutuhan *sosio-psiko-fisik* guru, sehingga memperoleh kepuasan.

H. Konsep Dasar Supervisi Akademik Kepala Madrasah

1. Supervisi Akademik

a. Pengertian Supervisi Akademik

Secara bahasa, supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Supervisi berasal dari kata “*super*” artinya lebih atau atas, dan “*vision*” artinya melihat atau meninjau. Secara etimologis supervisi artinya melihat atau meninjau yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan bawahannya.⁴⁴ Orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru dalam menstimulir ke arah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik yang dapat disebut dengan supervisor.

Menurut Ngalim Purwanto, supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.⁴⁵ Jadi, supervisi merupakan upaya melakukan perbaikan kepala sekolah dalam memberikan masukan dan arahan oleh supervisor, sebagaimana dikutip Piet. A. Sahertian, supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual

⁴⁴ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 41.

⁴⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005), hlm. 76.

maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.⁴⁶

Menurut Sergiovani dan Starrat sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa, menyebutkan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.⁴⁷

Menurut Suharsimi Arikunto, menyebutkan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.⁴⁸

Supervisi akademik adalah pembinaan yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.⁴⁹ Kesimpulannya, bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik. Demikian guru sangat membutuhkan pengawasan dari seorang supervisor yang akan mengevaluasi dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru. Pengawasan pendidikan ada dua, yaitu pengawas pendidikan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas eksternal yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengawasi sekolah tersebut. Salah

⁴⁶ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 17.

⁴⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 111.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hlm. 5.

⁴⁹ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi...*, hlm. 43.

satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.⁵⁰ Maka, peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin namun juga sebagai supervisor akademik yang bertindak sebagai pembimbing dan konsultan bagi guru-guru dalam perbaikan pengajaran dan menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan bantuan profesional yang berupa pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran. Dengan adanya supervisi akademik guru akan merasa lebih terbantu untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kata lain, supervisi akademik penting dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah akan sangat membantu guru dalam menyelesaikan segala macam tugas pembelajaran. Selain itu, hasil supervisi dapat dijadikan bahan evaluasi baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah. Dari hasil evaluasi itulah guru dapat mengetahui kinerjanya apakah sudah baik atau belum.

b. Tujuan dan Sasaran Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik yang terpusat pada guru merupakan sasaran pokok yang terdapat dalam kegiatan supervisi akademik. Menurut Suharsimi Arikunto, “kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya, dan khususnya guru, agar kualitas pembelajaran dapat meningkat.”⁵¹ Sebagai dampak dalam meningkatnya kualitas pengajaran dan pembelajaran, diharapkan dapat pula meningkatkan

⁵⁰ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi...*, hlm. 111.

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar...*, hlm. 33.

prestasi belajar peserta didik. Dengan meningkatnya kualitas belajar peserta didik berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru maka kepala sekolah perlu melaksanakan pembinaan yang menerapkan prinsip sebagai supervisor.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah dapat disimpulkan bahwa adanya pelaksanaan supervisi akademik antara lain membantu guru dalam: (1) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan; (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan; (3) menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan; (4) memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan layanan pembelajaran atau bimbingan; (5) memberikan umpan balik secara tepat dan teratur secara berkesinambungan pada peserta didik; (6) melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar; (7) memberikan bimbingan belajar pada peserta didik; (8) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan; (9) mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu media pembelajaran dan bimbingan; (10) memanfaatkan sumber-sumber belajar; (11) mengembangkan interaksi pembelajaran/ bimbingan yang tepat dan berdaya guna (metode, strategi, teknik, model, pendekatan dan lain-lain); (12) penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan; dan (13) mengembangkan inovasi pembelajaran atau bimbingan.⁵²

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi akademik merupakan bagian yang sangat esensial untuk tercapainya tujuan dari pembelajaran. Pada intinya tujuan supervisi akademik, yaitu membina guru dalam upaya memperbaiki proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu serta hasil

⁵² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.

pembelajaran. Dalam supervisi akademik, supervisi perlu terjun langsung untuk melihat suasana yang terjadi di kelas. Dengan adanya supervisi dalam bentuk bimbingan dan layanan kepada guru secara langsung diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai informasi bagi profesionalisme guru.⁵³

c. Fungsi Supervisi Akademik

Mengacu pada tujuan supervisi akademik, maka perlu diketahui juga fungsi supervisi akademik. Adapun fungsi supervisi menurut Suharsimi Arikunto ada tiga, yaitu: (1) sebagai kegiatan untuk meningkatkan mutu pembelajaran; (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran; dan (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.⁵⁴

Menurut Syaiful Sagala, fungsi supervisi akademik adalah memberikan pelayanan supervisi pengajaran kepada guru untuk menumbuhkan proses belajar mengajar yang berkualitas baik, menyenangkan, inovatif dan dapat menjaga keseimbangan pelaksanaan tugas staf mengajar.⁵⁵ Lebih lanjut, Amatembun dalam Djam'an Satori, mengemukakan bahwa fungsi supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian. Dalam fungsi ini supervisi bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran supervisi akademik) dengan menempuh prosedur: (1) perumusan pokok masalah sebagai fokus penelitian; (2) pengumpulan data; (3) pengolahan data;

⁵³ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 87.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar...*, hlm. 13.

⁵⁵ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 106.

dan (4) penarikan kesimpulan yang diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan.

- 2) Penilaian, yaitu dengan mengevaluasi hasil penelitian, sehingga bisa mengetahui apakah situasi pendidikan yang diteliti itu mengalami kemunduran, kemandegan atau kemajuan, memprihatinkan atau menggembirakan.
- 3) Perbaikan, yaitu melakukan langkah-langkah: (1) mengidentifikasi aspek-aspek negatif – berupa kekurangan atau kemandegan; (2) mengklasifikasi aspek-aspek negatif – menentukan yang ringan dan yang serius; (3) melakukan perbaikan-perbaikan menurut prioritas, dengan mengacu pada hasil penilaian.
- 4) Peningkatan. Supervisi berupaya memperhatikan kondisi-kondisi yang telah memuaskan dan bahkan meningkatkannya, karena dilakukan upaya perbaikan melalui proses yang berkesinambungan dan terus menerus.⁵⁶

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi akademik adalah membantu sekolah dalam pemberian layanan pada guru-guru untuk dapat bekerja dengan baik, yaitu dengan mampu melaksanakan proses belajar mengajar yang berkualitas, menyenangkan, dan inovatif kepada peserta didik di sekolah.

d. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi hendaknya bertumpu pada prinsip supervisi. Menurut Piet A. Sahertian prinsip-prinsip dapat disebutkan sebagai berikut.⁵⁷

⁵⁶ Djam'an Satori, *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam Otonomi Daerah*, (Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat), hlm. 3.

⁵⁷ Piet A. Sahertian, *Konsep...*, hlm. 20.

- 1) Prinsip Ilmiah, unsur-unsurnya adalah: (a) sistematis, yaitu dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinu; (b) objektif artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi; (c) menggunakan alat/instrument seperti angket, observasi, dan percakapan pribadi yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
- 2) Prinsip Demokratis, di mana servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan, tapi berdasarkan rasa kejawatan.
- 3) Prinsip Kerjasama, di mana seluruh staff sekolah dapat bekerja sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. *Sharing of idea, sharing of experience*, memberi *support* (mendorong), menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
- 4) Prinsip Konstruktif dan Kreatif, yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana di mana tiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya. Prinsip ini menekankan bahwa kegiatan supervisi dilaksanakan untuk membangun dan mengembangkan potensi kreatif para guru. Supervisi diharapkan dilaksanakan dalam suasana yang menyenangkan, bukan menakut-nakuti. Dengan begitu para guru lebih termotivasi untuk mengembangkan potensi mereka.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang berfungsi sebagai supervisor harus mempunyai prinsip supervisi agar mampu membina hubungan yang baik. Sikap kreatif juga harus dimiliki oleh supervisor agar setiap personil sekolah dapat berpartisipasi aktif dalam memperbaiki proses belajar

mengajar. Ada beberapa prinsip lain yang harus dilakukan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, yaitu:

- 1) Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik.
- 2) Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini karena mengingat adanya problem proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.
- 3) Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Oleh sebab itu, program supervisi akademik sebaiknya direncanakan, dikembangkan dan dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan guru, kepala sekolah, dan pihak lain yang terkait di bawah ini koordinasi supervisor.
- 4) Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan. Antara satu sistem dengan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. Dengan demikian, maka program supervisi akademik integral dengan program pendidikan secara keseluruhan saling terkait antara satu sama lain. Sehingga program supervisi akademik akan lebih mudah diimplementasikan secara efektif.
- 5) Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik. Prinsip ini tiada lain hanyalah untuk memenuhi tuntutan multi tujuan supervisi akademik, berupa pengawasan kualitas, pengembangan profesional dan memotivasi guru, sebagaimana telah dijelaskan di muka.

- 6) Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru, akan tetapi supervisi akademik membantu mengembangkan pertumbuhan dan kreatifitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
- 7) Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik. Di sinilah letak pentingnya instrument pengukuran yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi untuk mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.⁵⁸

Sebagaimana dikemukakan oleh pakar supervisi akademik, beberapa istilah seperti demokrasi, kooperatif dan kerja kelompok telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervisi akademik. Pembahasannya semata-mata menunjukkan bahwa perilaku supervisi akademik itu harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, di mana supervisor sebagai atasan dan guru sebagai bawahan. Begitu pula dalam latar sistem persekolahan, keseluruhan anggota (guru) harus aktif berpartisipasi. Prinsip-prinsip ini yang harus direalisasikan pada setiap proses supervisi akademik di sekolah-sekolah.

Menurut Imam Tholkah dan Ahmad Barizi, ada empat macam prinsip supervisi yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai supervisor akademik yaitu: *Pertama*, supervisi bersifat korektif. Supervisi korektif ini bukan berarti mencari kesalahan, tetapi juga ditemukan kekurangan atau suatu kesalahan profesi maka kepala sekolah segera untuk memperbaiki dan menyusun rencana atau tata kerja yang lebih baik dimasa-masa selanjutnya. *Kedua*, supervisi yang bersifat preventif. Kepala sekolah harus bisa

⁵⁸ Surya Dharma, "Pendidikan dan Pelatihan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Professionalisme Guru," <http://infopendidikankita.blogspot.com/2012/02/supervisiakademik.html>, (Diakses 20 Januari 2017).

mengemukakan kesulitan-kesulitan yang ada dengan rasional sehingga ditemukan jawaban solutif yang mampu mencegah terulangnya kemungkinan kesalahan serupa, supervisi yang sifatnya mencegah kesulitan yang dihadapi, dan berusaha untuk memupuk rasa percaya diri. *Ketiga*, supervisi yang bersifat konstruktif atau mengembangkan wawasan pengetahuan. Kepala sekolah seharusnya senantiasa berusaha membangun kreasi dan imajinasi ke arah pengembangan pendidikan yang lebih baik secara kompetitif. *Keempat*, supervisi yang bersifat kreatif. Kepala sekolah harus memberikan “rangangan akademik” kepada semua sivitas sekolah supaya mereka lebih kreatif dan produktif, serta bisa dibangun sikap kerjasama yang baik.⁵⁹ Penjelasan ini memberikan implikasi khusus bahwa supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, supervisi akademik harus menyentuh para pengembangan seluruh kompetensi guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan supervisi akademik supervisor harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, melaksanakannya secara teratur dan berkelanjutan, serta supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik. Program supervisi akademik harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru, mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam proses pembelajaran, serta harus menyatu dengan program pendidikan.

e. Teknik-teknik Supervisi Akademik

⁵⁹ Imam Tholikhah dan Ahmad Barizi, *Membuka Jendela Pendidikan, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 200.

Melaksanakan supervisi akademik dalam rangka perbaikan pembelajaran menjadi tugas kepala sekolah. Untuk dapat melaksanakan supervisi akademik secara efektif, kepala sekolah harus memiliki teknik-teknik supervisi yang tepat dalam melaksanakan supervisi. Menurut Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, teknik supervisi akademik ada dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.⁶⁰

1) Teknik Supervisi Individual

Teknik supervisi individual merupakan pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru, sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Teknik supervisi individual ada lima macam, yaitu:

- a) Kunjungan kelas, merupakan teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah untuk mengamati proses pembelajaran di kelas dengan tujuan untuk menolong guru dalam mengatasi permasalahan di kelas.
- b) Observasi kelas, merupakan kegiatan mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas dengan tujuan untuk memperoleh data yang objektif terkait dengan aspek-aspek situasi pembelajaran dan kesulitan-kesulitan guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran. Aspek-aspek yang diobservasi antara lain: usaha-usaha dan aktivitas guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran, cara menggunakan media pengajaran, variasi metode, ketepatan penggunaan media dengan materi, ketepatan penggunaan metode dengan materi dan reaksi mental para peserta didik dalam proses belajar mengajar.
- c) Pertemuan individual, merupakan suatu pertemuan, percakapan, dialog dan tukar pikiran antara supervisor dan guru dengan tujuan memberikan kemungkinan pertumbuhan

⁶⁰ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi...*, hlm. 102-108.

jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi, mengembangkan hal mengajar yang lebih baik, memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru dan menghilangkan atau menghindari segala prasangka.

- d) Kunjungan antar kelas, adalah guru yang satu berkunjung ke kelas yang lain di sekolah itu sendiri dengan tujuan untuk berbagi pengalaman dalam pembelajaran.
- e) Menilai diri sendiri, merupakan penilaian diri yang dilakukan oleh diri sendiri secara objektif. Dengan demikian diperlukan kejujuran diri sendiri.

2) Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama, dikelompokkan menjadi satu. Pemberian layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Ada tiga belas teknik supervisi kelompok, yaitu: kepanitiaan-kepanitiaan, kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru, lokakarya atau konferensi kelompok.

Teknik supervisi kelompok dalam pengertian supervisi secara umum menurut Ngalim Purwanto, meliputi beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

- a) Mengadakan Pertemuan atau Rapat (*Meeting*). Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Adapun yang

termasuk dalam perencanaan itu antara lain adalah mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

- b) Mengadakan Diskusi Kelompok (*Group Discussions*). Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.
- c) Mengadakan Penataran-penataran (*Inservice-Training*). Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan, misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.⁶¹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teknik supervisi akademik pada umumnya ada dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok. Tidak satupun di antara teknik-teknik supervisi individual maupun kelompok yang dikemukakan di atas cocok atau dapat diterapkan untuk semua guru di sekolah. Hal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan permasalahan yang dihadapi masing-masing guru dan perbedaan karakteristik dari masing-masing guru, oleh karena itu kepala sekolah harus bisa

⁶¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi...*, hlm. 120-122.

menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru.

2. Dimensi Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dengan jelas ditegaskan bahwa salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik yang meliputi: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.⁶² Dari peraturan tersebut, sebagai supervisor akademik kepala sekolah harus menguasai kompetensi konsep supervisi akademik yang meliputi: pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi supervisi akademik serta dapat mengimplementasikan supervisi akademik tersebut dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Departemen Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa kompetensi supervisi akademik yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah, yaitu:⁶³

- a. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
- b. Memahami konsep, prinsip, teori/ teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/ bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah sejenis.

⁶² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

⁶³ Departemen Pendidikan Nasional, *Materi...*, hlm. 5-6.

- c. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- d. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
- e. Membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
- f. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas/laboratorium, dan atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
- g. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dari fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
- h. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.

Supervisi akademik dilaksanakan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dalam keterampilan mengajar dan tugas profesional sebagai guru. Kepala madrasah dalam menjalankan tugas supervisi akademik harus memonitor kegiatan belajar mengajar di madrasah dan mengetahui tugas guru dalam proses pembelajaran agar bimbingan yang dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi akademik kepala madrasah adalah serangkaian kegiatan bantuan profesional yang berupa dorongan, bimbingan, dan arahan dari kepala sekolah kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Bantuan profesional dari kepala madrasah pada proses pembelajaran tersebut sangat diperlukan oleh guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Supervisi akademik oleh kepala madrasah dalam proses pembelajaran, meliputi supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran, supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran, dan supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran.

a. Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran

Menurut Burden dan Byrd dalam Alben Ambarita, perencanaan adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok atau individu untuk mencapai tujuan yang digariskan.⁶⁴ Lebih lanjut, Syafarudin dan Irawan, menjelaskan bahwa perencanaan pembelajaran adalah salah satu fungsi awal bagi aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁶⁵ Clark & Yinger dalam Alben Ambarita, menjelaskan beberapa faktor yang menjadi perhatian untuk membuat perencanaan pembelajaran, yaitu: isi pembelajaran, alat-alat pembelajaran, strategi perencanaan, perilaku guru, struktur pelajaran, peningkatan pembelajaran, peserta didik, waktu yang diperlukan dalam belajar, dan tempat belajar.⁶⁶ Sementara itu, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah dijelaskan bahwa perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi bahan ajar, sumber belajar, metode pembelajaran, dan penilaian hasil belajar.⁶⁷

1) Tujuan Pembelajaran

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, tujuan pembelajaran menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.⁶⁸ Sementara itu, menurut Robert F. Mager dalam Hamzah B. Uno, menjelaskan bahwa tujuan

⁶⁴ Alben Ambarita, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 73.

⁶⁵ Syarifuddin & Irawan, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm. 91.

⁶⁶ Alben Ambarita, *Manajemen...*, hlm. 75-77.

⁶⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

⁶⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

pembelajaran merupakan perilaku yang hendak dicapai atau yang dapat dikerjakan siswa pada kondisi dan tingkat kompetensi tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan pembelajaran merupakan perilaku yang dapat dikerjakan dan dicapai siswa pada tingkat kompetensi tertentu.⁶⁹

2) Materi Pembelajaran

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa materi ajar memuat fakta, konsep, prinsip dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.⁷⁰ Sementara itu, Trianto mengemukakan bahwa materi pembelajaran pada hakikatnya berisi butir-butir bahan pembelajaran pokok yang dibutuhkan peserta didik untuk mencapai suatu kompetensi dasar. Berdasarkan uraian tersebut, materi pembelajaran berisi butir-butir bahan pembelajaran pokok yang dibutuhkan peserta didik meliputi fakta, konsep, prinsip, dan prosedur.⁷¹

3) Sumber Belajar

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa penentuan sumber belajar didasarkan pada standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.⁷² Lebih lanjut, E. Mulyasa menjelaskan bahwa

⁶⁹ Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 35.

⁷⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

⁷¹ Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 205.

⁷² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

sumber belajar dapat dirumuskan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan belajar, sehingga diperoleh sejumlah informasi. Dengan demikian sumber belajar merupakan segala sesuatu yang bisa memberikan kemudahan belajar siswa untuk mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar.⁷³

4) Metode Pembelajaran

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa metode pembelajaran digunakan oleh guru untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar.⁷⁴ Lebih lanjut, Hamzah B. Uno menjelaskan bahwa metode pembelajaran merupakan cara-cara yang berbeda untuk mencapai hasil pembelajaran yang berbeda di bawah kondisi yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, metode pembelajaran merupakan cara yang digunakan guru untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar.⁷⁵

5) Kegiatan Pembelajaran

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.⁷⁶ Sejalan dengan pendapat tersebut, Rusman juga mengungkapkan bahwa di dalam kegiatan pembelajaran terdapat tiga kegiatan, yaitu kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan

⁷³ E. Mulyasa, *Standar...*, hlm. 156.

⁷⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

⁷⁵ Hamzah B. Uno, *Perencanaan...*, hlm. 16.

⁷⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

kegiatan penutup. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan pembelajaran terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.⁷⁷

6) Penilaian Hasil Belajar

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi dan mengacu kepada standar penilaian.⁷⁸ Sementara itu, Rusman menjelaskan bahwa penilaian bermaksud untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan, sehingga dapat ditindak lanjuti menuju perbaikan dimasa yang akan datang. Dengan demikian, penilaian hasil belajar merupakan suatu cara untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan sehingga dapat diperbaiki.⁷⁹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru yaitu menetapkan rangkaian tindakan kedepan untuk menjelaskan gambaran dan langkah-langkah proses pembelajaran yang akan datang dengan tujuan agar pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik, efektif, dan efisien. Perencanaan pembelajaran mencakup kegiatan-kegiatan merencanakan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, sumber belajar, metode pembelajaran, serta kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dengan demikian, supervisi akademik oleh kepala madrasah pada perencanaan

⁷⁷ Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 87.

⁷⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

⁷⁹ Rusman, *Model-model...*, hlm. 69.

pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran, arahan dalam memilih materi pembelajaran, bimbingan dalam mengorganisir materi pembelajaran, arahan dalam memilih metode pembelajaran, arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran, dan bimbingan dalam menskenario/kegiatan pembelajaran.

b. Supervisi Akademik dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan di sekolah. Menurut B. Suryosubroto, pelaksanaan pembelajaran merupakan terjadinya interaksi guru dengan siswa dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.⁸⁰ Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdul Majid mengemukakan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses penyelenggaraan interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.⁸¹

Pelaksanaan proses pembelajaran, menurut B. Suryosubroto meliputi kegiatan membuka pembelajaran, melaksanakan inti proses belajar mengajar, dan menutup pembelajaran.⁸² Lebih lanjut, Rusman menguraikan bahwa pelaksanaan pembelajaran meliputi: (1) kegiatan pendahuluan: menyiapkan peserta didik, mengajukan pertanyaan, menjelaskan tujuan, menyampaikan cakupan materi; (2) kegiatan inti: proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi, serta memberikan ruangan yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat dan minat; dan (3) kegiatan penutup: bersama-sama membuat kesimpulan pelajaran,

⁸⁰ B. Suryobroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 36.

⁸¹ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 111.

⁸² B. Suryobroto, *Proses...*, hlm. 27.

melakukan refleksi, memberikan umpan balik, merencanakan tindak lanjut, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.⁸³

Komponen yang termasuk dalam pelaksanaan pembelajaran menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, meliputi:

1) Pendahuluan

Pendahuluan merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi, memfokuskan perhatian peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran dan menjelaskan hubungan dengan pembelajaran yang lalu.

2) Inti

Kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar, kegiatan pembelajaran dilakukan secara:

- a) Metode pembelajaran yang bervariasi dan prosedur pembelajaran berdasarkan urutan dapat menumbuhkan semangat peserta didik dalam kegiatan belajar.
- b) Interaktif yaitu melakukan hubungan dengan siswa menggunakan bahasa komunikatif.
- c) Mengelola kelas yang meliputi pengelolaan siswa dan fisik ruangan.
- d) Penggunaan media pembelajaran dan sumber pembelajaran yang bervariasi untuk menghindarkan dari kebosanan siswa.
- e) Memotivasi peserta didik untuk aktif dan kreatif.

3) Penutup

Penutup merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dengan bentuk penilaian dan refleksi serta tindak lanjut pada saat itu.⁸⁴

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses terjadinya interaksi guru dengan peserta didik dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa pada suatu lingkungan belajar. Kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan membuka pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan kegiatan

⁸³ Rusman, *Model-model...*, hlm. 10.

⁸⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

menutup pembelajaran. Dengan demikian, supervisi akademik oleh kepala madrasah pada pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan contoh dalam membuka pembelajaran, memberikan contoh dalam menyajikan materi pembelajaran, arahan dalam menggunakan metode pembelajaran, bimbingan dalam memanfaatkan media pembelajaran, bimbingan dalam menggunakan bahasa komunikatif, bantuan dalam memotivasi peserta didik, bimbingan dalam mengorganisasi kegiatan pembelajaran, memberikan contoh dalam berinteraksi dengan peserta didik, memberikan contoh dalam menyimpulkan pembelajaran, memberikan contoh dalam pemberian umpan balik pada peserta didik, arahan dalam menggunakan waktu yang efektif, dan memberikan contoh dalam menutup kegiatan pembelajaran.

c. Supervisi Akademik dalam Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi atau penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar siswa dalam hal penguasaan materi pelajaran yang telah dipelajari. Menurut Abdul Majid, penilaian harus digunakan sebagai proses untuk mengukur dan menentukan tingkat ketercapaian kompetensi dan sekaligus untuk mengukur efektifitas proses pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi atau penilaian pembelajaran sangat diperlukan dalam proses pembelajaran.⁸⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XVI pasal 57 ayat 1 dan pasal 58 ayat 8 menyatakan bahwa: "Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Evaluasi belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil

⁸⁵ Abdul Majid, *Perencanaan....*, hlm. 193.

belajar secara berkesinambungan.”⁸⁶ Dengan demikian, evaluasi terhadap hasil belajar yang telah menjadi standar keberhasilan perlu dilakukan oleh guru. Sementara itu, Abdul Majid menyatakan bahwa evaluasi terhadap hasil belajar bertujuan untuk mengetahui ketuntasan siswa dalam menguasai kompetensi dasar. Dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui kompetensi dasar, materi, atau indikator yang belum mencapai ketuntasan.⁸⁷

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat bahwa penilaian pembelajaran mempunyai manfaat yang sangat besar, sebab dengan adanya evaluasi atau penilaian maka perkembangan kecerdasan siswa selama mengikuti proses pembelajaran dapat diukur. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa penilaian hasil belajar bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menginformasikan silabus mata pelajaran yang di dalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester;
- 2) Mengembangkan indikator pencapaian KD dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran;
- 3) Mengembangkan instrumen dan pedoman penilaian sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih;
- 4) Melaksanakan tes, pengamatan, penugasan, dan/ atau bentuk lain yang diperlukan;
- 5) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik;
- 6) Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik;
- 7) Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran;
- 8) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu

⁸⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁸⁷ Abdul Majid, *Perencanaan...*, hlm. 224.

nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh;

- 9) Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan sebagai informasi untuk menentukan nilai akhir semester semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori sangat baik, baik, atau kurang baik.⁸⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi atau penilaian pembelajaran adalah suatu upaya pengukuran dan penentuan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran meliputi hal-hal yang dimiliki oleh peserta didik sesuai materi pembelajaran dari pendidik. Evaluasi belajar dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar siswa secara berkesinambungan. Kegiatan-kegiatan dalam evaluasi pembelajaran meliputi: penyusunan perangkat penilaian, pembuatan soal-soal pembelajaran, penggunaan strategi dan metode penilaian, memeriksa jawaban, mengolah dan menganalisis hasil penilaian, dan pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran peserta didik. Dengan demikian, supervisi akademik oleh kepala madrasah pada evaluasi pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran, bimbingan dalam membuat soal-soal pembelajaran, arahan dalam menggunakan strategi dan metode penilaian pembelajaran, arahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar peserta didik, bimbingan dalam mengolah dan menganalisis hasil penilaian belajar peserta didik, dan bimbingan dalam memanfaatkan hasil penilaian belajar peserta didik.

I. Konsep Dasar Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

⁸⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

Henry Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁸⁹ John Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran keterampilan.⁹⁰ Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

Kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "*performance*" yang mempunyai arti prestasi kerja hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja.⁹¹ Kinerja juga bisa berupa kulminasi dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun ketiga elemen tersebut adalah, keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Elemen tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang biasa dibawa seseorang ke tempat kerjanya, seperti halnya pengetahuan, kecakapan interpersonal, kecerdasan emosional, religiusitas, kemampuan, serta kecakapan-kecakapan teknis. Sedangkan elemen tingkat upaya adalah berupa motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun elemen yang terakhir yang berupa sifat eksternal adalah tingkatan yang menilai sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.⁹²

Kinerja menurut Vroom, sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa adalah fungsi perkalian antara kemauan dan motivasi. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja

⁸⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 327.

⁹⁰ John Whitmore, *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 104.

⁹¹ T.R. Mitchell, *People in Organization Understanding the Behavior*, (Kogakhusa: McGraw-Hill, 1978), hlm. 99.

⁹² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 67.

seseorang.⁹³ Komponen-komponen dalam diri seseorang turut serta mempengaruhi kinerjanya, jika rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.⁹⁴

Prestasi atau performa individu menurut Yukl adalah bergantung pada usaha dan kemampuan. Jika salah satu atau kedua-duanya rendah, maka performansi individu juga rendah. Performansi kelompok tergantung bagaimana anggota kelompok diorganisasikan untuk menggunakan keterampilannya.⁹⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

Menurut Yamin dan Maisah, kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.⁹⁶ Terkadang kinerja guru hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil. Kinerja dapat dipandang dari berbagai aspek, baik dari sudut guru maupun peserta didik. Dari sudut peserta didik, misalnya menyangkut suatu metode di mana peserta didik diminta menampilkan pengoperasian, keterampilan

⁹³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 127.

⁹⁴ Mulyasa, *Manajemen...*, hlm. 127-128.

⁹⁵ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Jusuf Udaya, (Jakarta: Prenhalindo, 1994), hlm. 193.

⁹⁶ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm. 87.

atau gerakan yang diajarkan di bawah suatu kondisi pengawasan melalui proses pembelajaran. Sebaliknya, dari sudut guru adalah menyangkut bagaimana instruksi tenaga pengajar dalam memberikan arahan berkaitan dengan aspek-aspek tersebut kepada peserta didik.

Kinerja guru dikemukakan pula oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) yang dikutip E. Mulyasa, bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan pula dengan Smith bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.⁹⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang turut mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kompetensi, kemampuan, kondisi fisik dan berbagai faktor lainnya yang turut serta mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang mempunyai kondisi fisik yang baik akan cenderung memiliki daya tahan yang baik, sehingga pada akhirnya akan terlihat dari tingkat gairah kerjanya yang meningkat dan diimbangi dengan produktifitas yang tinggi. Selain hal tersebut, kemampuan seseorang akan memainkan peran yang sangat penting dalam peranannya di organisasi.⁹⁸

Kinerja seseorang tidak bisa timbul dengan sendirinya, melainkan membutuhkan peranan faktor-faktor yang turut serta mempengaruhinya. Selain adanya faktor usaha dan kemampuan seseorang dalam rangka mendongkakan kerjanya, terdapat faktor lain yang tidak bisa dinafikan. Untuk mendongkrak kinerja seseorang juga membutuhkan adanya motivasi yang bisa berupa ganjaran yang merupakan salah satu jalan

⁹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 136.

⁹⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 223.

untuk memuaskan kebutuhan. Demikian pula dengan kompetensi yang memang seharusnya dimiliki oleh seseorang dalam rangka peningkatan kinerja. Kompetensi yang merupakan kapasitas yang ditampilkan seseorang dalam berbagai cara, dan bila dikaitkan dengan tugas, maka kompetensi sebagai kinerja difokuskan pada perilaku. Kompetensi yang mempunyai makna kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang, merupakan suatu kemampuan dalam melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.⁹⁹ Kompetensi juga merupakan bidang-bidang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang meningkatkan efektifitas seseorang dalam menghadapi dunia pekerjaan.

3. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.¹⁰⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam menilai kinerja guru harus memperhatikan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki guru, dalam hal ini pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

⁹⁹ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hlm. 53.

¹⁰⁰ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), hlm. 4.

Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, di antaranya adalah:¹⁰¹

- a. 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. Seorang guru harus mampu mengelola proses pembelajaran dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, di samping itu seorang guru juga harus mampu memahami karakteristik peserta didik, baik itu dari segi kecerdasan, kreatifitas, kondisi fisik, maupun perkembangan kognitifnya.
- b. Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian seorang guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia.¹⁰²
- c. Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu mengajar. Adapun ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah:

¹⁰¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.

¹⁰² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 117.

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik secara filosofi, psikologis, maupun sosiologis.
 - 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
 - 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
 - 5) Mampu mengembangkan pembelajaran yang bervariasi.
 - 6) Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
 - 7) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.¹⁰³
- d. Kompetensi Sosial, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK adalah sebagai berikut.¹⁰⁴

Tabel 2.1.
Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK

| No | Kompetensi Inti Guru | Kompetensi Guru Mata Pelajaran |
|--------------------------------|---|---|
| A. Kompetensi Pedagogik | | |
| 1. | Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. | a. Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. |

¹⁰³ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 35.

¹⁰⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

| | | |
|----|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> b. Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. c. Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. d. Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. |
| 2. | Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. b. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu. |
| 3. | Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu. | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. b. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. c. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. d. Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. e. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. f. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian. |
| 4 | Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. b. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. c. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. d. Melaksanakan pembelajaran yang |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</p> <p>e. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>f. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.</p> |
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. | a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu. |
| 6. | Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. | <p>a. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>b. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p> |
| 7. | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. | <p>a. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p> |
| 8. | Menyelenggarakan | a. Memahami prinsip-prinsip |

| | | |
|-----|---|--|
| | penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. | <p>penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>d. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>e. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>f. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>g. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> |
| 9. | Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. | <p>a. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</p> <p>b. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>c. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p> <p>d. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> |
| 10. | Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran. | <p>a. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</p> <p>b. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Melakukan penelitian tindakan</p> |

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| | | kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. |
| B. Kompetensi Kepribadian | | |
| 11. | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. | <ul style="list-style-type: none"> a. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. b. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam. |
| 12. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. | <ul style="list-style-type: none"> a. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. b. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. c. Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya. |
| 13. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. | <ul style="list-style-type: none"> a. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa. |
| 14. | Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. | <ul style="list-style-type: none"> a. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. b. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. c. Bekerja mandiri secara profesional. |
| 15. | Menjunjung tinggi kode etik profesi guru. | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami kode etik profesi guru. b. Menerapkan kode etik profesi guru. c. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru. |
| C. Kompetensi Sosial | | |
| 16. | Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. | <ul style="list-style-type: none"> a. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. b. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, |

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| | | dan status sosial-ekonomi. |
| 17. | Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. | <p>a. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>b. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>c. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p> |
| 18. | Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. | <p>a. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.</p> <p>b. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p> |
| 19. | Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. | <p>a. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> <p>b. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.</p> |
| D. Kompetensi Profesional | | |
| 20. | Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. | <p>a. Menguasai materi mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menguasai struktur mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Menguasai konsep mata pelajaran yang diampu.</p> <p>d. Menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</p> |

| | | |
|-----|--|---|
| 21. | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu. b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. c. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu. |
| 22. | Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif | <ul style="list-style-type: none"> a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. b. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. |
| 23. | Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif | <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. b. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. d. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. |
| 25. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri | <ul style="list-style-type: none"> a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri. |

Berdasarkan uraian Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (1) unjuk kerja; (2) penguasaan materi; (3) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan; (4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri; dan (5) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan input bagi seorang penilai dalam

melakukan evaluasi kinerja guru. Kinerja sangat penting diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Menurut Wahab dan Umiarso, indikator kinerja guru meliputi beberapa indikator: (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar; (4) pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) kemampuan mengelola kelas; dan (6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.¹⁰⁵ Sedangkan menurut Yamin dan Maisah, indikator kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.¹⁰⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja guru terdiri dari: kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran.

J. Penelitian yang Relevan

Sebagai sebuah karya ilmiah, maka telaah pustaka merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mencari sumber data yang bisa memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang diangkat, sehingga menjamin otentitas dan obyektifitas pembahasan. Di antara beberapa karya ilmiah yang telah dijadikan skripsi atau tesis atau disertasi adalah sebagai berikut:

Tesis karya Daroni yang berjudul “*Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal.*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru, terdapat hubungan yang signifikan antara

¹⁰⁵ Abdul Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 119.

¹⁰⁶ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi...*, hlm. 87.

iklim organisasi dengan kinerja guru dan secara simultan terdapat hubungan/pengaruh yang signifikan antara keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dengan kinerja guru. Secara simultan variabel keefektifan komunikasi kepala sekolah dan iklim organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Saran yang dapat diberikan adalah kepala sekolah harus lebih meningkatkan jalinan komunikasi yang lebih erat dengan para guru, tidak menempatkan diri sebagai atasan para guru dengan kewenangan penuh menentukan nasib para guru, tetapi harus sebagai mitra kerja yang bekerjasama meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, bersama para guru dan personil lainnya mengembangkan iklim organisasi yang lebih kondusif, guru perlu meningkatkan kinerjanya dan membahas permasalahan secara bersama-sama.¹⁰⁷

Tesis karya Bambang Sulistiyawan yang berjudul: “*Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen Stain Kediri.*” Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja dosen STAIN Kediri berhubungan positif signifikan artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang Rektor, maka semakin baik pula produktivitas kerja dosen STAIN, (2) motivasi kerja dengan produktivitas kerja dosen STAIN Kediri berhubungan positif signifikan artinya semakin baik motivasi kerja seorang dosen, maka semakin baik pula produktivitas kerja dosen STAIN Kediri, (3) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berhubungan positif signifikan dengan produktivitas kerja dosen STAIN Kediri artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang Rektor dan semakin baik motivasi kerja seorang dosen, maka semakin baik pula produktivitas kerja seorang dosen STAIN Kediri.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Daroni, “Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal,” *Tesis* (Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm. v.

¹⁰⁸ Bambang Sulistiyawan, “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen Stain Kediri,” *Tesis*, (Malang: Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2011), hlm. xiii.

Tesis karya Supriadi yang berjudul: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung.*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel (r_{1y}^2) sebesar 0,5242 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 52,42% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat gaya kepemimpinan kepala madrasah. Dengan persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$. Persamaan garis regresi tersebut menunjukkan kebermaknaannya yang berarti pada taraf signifikansi 5%. Persamaan garis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan satu unit skor kinerja guru akan diikuti oleh perubahan skor gaya kepemimpinan kepala madrasah sebesar 1,65 unit pada arah yang sama dengan konstanta (*intercept*) sebesar 138,57. Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru; (2) terdapat terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$. Persamaan garis regresi menunjukkan kebermaknaan yang berarti pada taraf signifikansi 5%. Kuadrat koefisien korelasi antara kedua variabel (r_{2y}^2) sebesar 0,5069 dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel lain, maka 50,69% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja. Sedangkan dari bentuk pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$. Persamaan garis regresi menunjukkan kebermaknaan yang berarti pada taraf signifikansi 5%. Persamaan garis regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perubahan satu unit skor kinerja guru akan diikuti oleh perubahan skor disiplin kerja sebesar 1,62 unit pada arah yang sama dengan konstanta (*intercept*) sebesar 73,05; (3) terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan disiplin kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,833. Dari koefisien korelasi tersebut, dapat dihitung koefisien determinasi ($R_{y.122}$) sebesar 0,6940 berarti bahwa 69,40% proporsi variansi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah serta disiplin kerja. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan kontrol terhadap disiplin kerja guru, maka kenaikan tersebut diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru. Bila terjadi kenaikan pada disiplin kerja guru, dan dilakukan kontrol terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh pada kinerja guru, dan kenaikan pada kinerja guru terjadi pada arah yang sama dengan konstanta (*intercept*) sebesar 43,23.¹⁰⁹

Tesis karya Da'i Wibowo yang berjudul: "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes.*" Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: (1) pengaruh supervisi kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) menghasilkan angka t observasi sebesar $2,731 > 1,978$ (t_{tabel}) artinya nilai supervisi kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,238 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi supervisi kepala sekolah sebesar 23,8%, (2) pengaruh kompetensi pedagogik guru (X2) menghasilkan angka t observasi sebesar $3,135 > 1,980$ (t_{tabel}) artinya nilai kompetensi pedagogik guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,275 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5%, dan (3) uji pengaruh supervisi kepala sekolah (X1) dan kompetensi pedagogik guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) dari uji Anova diperoleh F_{hitung} sebesar 29,222 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, sementara F_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 3,07 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,222 > 3,07$) artinya secara statistik data yang digunakan

¹⁰⁹ Supriadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung." *Tesis*, (Lampung: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, 2016), hlm. 114-116.

untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas (supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik) berpengaruh terhadap nilai kinerja guru. Atau dengan kata lain supervisi kepala sekolah (X1), kompetensi pedagogik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Keputusannya adalah menolak Hipotesis nol dan menerima Hipotesis alternatif. Artinya nilai koefisien regresi ganda supervisi kepala sekolah (X1), kompetensi pedagogik (X2), secara bersama-sama berbeda dengan nol. Sehingga supervisi kepala sekolah (X1), kompetensi pedagogik (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).¹¹⁰

Tesis Edi Wahjanta yang berjudul "*Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri Se Kota Magelang.*" Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) prestasi belajar siswa di SMA Negeri Kota Magelang secara bersama dipengaruhi oleh supervisi kunjungan kelas, kompetensi guru dan kinerja guru. Secara terpisah, ketiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, kinerja guru mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi belajar siswa dibandingkan dengan variabel bebas lainnya; (2) dari tiga variabel yang dikaji (supervisi kunjungan kelas, kompetensi guru dan kinerja guru) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap prestasi belajar siswa. Kinerja guru secara langsung mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi belajar, sedangkan kompetensi guru pada urutan kedua sedangkan supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai pengaruh paling kecil terhadap prestasi belajar siswa dibandingkan dua variabel lainnya; (3) hasil analisis terhadap model yang dispesifikasikan, pengaruh tidak langsung terhadap prestasi belajar siswa juga ditemukan dari supervisi kunjungan kelas dan kompetensi guru melalui kinerja guru. Supervisi kunjungan kelas dan kompetensi guru secara tidak langsung atau melalui kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa, kompetensi guru mempunyai pengaruh lebih

¹¹⁰ Da'i Wibowo, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes," *Tesis*, (Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2009), hlm. vi.

besar dibandingkan supervisi kunjungan kelas; dan (4) terhadap kinerja guru, kompetensi guru memberikan sumbangan yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel eksogenus lainnya dalam kajian ini (supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah).¹¹¹

Selain karya berbentuk tesis di atas, juga ada beberapa karya lain dalam bentuk jurnal yang peneliti dapatkan dari beberapa referensi, di antaranya sebagai berikut:

Jurnal yang ditulis oleh Nandang Najmulmunir dkk., yang berjudul: “*Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru.*” Kesimpulannya adalah: (1) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru; (2) terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada komunikasi organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru; (3) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Kedua variabel tersebut dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi dan komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada

¹¹¹ Edi Wahjanta, “Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri Se Kota Magelang.” *Tesis*, (Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm. viii-ix.

kinerja guru. Demikian pula sebaliknya peningkatan pada komunikasi organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.¹¹²

Jurnal yang ditulis oleh Uus Sukmara yang berjudul: “*Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bogor.*” Kesimpulan jurnal ini adalah: (1) faktor komunikasi antara kepala sekolah dengan guru memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,221 dan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,003, dengan asumsi faktor lain terkontrol; (2) faktor Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah secara parsial memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,304 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,000. Kondisi ini diiringi dengan asumsi faktor lain terkontrol; (3) secara bersama-sama faktor komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru dan faktor kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki korelasi atau hubungan yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi atau korelasi berganda (R) sebesar 0,309 dengan tingkat signifikansi 0,001. Koefisien determinasi sebesar 0,095 yang menunjukkan kontribusi pengaruhnya sebesar 9,5%, dengan persamaan regresi : $Y = 204,661 + 0,208X_1 + 0,292X_2$.¹¹³

Jurnal yang ditulis oleh Hagi Eka Gusman yang berjudul: “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam.*” Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan: (1) Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%; (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan

¹¹² Nandang Najmulmunir dkk., “Hubungan...”, hlm. 44-45.

¹¹³ Uus Sukmara, “*Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bogor,*” *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17 Juli 2010, hlm. 17.

keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan); (3) kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%; (4) terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,25 > r_{tabel} = 0,220$ pada taraf kepercayaan 95 dan $t_{hitung} = 4,21 > t_{tabel} = 1,66462$ pada taraf kepercayaan 95%.¹¹⁴

Berdasarkan beberapa karya ilmiah dalam bentuk tesis di atas, menunjukkan bahwa penelitian dalam bentuk tesis yang berjudul “**STUDI KORELASIONAL ANTARA EFEKTIVITAS KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, DAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP,**” jelas berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, baik subyek ataupun obyek penelitiannya. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan.

K. Kerangka Berpikir

Menurut Gibson,¹¹⁵ “faktor yang ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, di samping faktor-faktor yang lain seperti faktor institusi, dan kelompok organisasi”. Dengan demikian, di antara faktor-faktor tersebut, faktor kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan wewenang untuk mengatur kegiatan belajar mengajar pada sekolah yang dipimpin. Tugas tersebut antara lain meningkatkan pelaksanaan administrasi sekolah sesuai dengan pedoman, meningkatkan penyelenggaraan tugas tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan pendidikan, dan mengatur serta memelihara secara

¹¹⁴ Hagi Eka Gusman, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam,” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1 Juni 2014.

¹¹⁵ Gibson, *Organisasi*, Edisi Kelima, Terj. Djarkasih, (Jakarta: Erlangga, 1985), hlm. 52.

professional pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan.¹¹⁶ Hal senada juga yang disampaikan oleh Wibowo,¹¹⁷ yang mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh; pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat.

Selain kepemimpinan kepala sekolah di atas, supervisi akademik kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Pidarta,¹¹⁸ bahwa kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik yang baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor diantaranya; keperibadian guru, peningkatan profesi secara kontinu, proses pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, keragaman kemampuan guru, keragaman daerah, dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat. Secara umum untuk semua guru harus diupayakan agar senantiasa mengembangkan kemampuan, dan pengetahuannya serta keterampilannya secara terus menerus dan berkesinambungan. Prasajo,¹¹⁹ mengatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah harus meliputi pelaksanaan kurikulum, persiapan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya, serta peningkatan mutu pembelajaran. Maknanya adalah supervisi kepala sekolah bertujuan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya baik dalam penguasaan guru tentang kurikulum, materi pembelajaran, metode, strategi, maupun penilaian

¹¹⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 115-116.

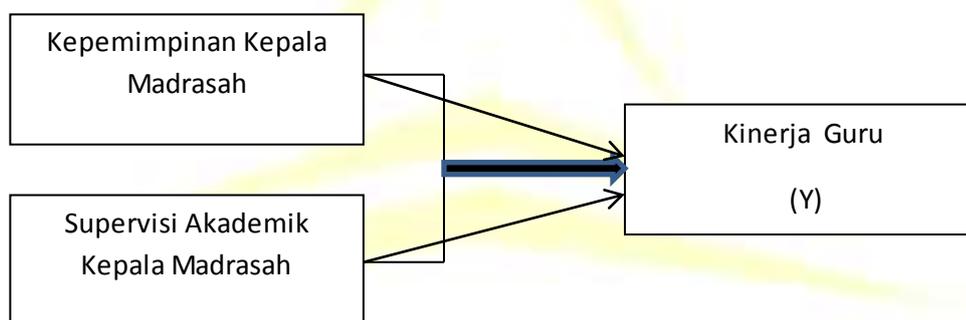
¹¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hlm. 87.

¹¹⁸ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontektual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 18.

¹¹⁹ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 84.

pembelajaran. Sedangkan Masaong,¹²⁰ mengatakan supervisi sebagai layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi, memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif, lebih lanjut Danim dan Khairil,¹²¹ mengatakan tugas utama guru akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Dengan demikian tujuan supervisi yang dilakukan kepala sekolah kepada guru adalah sebagai pengawasan kualitas, penumbuhan motivasi yang pada akhirnya menjadi pengembangan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sehingga kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Pikiran Penelitian

L. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka, kajian teoritik dan kerangka berpikir di atas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : Kepemimpinan kepala madrasah tidak efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

¹²⁰ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 3.

¹²¹ Sudarwan Danim & Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 44.

- H_{a1} : Kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.
- H₀₂ : Supervisi akademik kepala madrasah tidak efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.
- H_{a2} : Supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.
- H₀₃ : Kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama tidak efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.
- H_{a3} : Kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji efektivitas kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini mencakup hal-hal yang didasarkan atas perhitungan persentasi, perhitungan statistik dan lain-lain.¹²² Penelitian kuantitatif juga merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan bertujuan untuk menyusun suatu ilmu yang berupaya membuat hukum-hukum dari generalisasinya.¹²³ Penelitian ini juga untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi, sehingga penelitian ini bisa disebut dengan penelitian dengan jenis korelasional. Tujuan dari adanya teknik korelasional adalah untuk mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti, untuk menjawab pertanyaan apakah hubungan antar variabel tersebut kuat atau lemah, dan untuk memperoleh kepastian berdasarkan hitungan matematis apakah hubungan antar variabel merupakan hubungan yang signifikan atau tidak signifikan.¹²⁴ Senada dengan hal tersebut, Suharsimi Arikunto juga menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih.¹²⁵ Penelitian korelasional bertujuan untuk mencari bukti apakah terdapat hubungan antar variabel berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, menjawab

¹²² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 3.

¹²³ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 149.

¹²⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Surabaya: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 188.

¹²⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hlm. 247.

tingkatan lemah, sedang atau kuat hubungan antar variabel yang akan diteliti, memastikan secara matematis signifikansi hubungan antar variabel.¹²⁶

Penelitian ini berusaha mengkaji efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (X_1), dan supervisi akademik kepala madrasah (X_2) dalam meningkatkan kinerja guru (Y). Variabel kepemimpinan kepala madrasah, dan supervisi akademik kepala madrasah merupakan variabel bebas (*independent*), dan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian tesis ini dilaksanakan di MAN Cilacap yang beralamat di Jln. Raya Kalisabuk KM. 15 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap Proovinsi Jawa Tengah. Adapun waktu penelitian ini direncanakan berlangsung selama 3 bulan, yaitu Bulan Maret 2017 sampai dengan Mei 2017.

C. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹²⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang berjumlah 54 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sasaran yang akan digunakan sebagai pengamatan dalam melaksanakan penelitian.¹²⁸ Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*), yaitu sebagai berikut:

¹²⁶ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 9.

¹²⁷ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 55.

¹²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 96.

1. Variabel independen/variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen/ variabel dependen.¹²⁹ Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X_1), dan supervisi akademik kepala madrasah (X_2).
2. Variabel dependen/variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.¹³⁰ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto, menyebutkan bahwa metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu tes, angket atau kuesioner, observasi, wawancara, skala bertingkat dan dokumentasi.¹³¹ Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket, yaitu berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.¹³² Penyebaran angket tersebut selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden tanpa rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan atau pernyataan.¹³³ Alasan digunakan angket sebagai metode utama dalam penelitian ini yaitu biaya relatif murah, waktu untuk mendapatkan data singkat, dan dapat dilakukan terhadap subjek dengan jumlah besar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Pengumpulan data berupa daftar pernyataan secara tertulis yang disodorkan kepada responden.¹³⁴ Sedangkan skala likert digunakan untuk

¹²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 61.

¹³⁰ Sugiyono, *Metode...*, hlm. 61.

¹³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 178.

¹³² Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 25-26.

¹³³ Riduan, *Skala...*, hlm. 26.

¹³⁴ Moh. Kasiram, *Metodologi...*, hlm. 233.

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait dengan informasi yang diketahui.¹³⁵ Angket merupakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang biasa digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden tentang dirinya atau hal-hal lain yang diketahuinya.¹³⁶ Pengumpulan data dengan menggunakan angket hanya untuk data efektivitas komunikasi kepala madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah, dan kinerja guru. Adapun langkah-langkah penyusunan angket yang dilakukan sebagai berikut:

1. Penyusunan Kisi-kisi Angket. Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya tertuang konsep kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah dan kinerja guru. Konsep ini dijabarkan ke dalam variabel dan indikator, masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur. Setelah kisi-kisi angket dibuat barulah menyusun item-item angket.
2. Penyusunan Item Angket. Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada empat variabel yang digunakan, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah, dan kinerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel terdiri dari 55 item soal untuk kepemimpinan kepala madrasah, 44 item soal untuk supervisi akademik kepala madrasah dan 94 item soal untuk kinerja guru yang disusun oleh peneliti. Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert, yaitu: “suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”¹³⁷ Jawaban dari setiap item instrumen tersebut memiliki gradasi dari positif sampai negatif, yang berupa kata-kata seperti: selalu, sering, kadang-kadang dan jarang. Dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya

¹³⁵ Riduan, *Skala...*, hlm. 12.

¹³⁶ Sukidin & Mundir, *Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2005), hlm.

¹³⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 86.

dengan memilih salah satu alternatif jawaban dalam skala satu sampai empat.

3. Pemberian Skor. Pemberian skor angket diawali dengan pemberian kode terhadap jawaban responden. Pemberian kode atas jawaban responden dengan menggunakan kriteria berikut: selalu, sering, kadang-kadang dan jarang. Besar skor masing-masing adalah: selalu dengan nilai 4, sering dengan nilai 3, kadang-kadang dengan nilai 2 dan jarang dengan nilai 1. Dalam menentukan pilihan responden didasarkan pada kecenderungan yang sesuai dengan alternatif jawaban terhadap item yang bersangkutan, yaitu: (1) selalu, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut benar-benar sesuai dengan kenyataan dan selalu dilaksanakan; (2) sering, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut lebih banyak sesuai dengan kenyataan dari pada tidak, dan sering dilaksanakan; (3) kadang-kadang, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut lebih banyak tidak sesuai dengan kenyataan dan sedikit dilaksanakan; dan (4) jarang, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut benar-benar tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dan tidak pernah dilaksanakan.
4. Data penelitian ini berupa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah, dan kinerja guru. Kode-kode tersebut, jika dijadikan data pada hakekatnya berskala ordinal. Menurut Sukardi, dalam suatu penelitian yang instrumennya berupa kuesioner, di mana item pertanyaan/pernyataan menggunakan skala ordinal yang telah diberi harga ekuevalen, maka skala tersebut dapat berubah menjadi skala interval,¹³⁸ artinya dalam item pertanyaan/pernyataan apabila opsi jawabannya, misalnya: selalu, sering, kadang-kadang dan jarang tanpa diberi nilai/diangkakan, maka skala data dari opsi tersebut adalah ordinal, tetapi apabila opsi-opsi tersebut diberi nilai/diangkakan, maka skala data dari opsi-opsi tersebut menjadi data

¹³⁸ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 96.

interval. Misalnya selalu bernilai 4, sering bernilai 3 dan seterusnya. Jadi, berdasarkan pendapat di atas, maka skala data pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ini adalah data interval sesuai dengan pendapat Sukardi di atas.

Sedangkan data mengenai gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri Cilacap didapat dengan menggunakan teknik pencermatan dokumen, di mana metode pencermatan ini untuk mencermati dokumen. Metode pencermatan dokumen merupakan suatu metode pencarian data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, foto-foto, dan sebagainya untuk menambah kelengkapan data.¹³⁹

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

a. Definisi Konseptual

Gary Yukl,¹⁴⁰ menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas kerja untuk mencapai sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan adalah sebuah amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya, dengan penuh tanggung jawab, profesional dan keikhlasan. Sebagai konsekuensinya pemimpin harus mempunyai sifat amanah, profesional dan juga memiliki sifat tanggung jawab. Kepemimpinan bukan kesewenang-wenangan

¹³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 186.

¹⁴⁰ Gary Yukl, *Leadership...*, hlm. 4.

untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.1.
Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah¹⁴¹

| No | Sub Variabel | Indikator | No. Item |
|----|---|---------------------------------------|------------------------|
| 1. | Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Ideal | Fokus pada Kelompok | 1, 2, 3, 4, 5 |
| | | Melimpahkan Wewenang | 6, 7, 8, 9, 10 |
| | | Merangsang Kreativitas | 11, 12, 13, 14, 15, 16 |
| | | Memberi Semangat dan Motivasi | 17, 18, 19, 20 |
| | | Memikirkan Program Penyertaan Bersama | 21, 22, 23, 24 |
| | | Kreatif dan Proaktif | 25, 26, 27, 28, 29, 30 |
| | | Memperhatikan Sumber Daya Manusia | 31, 32, 33, 34, 35 |
| | | Membicarakan Persaingan | 36, 37, 38, 39, 40 |
| | | Membangun Karakter | 41, 42, 43, 44, 45 |
| | | Kepemimpinan yang Tersebar | 46, 47, 48, 49, 50 |
| | | Bekerjasama dengan Masyarakat | 51, 52, 53, 54, 55 |

2. Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X₂)

a. Definisi Konseptual

Menurut Suharsimi Arikunto, menyebutkan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.¹⁴² Menurut

¹⁴¹ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 49.

¹⁴² Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hlm. 5.

Mukhtar dan Iskandar, supervisi akademik adalah pembinaan yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.¹⁴³ Kesimpulannya, bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik

b. Definisi Operasional

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan bantuan profesional yang berupa pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik terdiri dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut.¹⁴⁴

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2.
Kisi-kisi Supervisi Akademik Kepala Madrasah¹⁴⁵

| No | Sub variabel | Indikator | No. Item |
|----|--|---|----------|
| 1. | Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran | Pembimbingan dalam Merumuskan Tujuan Pembelajaran. | 1,2 |
| | | Pengarahan dalam Memilih Materi Pembelajaran. | 3,4,5 |
| | | Pembimbingan dalam Mengorganisir Materi Pembelajaran. | 6,7 |
| | | Pengarahan dalam Memilih Metode Pembelajaran. | 8,9 |
| | | Pengarahan dalam Memilih Sumber Belajar/Media | 10,11,12 |

¹⁴³ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi...*, hlm. 43.

¹⁴⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

¹⁴⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

| | | | |
|----|--|---|-------------|
| | | Pembelajaran. | |
| | | Pembimbingan dalam Menskenario/Kegiatan Pembelajaran. | 13,14,15 |
| 2. | Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran | Pemberian Contoh dalam Membuka Pembelajaran. | 16 |
| | | Pemberian Contoh dalam Menyajikan Materi Pembelajaran. | 17,18 |
| | | Pengarahan dalam Menggunakan Metode Pembelajaran. | 19,20,21,22 |
| | | Pembimbingan dalam Memanfaatkan Media Pembelajaran. | 23 |
| | | Pembimbingan dalam Menggunakan Bahasa Komunikatif. | 24 |
| | | Bantuan dalam Memotivasi Peserta Didik. | 25 |
| | | Pembimbingan dalam Mengorganisasi Kegiatan Pembelajaran. | 26 |
| | | Pemberian Contoh dalam Berinteraksi dengan Peserta Didik. | 27 |
| | | Pemberian Contoh dalam Menyimpulkan Pembelajaran. | 28 |
| | | Pemberian Contoh dalam Memberikan Umpan Balik Pada Peserta Didik. | 29 |
| | | Pengarahan dalam Menggunakan Waktu Yang Efektif. | 30 |
| | | Pemberian Contoh dalam Menutup Kegiatan Pembelajaran. | 31,32 |
| 3. | Supervisi Akademik dalam Evaluasi Pembelajaran | Pembimbingan dalam Menyusun Perangkat Penilaian Pembelajaran. | 33 |
| | | Pembimbingan dalam | 34,35 |

| | | |
|--|---|----------|
| | Membuat Soal-Soal Pembelajaran. | |
| | Pengarahan dalam Menggunakan Strategi dan Metode Penilaian Pembelajaran. | 36,37,38 |
| | Pengarahan dalam Memeriksa Jawaban Penilaian Belajar Peserta Didik. | 39 |
| | Pembimbingan dalam Mengolah dan Menganalisis Hasil Penilaian Belajar Peserta Didik. | 40,41 |
| | Pembimbingan dalam Memanfaatkan Hasil Penilaian Belajar Peserta Didik. | 42,43,44 |

3. Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Definisi Konseptual

Menurut Yamin dan Maisah, kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.¹⁴⁶ Dengan demikian, kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Menurut Wahab dan Umiarso, indikator kinerja guru meliputi beberapa indikator: (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik; (3) penguasaan metode dan strategi mengajar;

¹⁴⁶ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hlm. 87.

(4) pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) kemampuan mengelola kelas; dan (6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.¹⁴⁷ Sedangkan menurut Yamin dan Maisah, indikator kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.¹⁴⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja guru terdiri dari: kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3.
Kisi-kisi Kinerja Guru¹⁴⁹

| No | Sub Variabel | Indikator | No. Item |
|----|--------------------------|---|-------------------------|
| 1. | Perencanaan Pembelajaran | Perencanaan Tujuan Pembelajaran | 1, 2, 3, 4 |
| | | Perencanaan Pengorganisasian Bahan Pembelajaran | 5, 6 |
| | | Perencanaan Interaksi Pembelajaran | 7, 8, 9 |
| | | Perencanaan Media dan Sumber Pembelajaran | 10, 11, 12, 13 |
| | | Perencanaan Evaluasi Pembelajaran | 14, 15, 16, 17, 18 |
| 2. | Pelaksanaan Pembelajaran | Membuka Pembelajaran | 19 |
| | | Memberikan Penjelasan | 20, 21, 22, 23 |
| | | Mengelola Pembelajaran | 24, 25, 26 |
| | | Membuat Variasi dan Penguatan | 27, 28, 29, 30, 31, 32 |
| | | Menutup Pembelajaran | 33, 34, 35 |
| 3. | Evaluasi Pembelajaran | Mengevaluasi Pembelajaran | 36, 37, 38 |
| | | Mengolah Hasil Evaluasi Pembelajaran | 39, 40, 41, 42 |
| | | Tindak Lanjut Evaluasi Hasil Pembelajaran | 43, 44, 45, 46, 47, 48, |

¹⁴⁷ Abdul Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 119.

¹⁴⁸ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi...*, hlm. 87.

¹⁴⁹ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi...*, hlm. 87.

| | | | |
|--|--|--|--------|
| | | | 49, 50 |
|--|--|--|--------|

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah instrumen terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah dan kinerja guru disusun, maka instrumen tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner diuji cobakan kepada 30 orang di luar sampel penelitian, yaitu di MAN Kroya sehingga sesuai dengan subyek yang akan diteliti.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, sebuah instrumen harus memenuhi syarat validitas. Maka, sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian instrumen tersebut harus diujicoba terlebih dahulu. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkap secara tepat data atau informasi dari suatu variabel yang akan diteliti dan mampu mengukur sebagaimana yang diinginkan.¹⁵⁰

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan kepada guru selain sampel penelitian yang termasuk dalam populasi penelitian. Angket diujicobakan kepada 40 responden guru yang bukan termasuk dalam populasi. Untuk menguji validitas tiap butir instrumen kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah dan kinerja guru dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total.

Jika hasil perhitungan terjadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka butir soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya, maka butir soal tersebut dinyatakan *drop* dan selanjutnya tidak digunakan dalam instrumen penelitian. Data kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik

¹⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 145.

kepala madrasah dan kinerja guru dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid.

Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan korelasi *product moment correlation* pada taraf signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Penggunaan perhitungan *Product Moment* karena skala data dalam penelitian ini termasuk data interval dan pengukuran statistiknya adalah *mean*, *deviasi standar*, koefisien korelasi Pearson (*Product Moment*).¹⁵¹ Adapun formula *Product Moment* adalah sebagai berikut.¹⁵²

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

| | | |
|-----------|---|-----------------------------------|
| r_{xy} | = | Koefisien Korelasi Antara X dan Y |
| N | = | Jumlah Responden |
| $\sum XY$ | = | Jumlah Produk dari X dan Y |
| $\sum X$ | = | Jumlah Skor X |
| $\sum Y$ | = | Jumlah Skor Y |

Pengujian validitas butir instrumen menggunakan bantuan komputer dengan program analisis SPSS. Kriteria butir item angket dinyatakan valid, yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Apabila hasil signifikansinya $\leq 0,05$ maka item angket tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Item Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 responden yang berasal dari MAN Kroya. Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup kepemimpinan kepala madrasah sebanyak 55 item. Hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} untuk $N=30$ dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,361. Setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari

¹⁵¹ Wijaya, *Statistik Non Parametric: Aplikasi Program SPSS*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 7.

¹⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 146.

55 butir soal kepemimpinan kepala madrasah (Variabel X_1) yang dinyatakan valid ada 51 item dan yang dinyatakan tidak valid sebanyak 4 item, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4. di bawah ini.

Tabel 3.4.
Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)

| No | Item Soal | r hitung | r tabel | Kriteria |
|----|-----------|----------|---------|-------------|
| 1 | 1 | 0,436 | 0,361 | VALID |
| 2 | 2 | 0,396 | 0,361 | VALID |
| 3 | 3 | 0,720 | 0,361 | VALID |
| 4 | 4 | 0,452 | 0,361 | VALID |
| 5 | 5 | 0,496 | 0,361 | VALID |
| 6 | 6 | 0,482 | 0,361 | VALID |
| 7 | 7 | 0,524 | 0,361 | VALID |
| 8 | 8 | 0,392 | 0,361 | VALID |
| 9 | 9 | 0,526 | 0,361 | VALID |
| 10 | 10 | 0,671 | 0,361 | VALID |
| 11 | 11 | 0,682 | 0,361 | VALID |
| 12 | 12 | 0,482 | 0,361 | VALID |
| 13 | 13 | 0,416 | 0,361 | VALID |
| 14 | 14 | 0,631 | 0,361 | VALID |
| 15 | 15 | 0,418 | 0,361 | VALID |
| 16 | 16 | 0,628 | 0,361 | VALID |
| 17 | 17 | 0,386 | 0,361 | VALID |
| 18 | 18 | 0,432 | 0,361 | VALID |
| 19 | 19 | 0,525 | 0,361 | VALID |
| 20 | 20 | 0,345 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 21 | 21 | 0,659 | 0,361 | VALID |
| 22 | 22 | 0,579 | 0,361 | VALID |
| 23 | 23 | 0,535 | 0,361 | VALID |
| 24 | 24 | 0,539 | 0,361 | VALID |
| 25 | 25 | 0,388 | 0,361 | VALID |
| 26 | 26 | 0,475 | 0,361 | VALID |
| 27 | 27 | 0,421 | 0,361 | VALID |
| 28 | 28 | 0,649 | 0,361 | VALID |
| 29 | 29 | 0,568 | 0,361 | VALID |
| 30 | 30 | 0,425 | 0,361 | VALID |

| | | | | |
|----|----|-------|-------|-------------|
| 31 | 31 | 0,682 | 0,361 | VALID |
| 32 | 32 | 0,752 | 0,361 | VALID |
| 33 | 33 | 0,365 | 0,361 | VALID |
| 34 | 34 | 0,585 | 0,361 | VALID |
| 35 | 35 | 0,633 | 0,361 | VALID |
| 36 | 36 | 0,628 | 0,361 | VALID |
| 37 | 37 | 0,685 | 0,361 | VALID |
| 38 | 38 | 0,295 | 0,361 | VALID |
| 39 | 39 | 0,496 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 40 | 40 | 0,633 | 0,361 | VALID |
| 41 | 41 | 0,509 | 0,361 | VALID |
| 42 | 42 | 0,710 | 0,361 | VALID |
| 43 | 43 | 0,604 | 0,361 | VALID |
| 44 | 44 | 0,597 | 0,361 | VALID |
| 45 | 45 | 0,429 | 0,361 | VALID |
| 46 | 46 | 0,146 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 47 | 47 | 0,536 | 0,361 | VALID |
| 48 | 48 | 0,708 | 0,361 | VALID |
| 49 | 49 | 0,570 | 0,361 | VALID |
| 50 | 50 | 0,356 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 51 | 51 | 0,498 | 0,361 | VALID |
| 52 | 52 | 0,751 | 0,361 | VALID |
| 53 | 53 | 0,658 | 0,361 | VALID |
| 54 | 54 | 0,710 | 0,361 | VALID |
| 55 | 55 | 0,527 | 0,361 | VALID |

b. Uji Validitas Item Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X₂)

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 responden dari MAN Kroya. Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup supervisi akademik kepala madrasah sebanyak 44 item. Hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} untuk $N=30$ dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,361. Setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari 44 butir soal supervisi akademik kepala madrasah (Variabel X₂) yang dinyatakan valid ada 41 item dan yang dinyatakan tidak valid

sebanyak 3 item, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5. berikut ini.

Tabel 3.5.
Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala
Madrasah (Variabel X₂)

| No | Item Soal | r hitung | r tabel | Kriteria |
|----|-----------|----------|---------|-------------|
| 1 | 1 | 0,275 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 2 | 2 | 0,722 | 0,361 | VALID |
| 3 | 3 | 0,351 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 4 | 4 | 0,397 | 0,361 | VALID |
| 5 | 5 | 0,552 | 0,361 | VALID |
| 6 | 6 | 0,501 | 0,361 | VALID |
| 7 | 7 | 0,370 | 0,361 | VALID |
| 8 | 8 | 0,653 | 0,361 | VALID |
| 9 | 9 | 0,500 | 0,361 | VALID |
| 10 | 10 | 0,787 | 0,361 | VALID |
| 11 | 11 | 0,677 | 0,361 | VALID |
| 12 | 12 | 0,603 | 0,361 | VALID |
| 13 | 13 | 0,290 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 14 | 14 | 0,640 | 0,361 | VALID |
| 15 | 15 | 0,704 | 0,361 | VALID |
| 16 | 16 | 0,675 | 0,361 | VALID |
| 17 | 17 | 0,656 | 0,361 | VALID |
| 18 | 18 | 0,659 | 0,361 | VALID |
| 19 | 19 | 0,588 | 0,361 | VALID |
| 20 | 20 | 0,666 | 0,361 | VALID |
| 21 | 21 | 0,586 | 0,361 | VALID |
| 22 | 22 | 0,712 | 0,361 | VALID |
| 23 | 23 | 0,738 | 0,361 | VALID |
| 24 | 24 | 0,719 | 0,361 | VALID |
| 25 | 25 | 0,690 | 0,361 | VALID |
| 26 | 26 | 0,614 | 0,361 | VALID |
| 27 | 27 | 0,448 | 0,361 | VALID |
| 28 | 28 | 0,581 | 0,361 | VALID |
| 29 | 29 | 0,609 | 0,361 | VALID |
| 30 | 30 | 0,530 | 0,361 | VALID |
| 31 | 31 | 0,438 | 0,361 | VALID |
| 32 | 32 | 0,497 | 0,361 | VALID |

| | | | | |
|----|----|-------|-------|-------|
| 33 | 33 | 0,592 | 0,361 | VALID |
| 34 | 34 | 0,608 | 0,361 | VALID |
| 35 | 35 | 0,663 | 0,361 | VALID |
| 36 | 36 | 0,777 | 0,361 | VALID |
| 37 | 37 | 0,788 | 0,361 | VALID |
| 38 | 38 | 0,650 | 0,361 | VALID |
| 39 | 39 | 0,589 | 0,361 | VALID |
| 40 | 40 | 0,667 | 0,361 | VALID |
| 41 | 41 | 0,757 | 0,361 | VALID |
| 42 | 42 | 0,421 | 0,361 | VALID |
| 43 | 43 | 0,404 | 0,361 | VALID |
| 44 | 44 | 0,431 | 0,361 | VALID |

c. Uji Validitas Item Kinerja Guru (Variabel Y)

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 responden dari MAN 1 Kroya. Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup kinerja guru sebanyak 94 item. Hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} untuk $N=30$ dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,361. Setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua item angket kinerja guru (Variabel Y). Berdasarkan tabel 3.6. di bawah ini, maka butir soal kinerja guru (Variabel Y) yang dinyatakan valid sebanyak 80 item dan yang dinyatakan tidak valid sebanyak 14 item.

Tabel 3.6.
Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)

| No | Item Soal | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|----|-----------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 1 | 0,300 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 2 | 2 | 0,438 | 0,361 | VALID |
| 3 | 3 | 0,289 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 4 | 4 | 0,305 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 5 | 5 | 0,483 | 0,361 | VALID |
| 6 | 6 | 0,428 | 0,361 | VALID |
| 7 | 7 | 0,336 | 0,361 | VALID |
| 8 | 8 | 0,556 | 0,361 | VALID |
| 9 | 9 | 0,522 | 0,361 | VALID |
| 10 | 10 | 0,215 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 11 | 11 | 0,260 | 0,361 | TIDAK VALID |

| | | | | |
|----|----|-------|-------|-------------|
| 12 | 12 | 0,561 | 0,361 | VALID |
| 13 | 13 | 0,383 | 0,361 | VALID |
| 14 | 14 | 0,423 | 0,361 | VALID |
| 15 | 15 | 0,250 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 16 | 16 | 0,325 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 17 | 17 | 0,558 | 0,361 | VALID |
| 18 | 18 | 0,500 | 0,361 | VALID |
| 19 | 19 | 0,369 | 0,361 | VALID |
| 20 | 20 | 0,336 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 21 | 21 | 0,456 | 0,361 | VALID |
| 22 | 22 | 0,140 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 23 | 23 | 0,431 | 0,361 | VALID |
| 24 | 24 | 0,241 | 0,361 | TIDAK VALID |
| 25 | 25 | 0,521 | 0,361 | VALID |
| 26 | 26 | 0,876 | 0,361 | VALID |
| 27 | 27 | 0,823 | 0,361 | VALID |
| 28 | 28 | 0,722 | 0,361 | VALID |
| 29 | 29 | 0,812 | 0,361 | VALID |
| 30 | 30 | 0,805 | 0,361 | VALID |
| 31 | 31 | 0,795 | 0,361 | VALID |
| 32 | 32 | 0,703 | 0,361 | VALID |
| 33 | 33 | 0,713 | 0,361 | VALID |
| 34 | 34 | 0,813 | 0,361 | VALID |
| 35 | 35 | 0,819 | 0,361 | VALID |
| 36 | 36 | 0,881 | 0,361 | VALID |
| 37 | 37 | 0,760 | 0,361 | VALID |
| 38 | 38 | 0,834 | 0,361 | VALID |
| 39 | 39 | 0,792 | 0,361 | VALID |
| 40 | 40 | 0,808 | 0,361 | VALID |
| 41 | 41 | 0,820 | 0,361 | VALID |
| 42 | 42 | 0,832 | 0,361 | VALID |
| 43 | 43 | 0,790 | 0,361 | VALID |
| 44 | 44 | 0,802 | 0,361 | VALID |
| 45 | 45 | 0,784 | 0,361 | VALID |
| 46 | 46 | 0,715 | 0,361 | VALID |
| 47 | 47 | 0,832 | 0,361 | VALID |
| 48 | 48 | 0,706 | 0,361 | VALID |
| 49 | 49 | 0,781 | 0,361 | VALID |
| 50 | 50 | 0,760 | 0,361 | VALID |

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur.¹⁵³ Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Suharsimi Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.¹⁵⁴ Instrumen yang reliabilitas menunjukkan instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan yaitu rumus *Koefisien Alpha*.¹⁵⁵

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2}\right)$$

Keterangan:

| | | |
|--------------|---|--|
| A | = | Koefisien reliabilitas instrumen |
| K | = | Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal |
| $\sum s_j^2$ | = | Jumlah varian soal |
| s_x^2 | = | Varian total |

Hasil perhitungan tersebut dinyatakan dalam koefisien reliabilitas terentang dari 0 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas menandakan bahwa reliabilitas alat ukur semakin tinggi pula. Saifuddin Azwar, menyatakan bahwa koefisien reliabilitas yang dianggap memuaskan adalah koefisien yang mencapai angka minimal 0,900.¹⁵⁶ Dari hasil reliabilitas dapat dilihat pada lampiran, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹⁵³ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hlm. 127.

¹⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 178.

¹⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 171.

¹⁵⁶ Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm.

- a. Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)

Berdasarkan tabel 3.7. di bawah ini, dapat diketahui reliabilitasnya dapat diterima. Berdasarkan tabel di bawah ini, maka dapat diketahui bahwa item kepemimpinan kepala madrasah (Variabel X_1) yang valid semuanya dapat diterima.

Tabel 3.7.
Uji Reabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah
(Variabel X_1)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .959 | 55 |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika alpha 0,00 – 0,20 maka kurang reliabel.
- Jika alpha 0,20 – 0,40 maka agak reliabel.
- Jika alpha 0,40 – 0,60 maka cukup reliabel.
- Jika alpha 0,60 – 0,80 maka reliabel.
- Jika alpha 0,80 – 1,00 maka sangat reliabel.

Berdasarkan tabel 3.7. di atas (lihat Cronbachs), yaitu Alpha berada di antara 0,80 – 1,00 maka dapat dikatakan instrumen kepemimpinan kepala madrasah (Variabel X_1) adalah sangat reliabel, karena nilainya sebesar 0,959.

- b. Uji Reliabilitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X_2)

Berdasarkan tabel 3.8. di bawah ini, dapat diketahui reliabilitasnya dapat diterima. Berdasarkan tabel di bawah ini, maka dapat diketahui bahwa item supervisi akademik kepala madrasah (Variabel X_2) yang valid semuanya dapat diterima.

Tabel 3.8.
Uji Reabilitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Madrasah
(Variabel X_2)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .960 | 44 |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika alpha 0,00 – 0,20 maka kurang reliabel.
- b. Jika alpha 0,20 – 0,40 maka agak reliabel.
- c. Jika alpha 0,40 – 0,60 maka cukup reliabel.
- d. Jika alpha 0,60 – 0,80 maka reliabel.
- e. Jika alpha 0,80 – 1,00 maka sangat reliabel.

Berdasarkan tabel 3.8. di atas (lihat Cronbachs), yaitu Alpha berada di antara 0,80 – 1,00 maka dapat dikatakan instrumen motivasi kerja guru (Variabel X₂) adalah sangat reliabel, karena nilainya sebesar 0,960.

- c. Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Variabel Y)

Berdasarkan tabel 3.9. di bawah ini, dapat diketahui reliabilitasnya dapat diterima. Berdasarkan tabel di bawah ini, maka dapat diketahui bahwa item kinerja guru (Variabel Y) yang valid semuanya dapat diterima.

Tabel 3.9.
Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,969 | 50 |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika alpha 0,00 – 0,20 maka kurang reliabel.
- b. Jika alpha 0,20 – 0,40 maka agak reliabel.
- c. Jika alpha 0,40 – 0,60 maka cukup reliabel.
- d. Jika alpha 0,60 – 0,80 maka reliabel.
- e. Jika alpha 0,80 – 1,00 maka sangat reliabel.

Berdasarkan tabel 3.9. di atas (lihat Cronbachs), yaitu Alpha berada di antara 0,80 – 1,00 maka dapat dikatakan instrumen kinerja guru (Variabel Y) adalah sangat reliabel, karena nilainya 0,969.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting mengingat peranannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Analisis data

juga merupakan suatu proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagaimana yang disarankan oleh data.¹⁵⁷ Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan.¹⁵⁸ Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut: (1) analisis deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan informasi yang telah diperoleh dan digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel; dan (2) uji persyaratan analisis, di mana penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis, yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.¹⁵⁹

I. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Sederhana (X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y)

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen (X_1 , dan X_2) terhadap variabel dependen Y. Untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen (X_1 , dan X_2) dengan variabel dependen (Y) menggunakan uji t yang dianalisis dengan komputer program SPSS. Dengan kata lain, untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel bebas dalam

¹⁵⁷ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 97.

¹⁵⁸ M. Iqbal Hasan, *Metode...*, hlm. 98

¹⁵⁹ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 101.

mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX.$$

Dengan menggunakan rumus di atas, akan diketahui hubungan variabel X_1 terhadap Y , hubungan variabel X_2 terhadap Y , di mana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dalam meningkatkan kinerja guru (Y); dan (2) efektivitas supervisi akademik kepala madrasah (X_2) dalam meningkatkan kinerja guru (Y).

2. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*). Analisis regresi ganda bertujuan untuk memprediksi nilai hubungan tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_1 X_1 + E$$

Keterangan:

Y = kinerja guru

α = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = supervisi akademik kepala sekolah

X_2 = motivasi kerja

Analisis efektivitas ganda dapat dicari jauh lebih efisien melalui regresi ganda. Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan angka probabilitas. Jika angka $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_k) diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

J. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri Cilacap

1. Letak Geografis

Madrasah Aliyah Negeri Cilacap terletak di Jalan Raya Kalisabuk Km. 15 Cilacap, tepatnya Desa Kalisabuk Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dengan geografis terluas di ujung barat daya Propinsi Jawa Tengah. Kondisi lingkungan di Cilacap sangat heterogen, terdiri dari masyarakat nelayan (perikanan), pertanian, perkebunan dan industri, namun pengaruh industri sangat dominan. Lokasi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap sangat strategis, mudah dijangkau dengan segala jenis transportasi yang ada, sehingga diharapkan banyak menarik minat para calon siswa. Meskipun terletak di dekat jalan raya, suasana kelas tidak terganggu dengan polusi udara dan suara bising dan jalan raya. Hal ini karena ditunjang dengan tatanan ruang kelas yang baik.¹⁶⁰ Denah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap terlampir.

2. Sejarah Berdirinya

a. Pemikiran Pendirian MA Negeri

Sekitar tahun 1967 beberapa tokoh Majelis Wakil Cabang NU berkeinginan untuk mendirikan sekolah agama di kabupaten Cilacap. Pada tahun inilah dirintis terbentuknya SMA Agama. Setelah operasional selama lebih kurang 1 tahun tidak membuahkan hasil dan sekolah ini belum dinegerikan. Sekolah ini mempunyai hukum swasta dan yayasan penanggung jawab, yaitu yayasan "MIN" atau "YASMIN (Yayasan Amal Muslimin Indonesia)" terdiri dari ketua dan anggota yang berjumlah 7 orang.¹⁶¹

b. Usaha Penegerian

¹⁶⁰ Hasil Observasi yang Dilaksanakan pada Hari Rabu, 01 Maret 2017.

¹⁶¹ Hasil Dokumentasi Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Rabu, 01 Maret 2017.

Usaha penerangan dimulai sejak tahun 1968, diusulkan ke Departemen Agama di Jakarta. Kemudian usulan ini diperbaharui lagi pada tahun 1969 tetapi masih belum ada hasilnya. Pada tahun 1970 Bpk H. Basrowi selaku kepala sekolah mendapat panggilan dari Departemen Agama yang pada intinya akan dinegerikan pada waktu yang tepat. Setelah itu hasilnya dilaporkan pada yayasan dan kemudian dibentuk Panitia Penerangan SPIAIN.¹⁶²

Dan kebetulan pada saat itu pasca G 30 S PKI, Bupati Cilacap pada saat itu, yaitu Bapak Kartabrata merasa dengan adanya SPIAIN ini sangat membantu dalam hal merehabilitasi masyarakat Cilacap yang tadinya merah menjadi hijau, sehingga mendapat kemudahan dari Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tempat peresmian penerangan berada di Pendopo Kabupaten Cilacap dilaksanakan dengan upacara pada tanggal 8 Juli 1970. Setelah dinegerikan pendiri dan pengurus SPIAIN berhenti bertugas karena sudah diambil alih oleh pemerintah dan segala biaya sudah ditanggung oleh pemerintah. Penerangan ini tertuang dalam KMA No. 17 Th 1978 dan SKB 3 menteri yaitu Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendidikan. Didalamnya memuat perubahan dari SPIAIN menjadi MAN. Penerangan ini dilakukan oleh Menteri Kesejahteraan Rakyat pada saat itu dijabat oleh Dr. Idham Kholid.¹⁶³

c. Perpindahan ke Kalisabuk

Awalnya pada tahun 1981 MAN berada di Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap dan mendapat proyek pembangunan 3 LKB. Tahun 1982 s/d 1983 membangun di daerah Kalisabuk, sehingga MAN yang tadinya di Kecamatan Maos pindah ke Kalisabuk sampai sekarang.¹⁶⁴

¹⁶² Hasil Dokumentasi Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Rabu, 01 Maret 2017.

¹⁶³ Hasil Dokumentasi Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Rabu, 01 Maret 2017.

¹⁶⁴ Hasil Dokumentasi Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Rabu, 01 Maret 2017.

3. Visi, Misi dan tujuan Sekolah

a. Visi Sekolah

Sebuah lembaga pendidikan agar tujuan dan tercapainya suatu lembaga yang berkualitas dan berkuantitas, maka diperlukan visi dan misi yang jelas agar peserta didik dapat diarahkan sesuai dengan apa yang terdapat dalam visi dan misi, visi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, yaitu: “Terdepan Dalam Ilmu dan Teknologi, Berbudaya Lingkungan, dan Berkarakter Asmaul Husna (Temu Bunga Beras).”¹⁶⁵

b. Misi Sekolah

Untuk memperjelas visi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap di atas, maka disusunlah misi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, yaitu:

- 1) Meningkatkan Akhlakul Karimah;
- 2) Menyiapkan Calon Ilmuwan yang Berkarakter Kebangsaan;
- 3) Mengembangkan Ilmu dan Teknologi Tepat Guna;
- 4) Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan;
- 5) Menanamkan Nilai-nilai Asmaulhusna dalam seluruh aspek kehidupan;
- 6) Mensosialisasikan dan Menetapkan Kebijakan tentang Madrasah Adiwiyata;
- 7) Mewujudkan MAN Cilacap sebagai Madrasah Berbudaya Lingkungan.¹⁶⁶

c. Tujuan Sekolah

Sebagai kerangka kerja dan indikator keberhasilan visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, maka disusunlah tujuan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, yaitu:

¹⁶⁵ Hasil Dokumentasi Visi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Kamis, 02 Maret 2017.

¹⁶⁶ Hasil Dokumentasi Misi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Kamis, 02 Maret 2017.

- 1) Menghasilkan lulusan yang memiliki akhlak mulia didasari iman dan taqwa kepada Allah SWT;
- 2) Menegakkan aturan yang diberlakukan di Madrasah dengan didasarkan pada kesadaran moral;
- 3) Menghasilkan lulusan yang berpotensi melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan berkarakter kebangsaan;
- 4) Menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan dan teknologi sebagai bekal memasuki dunia kerja;
- 5) Mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional;
- 6) Mewujudkan pelayanan prima di bidang pendidikan;
- 7) Mewujudkan pribadi yang berkarakter islami yang berbasis Asmaul Husna;
- 8) Mewujudkan warga madrasah yang bertanggung jawab dalam upaya pelestarian lingkungan hidup.¹⁶⁷

4. Struktur Organisasi Sekolah

Untuk memperlancar program kerja organisasi, serta terselenggaranya kerjasama yang baik dan harmonis maka perlu dibentuk sebuah struktur organisasi agar semua kegiatan dapat terkontrol dan terorganisasi dengan baik. Madrasah Aliyah Negeri Cilacap membentuk susunan kepengurusan dengan struktur organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Struktur Madrasah Dan Nama Dalam Jabatan¹⁶⁸

| o | JAB ATAN | NAMA | o | JAB ATAN | NAMA |
|----------|---------------------|--------------------------|----------|---------------------|-------------------------|
| | Kep ala Madrasa | Drs. H. Muhadin, M.Ag | 3 | Kep ala Lab. Ko | Wahyu Jatmi ko, S.Pd |

¹⁶⁷ Hasil Dokumentasi Tujuan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Kamis, 02 Maret 2017.

¹⁶⁸ Hasil Dokumentasi Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Kamis, 02 Maret 2017.

| | | | | | |
|---|-----------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|---|
| | h | | | mputer | |
| | Kep ala Tata Usa ha | Wahyu Hidayat, S.Pd.I | 4 | Pem bina OSIM | Puji Hartati, S.Pd |
| | Wak amad Kurik ulum | Agik Tus anawati, S.Pd | 5 | Pem bina Pramu ka | Adi Rismaw an, S.Pd Diah Eko Nu ryenti, S.Pd |
| | Wak amad Kesis waan | Drs. Suti asno | 6 | Pem bina PKM | Muhammad Muslimin, S.Pd |
| | Wak amad Sarpr as | Priyo W ahyuono, S.Pd | 7 | Pem bina PMR | Eni Nurhida yah, M.Pd |
| | Wak amad Huma s | Drs. H. S usilo, M.Pd.I | 8 | Pem bina Seni | Sujarwo, S.P d |
| | Kep ala Perpusta kaan | Dra. Ani s Hidayah | 9 | Pem bina Jurnal istik | Agus Sukow o, S.Pd |
| | Kep ala Lab Biol ogi | Mardiyo, S.Pd., M.Pd.I | 0 | Pem bina Manca pala | Isa Ansori, S .Pd |
| | Kep ala Lab Kim ia | Drs. H. J aka Mulyono | 1 | Pem bina Olah R aga | R. Fathkul M ajid, S.Pd.Jas |
| 0 | Kep ala Lab Fisi ka | Drs. Sug iarta | 2 | Pem bina Himdai s | Drs. Muhlisi n, M.Pd.I |
| 1 | Kep ala Lab IPS | - | 3 | Pem bina KIR | Eli Widoyo Retno, S.Si., M.Si. |
| 2 | Kep ala Lab Aga ma | - | 4 | Pem bina Manca pala | Isa Ansori, S .Pd. |

5. Kurikulum Sekolah

Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dalam proses pembelajaran menggunakan kombinasi, yaitu kurikulum 2013 dan KTSP. Kelas X dan XI menggunakan kurikulum 2013 sedangkan kelas XII menggunakan

kurikulum KTSP. Adapun rencana program kurikulum Madrasah Aliyah Negeri Cilacap Tahun Pelajaran 2016/2017 terlampir.¹⁶⁹

6. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa

a. Keadaan Guru

Tenaga guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap pada Tahun Pelajaran 2016/2017 berjumlah 54 guru, yang terdiri dari 46 PNS dan 8 Guru Tidak Tetap. Mereka merupakan guru-guru yang berkompoten di bidangnya masing-masing.¹⁷⁰ Pembagian tugas masing-masing guru sebagaimana terlampir.

b. Keadaan Tenaga Kependidikan

Madrasah Aliyah Negeri Cilacap memiliki 21 tenaga kependidikan yang terdiri dari 3 PNS dan 18 Tenaga Tidak Tetap.¹⁷¹ Pembagian tugas masing-masing tenaga kependidikan sebagaimana terlampir.

c. Keadaan Siswa

Keadaan peserta didik merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan di suatu lembaga pendidikan, di mana proses belajar mengajar berlangsung. Tanpa adanya peserta didik maka pembelajaran tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Madrasah Aliyah Negeri Cilacap pada Tahun Pelajaran 2016/2017 mempunyai peserta didik sebanyak 885 orang.¹⁷² Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Jumlah Peserta Didik Selama 5 Tahun Terakhir¹⁷³

¹⁶⁹ Hasil Observasi di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap pada Hari Jumat, 03 Maret 2017.

¹⁷⁰ Hasil Dokumentasi Keadaan Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Sabtu, 04 Maret 2017.

¹⁷¹ Hasil Dokumentasi Keadaan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Sabtu, 04 Maret 2017.

¹⁷² Hasil Dokumentasi Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Sabtu, 04 Maret 2017.

¹⁷³ Hasil Dokumentasi Jumlah Peserta Didik Selama 5 Tahun Terakhir Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Sabtu, 04 Maret 2017.

| No | Tahun Pelajaran | Jumlah Peserta didik | | |
|----|-----------------|----------------------|-----|--------|
| | | L | P | Jumlah |
| 1 | 2012/2013 | 160 | 518 | 678 |
| 2 | 2013/2014 | 162 | 526 | 688 |
| 3 | 2014/2015 | 189 | 583 | 772 |
| 4 | 2015/2016 | 213 | 599 | 812 |
| 5 | 2016/2017 | 236 | 649 | 885 |

7. Keadaan Sarana dan Prasarana

Proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan lancar apabila didukung dengan sarana dan prasarana. Keberadaan sarana dan prasarana yang memadai di setiap sekolah sangatlah menunjang dan menentukan keberhasilan pendidikan.¹⁷⁴ Adapun sarana dan prasarana yang terdapat di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap terlampir.

8. Pembinaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa

a. Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Dalam rangka menjaga mutu pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap mutu tenaga akademik maupun non akademik. Hal ini dilakukan mulai dari proses rekrutmen pegawai, pembinaan dan pengembangan profesi, penilaian kerja, sampai kepada kesejahteraan pegawai.¹⁷⁵

Proses rekrutmen pegawai dijamin melalui seleksi akademik yang cukup ketat. Setelah melalui proses rekrutmen, selanjutnya adalah proses pembinaan dan pengembangan yang dilakukan secara terus menerus yang meliputi empat hal, yaitu:¹⁷⁶

¹⁷⁴ Hasil Observasi yang Dilaksanakan pada Hari Sabtu, 04 Maret 2017.

¹⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Cilacap Bapak Drs. H. Muhadin, M.Ag., pada Hari Senin, 06 Maret 2017.

¹⁷⁶ Hasil Dokumentasi Proses Pembinaan dan Pengembangan Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Senin, 06 Maret 2017.

- 1) Pengembangan budaya Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dimaksudkan untuk menyamakan visi dan misi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap. Setiap pegawai Madrasah Aliyah Negeri Cilacap hendaknya memahami nilai-nilai budaya yang harus diaplikasikan dalam pekerjaannya. Budaya Madrasah Aliyah Negeri Cilacap ini akhirnya diharapkan akan mewarnai kegiatan sehari-hari ketika mengajar atau bekerja, sehingga penanaman budaya terhadap peserta didik akan lebih efektif.
- 2) Pengembangan kompetensi akademik dilakukan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap guru agar mampu menjabarkan kurikulum secara lebih luas, sehingga benar-benar dihasilkan guru yang profesional.
- 3) Pengembangan ketrampilan manajerial dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan mengelola kerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan.
- 4) Pengembangan teknologi informasi dimaksudkan agar seorang pegawai Madrasah Aliyah Negeri Cilacap tidak terpaku oleh pengetahuan yang ada, melainkan juga harus memiliki kemampuan untuk selalu mengikuti perkembangan zaman, khususnya dunia teknologi dan informasi.

Bentuk-bentuk kegiatan pembinaan dan pengembangan pegawai yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap antara lain: (1) pembinaan bulanan, semester, tahunan; (2) MGMP, baik tingkat Madrasah Aliyah Negeri Cilacap maupun dinas pendidikan; (3) TIK; (4) studi banding; (5) pelatihan, training; dan (6) IHT, seminar, lokakarya, dan lain-lain.¹⁷⁷

b. Pembinaan Siswa

¹⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Cilacap Bapak Drs. H. Muhadin, M.Ag., pada Hari Senin, 04 Maret 2017.

Pembinaan pada siswa yang dilakukan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap adalah sebagai berikut:¹⁷⁸

- 1) Membaca doa bersama, dengan membaca doaa setiap pagi ketika akan mulai pelajaran yang dibaca oleh semua peserta didik Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang dipandu oleh salah satu peserta didik melalui *sound system* kelas masing-masing.
- 2) Berinfaq, di mana dalam satu minggu sekali. Salah satu di antara kegiatan peserta didik adalah berinfaq atau beramal jariyah yang dilaksanakan setiap pada Hari Jumat. Dari hasil infaq tersebut nantinya akan digunakan untuk santunan yatim piatu, pembangunan masjid, dan kegiatan sosial lainnya.
- 3) Kegiatan Ekstrakurikuler, yaitu untuk menyalurkan bakat dan minat peserta didik, Madrasah Aliyah Negeri Cilacap menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler berupa pramuka, menjahit, rebana, *tilawatil qur'an*, karate, volly, otomotif, komputer, drum band dan lain-lain.
- 4) Pembinaan hidup bermasyarakat, di mana dalam upaya peningkatan kepekaan peserta didik terhadap kehidupan bermasyarakat, maka Madrasah Aliyah Negeri Cilacap melakukan beberapa kegiatan, di antaranya: program pengabdian masyarakat (PPM), tarawih keliling (*tarling*), penyantunan yatim piatu, lomba kebersihan lingkungan, dan lain-lain.

K. Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas, yaitu variabel kepemimpinan kepala madrasah dan variabel supervisi akademik kepala madrasah terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 54 guru Madrasah Aliyah Negeri

¹⁷⁸ Hasil Dokumentasi Pembinaan Siswa Madrasah Aliyah Negeri Cilacap yang Dilaksanakan pada Hari Selasa, 05 Maret 2017.

Cilacap. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel berdasarkan isian angket setiap sampel.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Data variabel kepemimpinan kepala madrasah diperoleh dari angket yang terdiri atas 51 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 204 dan skor terendah ideal adalah 54. Berikut deskripsi data kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Cilacap berdasarkan hasil isian angket guru.

Tabel 4.3.
Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah

| | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 54 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2,8111 |
| Median | | 2,7500 |
| Mode | | 3,00 |
| Std. Deviation | | ,41055 |
| Variance | | ,169 |
| Skewness | | ,563 |
| Std. Error of Skewness | | ,325 |
| Kurtosis | | ,235 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,639 |
| Range | | 1,80 |
| Minimum | | 2,10 |
| Maximum | | 3,90 |
| Sum | | 151,80 |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui deskripsi data kepemimpinan Kepala MAN Cilacap sebagai berikut:

- a. Data yang dianalisis sebanyak 54 orang guru MAN Cilacap. Sedangkan data yang hilang (*Missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semuanya.
- b. Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 2,8111 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen kepemimpinan kepala MAN Cilacap yang seluruhnya 51 item yang menggunakan skala empat (1 = Kurang Baik, 2 = Cukup Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik), maka rata-rata pilihan responden memilih *option* 2,8111 atau jika dibulatkan ke atas menjadi

3. Option 3 bila ditranskip berarti kepemimpinan Kepala MAN Cilacap tersebut adalah *BAIK*.
- c. Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 2,7500. Dari nilai tengah secara keseluruhan dikaitkan dengan option pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (*option*) 2,7500 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada option 3,90 dan pilihan terendah dari responden pada option 2,10. Nilai tengah 3 ditranskip secara kualitatif adalah *BAIK*. Berarti nilai tengah pada kepemimpinan Kepala MAN Cilacap tersebut adalah *BAIK*.
- d. Pilihan (*option*) yang sering dipilih (*modus/mode*) oleh responden pada instrumen kepemimpinan Kepala MAN Cilacap dalam tabel tercantum adalah 3.00, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskip secara kualitatif, maka *BAIK*. Dengan demikian, pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada Kepemimpinan *BAIK* pada Kepemimpinan Kepala MAN Cilacap tersebut.
- e. Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 0,41055.
- f. Pilihan option tertinggi responden pada instrumen kepemimpinan Kepala MAN Cilacap yang memiliki 4 (empat) pilihan tersebut skalanya mulai dari option 1, 2, 3, dan 4. Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option 1 – 4. Ternyata option 3,90 seperti tercantum pada tabel di atas atau jika dibulatkan ke atas menjadi 4. Jadi, option 4,00 yang merupakan option yang tertinggi yang dipilih responden.
- g. Selain option 4,00 sebagai pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendahpun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 2,10. Dari

kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 2,10, maka jatuh pada pilihan 2,10 atau jika dibulatkan ke bawah menjadi 2, bermakna *Cukup Baik* pada option tersebut. Dalam hal ini, pilihan reponden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden optionnya.

- h. Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen kepemimpinan MAN Cilacap tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 1,80.
- i. Nilai *Skenwness* adalah 0,563 dan Kurtosis adalah 0,235. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio *Skenwness*, yaitu *Skenwness/Standart Error Of Skenwness* ($0,563/0,325$), hasilnya yaitu 1,732308. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio *Skenwness* ($-2 < 1,732308 < 2$), maka distribusi dari sampel kepemimpinan Kepala MAN Cilacap berdistribusi normal. Untuk ukuran kurtosis adalah 0,235 dikatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio kurtosis, yaitu *Kurtosis/Standart Error of Kurtosis* ($0,235/0,639$), hasilnya yaitu 0,367762. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis ($-2 < 0,367762 < 2$), maka distribusi dari sampel kepemimpinan Kepala MAN Cilacap berdistribusi *normal*.

2. Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Data variabel supervisi akademik kepala madrasah diperoleh dari angket yang terdiri atas 41 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 164 dan skor terendah ideal adalah 41, di mana 41 butir soal tersebut dibagi atas 3 indikator, yaitu: (1) supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran; (2) supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran;

dan (3) supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran. Berikut deskripsi data supervisi akademik kepala madrasah berdasarkan isian angket guru:

Tabel 4.4.
Deskripsi Data Supervisi Akademik Kepala Madrasah

| | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 54 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2,6981 |
| Median | | 2,6500 |
| Mode | | 2,50 |
| Std. Deviation | | ,42315 |
| Variance | | ,179 |
| Skewness | | ,504 |
| Std. Error of Skewness | | ,325 |
| Kurtosis | | -,002 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,639 |
| Range | | 1,80 |
| Minimum | | 2,00 |
| Maximum | | 3,80 |
| Sum | | 145,70 |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui deskripsi data supervisi akademik Kepala MAN Cilacap sebagai berikut:

- a. Data yang dianalisis sebanyak 54 orang guru MAN Cilacap. Sedangkan data yang hilang (*Missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semuanya.
- b. Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 2,6981 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen supervisi akademik Kepala MAN Cilacap yang seluruhnya 41 item yang menggunakan skala empat (1 = Kurang Baik, 2 = Cukup Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik), maka rata-rata pilihan responden memilih *option* 2,6981 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3. Option 3 bila ditranskrip berarti supervisi akademik Kepala MAN Cilacap tersebut adalah *BAIK*.
- c. Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 2,6500. Dari nilai tengah secara keseluruhan dikaitkan dengan option pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (*option*) 2,6500 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada option 3,80 dan pilihan terendah

- dari responden pada option 2,00. Nilai tengah 3 ditranskip secara kualitatif adalah *BAIK*. Berarti nilai tengah pada supervisi akademik Kepala MAN Cilacap tersebut adalah *BAIK*.
- d. Pilihan (option) yang sering dipilih (modus/mode) oleh responden pada instrumen supervisi akademik Kepala MAN Cilacap dalam tabel tercantum adalah 2.50 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskip secara kualitatif, maka *BAIK*. Dengan demikian, pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada Supervisi Akademik *BAIK* pada Supervisi Akademik Kepala MAN Cilacap tersebut.
 - e. Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 0,42315.
 - f. Pilihan option tertinggi responden pada instrumen supervisi akademik Kepala MAN Cilacap yang memiliki 4 (empat) pilihan tersebut skalanya mulai dari option 1, 2, 3, dan 4. Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option 1 – 4. Ternyata option 3,80 seperti tercantum pada tabel di atas atau jika dibulatkan ke atas menjadi 4. Jadi, option 4,00 yang merupakan option yang tertinggi yang dipilih reponden.
 - g. Selain option 4,00 sebagai pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendahpun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 2,00. Dari kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 2.00, maka jatuh pada pilihan 2, yang bermakna *Cukup Baik* pada option tersebut. Dalam hal ini, pilihan reponden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden optionnya.

- h. Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen kepemimpinan MAN Cilacap tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 1,80.
- i. Nilai *Skenwness* adalah 0,504 dan Kurtosis adalah -0,002. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio *Skenwness*, yaitu *Skenwness/Standart Error of Skenwness* ($0,504/0,325$), hasilnya yaitu 1,550769. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio *Skenwness* ($-2 < 1,550769 < 2$), maka distribusi dari sampel supervisi akademik Kepala MAN Cilacap berdistribusi normal. Untuk ukuran kurtosis adalah -0,002 dikatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio kurtosis, yaitu *Kurtosis/Standart Error of Kurtosis* ($-0,002/0,639$), hasilnya yaitu -0,00313. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis ($-2 < -0,00313 < 2$), maka distribusi dari sampel supervisi akademik Kepala MAN Cilacap berdistribusi *normal*.

3. Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 39 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 156 dan skor terendah ideal adalah 39, yang dibagi menjadi 4 indikator, yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional. Berikut deskripsi data kinerja guru berdasarkan isian angket guru:

Tabel 4.5.
Deskripsi Data Kinerja Guru

| | | |
|----------------|---------|--------|
| N | Valid | 54 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2,8648 |
| Median | | 2,8500 |
| Mode | | 3,00 |
| Std. Deviation | | ,35190 |

| | |
|------------------------|--------|
| Variance | ,124 |
| Skewness | ,639 |
| Std. Error of Skewness | ,325 |
| Kurtosis | ,584 |
| Std. Error of Kurtosis | ,639 |
| Range | 1,60 |
| Minimum | 2,20 |
| Maximum | 3,80 |
| Sum | 154,70 |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui deskripsi data kinerja guru MAN Cilacap sebagai berikut:

- a. Data yang dianalisis sebanyak 54 orang guru MAN Cilacap. Sedangkan data yang hilang (*Missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semuanya.
- b. Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 2,8268 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen kinerja guru MAN Cilacap yang seluruhnya 39 item yang menggunakan skala empat (1 = Kurang Baik, 2 = Cukup Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik), maka rata-rata pilihan responden memilih *option* 2,8268 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3. *Option* 3 bila ditranskip berarti kinerja guru MAN Cilacap tersebut adalah *BAIK*.
- c. Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 2,8500. Dari nilai tengah secara keseluruhan dikaitkan dengan *option* pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (*option*) 2,8500 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada *option* 3,80 dan pilihan terendah dari responden pada *option* 2,20. Nilai tengah 3 ditranskip secara kualitatif adalah *BAIK*. Berarti nilai tengah pada kinerja guru MAN Cilacap tersebut adalah *BAIK*.

- d. Pilihan (option) yang sering dipilih (modus/mode) oleh responden pada instrumen kinerja guru MAN Cilacap dalam tabel tercantum adalah 3,00, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskip secara kualitatif, maka *BAIK*. Dengan demikian, pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada Kinerja BAIK pada kinerja guru MAN Cilacap tersebut.
- e. Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 0,35190.
- f. Pilihan option tertinggi responden pada instrumen kinerja guru MAN Cilacap yang memiliki 4 (empat) pilihan tersebut skalanya mulai dari option 1, 2, 3, dan 4. Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option 1 – 4. Ternyata option 3,80 seperti tercantum pada tabel di atas atau jika dibulatkan ke atas menjadi 4. Jadi, option 4,00 yang merupakan option yang tertinggi yang dipilih reponden.
- g. Selain option 4,00 sebagai pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendahpun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 2,20. Dari kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 2.20 atau jika dibulatkan ke bawah menjadi 2, maka jatuh pada pilihan 2, yang bermakna *Cukup Baik* pada option tersebut. Dalam hal ini, pilihan reponden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden optionnya.
- h. Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen kepemimpinan MAN Cilacap tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 1,60.
- i. Nilai *Skenwness* adalah 0,639 dan Kurtosis adalah 0,584. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio *Skenwness*, yaitu *Skenwness/Standart Error Of*

Skenwness (0,639/0,325), hasilnya yaitu 1,966154. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio *Skenwness* ($-2 < 1,966154 < 2$), maka distribusi dari sampel kinerja guru MAN Cilacap berdistribusi normal. Untuk ukuran kurtosis adalah 0,584 dikatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio kurtosis, yaitu *Kurtosis/Standart Error of Kurtosis* (0,584/0,639), hasilnya yaitu 0,913928. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis ($-2 < 0,913928 < 2$), maka distribusi dari sampel kinerja guru MAN Cilacap berdistribusi *normal*.

L. Pengujian Hipotesis

1. Uji Prasyarat Analisis Hipotesis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran berfungsi untuk menguji normal tidaknya sebaran data penelitian. Dalam penelitian ini, uji normalitas sebaran menggunakan rumus Shapiro-Wilk. Dalam perhitungan dengan rumus tersebut, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (α : 5%), maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.¹⁷⁹ Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)

Tabel 4.6.
Hasil Uji Persyaratan Analisis Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (Variabel X_1)

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X1 | ,107 | 54 | ,186 | ,962 | 54 | ,086 |

a. Lilliefors Significance Correction

¹⁷⁹ Nurgiantoro dkk., *Statistik Terapan untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), hlm. 118.

Pengujian hasil : Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Shapiro-Wilk pada Test of Normality.

a) Hipotesis

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_a : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

b) Ketentuan

Jika Sig. > 0.05, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal (H_0 diterima).

Jika Sig. < 0.05, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (H_0 ditolak).

c) Keputusan

Sig. X_1 > 0.05 (0.086 > 0.05), karena Sig. > 0.05, maka H_0 diterima.

Kesimpulan: Sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

2) Variabel Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X_2)

Tabel 4.7.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Supervisi Akademik Kepala Madrasah (Variabel X_2)

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X2 | ,125 | 54 | ,036 | ,966 | 54 | ,128 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian hasil : Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Shapiro-Wilk pada Test of Normality.

a) Hipotesis

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_a : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

b) Ketentuan

Jika Sig. > 0.05, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal (H_0 diterima)

Jika $\text{Sig.} < 0.05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (H_0 ditolak)

c) Keputusan

$\text{Sig.} > 0.05$ ($0.128 > 0.05$), karena $\text{Sig.} > 0.05$, maka H_0 diterima.

Kesimpulan: Sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

3) Variabel Kinerja Guru (Variabel Y)

Tabel 4.8.
Hasil Uji Persyaratan Analisis Kinerja Guru (Variabel Y)

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Y | ,128 | 54 | ,027 | ,961 | 54 | ,075 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian hasil : Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Shapiro-Wilk pada Test of Normality.

a) Hipotesis

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H_a : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

b) Ketentuan

Jika $\text{Sig.} > 0.05$, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal (H_0 diterima).

Jika $\text{Sig.} < 0.05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (H_0 ditolak).

c) Keputusan

$\text{Sig.} > 0.05$ ($0.075 > 0.05$), karena $\text{Sig.} > 0.05$, maka H_0 diterima.

Kesimpulan: Sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas Varians

Selain uji normalitas sebaran, diperlukan juga uji homogenitas varians yang bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil mempunyai variansi yang sama dan tidak menunjukkan perbedaan secara signifikan satu dengan yang lainnya. Rumus untuk menguji homogenitas varians adalah:

$$F = \frac{s^2 b}{s^2 k} \quad 180$$

Keterangan:

$s^2 b$: Varians yang Lebih Besar

$s^2 k$: Varians yang Lebih Kecil

Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan uji homogenitas varians, karena uji homogenitas varians biasanya digunakan untuk penelitian yang menggunakan kelas kontrol.

2. Uji Hipotesis

Dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Statistik adalah ukuran-ukuran yang ditentukan yang dikenakan pada sampel. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel.¹⁸¹ Analisis untuk pengujian hipotesis terhadap “Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap” sepenuhnya dapat dilihat pada lampiran pengujian hipotesis yang penjelasannya sebagai berikut:

- a. Uji Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap

Sebagaimana telah disebutkan di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Kepemimpinan kepala madrasah tidak efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nege

¹⁸⁰ Nurgiantoro dkk., *Statistik...*, hlm. 216-217.

¹⁸¹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 81.

ri Cilacap.

Kepeimpinan kepala madrasah efektif dalam m
 eningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cil
 acap.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi.

Harga Y jika $X = 0$ (harga konstan).

Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukka
 n angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen
 . Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

Subyek pada variabel independen yang mempunyai n
 ilai tertentu.

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi
 terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.9.
Variabel yang Diproses (X1^a)
Variables Entered/Removed^p

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X1 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses,
 mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas
 variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah
 memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.10.
Interpretasi Koefisien Korelasi (X₁ terhadap Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,921 ^a | ,848 | ,845 | ,13851 |

a. Predictors: (Constant), X1

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol
 dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya
 adalah 0,921. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan
 kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**,

sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

| | | |
|------|---------|-----------------|
| 0,00 | - 0,199 | = sangat rendah |
| 0,20 | - 0,399 | = rendah |
| 0,40 | - 0,599 | = sedang |
| 0,60 | - 0,799 | = kuat |
| 0,80 | - 1,000 | = sangat kuat |

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 84,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X_1^a memiliki pengaruh kontribusi sebesar 84,8% terhadap variabel Y dan 15,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel X_1^a .

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi sangat kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Uji Hipotesis (X_1 terhadap Y)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,565 | 1 | 5,565 | 290,077 | ,000 ^a |
| | Residual | ,998 | 52 | ,019 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara $X1^a$ dan Y ($0,000^a < 0,05$), artinya kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. $< 0,05$.

b. Uji Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap

Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Supervisi akademik kepala madrasah tidak efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

Supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi.

Harga Y jika $X = 0$ (harga konstan).

Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.12.

Variabel yang Diproses ($X2^a$)

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | $X2^a$ | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.13.
Interpretasi Koefisien Korelasi (X_2 terhadap Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,880 ^a | ,775 | ,770 | ,16861 |

a. Predictors: (Constant), X_2

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,880. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**, sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

| | | |
|------|---------|-----------------|
| 0,00 | - 0,199 | = sangat rendah |
| 0,20 | - 0,399 | = rendah |
| 0,40 | - 0,599 | = sedang |
| 0,60 | - 0,799 | = kuat |
| 0,80 | - 1,000 | = sangat kuat |

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 77,5% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X_2^a memiliki pengaruh kontribusi sebesar 77,5% terhadap variabel Y dan 22,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel X_2^a .

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi sangat kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.14.
Uji Hipotesis (X_2 terhadap Y)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,085 | 1 | 5,085 | 178,851 | ,000 ^a |

| | | | | | | |
|--|----------|-------|----|------|--|--|
| | Residual | 1,478 | 52 | ,028 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X2^a dan Y2 (0,000^a < 0,05), artinya supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. < 0,05.

- c. Uji Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap

Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

03 Kepemimpinan dan supervisi akademik kepala m
adrasah secara bersama-sama tidak efektif dalam mening
katkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

a3 Kepemimpinan dan supervisi akademik kepala m
adrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatka
n kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_1 X_1 + E$$

Keterangan:

Y = kinerja guru

α = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = kepemimpinan kepala madrasah

X_2 = supervisi akademik kepala madrasah

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.15.
Variabel yang Diproses (X_1 dan X_2)
Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.16.
Interpretasi Koefisien Korelasi (X_1 dan X_2 terhadap Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,924 ^a | ,853 | ,847 | ,13748 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,924. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**, sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

| | | | |
|------|---|-------|---------------|
| 0,20 | - | 0,399 | = rendah |
| 0,40 | - | 0,599 | = sedang |
| 0,60 | - | 0,799 | = kuat |
| 0,80 | - | 1,000 | = sangat kuat |

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 85,3% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 44,70% terhadap variabel Y dan 14,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel X_1 dan X_2 .

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.17.
Uji Hipotesis (X_1 dan X_2 terhadap Y)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,599 | 2 | 2,800 | 148,120 | ,000 ^a |
| | Residual | ,964 | 51 | ,019 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 dengan Y (0,000^a < 0,05), artinya kepemimpinan dan supervisi

kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. < 0,05.

M. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y)

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakekatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala madrasah. Yukl mengkategorikan keberhasilan kepala madrasah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual.¹⁸²

Salah satu kekuatan efektif yang sangat menentukan keberhasilan madrasah atau lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi madrasah. Efektifitas kepemimpinan pendidikan tidak dapat lepas dari beberapa aspek yang membangun terjadinya efektifitas kepemimpinan, sehingga mutu pendidikan akan dapat dicapai. Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah menuju tujuannya.¹⁸³ Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut keaktifannya terhadap bawahan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggungjawabnya.

¹⁸² Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Purwokerto: STAIN Pres, 2010), hlm. 84.

¹⁸³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 158.

Kepala madrasah merupakan sumber semangat bagi para guru, staf dan peserta didik. Oleh karena itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, dan peserta didik, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan madrasah secara antusias, bekerja secara bertanggungjawab ke arah tercapainya tujuan madrasah.

Tugas kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah harus mampu mendorong kinerja para bawahan agar bekerja secara sukarela, menampilkan kinerja yang tinggi untuk mencapai standar mutu yang diharapkan oleh orang tua, masyarakat, industri dan pemerintah.¹⁸⁴

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu madrasah.¹⁸⁵

Kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga yang dipimpinnya. Dengan bekal kelebihan yang ada pada dirinya dan sebagai pejabat formal di lingkungannya, mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama. Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*self discipline*). Dalam kaitan ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut.¹⁸⁶:

¹⁸⁴ Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 53.

¹⁸⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala....*, hlm. 90.

¹⁸⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala....*, hlm. 141.

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

Perilaku kepala madrasah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru di madrasah, kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif. Kinerja guru dapat meningkat dan dapat menurun. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala madrasah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya madrasah, kondisi organisasi yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di madrasah.

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari peran para anggotanya. Menurut Siagian,¹⁸⁷ mengemukakan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

- a. Kemampuan, baik yang bersifat fisik, otot, maupun otak, karena mereka yang lebih menggunakan otot tetap harus menggunakan otak dan sebaliknya mereka yang lebih banyak menggunakan otak tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.
- b. Ketepatan penugasan, bahwasanya seseorang harus ditempatkan dalam situasi kerja yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, bakat dan minat.
- c. Motivasi, yakni daya dorong yang dimiliki baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela bekerja sekuat tenaga

¹⁸⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 40.

dengan mengerahkan kemampuan yang ada demi tercapainya harapan, keinginan dan pemenuhan berbagai kebutuhan hidup.

Adapun yang menjadi tujuan dari peran tersebut, yaitu untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dalam pelaksanaan belajar mengajar lebih cakap, terarah, dan profesional serta lebih mudah merealisasikan dalam tugasnya sehari-hari. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Pernyataan di atas, telah dibuktikan dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa: “kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap,” karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig. $< 0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan uji ANOVA di atas, diperoleh nilai Sig. = $0,000^a$ yang berarti $<$ kriteria signifikan ($0,05$), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X_1^a dan Y_1 ($0,000^a < 0,05$), artinya kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, karena Nilai Sig. ($0,000^a$) $< 0,05$. Adapun besarnya efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.18.
Model Persamaan Regresi (X_1 terhadap Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,646 | ,132 | | 4,908 | ,000 |
| | X1 | ,789 | ,046 | ,921 | 17,032 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas, menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh

model persamaan regresi: $Y_1 = 0,646 + 0,789 X_1$ artinya variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) secara linier efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y) sebesar 0,789 yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala madrasah (X_1), maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan.

2. Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y)

Seorang guru sebagai tenaga profesional dalam pendidikan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tersebut dituntut memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugas dan kinerjanya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dituntut selalu meningkat selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup. Upaya untuk peningkatan kinerja guru secara individu telah banyak dilakukan oleh guru yang bersangkutan dengan cara melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti S-1 bahkan S-2 dan S-3. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari pendidikan pra jabatan atau yang biasa *pre-service training* hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau *in-service training* seperti penataran, seminar, lokakarya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Semuanya dilakukan untuk meningkatkan

mutu kinerja guru, khususnya demi tercapainya tingkat pembelajaran yang efektif.

Demi tercapainya suatu tingkat pembelajaran yang efektif, maka diperlukan pengawasan atau *supervise* dari orang yang secara fungsional ditunjuk sebagai supervisor. Guru di dalam membawakan materi diharapkan dapat menguasai, termasuk pendekatan metodologis serta tugas-tugas peserta didik, baik secara personal maupun kelompok. Tugas pembelajaran agar memperoleh suatu hasil yang maksimal perlu adanya motivasi, bimbingan, serta arahan-arahan dari kepala madrasah. Proses inilah yang menyebabkan diperlukan adanya *supervise* dari kepala madrasah itu sendiri yang secara efektif dapat memperhatikan secara kontinu terjadinya proses pembelajaran peserta didik.¹⁸⁸

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala madrasah adalah kompetensi supervisi. “Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.”¹⁸⁹ Pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan kinerja guru. Ali Imron mengemukakan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan orang terus belajar, lebih-lebih guru, yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja langkah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan, termasuk peserta didik yang diajar. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa

¹⁸⁸ Imam Gojali Umiarso, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2001), hlm. 285.

¹⁸⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

ditingkatkan, antara lain melalui supervisi kepala madrasah dalam kegiatan pembelajaran.¹⁹⁰

Tugas di bidang supervisi merupakan salah satu tugas kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah. Secara tegas Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa tugas di bidang supervisi merupakan tugas-tugas kepala madrasah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Sasaran akhir dari kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar peserta didik.¹⁹¹ Uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa dalam usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kepala madrasah bertugas menyelenggarakan serta melaksanakan kegiatan supervisi. Tugas ini cukup penting karena melalui peran supervisor, kepala madrasah dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas ataupun dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi pada saat proses pembelajaran. Glickman et.al. menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”.¹⁹² Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari madrasah yang berhasil.

Berdasarkan uraian di atas, maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala madrasah. Supervisi dalam hal ini adalah supervisi akademik kepala madrasah, yaitu pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala madrasah yang berdampak kepada kinerja

¹⁹⁰ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 1.

¹⁹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2007), hlm. 4.

¹⁹² Glickman et.al., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, (Boston: Pearson Education, inc., 2009), hlm. 8.

guru, yaitu kualitas pengajaran. Agar kualitas pendidikan meningkat, maka seorang kepala madrasah harus mampu memberikan pengaruhnya yang menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas-tugas mulianya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Dengan demikian, pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Pernyataan di atas, sesuai dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa: “supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap,” karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan uji ANOVA di atas, diperoleh nilai Sig. = 0,001^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X1^a dan Y1 (0,000^a < 0,05), artinya supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. (0,000^a) < 0,05. Adapun besarnya efektivitas supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.19.
Model Persamaan Regresi (X₂ terhadap Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,890 | ,149 | | 5,954 | ,000 |
| | X2 | ,732 | ,055 | ,880 | 13,374 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y_2 = 0,890 + 0,732 X_2$ artinya variabel

supervisi akademik kepala madrasah (X_2) secara linier efektif dalam meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,732 yang berarti semakin baik supervisi akademik kepala madrasah (X_2), maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan.

3. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap (Y)

Mengingat pentingnya kinerja yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Karena demikian banyaknya faktor-faktor tersebut, maka dipilih beberapa faktor yang dimungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala madrasah.¹⁹³

Menurut jurnal penelitian Aslan,¹⁹⁴ supervisi akademik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta berdampak pada pencapaian kompetensi siswa. Besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 13,3%, pengaruh terhadap pencapaian kompetensi siswa sebesar 35,9% serta kepuasan kerja guru berpengaruh sebesar 26,4% terhadap pencapaian kompetensi siswa. Lebih lanjut, Glickman,¹⁹⁵ menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari madrasah yang berhasil.

¹⁹³ Siti Zuhriyah, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Literasi* Volume VI No. 2 Desember 2015, hlm. 206.

¹⁹⁴ Aslan, Alimin, 2012. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pencapaian kompetensi siswa di sekolah menengah atas (SMA) kabupaten ogan komeing ilit (OKI),”<http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=alimin%20aslan%20&source=web&cd=13&cad=rja&ved=0CGgQFjAM&url=http%3A%2F%2Fblog.binadarma.ac.id%2Fwiwinagustian%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2012%2F11%2Fjurnalalimin.pdf&ei=woJCUdqLJof4rQePnYHIDg&usq=AFQjCNGh820E34q3rfuByCG6eZwPMUSmHA&bv=bv.43828540,d.bmk>, (Diakses Pada Tanggal 13 Desember 2016).

¹⁹⁵ Glickman et.al., *The Basic...*, hlm. 8.

Sedangkan menurut Da'i Wibowo dalam tesisnya yang berjudul: *"Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes."* Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) menghasilkan angka t observasi sebesar $2,731 > 1,978$ (t_{tabel}) artinya nilai supervisi kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,238 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi supervisi kepala sekolah sebesar 23,8%.¹⁹⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, kepemimpinan kepala madrasah, dan supervisi akademik kepala madrasah. Dengan demikian, berdasarkan tujuan penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, maka hasil penelitian ini telah membuktikannya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: "kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap," karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig. $< 0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan uji ANOVA di atas, diperoleh nilai Sig. = $0,000^a$ yang berarti $<$ kriteria signifikan ($0,05$), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X_1 dan X_2 dengan Y ($0,000^a < 0,05$), artinya kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan

¹⁹⁶ Da'i Wibowo, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes," *Tesis*, (Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2009), hlm. vi.

kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. ($0,000^a$) < 0,05. Adapun besarnya efektivitas kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.20.
Model Persamaan Regresi (X_1 dan X_2 terhadap Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,644 | ,131 | | 4,928 | ,000 |
| | X1 | ,638 | ,122 | ,744 | 5,217 | ,000 |
| | X2 | ,159 | ,119 | ,191 | 1,336 | ,187 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 0,644 + 0,638 X_1 + 0,159 X_2$ artinya variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan supervisi akademik kepala madrasah (X_2) secara linier efektif dalam meningkatkan kinerja guru (Y) masing-masing sebesar 0,638 dan 0,159 yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan supervisi akademik kepala madrasah (X_2), maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan.

IAIN PURWOKERTO

BAB V
PENUTUP

N. Simpulan

1. Kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, di mana berdasarkan uji ANOVA, diperoleh nilai Sig. = 0,000^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X1^a dan Y1 (0,000^a < 0,05), artinya kepemimpinan kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, karena Nilai Sig. (0,000^a) < 0,05.
2. Supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, di mana berdasarkan uji ANOVA, diperoleh nilai Sig. = 0,001^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X1^a dan Y1 (0,000^a < 0,05), artinya supervisi akademik kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. (0,000^a) < 0,05.
3. Kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, di mana berdasarkan uji ANOVA, diperoleh nilai Sig. = 0,000^a yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara X₁ dan X₂ dengan Y (0,000^a < 0,05), artinya kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan

kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap karena Nilai Sig. $(0,000^a) < 0,05$.

O. Saran-saran

1. Bagi Kepala MAN Cilacap, hendaknya supervisi akademik kepala madrasah dilaksanakan lebih sering lagi supaya guru merasa dirinya terpantau, karena terbukti kinerja guru dapat meningkat jika ada supervisi akademik kepala madrasah. Di samping itu juga Kepala MAN Cilacap lebih meningkatkan lagi efektivitas kepemimpinannya, karena telah dengan kepemimpinan yang efektif akan dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi madrasah diharapkan mampu menjaga kondisi lingkungan kerja supaya tetap kondusif. Karena dengan lingkungan kerja yang kondusif jugamampu meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Anwar, Moch. Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Aslan, Alimin, 2012. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pencapaian kompetensi siswa di sekolah menengah atas (SMA) kabupaten ogan komeing ilit (OKI),”<http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=alimin%20aslan%20&source=web&cd=13&cad=rja&ved=0CGgQFjAM&url=http%3A%2F%2Fblog.binadarma.ac.id%2Fwiwinagustian%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2012%2F11%2Fjurnalalimin.pdf&ei=woJCUdqLJof4rQePnYHIDg&usg=AFQjCNGh820E34q3rfuByCG6eZwPMUSmHA&bv=bv.43828540,d.bmk>, (Diakses Pada Tanggal 13 Desember 2016).
- Azwar, Saifudin. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Blanchard, Kenneth et.al., *Leadership and The One Minute*, Terj. Agus Maulana, *Kepemimpinan dan Manajer Satu Menit: Meningkatkan Efektivitas Melalui Kepemimpinan Situasional*, Jakarta: Erlangga, 1992.
- Danim, Sudarwan & Khairil, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Daroni, “Hubungan Keefektifan Komunikasi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Margadana Kota Tegal,” *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007.
- Dharma, Surya. “Pendidikan dan Pelatihan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Professionalisme Guru,” <http://infopendidikankita.blogspot.com/2012/02/supervisiakademik.html>, (Diakses 20 Januari 2017).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Depdiknas, 2007.

- Engkoswara & Aan Komariyah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Gibson, *Organisasi*, Edisi Kelima, Terj. Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1985.
- Glickman et.al., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, Boston: Pearson Education, inc.
- Gusman, Hagi Eka. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1 Juni 2014.
- Hasan, M. Iqbal. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-pokok Materi Statistik I*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Imron, Ali. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010.
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Masaong, Abd. Kadim. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Mitchell, T.R. *People in Organization Understanding the Behavior*, Kogakhusa: McGraw-Hill, 1978.
- Mohyi, Ach. *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Malang, 1999.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- _____. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- _____. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Owwens, Robert G. *Organizational Behavior in Education*, Manchester: Allyn and Bacon, 1995.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pidarta, Made. *Supervisi Pendidikan Kontextual*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Prasojo, Lantip Diat & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008.

- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, San Diego State University: Prentice Hall, 2001.
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, Purwokerto: STAIN Pres, 2010.
- Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- _____. *Profil Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994.
- Satori, Djam'an. *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam Otonomi Daerah*, Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Simamora, John. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Sudarmanto, R. Gunawan. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Surabaya: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- _____, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- _____, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.

- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sukidin & Mundir, *Metodologi Penelitian*, Surabaya: Insan Cendekia, 2005.
- Sukmara, Uus. "Hubungan Antara Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bogor," *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17 Juli 2010.
- Sulistiyawan, Bambang. "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen Stain Kediri," *Tesis*, Malang: Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2011.
- Supriadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyah Putri Lampung," *Tesis*, Lampung: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, 2016.
- Suryadi, Ace & H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Suryobroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Syarifuddin & Irawan, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tanthowi, Jawahir. *Unsur-unsur Manajemen Menurut Al-Quran*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983.
- Tholkhah, Imam dan Ahmad Barizi, *Membuka Jendela Pendidikan, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Umiarso, Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2001.
- Uno, Hamzah B. *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Wahab, Abdul Aziz. *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Wahjanta, Edi. "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri Se Kota Magelang." *Tesis*, Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2007.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Whitmore, John. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Wibowo, Da'i. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes," *Tesis*, Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2009.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Wijaya, *Statistik Non Parametric: Aplikasi Program SPSS*, Bandung: Alfabeta, 2001.
- Yamin, Martinis. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006.
- Yamin, Martinis & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- Yukl, Gary. *Leadership on Organizations*, New York: Prentice Hall, 2002.
- _____. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhalindo, 1994.
- Zuhriyah, Siti. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Literasi* Volume VI No. 2 Desember 2015.

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Bersama dengan surat ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian tentang “Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dan Madrasah Aliyah Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap.” Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan tesis untuk menyelesaikan studi Program Magister Pendidikan pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Sehubungan dengan hal tersebut, saya harapkan Bapak/Ibu dapat berkenan untuk mengisi instrument ini. Oleh karena itu, berikut saya lampirkan seperangkat instrumen untuk dijawab butir-butirnya sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu guru sendiri.

Jawaban Bapak/Ibu terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam angket sangat saya rahasiakan dan tidak mempunyai dampak negatif terhadap tugas Bapak/Ibu, bahkan dapat memberikan sumbangan yang berarti terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dan MA Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi angket ini apa adanya.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A. IDENTITAS UMUM

Masa Kerja :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Berilah tanda (\surd) pada pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

4. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Anda, maka jawaban tersebut dianggap benar.
5. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

INSTRUMEN PENELITIAN

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH (X₁)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
|-----|--|--------------------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| 1. | Kepala madrasah mengarahkan guru kepada kelompok kerja untuk melaksanakan tugas. | | | | |
| 2. | Kepala madrasah memfokuskan pekerjaan kepada individu. | | | | |
| 3. | Kepala madrasah membagi kelompok kerja untuk guru sesuai dengan kemampuan. | | | | |
| 4. | Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dalam melaksanakan tugas. | | | | |
| 5. | Kepala madrasah memacu kerjasama kelompok di madrasah dengan baik. | | | | |
| 6. | Kepala madrasah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. | | | | |
| 7. | Dalam pengambilan keputusan, kepala madrasah bertindak sendiri. | | | | |
| 8. | Dalam pelaksanaan tugas, kepala madrasah memberi wewenang kepada kelompok yang ada. | | | | |
| 9. | Kepala madrasah memposisikan pekerjaan di madrasah sebagai tugas bersama. | | | | |
| 10. | Kepala madrasah tidak melakukan pengawasan kepada guru saat melaksanakan tugas. | | | | |
| 11. | Kepala madrasah memaksakan ide-ide lama kepada guru. | | | | |
| 12. | Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi. | | | | |
| 13. | Kepala madrasah melakukan perubahan cara kerja guru untuk meningkatkan mutu kinerja. | | | | |
| 14. | Kepala madrasah memberikan tantangan yang baik kepada guru untuk kemajuannya. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 15. | Kepala madrasah mengarahkan guru untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki. | | | | |
| 16. | Kepala madrasah memberikan inspirasi kepada guru untuk kemajuan mutu pendidikan. | | | | |
| 17. | Kepala madrasah memberikan nasihat sesuai kebutuhan guru. | | | | |
| 18. | Kepala madrasah memberikan dukungan terhadap kinerja yang baik. | | | | |
| 19. | Dalam kegiatan rapat, kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugas. | | | | |
| 20. | Untuk meningkatkan semangat guru, kepala madrasah melakukan evaluasi dengan ketat. | | | | |
| 21. | Kepala madrasah mengupayakan adanya kerjasama tim yang baik di dalam madrasah untuk melaksanakan tugas. | | | | |
| 22. | Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam kegiatan yang sesuai dengan kemampuan. | | | | |
| 23. | Untuk melaksanakan program madrasah dengan baik, kepala madrasah membagi unit-unit kerja. | | | | |
| 24. | Kepala madrasah membagi pekerjaan kepada guru secara individu. | | | | |
| 25. | Kepala madrasah menggunakan ide-ide lama dalam menentukan kemajuan madrasah. | | | | |
| 26. | Kepala madrasah memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. | | | | |
| 27. | Kepala madrasah memberikan solusi yang kreatif untuk penyelesaian tugas bersama dengan guru. | | | | |
| 28. | Kepala madrasah membantu guru untuk menyelesaikan tugas jika mengalami kesulitan. | | | | |
| 29. | Kepala madrasah bersedia menerima kritik yang membangun dari guru. | | | | |
| 30. | Kepala madrasah dapat mengubah visi yang telah dirancang menjadi bentuk nyata untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. | | | | |
| 31. | Kepala madrasah memberikan bimbingan kepada guru dalam pelaksanaan tugas. | | | | |
| 32. | Kepala madrasah memberdayakan guru di dalam kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan madrasah. | | | | |
| 33. | Kepala madrasah memperlakukan semua guru dengan sama. | | | | |
| 34. | Kepala madrasah memberikan perlakuan secara adil kepada guru. | | | | |
| 35. | Kepala madrasah memberikan apresiasi kepada | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | guru yang berprestasi. | | | | |
| 36. | Kepala madrasah membandingkan kinerja guru di madrasah nya dengan kinerja guru di madrasah lain. | | | | |
| 37. | Kepala madrasah berusaha menyamakan mutu dari madrasah lain yang lebih tinggi. | | | | |
| 38. | Kepala madrasah memiliki keyakinan yang kuat untuk memajukan madrasah. | | | | |
| 39. | Kepala madrasah meminta pendapat guru tentang program kerja yang berkaitan dengan kualitas di madrasah. | | | | |
| 40. | Kepala madrasah memberikan sanksi kepada guru yang malas. | | | | |
| 41. | Kepala madrasah membangun iklim organisasi yang kondusif di madrasah. | | | | |
| 42. | Kepala madrasah memberikan contoh positif kepada guru. | | | | |
| 43. | Kepala madrasah membiasakan guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. | | | | |
| 44. | Kepala madrasah tidak mengingatkan guru yang memiliki kinerja kurang maksimal. | | | | |
| 45. | Kepala madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. | | | | |
| 46. | Kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap keberhasilan madrasah. | | | | |
| 47. | Kepala madrasah menyerahkan pengambilan keputusan kepada kelompok kerja tertentu. | | | | |
| 48. | Segala sesuatu yang berkaitan dengan madrasah ditentukan oleh kepala madrasah. | | | | |
| 49. | Dalam mengambil keputusan, kepala madrasah melakukan koordinasi yang baik dengan guru. | | | | |
| 50. | Kepala madrasah menginginkan guru di madrasah memiliki kemandirian yang tinggi. | | | | |
| 51. | Kepala madrasah mengadakan dialog dengan wali murid ketika ada permasalahan yang berkaitan dengan madrasah. | | | | |
| 52. | Kepala madrasah melibatkan masyarakat dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan program pendidikan. | | | | |
| 53. | Kepala madrasah mengadakan kerjasama yang baik antara madrasah dengan masyarakat. | | | | |
| 54. | Kepala madrasah bersikap tertutup terhadap masyarakat jika ada permasalahan yang berkaitan dengan madrasah. | | | | |
| 55. | Kepala madrasah beranggapan bahwa masyarakat | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | adalah bagian penting dari roda perjalanan pendidikan. | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH (X₂)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
|---|--|--------------------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| SUPERVISI AKADEMIK PADA PERENCANAAN PEMBELAJARAN | | | | | |
| 1. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD). | | | | |
| 2. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik. | | | | |
| 3. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan potensi peserta didik. | | | | |
| 4. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam merancang materi pembelajaran yang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan IPTEK. | | | | |
| 5. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam merancang materi pembelajaran dengan menggunakan sumber yang bervariasi. | | | | |
| 6. | Kepala madrasah menyusun prosedur supervisi akademik. | | | | |
| 7. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengembangkan materi pembelajaran yang sesuai dengan potensi peserta didik. | | | | |
| 8. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih metode pembelajaran yang dapat memudahkan pemahaman peserta didik. | | | | |
| 9. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. | | | | |
| 10. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran yang dapat memudahkan pemahaman peserta didik. | | | | |
| 11. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. | | | | |
| 12. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam mengembangkan sumber belajar/media | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran. | | | | |
| 13. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menentukan jenis kegiatan pembelajaran yang variatif. | | | | |
| 14. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menyusun langkah-langkah kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 15. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengalokasi waktu yang efektif dalam pembelajaran. | | | | |
| SUPERVISI AKADEMIK PADA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN | | | | | |
| 16. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam membuka kegiatan pembelajaran dengan efektif. | | | | |
| 17. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam menyajikan materi pembelajaran secara sistematis. | | | | |
| 18. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan. | | | | |
| 19. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan metode pembelajaran yang variatif pada peserta didik. | | | | |
| 20. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam melaksanakan pembelajaran secara runtut. | | | | |
| 21. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menguasai kelas. | | | | |
| 22. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual. | | | | |
| 23. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam memanfaatkan media pembelajaran untuk kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 24. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menggunakan bahasa yang komunikatif untuk kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 25. | Kepala madrasah memberikan bantuan dalam memotivasi peserta didik. | | | | |
| 26. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengorganisasi kegiatan yang efektif pada saat pembelajaran. | | | | |
| 27. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam berinteraksi dengan peserta didik secara komunikatif. | | | | |
| 28. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam menyimpulkan pembelajaran yang telah dilaksanakan. | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 29. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam memberikan umpan balik pada peserta didik. | | | | |
| 30. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan waktu yang efektif pada saat melaksanakan pembelajaran. | | | | |
| 31. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam menutup kegiatan pembelajaran dengan efektif. | | | | |
| 32. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam merefleksi kegiatan pembelajaran. | | | | |
| SUPERVISI AKADEMIK PADA EVALUASI PEMBELAJARAN | | | | | |
| 33. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran. | | | | |
| 34. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam membuat soal yang benar. | | | | |
| 35. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam memperbaiki soal yang tidak valid. | | | | |
| 36. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar. | | | | |
| 37. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan teknik penilaian otentik (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas, dsb). | | | | |
| 38. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester). | | | | |
| 39. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar peserta didik. | | | | |
| 40. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengolah hasil penilaian belajar peserta didik. | | | | |
| 41. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menganalisis hasil penilaian belajar peserta didik. | | | | |
| 42. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam memanfaatkan berbagai hasil penilaian secara efektif untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik. | | | | |
| 43. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan penyusunan rancangan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya. | | | | |
| 44. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru, dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya. | | | | |

ANGKET KINERJA GURU (Y)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
|-----|---|--------------------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| 1. | Kesesuaian tujuan khusus dengan tujuan umum. | | | | |
| 2. | Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran. | | | | |
| 3. | Kelengkapan kriteria rumusan tujuan (audiens, perilaku, kondisi). | | | | |
| 4. | Kejelasan urutan perumusan tujuan dari tingkat kognitif paling rendah sampai yang tinggi (pengetahuan sampai evaluasi). | | | | |
| 5. | Kesesuaian bahan pembelajaran dengan isi kurikulum. | | | | |
| 6. | Kesesuaian metode dengan tujuan dan materi pembelajaran. | | | | |
| 7. | Kesesuaian bahan pembelajaran dengan karakteristik siswa. | | | | |
| 8. | Kejelasan rencana kegiatan guru dan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran. | | | | |
| 9. | Kesesuaian antara alokasi waktu dengan masing-masing kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 10. | Kesesuaian antara media dengan tujuan pembelajaran. | | | | |
| 11. | Kesesuaian antara media dengan metode pembelajaran. | | | | |
| 12. | Kesesuaian antara media dengan karakteristik siswa. | | | | |
| 13. | Tingkat kemudahan penggunaan media pembelajaran. | | | | |
| 14. | Kesesuaian pengaturan tempat duduk siswa dengan strategis/metode pembelajaran. | | | | |
| 15. | Kejelasan rincian alokasi waktu pada setiap perubahan isi dan metode pengajaran. | | | | |
| 16. | Kesesuaian butir soal dengan rumusan tujuan dan materi pengajaran. | | | | |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
| | | SL | SR | KD | TP |
| 17. | Kelengkapan cakupan seluruh topik materi pembelajaran dalam instrumen penelitian. | | | | |
| 18. | Ketepatan instrumen yang dapat membedakan siswa yang berprestasi tinggi dengan yang rendah. | | | | |
| 19. | Kejelasan pertanyaan pada masing-masing item evaluasi. | | | | |
| 20. | Kelengkapan kisi-kisi dengan kunci jawaban. | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 21. | Kejelasan penyampaian tujuan pengajaran. | | | | |
| 22. | Kejelasan menyampaikan perbandingan pengetahuan yang dipelajari dengan yang sebelumnya. | | | | |
| 23. | Keterkaitan pokok bahasan dengan kehidupan nyata. | | | | |
| 24. | Penggunaan kalimat yang tidak berbelit-belit. | | | | |
| 25. | Penggunaan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti. | | | | |
| 26. | Penggunaan istilah bahasa disesuaikan dengan usia anak pada materi yang diberikan. | | | | |
| 27. | Kesesuaian alat peraga/media dengan materi pembelajaran. | | | | |
| 28. | Ketepatan memilih metode pembelajaran (seperti: ceramah, diskusi, demonstrasi) pada setiap KBM. | | | | |
| 29. | Kesesuaian contoh dengan usia dan latar belakang siswa. | | | | |
| 30. | Pemilihan materi pengajaran disesuaikan dengan tingkat kelas yang diajarkan. | | | | |
| 31. | Membagi perhatian dengan kata-kata dan pandangan keseluruhan ruangan (suasana belajar kondusif). | | | | |
| 32. | Ketersediaan waktu bagi siswa untuk bertanya. | | | | |
| 33. | Penggunaan mimik dan gerakan badan untuk meperjelas pelajaran. | | | | |
| 34. | Perubahan posisi gerak dalam ruangan dan kontak pandang. | | | | |
| 35. | Pemberian pujian melalui kata-kata dan kalimat. | | | | |
| 36. | Pemberian pujian dengan mendekati dan meyentuh bahu siswa. | | | | |
| 37. | Ketepatan pertanyaan terhadap tingkat penguasaan siswa. | | | | |
| 38. | Kesesuaian rumusan kesimpulan dengan tujuan pembelajaran. | | | | |
| 39. | Tingkat kerahasiaan soal-soal evaluasi. | | | | |
| 40. | Segera diumumkan hasil koreksi ulangan/umpan balik kepada anak didik. | | | | |
| 41. | Keteraturan tempat duduk siswa sebagai wujud suasana evaluasi kondusif. | | | | |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
| | | SL | SR | KD | TP |
| 42. | Kejelasan instruksi dan tata cara pelaksanaan evaluasi. | | | | |
| 43. | Ketepatan durasi waktu ujian. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 44. | Kesesuaian jawaban siswa dengan kunci jawaban. | | | | |
| 45. | Perlu pengawasan pada saat pelaksanaan evaluasi. | | | | |
| 46. | Ketepatan rumusan penentuan ranking siswa. | | | | |
| 47. | Hasil koreksi lembar jawaban dikembalikan kepada siswa. | | | | |
| 48. | Guru menyediakan waktu untuk menjelaskan kembali hasil evaluasi pada siswa. | | | | |
| 49. | Kesediaan guru mengubah hasil evaluasi yang telah diumumkan jika terjadi kekeliruan di pihak guru. | | | | |
| 50. | Guru memotivasi dengan memberikan penghargaan (lisan, tulisan, atau materi) bagi siswa yang berprestasi. | | | | |



Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Bersama dengan surat ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian tentang “Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dan Madrasah Aliyah Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap.” Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan tesis untuk menyelesaikan studi Program Magister Pendidikan pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Sehubungan dengan hal tersebut, saya harapkan Bapak/Ibu dapat berkenan untuk mengisi instrument ini. Oleh karena itu, berikut saya lampirkan seperangkat instrumen untuk dijawab butir-butirnya sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu guru sendiri.

Jawaban Bapak/Ibu terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam angket sangat saya rahasiakan dan tidak mempunyai dampak negatif terhadap tugas Bapak/Ibu, bahkan dapat memberikan sumbangan yang berarti terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dan MA Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi angket ini apa adanya.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

C. IDENTITAS UMUM

Masa Kerja :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Pendidikan Terakhir :

D. PETUNJUK PENGISIAN

6. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.

7. Berilah tanda (\surd) pada pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

8. Makna setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-kadang

TP = Tidak Pernah

9. Tidak ada jawaban yang dianggap salah. Asal semua jawaban sesuai dengan pendapat Anda, maka jawaban tersebut dianggap benar.

10. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

IAIN PURWOKERTO

INSTRUMEN PENELITIAN

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH (X₁)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
|-----|--|--------------------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| 1. | Kepala madrasah mengarahkan guru kepada kelompok kerja untuk melaksanakan tugas. | | | | |
| 2. | Kepala madrasah memfokuskan pekerjaan kepada individu. | | | | |
| 3. | Kepala madrasah membagi kelompok kerja untuk guru sesuai dengan kemampuan. | | | | |
| 4. | Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dalam melaksanakan tugas. | | | | |
| 5. | Kepala madrasah memacu kerjasama kelompok di madrasah dengan baik. | | | | |
| 6. | Kepala madrasah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. | | | | |
| 7. | Dalam pengambilan keputusan, kepala madrasah bertindak sendiri. | | | | |
| 8. | Dalam pelaksanaan tugas, kepala madrasah memberi wewenang kepada kelompok yang ada. | | | | |
| 9. | Kepala madrasah memposisikan pekerjaan di madrasah sebagai tugas bersama. | | | | |
| 10. | Kepala madrasah tidak melakukan pengawasan kepada guru saat melaksanakan tugas. | | | | |
| 11. | Kepala madrasah memaksakan ide-ide lama kepada guru. | | | | |
| 12. | Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi. | | | | |
| 13. | Kepala madrasah melakukan perubahan cara kerja guru untuk meningkatkan mutu kinerja. | | | | |
| 14. | Kepala madrasah memberikan tantangan yang baik kepada guru untuk kemajuannya. | | | | |
| 15. | Kepala madrasah mengarahkan guru untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki. | | | | |
| 16. | Kepala madrasah memberikan inspirasi kepada guru untuk kemajuan mutu pendidikan. | | | | |
| 17. | Kepala madrasah memberikan nasihat sesuai kebutuhan guru. | | | | |
| 18. | Kepala madrasah memberikan dukungan terhadap kinerja yang baik. | | | | |
| 19. | Dalam kegiatan rapat, kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugas. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 20. | Kepala madrasah mengupayakan adaya kerjasama tim yang baik di dalam madrasah untuk melaksanakan tugas. | | | | |
| 21. | Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam kegiatan yang sesuai dengan kemampuan. | | | | |
| 22. | Untuk melaksanakan program madrasah dengan baik, kepala madrasah membagi unit-unit kerja. | | | | |
| 23. | Kepala madrasah membagi pekerjaan kepada guru secara individu. | | | | |
| 24. | Kepala madrasah menggunakan ide-ide lama dalam menentukan kemajuan madrasah. | | | | |
| 25. | Kepala madrasah memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. | | | | |
| 26. | Kepala madrasah memberikan solusi yang kreatif untuk penyelesaian tugas bersama dengan guru. | | | | |
| 27. | Kepala madrasah membantu guru untuk menyelesaikan tugas jika mengalami kesulitan. | | | | |
| 28. | Kepala madrasah bersedia menerima kritik yang membangun dari guru. | | | | |
| 29. | Kepala madrasah dapat mengubah visi yang telah dirancang menjadi bentuk nyata untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. | | | | |
| 30. | Kepala madrasah memberikan bimbingan kepada guru dalam pelaksanaan tugas. | | | | |
| 31. | Kepala madrasah memberdayakan guru di dalam kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan madrasah. | | | | |
| 32. | Kepala madrasah memperlakukan semua guru dengan sama. | | | | |
| 33. | Kepala madrasah memberikan perlakuan secara adil kepada guru. | | | | |
| 34. | Kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi. | | | | |
| 35. | Kepala madrasah membandingkan kinerja guru di madrasah nya dengan kinerja guru di madrasah lain. | | | | |
| 36. | Kepala madrasah berusaha menyamakan mutu dari madrasah lain yang lebih tinggi. | | | | |
| 37. | Kepala madrasah meminta pendapat guru tentang program kerja yang berkaitan dengan kualitas di madrasah. | | | | |
| 38. | Kepala madrasah memberikan sanksi kepada guru yang malas. | | | | |
| 39. | Kepala madrasah membangun iklim organisasi yang kondusif di madrasah. | | | | |
| 40. | Kepala madrasah memberikan contoh positif | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | kepada guru. | | | | |
| 41. | Kepala madrasah membiasakan guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. | | | | |
| 42. | Kepala madrasah tidak mengingatkan guru yang memiliki kinerja kurang maksimal. | | | | |
| 43. | Kepala madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. | | | | |
| 44. | Kepala madrasah menyerahkan pengambilan keputusan kepada kelompok kerja tertentu. | | | | |
| 45. | Segala sesuatu yang berkaitan dengan madrasah ditentukan oleh kepala madrasah. | | | | |
| 46. | Dalam mengambil keputusan, kepala madrasah melakukan koordinasi yang baik dengan guru. | | | | |
| 47. | Kepala madrasah mengadakan dialog dengan wali murid ketika ada permasalahan yang berkaitan dengan madrasah. | | | | |
| 48. | Kepala madrasah melibatkan masyarakat dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan program pendidikan. | | | | |
| 49. | Kepala madrasah mengadakan kerjasama yang baik antara madrasah dengan masyarakat. | | | | |
| 50. | Kepala madrasah bersikap tertutup terhadap masyarakat jika ada permasalahan yang berkaitan dengan madrasah. | | | | |
| 51. | Kepala madrasah beranggapan bahwa masyarakat adalah bagian penting dari roda perjalanan pendidikan. | | | | |

ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH (X₂)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
|---|--|--------------------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| SUPERVISI AKADEMIK PADA PERENCANAAN PEMBELAJARAN | | | | | |
| 1. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik. | | | | |
| 2. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam merancang materi pembelajaran yang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan IPTEK. | | | | |
| 3. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam merancang materi pembelajaran dengan menggunakan sumber yang bervariasi. | | | | |
| 4. | Kepala madrasah menyusun prosedur supervisi | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | akademik. | | | | |
| 5. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengembangkan materi pembelajaran yang sesuai dengan potensi peserta didik. | | | | |
| 6. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih metode pembelajaran yang dapat memudahkan pemahaman peserta didik. | | | | |
| 7. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. | | | | |
| 8. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran yang dapat memudahkan pemahaman peserta didik. | | | | |
| 9. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. | | | | |
| 10. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam mengembangkan sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran. | | | | |
| 11. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menyusun langkah-langkah kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 12. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengalokasi waktu yang efektif dalam pembelajaran. | | | | |
| SUPERVISI AKADEMIK PADA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN | | | | | |
| 13. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam membuka kegiatan pembelajaran dengan efektif. | | | | |
| 14. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam menyajikan materi pembelajaran secara sistematis. | | | | |
| 15. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan. | | | | |
| 16. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan metode pembelajaran yang variatif pada peserta didik. | | | | |
| 17. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam melaksanakan pembelajaran secara runtut. | | | | |
| 18. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menguasai kelas. | | | | |
| 19. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam melaksanakan pembelajaran yang bersifat | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | kontekstual. | | | | |
| 20. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam memanfaatkan media pembelajaran untuk kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 21. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menggunakan bahasa yang komunikatif untuk kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 22. | Kepala madrasah memberikan bantuan dalam memotivasi peserta didik. | | | | |
| 23. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengorganisasi kegiatan yang efektif pada saat pembelajaran. | | | | |
| 24. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam berinteraksi dengan peserta didik secara komunikatif. | | | | |
| 25. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam menyimpulkan pembelajaran yang telah dilaksanakan. | | | | |
| 26. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam memberikan umpan balik pada peserta didik. | | | | |
| 27. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan waktu yang efektif pada saat melaksanakan pembelajaran. | | | | |
| 28. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam menutup kegiatan pembelajaran dengan efektif. | | | | |
| 29. | Kepala madrasah memberikan contoh dalam merefleksi kegiatan pembelajaran. | | | | |
| SUPERVISI AKADEMIK PADA EVALUASI PEMBELAJARAN | | | | | |
| 30. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran. | | | | |
| 31. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam membuat soal yang benar. | | | | |
| 32. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam memperbaiki soal yang tidak valid. | | | | |
| 33. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan materi ajar. | | | | |
| 34. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan teknik penilaian otentik (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas, dsb). | | | | |
| 35. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam menggunakan teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester). | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 36. | Kepala madrasah memberikan arahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar peserta didik. | | | | |
| 37. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam mengolah hasil penilaian belajar peserta didik. | | | | |
| 38. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menganalisis hasil penilaian belajar peserta didik. | | | | |
| 39. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam memanfaatkan berbagai hasil penilaian secara efektif untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik. | | | | |
| 40. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan penyusunan rancangan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya. | | | | |
| 41. | Kepala madrasah memberikan bimbingan dalam melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru, dan bagi peserta didik sebagai refleksi belajarnya. | | | | |

ANGKET KINERJA GURU (Y)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
|-----|---|--------------------|----|----|----|
| | | SL | SR | KD | TP |
| 1. | Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran. | | | | |
| 2. | Kesesuaian bahan pembelajaran dengan isi kurikulum. | | | | |
| 3. | Kesesuaian metode dengan tujuan dan materi pembelajaran. | | | | |
| 4. | Kejelasan rencana kegiatan guru dan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran. | | | | |
| 5. | Kesesuaian antara alokasi waktu dengan masing-masing kegiatan pembelajaran. | | | | |
| 6. | Kesesuaian antara media dengan karakteristik siswa. | | | | |
| 7. | Tingkat kemudahan penggunaan media pembelajaran. | | | | |
| 8. | Kesesuaian pengaturan tempat duduk siswa dengan strategis/metode pembelajaran. | | | | |
| 9. | Kelengkapan cakupan seluruh topik materi pembelajaran dalam instrumen penelitian. | | | | |
| 10. | Ketepatan instrumen yang dapat membedakan siswa yang berprestasi tinggi dengan yang rendah. | | | | |
| 11. | Kejelasan pertanyaan pada masing-masing item evaluasi. | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 12. | Kejelasan penyampaian tujuan pengajaran. | | | | |
| 13. | Keterkaitan pokok bahasan dengan kehidupan nyata. | | | | |
| 14. | Penggunaan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti. | | | | |
| 15. | Penggunaan istilah bahasa disesuaikan dengan usia anak pada materi yang diberikan. | | | | |
| 16. | Kesesuaian alat peraga/media dengan materi pembelajaran. | | | | |
| 17. | Ketepatan memilih metode pembelajaran (seperti: ceramah, diskusi, demonstrasi) pada setiap KBM. | | | | |
| 18. | Kesesuaian contoh dengan usia dan latar belakang siswa. | | | | |
| 19. | Pemilihan materi pengajaran disesuaikan dengan tingkat kelas yang diajarkan. | | | | |
| 20. | Membagi perhatian dengan kata-kata dan pandangan keseluruhan ruangan (suasana belajar kondusif). | | | | |
| 21. | Ketersediaan waktu bagi siswa untuk bertanya. | | | | |
| 22. | Penggunaan mimik dan gerakan badan untuk meperjelas pelajaran. | | | | |
| 23. | Perubahan posisi gerak dalam ruangan dan kontak pandang. | | | | |
| 24. | Pemberian pujian melalui kata-kata dan kalimat. | | | | |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | |
| | | SL | SR | KD | TP |
| 25. | Pemberian pujian dengan mendekati dan meyentuh bahu siswa. | | | | |
| 26. | Ketepatan pertanyaan terhadap tingkat penguasaan siswa. | | | | |
| 27. | Kesesuaian rumusan kesimpulan dengan tujuan pembelajaran. | | | | |
| 28. | Tingkat kerahasiaan soal-soal evaluasi. | | | | |
| 29. | Segera diumumkan hasil koreksi ulangan/umpan balik kepada anak didik. | | | | |
| 30. | Keteraturan tempat duduk siswa sebagai wujud suasana evaluasi kondusif. | | | | |
| 31. | Kejelasan instruksi dan tata cara pelaksanaan evaluasi. | | | | |
| 32. | Ketepatan durasi waktu ujian. | | | | |
| 33. | Kesesuaian jawaban siswa dengan kunci jawaban. | | | | |
| 34. | Perlu pengawasan pada saat pelaksanaan evaluasi. | | | | |
| 35. | Ketepatan rumusan penentuan ranking siswa. | | | | |
| 36. | Hasil koreksi lembar jawaban dikembalikan kepada siswa. | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| 37. | Guru menyediakan waktu untuk menjelaskan kembali hasil evaluasi pada siswa. | | | | |
| 38. | Kesediaan guru mengubah hasil evaluasi yang telah diumumkan jika terjadi kekeliruan di pihak guru. | | | | |
| 39. | Guru memotivasi dengan memberikan penghargaan (lisan, tulisan, atau materi) bagi siswa yang berprestasi. | | | | |



Lampiran 4
Output Deskripsi Data

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

| Notes | | |
|------------------------|---------------------------|--|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:16:55 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=X1 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,015 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,015 |

[DataSet0]

Statistics

| X1 | | |
|----------------|---------|--------|
| N | Valid | 54 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2,8111 |
| Median | | 2,7500 |
| Mode | | 3,00 |
| Std. Deviation | | ,41055 |

| | |
|------------------------|--------|
| Variance | ,169 |
| Skewness | ,563 |
| Std. Error of Skewness | ,325 |
| Kurtosis | ,235 |
| Std. Error of Kurtosis | ,639 |
| Range | 1,80 |
| Minimum | 2,10 |
| Maximum | 3,90 |
| Sum | 151,80 |

X1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2,10 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| 2,20 | 3 | 5,6 | 5,6 | 7,4 |
| 2,30 | 4 | 7,4 | 7,4 | 14,8 |
| 2,40 | 3 | 5,6 | 5,6 | 20,4 |
| 2,50 | 4 | 7,4 | 7,4 | 27,8 |
| 2,60 | 4 | 7,4 | 7,4 | 35,2 |
| 2,70 | 8 | 14,8 | 14,8 | 50,0 |
| 2,80 | 2 | 3,7 | 3,7 | 53,7 |
| 2,90 | 4 | 7,4 | 7,4 | 61,1 |
| 3,00 | 9 | 16,7 | 16,7 | 77,8 |
| 3,10 | 4 | 7,4 | 7,4 | 85,2 |
| 3,20 | 1 | 1,9 | 1,9 | 87,0 |
| 3,30 | 2 | 3,7 | 3,7 | 90,7 |
| 3,40 | 1 | 1,9 | 1,9 | 92,6 |
| 3,50 | 1 | 1,9 | 1,9 | 94,4 |
| 3,70 | 1 | 1,9 | 1,9 | 96,3 |
| 3,80 | 1 | 1,9 | 1,9 | 98,1 |
| 3,90 | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

FREQUENCIES VARIABLES=X2

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN

MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

| Notes | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:17:16 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=X2 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,016 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,017 |

[DataSet0]

Statistics

| X2 | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 54 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2,6981 |
| Median | | 2,6500 |
| Mode | | 2,50 |
| Std. Deviation | | ,42315 |
| Variance | | ,179 |
| Skewness | | ,504 |
| Std. Error of Skewness | | ,325 |
| Kurtosis | | -,002 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,639 |
| Range | | 1,80 |

| | |
|---------|--------|
| Minimum | 2,00 |
| Maximum | 3,80 |
| Sum | 145,70 |

X2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00 | 3 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 2,10 | 3 | 5,6 | 5,6 | 11,1 |
| | 2,30 | 5 | 9,3 | 9,3 | 20,4 |
| | 2,40 | 4 | 7,4 | 7,4 | 27,8 |
| | 2,50 | 9 | 16,7 | 16,7 | 44,4 |
| | 2,60 | 3 | 5,6 | 5,6 | 50,0 |
| | 2,70 | 3 | 5,6 | 5,6 | 55,6 |
| | 2,80 | 6 | 11,1 | 11,1 | 66,7 |
| | 2,90 | 6 | 11,1 | 11,1 | 77,8 |
| | 3,00 | 1 | 1,9 | 1,9 | 79,6 |
| | 3,10 | 2 | 3,7 | 3,7 | 83,3 |
| | 3,20 | 3 | 5,6 | 5,6 | 88,9 |
| | 3,30 | 3 | 5,6 | 5,6 | 94,4 |
| | 3,50 | 1 | 1,9 | 1,9 | 96,3 |
| | 3,70 | 1 | 1,9 | 1,9 | 98,1 |
| | 3,80 | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | | 54 | 100,0 | 100,0 | |

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

| Notes | | |
|------------------------|---------------------------|--|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:17:30 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=Y /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,000 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,000 |

[DataSet0]

Statistics

| Y | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 54 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 2,8648 |
| Median | | 2,8500 |
| Mode | | 3,00 |
| Std. Deviation | | ,35190 |
| Variance | | ,124 |
| Skewness | | ,639 |
| Std. Error of Skewness | | ,325 |
| Kurtosis | | ,584 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,639 |

| | |
|---------|--------|
| Range | 1,60 |
| Minimum | 2,20 |
| Maximum | 3,80 |
| Sum | 154,70 |

Y

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,20 | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 2,30 | 2 | 3,7 | 3,7 | 5,6 |
| | 2,40 | 2 | 3,7 | 3,7 | 9,3 |
| | 2,50 | 5 | 9,3 | 9,3 | 18,5 |
| | 2,60 | 6 | 11,1 | 11,1 | 29,6 |
| | 2,70 | 5 | 9,3 | 9,3 | 38,9 |
| | 2,80 | 6 | 11,1 | 11,1 | 50,0 |
| | 2,90 | 6 | 11,1 | 11,1 | 61,1 |
| | 3,00 | 9 | 16,7 | 16,7 | 77,8 |
| | 3,10 | 2 | 3,7 | 3,7 | 81,5 |
| | 3,20 | 4 | 7,4 | 7,4 | 88,9 |
| | 3,30 | 2 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| | 3,50 | 1 | 1,9 | 1,9 | 94,4 |
| | 3,60 | 1 | 1,9 | 1,9 | 96,3 |
| | 3,80 | 2 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| Total | | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 5

Output Uji Normalitas

```
EXAMINE VARIABLES=X1
  /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
  /COMPARE GROUPS
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /CINTERVAL 95
  /MISSING LISTWISE
  /NOTOTAL.
```

Explore

| Notes | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:14:51 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. |
| Syntax | | EXAMINE VARIABLES=X1 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:01,451 |
| | Elapsed Time | 00:00:01,436 |

[DataSet0]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|----|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| X1 | 54 | 100,0% | 0 | ,0% | 54 | 100,0% |

Descriptives

| | | Statistic | Std. Error |
|----|----------------------------------|-----------------------|------------|
| X1 | Mean | 2,8111 | ,05587 |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound 2,6991 | |
| | | Upper Bound 2,9232 | |
| | 5% Trimmed Mean | 2,7916 | |
| | Median | 2,7500 | |
| | Variance | ,169 | |
| | Std. Deviation | ,41055 | |
| | Minimum | 2,10 | |
| | Maximum | 3,90 | |
| | Range | 1,80 | |
| | Interquartile Range | ,50 | |
| | Skewness | ,563 | ,325 |
| | Kurtosis | ,235 | ,639 |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X1 | ,107 | 54 | ,186 | ,962 | 54 | ,086 |

a. Lilliefors Significance Correction

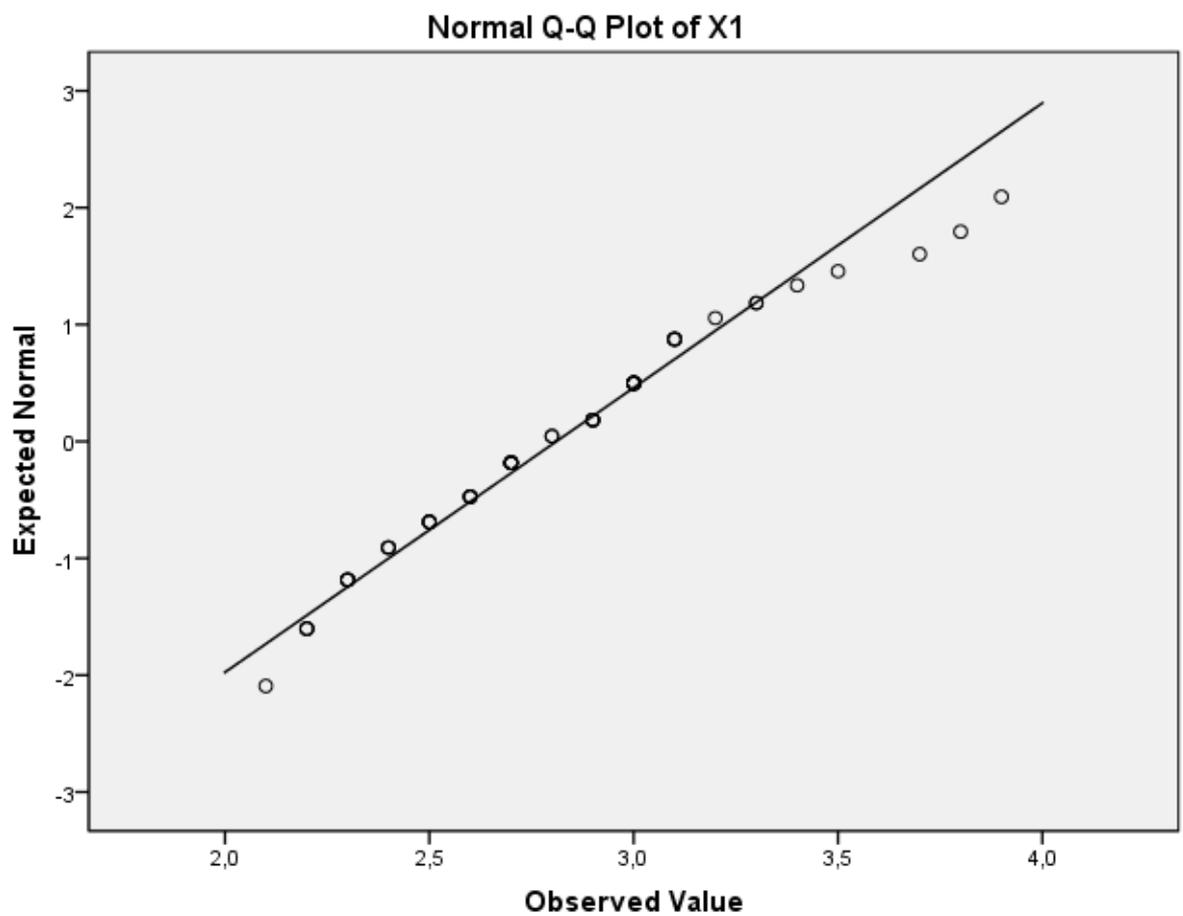
X1

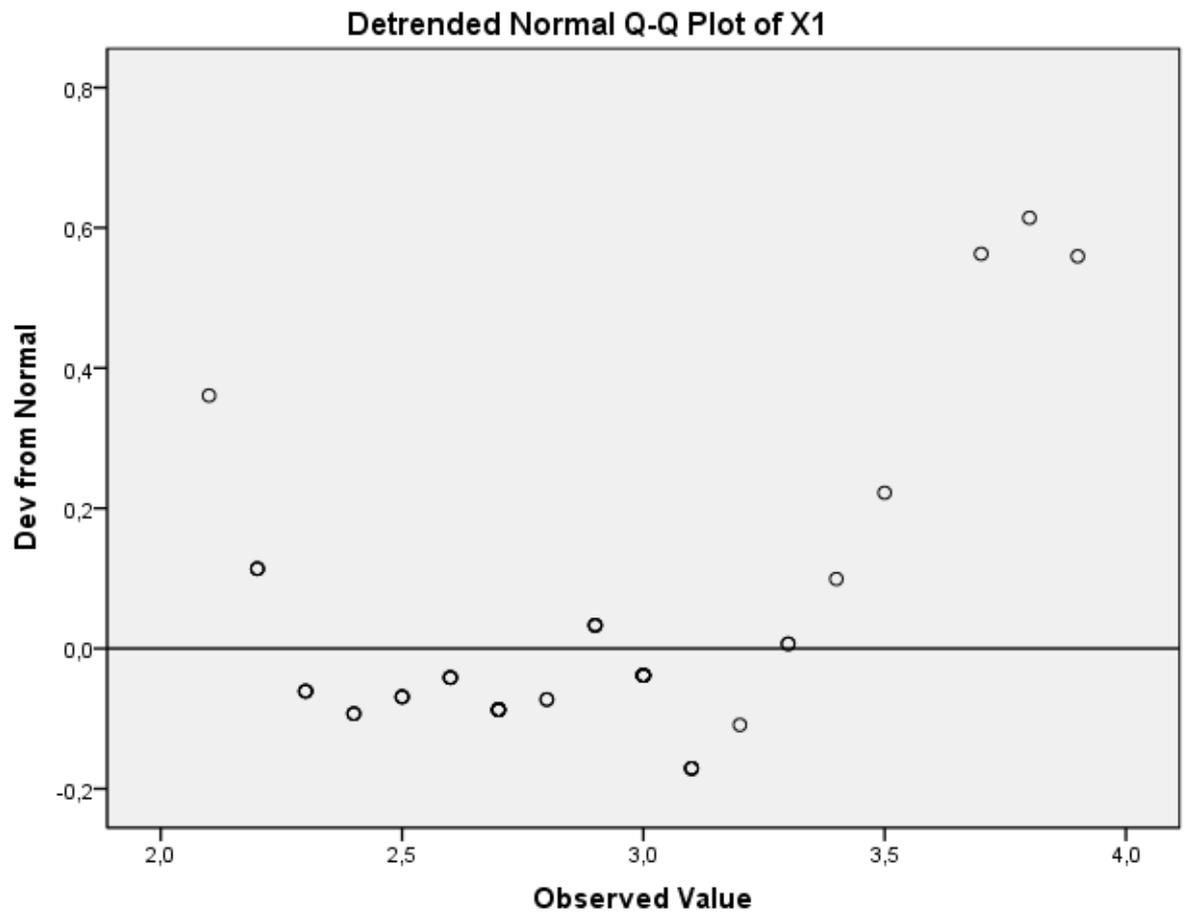
X1 Stem-and-Leaf Plot

| Frequency | Stem & Leaf |
|-----------|------------------|
| 1,00 | 2 . 1 |
| 7,00 | 2 . 2223333 |
| 7,00 | 2 . 4445555 |
| 12,00 | 2 . 666677777777 |

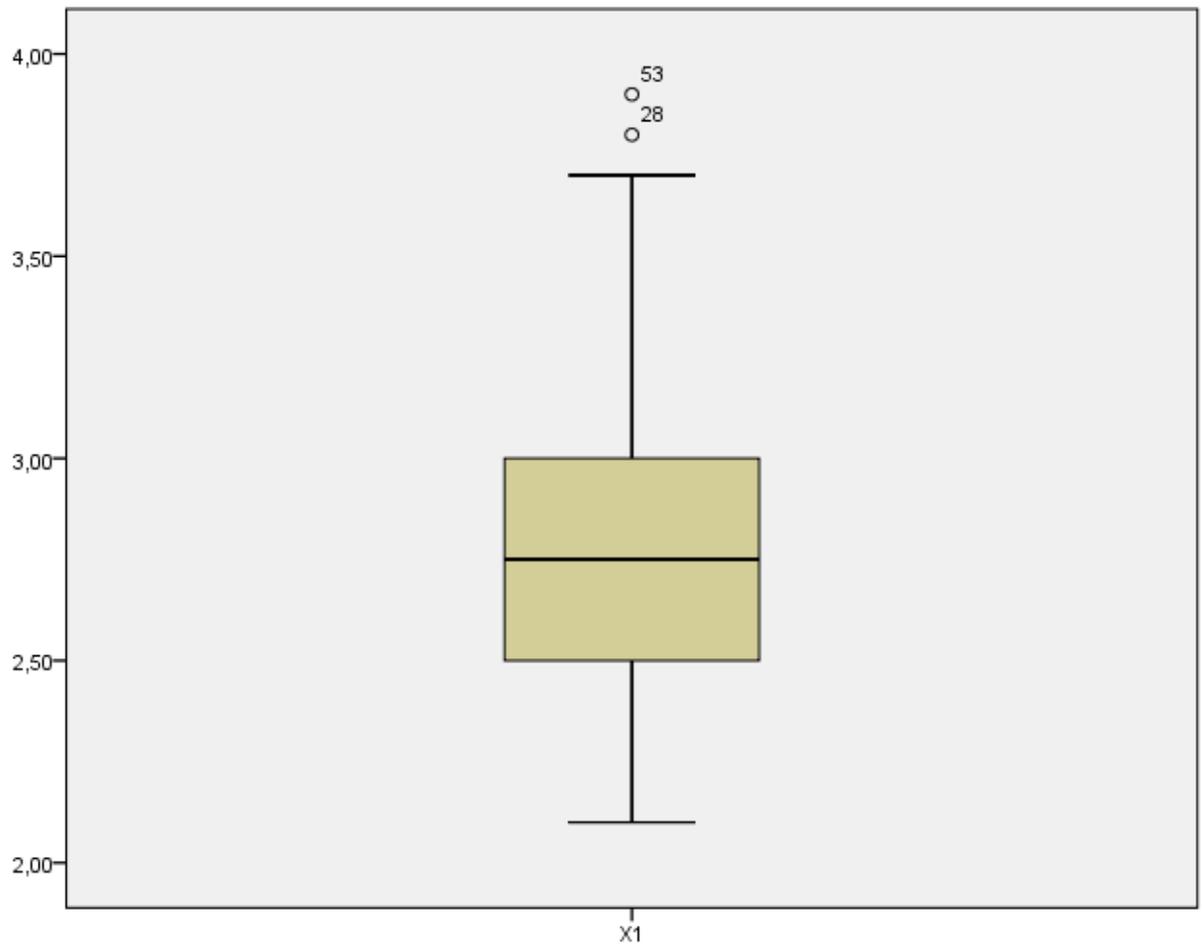
```
6,00      2 . 889999
13,00     3 . 0000000001111
3,00      3 . 233
2,00      3 . 45
1,00      3 . 7
2,00 Extremes (>=3,8)
```

```
Stem width: 1,00
Each leaf: 1 case(s)
```





IAIN PURWOKERTO



```
EXAMINE VARIABLES=X2  
  /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT  
  /COMPARE GROUPS  
  /STATISTICS DESCRIPTIVES  
  /CINTERVAL 95  
  /MISSING LISTWISE  
  /NOTOTAL.
```

Explore

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:15:06 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. |
| Syntax | | <pre> EXAMINE VARIABLES=X2 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre> |
| Resources | Processor Time | 00:00:01,404 |
| | Elapsed Time | 00:00:01,420 |

[DataSet0]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|----|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| X2 | 54 | 100,0% | 0 | ,0% | 54 | 100,0% |

Descriptives

| | | Statistic | Std. Error |
|----|---|-----------|------------|
| X2 | Mean | 2,6981 | ,05758 |
| | 95% Confidence Interval for Lower Bound | 2,5827 | |
| | Mean Upper Bound | 2,8136 | |
| | 5% Trimmed Mean | 2,6821 | |
| | Median | 2,6500 | |
| | Variance | ,179 | |
| | Std. Deviation | ,42315 | |
| | Minimum | 2,00 | |
| | Maximum | 3,80 | |
| | Range | 1,80 | |
| | Interquartile Range | ,50 | |
| | Skewness | ,504 | ,325 |
| | Kurtosis | -,002 | ,639 |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| X2 | ,125 | 54 | ,036 | ,966 | 54 | ,128 |

a. Lilliefors Significance Correction

X2

X2 Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

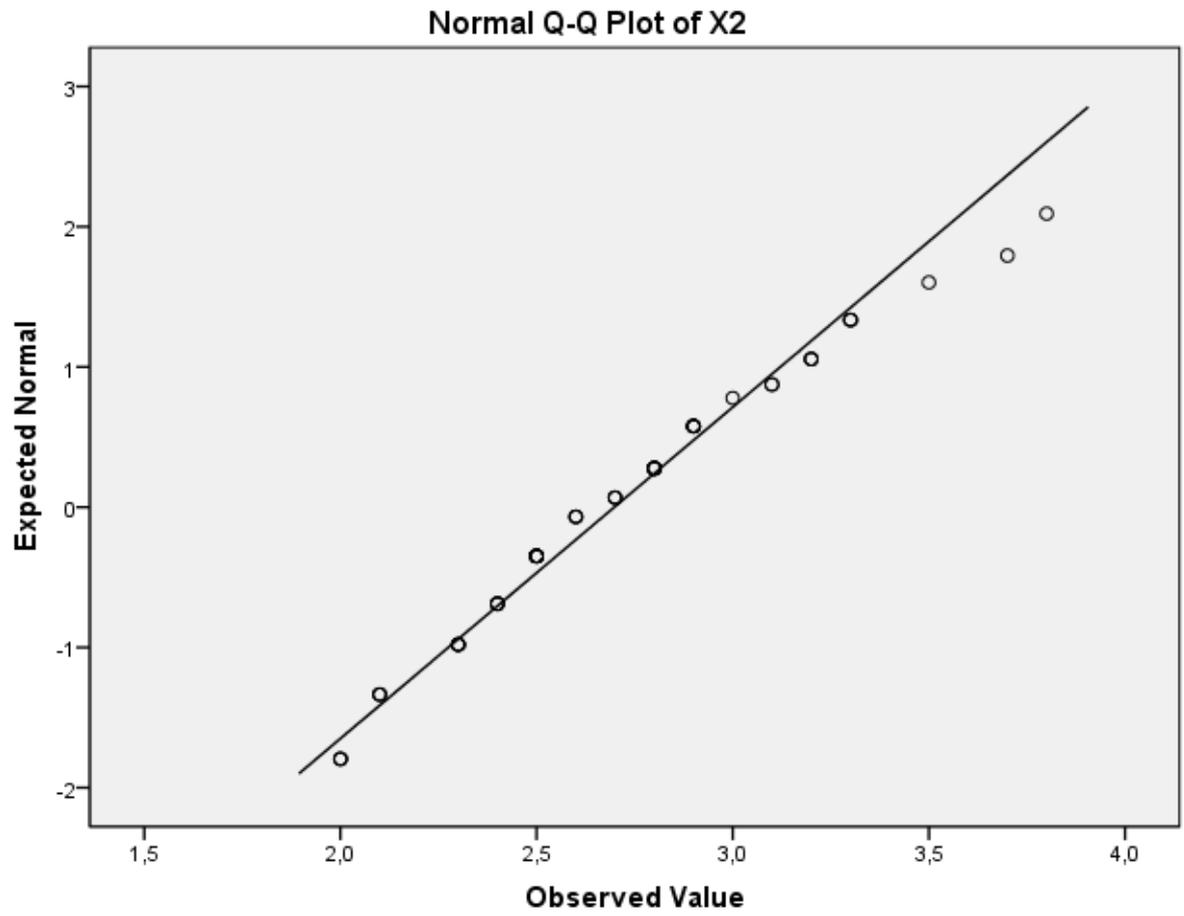
```

6,00      2 . 000111
5,00      2 . 33333
13,00     2 . 4444555555555
6,00      2 . 666777
12,00     2 . 888888999999
3,00      3 . 011
6,00      3 . 222333
1,00      3 . 5
2,00 Extremes (>=3,7)

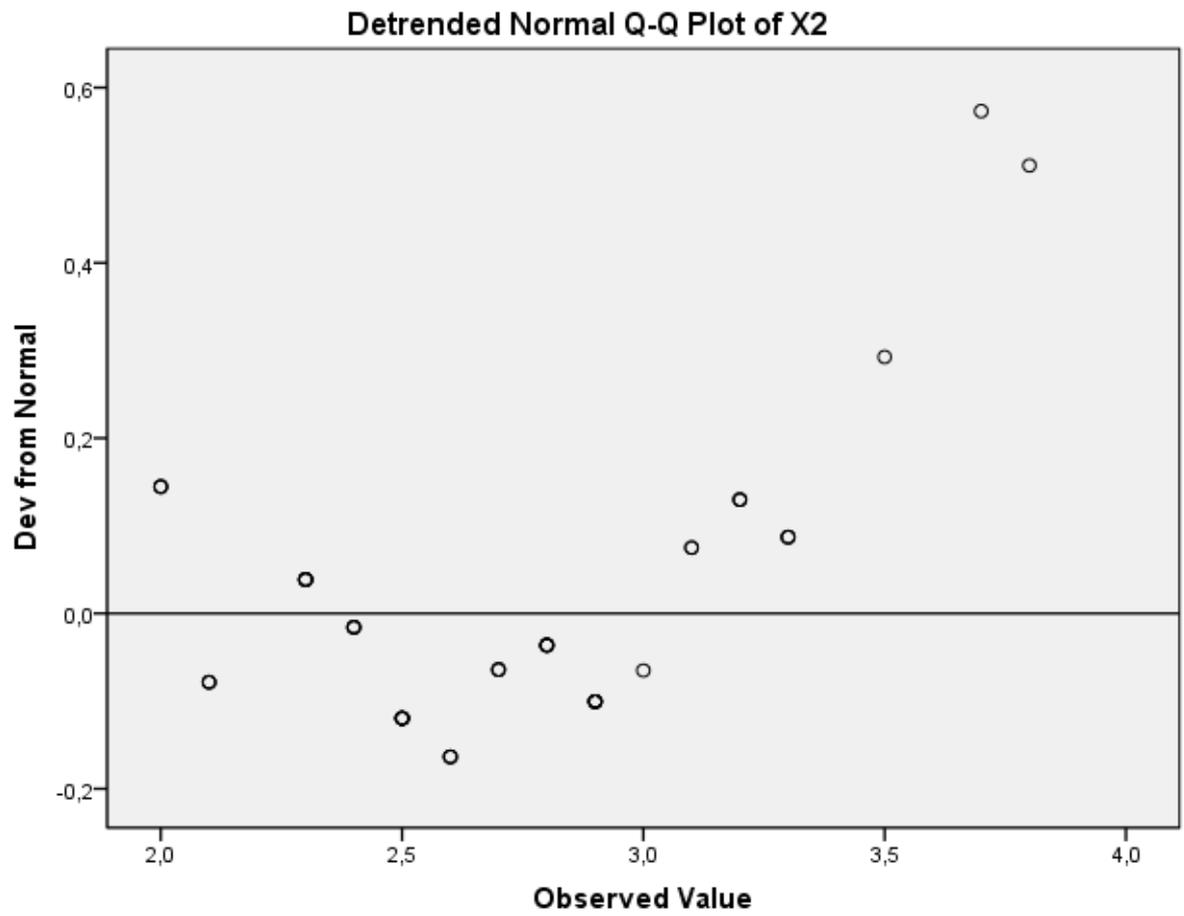
```

Stem width: 1,00

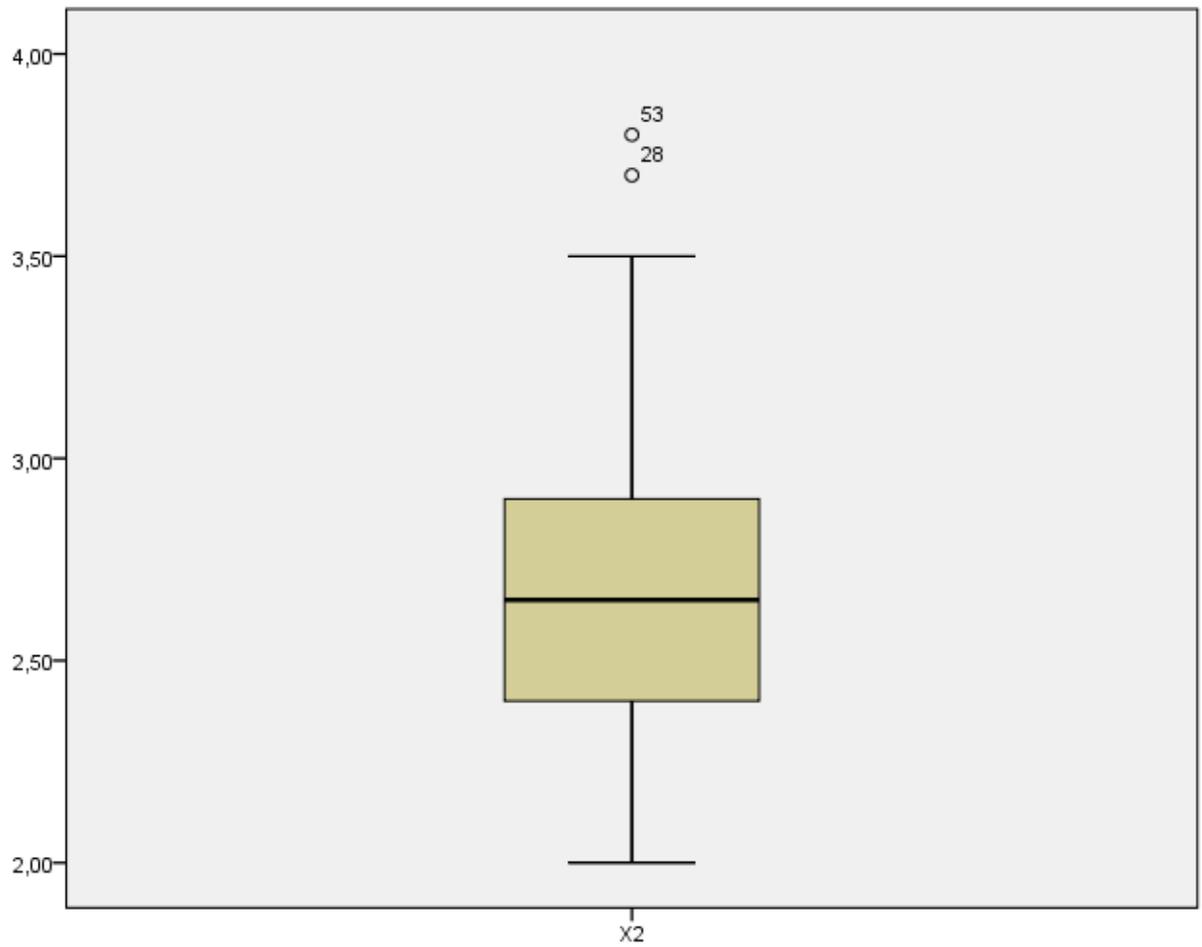
Each leaf: 1 case(s)



IAIN PURWOKERTO



IAIN PURWOKERTO



```
EXAMINE VARIABLES=Y  
  /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT  
  /COMPARE GROUPS  
  /STATISTICS DESCRIPTIVES  
  /CINTERVAL 95  
  /MISSING LISTWISE  
  /NOTOTAL.
```

Explore

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|--|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:15:46 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. |
| Syntax | | <pre> EXAMINE VARIABLES=Y /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre> |
| Resources | Processor Time | 00:00:01,482 |
| | Elapsed Time | 00:00:01,451 |

[DataSet0]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Y | 54 | 100,0% | 0 | ,0% | 54 | 100,0% |

Descriptives

| | | Statistic | Std. Error |
|---|---|-----------|------------|
| Y | Mean | 2,8648 | ,04789 |
| | 95% Confidence Interval for Lower Bound | 2,7688 | |
| | Mean Upper Bound | 2,9609 | |
| | 5% Trimmed Mean | 2,8492 | |
| | Median | 2,8500 | |
| | Variance | ,124 | |
| | Std. Deviation | ,35190 | |
| | Minimum | 2,20 | |
| | Maximum | 3,80 | |
| | Range | 1,60 | |
| | Interquartile Range | ,40 | |
| | Skewness | ,639 | ,325 |
| | Kurtosis | ,584 | ,639 |

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Y | ,128 | 54 | ,027 | ,961 | 54 | ,075 |

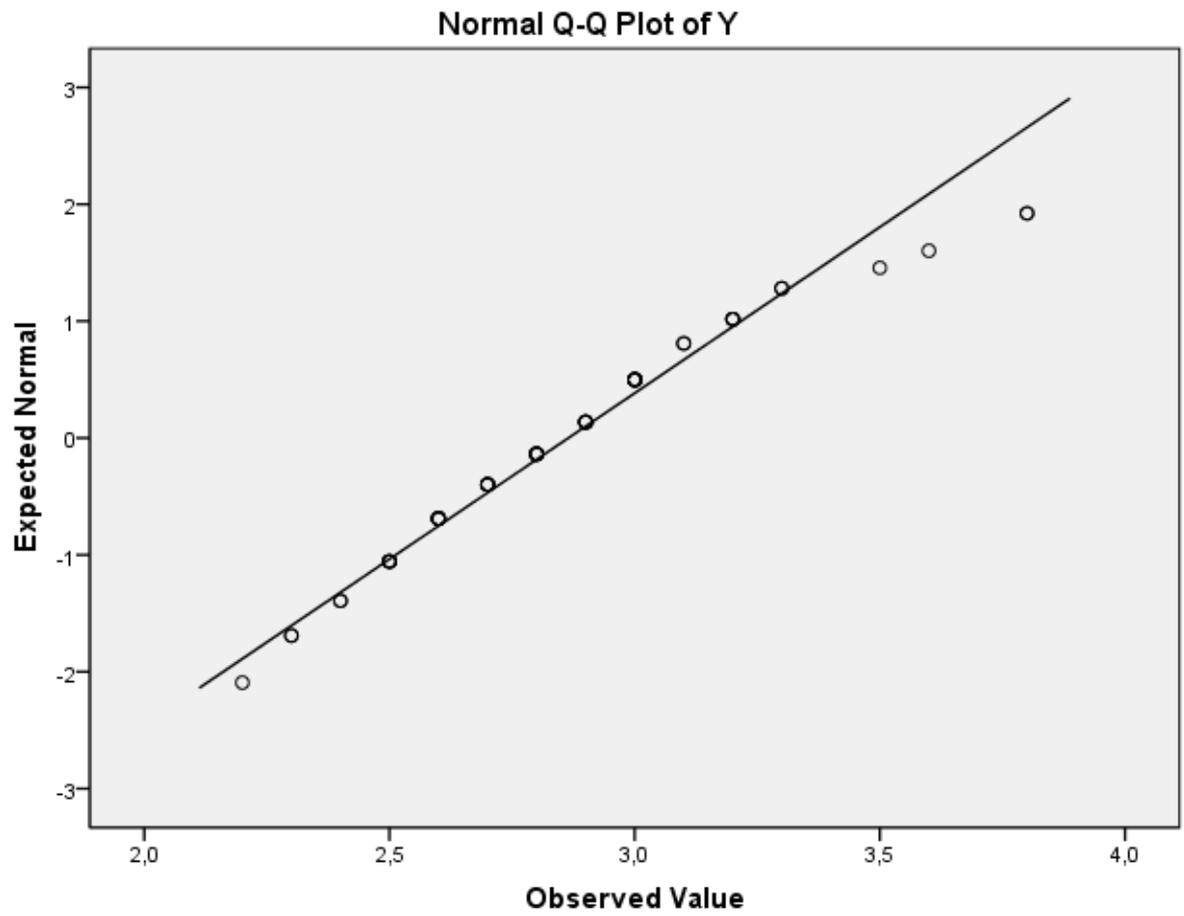
a. Lilliefors Significance Correction

Y

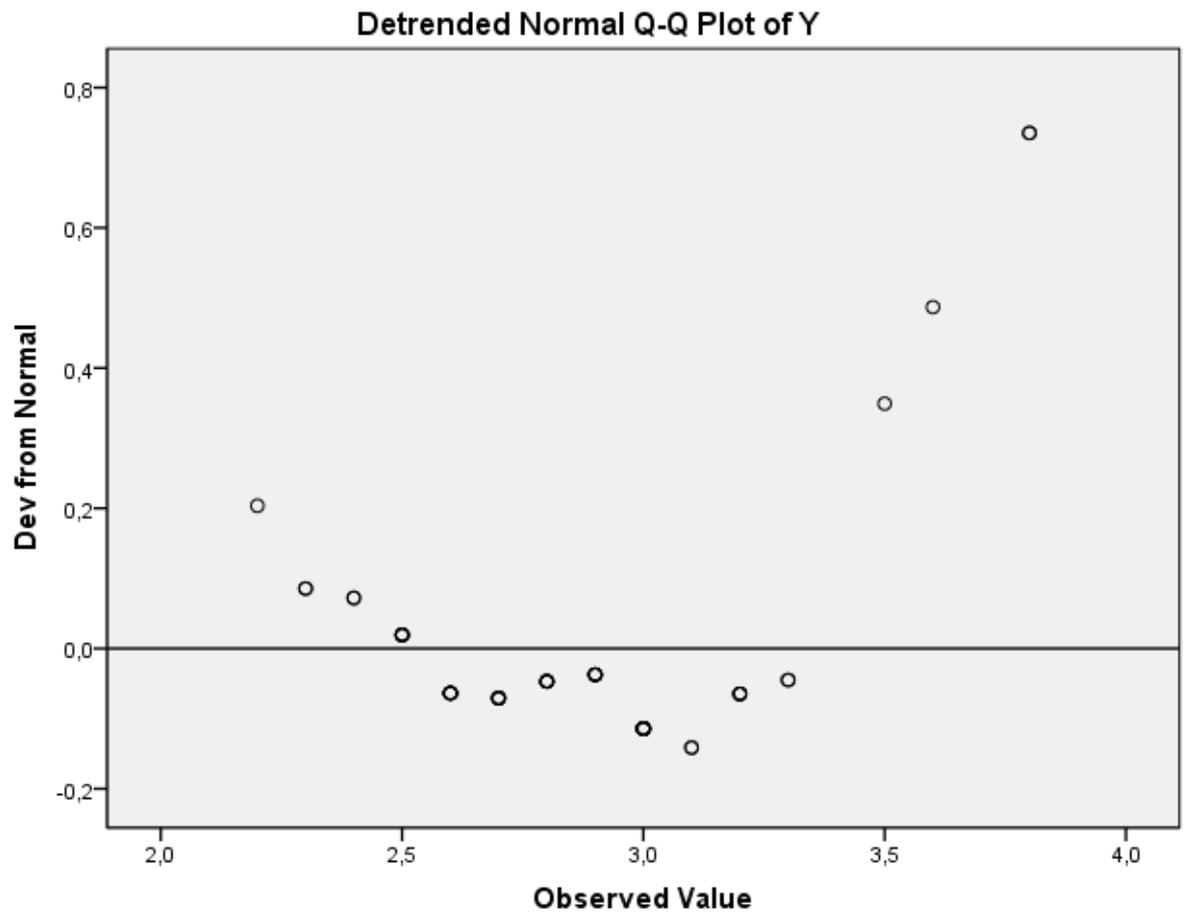
Y Stem-and-Leaf Plot

| Frequency | Stem & | Leaf |
|-----------|----------|---------------|
| ,00 | 2 . | |
| 3,00 | 2 . | 233 |
| 7,00 | 2 . | 4455555 |
| 11,00 | 2 . | 66666677777 |
| 12,00 | 2 . | 8888889999999 |
| 11,00 | 3 . | 0000000011 |
| 6,00 | 3 . | 222233 |
| 1,00 | 3 . | 5 |
| 3,00 | Extremes | (>=3,6) |

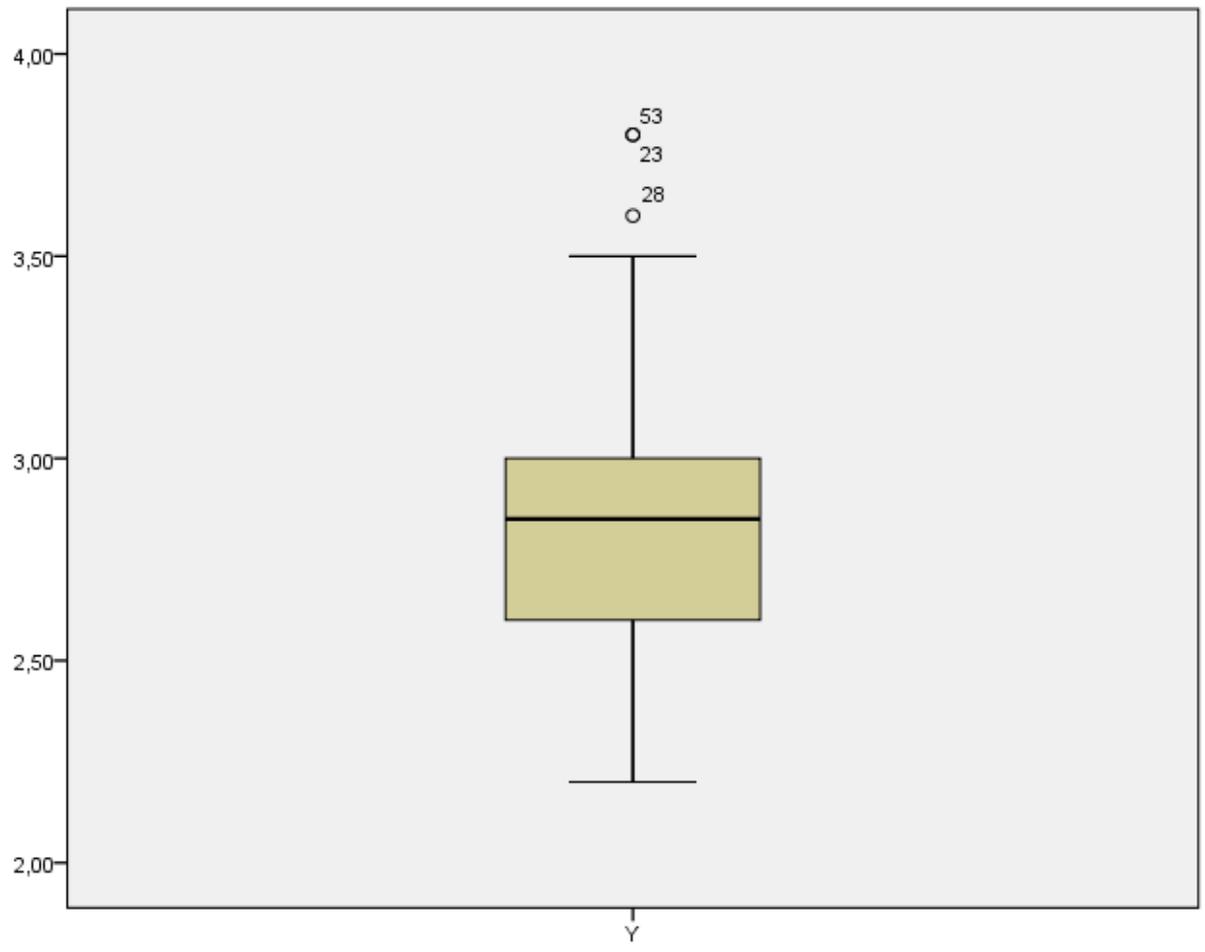
Stem width: 1,00
Each leaf: 1 case(s)



IAIN PURWOKERTO



IAIN PURWOKERTO



Lampiran 6 Output Uji Hipotesis

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1.
```

Regression

| Notes | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:13:03 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 54 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,078 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,093 |
| | Memory Required | 1380 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X1 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,921 ^a | ,848 | ,845 | ,13851 |

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,565 | 1 | 5,565 | 290,077 | ,000 ^a |
| | Residual | ,998 | 52 | ,019 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | | |
| 1 | (Constant) | ,646 | ,132 | | 4,908 | ,000 |
| | X1 | ,789 | ,046 | ,921 | 17,032 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X2.

```

Regression

| | | Notes |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:13:22 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 54 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,125 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,125 |
| | Memory Required | 1380 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,880 ^a | ,775 | ,770 | ,16861 |

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,085 | 1 | 5,085 | 178,851 | ,000 ^a |
| | Residual | 1,478 | 52 | ,028 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | 1 | (Constant) | ,890 | | | ,149 |
| | X2 | ,732 | ,055 | ,880 | 13,374 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
    
```

Regression

| Notes | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 12-Sep-2017 10:13:43 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 54 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,125 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,156 |
| | Memory Required | 1636 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,924 ^a | ,853 | ,847 | ,13748 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,599 | 2 | 2,800 | 148,120 | ,000 ^a |
| | Residual | ,964 | 51 | ,019 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,599 | 2 | 2,800 | 148,120 | ,000 ^a |
| | Residual | ,964 | 51 | ,019 | | |
| | Total | 6,563 | 53 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,644 | ,131 | | 4,928 | ,000 |
| | X1 | ,638 | ,122 | ,744 | 5,217 | ,000 |
| | X2 | ,159 | ,119 | ,191 | 1,336 | ,187 |

a. Dependent Variable: Y



PROFIL



MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP

www.mancilacap.sch.id
Email: man_cilacap@ymail.com

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan maghfirah-Nya Profil tentang Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dapat diterbitkan pada tahun pembelajaran 2015/2016. Bagi lembaga Madrasah Aliyah Negeri Cilacap sudah tentu prasyarat mutlak untuk memiliki buku profil dengan maksud agar masyarakat luas dapat mengetahui tentang seluk beluk Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, memahami berbagai program yang dikembangkan oleh Madrasah aliyah Negeri Cilacap dan memberikan informasi tentang Madrasah Aliyah Cilacap.

Berdasar latar belakang pemikiran diatas itulah Tim berupaya untuk menyusun dan dapat menerbitkan buku profil ini. Segala macam upaya telah dilakukan oleh Tim dan pihak-pihak yang membntu untuk mewujudkan buku profil ini, sebagai Kepala Madrasah kami sampaikan terima kasih

Akhirnya kami berharap dengan telah terbitnya buku profil Madrasah aliyah Negeri Cilacap, para pembaca dapat memahami perkembangan Madrasah serta dapat meningkatkan eksistensi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

JUDUL

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang
2. Selayang Pandang Tentang Madrasah Aliyah Negeri Cilacap
3. Perkembangan/Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap
 - a. Pemikiran Pendirian MA Negeri
 - b. Usaha Penegerian
 - c. Perpindahan ke Kalisabuk
 - d. Keadaan Madrasah
 - e. Profil Lembaga
4. Visi dan Misi Madrasah
5. Struktur Organisasi
6. Program
7. Fasilitas

BAB II EKSTRAKURIKULER

- A. OSIM
- B. AD/ART OSIM
- C. PRAMUKA
- D. PMR
- E. HIMDAIS
- F. SENI
- G. MANCAPALA
- H. OLAH RAGA PRESTASI
- I. PRESTASI
- J. KIR
- K. JURNALISTIK
- L. PKM

BAB III PROGRAM KERJA WAKIL KEPALA MADRASAH

- A. BIDANG KURIKULUM
- B. BIDANG KESISWAAN
- C. BIDANG SARANA DAN PRASARANA
- D. BIDANG HUMAS

- E. DATA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
- F. DATA PESERTA DIDIK DAN ORANG TUA PESERTA DIDIK

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan peradaban di negara-negara yang telah maju sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya yang cerdas, baik dalam mengelola sumber daya alamnya maupun mengelola sumber daya manusianya. Membangun manusia yang cerdas sebagai sumber daya pembangunan ditentukan oleh pengelolaan yang baik dari lembaga pendidikan yang bersangkutan, baik pengelolaan proses belajar mengajar maupun pengelolaan administrasi lembaga pendidikan bersangkutan.

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berperan membentuk sumber daya pembangunan yang berada dibawah Kementerian Agama Republik Indonesia, tengah berupaya melakukan berbagai program yang strategis agar tidak tertinggal dengan kemajuan perkembangan lembaga pendidikan lainnya. Salah satunya dengan membentuk pengelolaan lembaga pendidikan madrasah yang baik untuk membangun manusia yang cerdas. Lembaga pendidikan madrasah sangatlah penting memiliki Buku Profil Madrasah yang dapat menggambarkan seluruh bentuk dan aktifitas lembaga pendidikan yang bersangkutan dan sekaligus merupakan salah satu ciri pengelolaan madrasah yang baik.

Madrasah Aliyah Negeri Cilacap memiliki berbagai bentuk program unggulan di bidang akademik dan non akademik yang dikembangkan, sudah tentu disertai juga dengan penataan dan pengelolaan yang baik pula. Oleh karena itu perlu direncanakan program yang dikembangkan oleh Tim salah satunya adalah melakukan program menyusun Buku Profil Madrasah yang berisi :

A. Target Program

Target penyusunan buku profil madrasah dapat berfungsi :

1. Sebagai panduan data program pengembangan pendidikan dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap
2. Sebagai sumber informasi bagi warga Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dan masyarakat luas
3. Sebagai data pelaporan program Madrasah Aliyah Negeri Cilacap kepada pihak terkait, khususnya Lembaga Kementerian Agama

4. Sebagai data sumber pengkajian bagi warga Madrasah Aliyah Negeri Cilacap dan pengkaji lainnya untuk pengembangan Madrasah Aliyah Negeri Cilacap
5. Sebagai data sumber pengkajian bagi pihak lain terhadap pengembangan program pengembangan Madrasah yang lainnya

B. Sasaran Program

Sasaran dalam proses pembuatan buku profil madrasah yang berkaitan dengan isi buku adalah seluruh sarana dan prasarana proses pembelajaran, seluruh sistem proses pelaksanaan pembelajaran serta seluruh sarana dan prasarana kependidikan yang menunjang pelaksanaan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Cilacap. Sasaran setelah terbitnya buku profil madrasah ini adalah seluruh warga Madrasah Aliyah Negeri Cilacap, instansi terkait serta masyarakat luas.

2. Selayang Pandang Tentang Madrasah Negeri Cilacap

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cilacap terletak di Jalan Raya Kalisabuk Km. 15 Cilacap, tepatnya desa Kalisabuk Kecamatan Kesugihan. Kabupaten Cilacap dengan geografis terluas di ujung barat daya Propinsi Jawa Tengah. Kondisi lingkungan di Cilacap sangat heterogen, terdiri dari masyarakat nelayan (perikanan), pertanian, perkebunan dan industri, namun pengaruh industri sangat dominan sehingga menuntut perkembangan masyarakat untuk maju dan berkembang kearah peradaban modern. Dan kondisi ini semakin membuat MAN Cilacap menjadi sangat strategis dan potensial sebagai lembaga kontrol terhadap perkembangan moral dan sosial masyarakat di Cilacap.

Madrasah Aliyah Negeri Cilacap berasal dari Sekolah Persiapan IAIN Sunan Kalijaga Jogjakarta cabang Cilacap yang didirikan dan diresmikan pada tanggal 8 Juli 1970 M/5 Jumadil Awal 1390. SP IAIN didirikan oleh Yayasan Pesantren Al Ihya 'Ulumaddin Cilacap dalam rangka memperluas lembaga pendidikan di Cilacap.

Setelah berjalan delapan tahun SP IAIN berubah status menjadi Madrasah Aliyah Negeri Cilacap. Perubahan status ini mempunyai dampak positif terhadap perkembangan lembaga. Secara berangsur-angsur MAN Cilacap berusaha meningkatkan diri baik pengembangan fisik maupun non fisik.

Dalam upaya mengembangkan kemampuan peserta didik, pendidikan di MAN Cilacap berpegang pada asas keseimbangan antara kreativitas dan disiplin, antara persaingan dan kerjasama serta antara tuntutan dan prakarsa

3. Perkembangan/Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Cilacap

a. Pemikiran Pendirian MA Negeri

Sekitar tahun 1967 beberapa tokoh Majelis Wakil Cabang NU berkeinginan untuk mendirikan sekolah agama di kabupaten Cilacap. Diantar tokoh majelis tersebut ada yang mempunyai hubungan baik dengan Bapak Prof Mukdi Ali selaku Menteri Agama juga sekaligus

Rektor 3 di IAIN yang bertugas membawahi PGA yang bernama "MUALIMIN FUDDING SCHOOL" pemasok mahasiswa IAIN, SPAIN, dan SPIAIN. kemudian pada tahun inilah dirintis terbentuknya SMA Agama. Setelah bekerja selama lebih kurang 1 tahun sedikit tidak membuahkan hasil dan sekolah ini belum dinegrikan. Sekolah ini mempunyai hukum 5 swasta dan yayasan penanggung jawab yaitu yayasan "MIN" ("YASMIN (Yayasan Amal Muslimin Indonesia}") dan terdiri dari ketua dan anggota yang berjumlah 7 Orang

b. Usaha Penegerian

Usaha penegerian dimuali sejak tahun 1968, diusulkan ke Departemen Agama di Jakarta. Kemudian usulan ini diperbaharui lagi pada tahun 1969 tetapi masih belum ada hasinya. Kemudian pada tahun 1970 Bpk H. Basrowi selaku kepala memberanikan diri datang ke Menteri agama tetapi dipersulit oleh direktorat belaiu tetap memaksa untuk bisa bertemu dengan Menteri Agama pada saat itu adalah Bapak Moh Dahlan dengan menunjukkan berkas berkasnya. Dan Menteri Agama pada saat itu tidak menduga ternyata di cilacap sudah berdiriSPIAIN, kemudian Menteri Agama memberikan Nota Menteri Agama. Setelah lebih kurang 2 bulan mendapat panggilan dari Departemen Agama yang pada intinya akan dinegerikan pada waktu yang tepat. Setelah itu hasilnya dilaporkan pada yayasan dan kemudian dibentuk Panitia Penegerian SPIAIN

Dan kebetulan pada saat itu pasca G 30 S PKI, Bupati cilacap pada saat itu yaitu Bapak Kartabrata merasa dengan adanya SPIAIN ini sangat membantu dalam hal merehabilitasi masyarakat cilacap yang tadinya merah menjadi hijau. Sehingga mendapat kemudahan dari Pemerintah Kabupaten Cilacap. Tempat peresmian penegerian berada di Pendopo Kabupaten Cilacap dilaksanakan dengan upacara pada tanggal 8 Juli 1970. Setelah dinegerikan pendiri dan pengurus SPIAIN berhenti bertugas karena sudah diambil alih oleh pemerintah dan segala biaya sudah ditanggung oleh pemerintah. Penegerian ini tertuang dalam KMA No. 17 Th 1978 dan SKB 3 menteri yaitu menteri Agama, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendidikan. Didalamnya memuat perubahan dari SPIAIN menjadi MAN. Penegerian ini dilakukan oleh Menteri Kesejahteraan Rakyat pada saat itu dijabat oleh Dr. Idham Kholid

sekolah hanya dapat membayar 3500 meter persegi. Dan kemudian uang yang sudah dapat dicairkan digunakan untuk membangun dari tahun 1982 s/d 1983. Sehingga MAN yang tadinya di Maos pindah ke Kalisabuk sampai sekarang

d. Keadaan Madrasah

Kepala Madrasah

| No | Nama | Tahun Periode |
|----|---|---------------|
| 1 |  Drs. Basrowi Mukhsin | 1968 – 1983 |
| 2 |  Ahmad Muchtarom | 1983 – 1984 |
| 3 |  Drs. Ramelan | 1984 – 1991 |
| 4 | | 1991 – 1995 |

| | | |
|---|---|-------------|
| |  | |
| 5 |  Drs. A. Ghani Ibrahim | 1995 – 1997 |
| 6 |  Drs. Suwarno, WS | 1997 – 2000 |
| 7 |  Drs. Abdul Aziz Fahrudin | 2000 – 2003 |
| 8 | | 2003 – 2004 |

| | | |
|----|---|----------------|
| |  <p>Drs. Abdurrahman</p> | |
| 9 |  <p>Drs. H. Khamid Alwi, M.Ag</p> | 2004 - 2007 |
| 10 |  <p>Drs. H. Mohamad Alwi, M.Pd.I</p> | 2007- 2011 |
| 11 |  <p>Drs. H. Muhadin, M.Ag</p> | 2012- Sekarang |

e. PROFIL LEMBAGA

1. DATA UMUM MADRASAH

- A. NSM : 131133010001
- B. NPSN : 20362825
- C. NAMA MADRASAH : CILACAP
- D. STATUS MADRASAH : NEGERI
- E. WAKTU BELAJAR : PAGI
- F. JURUSAN/PROGRAM : IPA, IPS, BAHASA DAN KEAGAMAAN
- G. KATAGORI MADRASAH : MADRASAH NEGERI REGULER
- H. NPWP : 00.260.239.6-522.000

2. ALAMAT MADRASAH

- A. JALAN/KAMPUNG & RT/RW : JL RAYA KALISABUKKM 15 CILACAP
- B. PROPINSI : JAWA TENGAH
- C. KABUPATEN/KOTA : CILACAP
- D. KECAMATAN : KESUGIHAN
- E. DESA/KELURAHAN : KALISABUK
- F. NOMOR TELEPHON : (0282)5263586
- G. KODE POS : 53274
- H. TITIK KOORDINAT : LATITUDE -7.661455
LONGITUDE 109.10001
- I. KATAGORI GEOGRAFIS WILAYAH : PESISIR PANTAI

3. WEBSITE DAN EMAIL MADRASAH

- A. ALAMAT WEBSITE MADRASAH : www.mancilacap.sch.id
- B. ALAMAT E-MAIL MADRASAH : man_cilacap@ymail.com

4. DOKUMEN PERIJINAN DAN AKREDITASI MADRASAH

- A. NO. SK PENDIRIAN : 17 TAHUN 1978
- B. TANGGAL SK PENDIRIAN : 16 MARET 1978
- C. STATUS AKREDITASI : A
- D. NO. SK AKREDITASI : 138/BAP-SM/X/2014
- E. TANGGAL SK AKREDITASI : 20 NOPEMBER 2014
- F. TANGGAL BERAKHIR AKREDITASI : 19 NOPEMBER 2019

5. KELOMPOK KERJA MADRASAH DAN KOMITE

- A. STATUS DALAM KKM : SEKOLAH INDUK
- B. JUMLAH ANGGOTA KKM : 7 MADRASAH
- C. KOMITE MADRASAH : SUDAH TERBENTUK

6. DATA KEPALA MADRASAH

- A. NAMA LENGKAP DAN GELAR : Drs. H. MUHADIN, M.Ag
- B. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
- C. STATUS KEPEGAWAIAN : PNS
- D. NIP : 195906121991011002
- E. PENDIDIKAN TERAKHIR : S.2
- F. STATUS SERTIFIKASI : SUDAH SERTIFIKASI
- G. NOMOR HP : 085846800600

7. DATA KEPALA TATA USAHA

- A. NAMA LENGKAP DAN GELAR : WAHYU HIDAYAT,
S.Pd.I
- B. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
- C. STATUS KEPEGAWAIAN : PNS
- D. NIP : 196409271986031003
- E. PENDIDIKAN TERAKHIR : S.1
- F. NOMOR HP. : 08122721743

8. DATA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH

- A. NAMA BENDAHARA BOS : YASMINISA, S.Pd.I
- B. NOMOR REKENING MADRASAH : 0106.01.000024.30.3
- C. ATAS NAMA/PEMILIK REKENING : BPG 130 MAN CILACAP
- D. NAMA BANK : PT BANK BRI INDONESIA
- E. CABANG BANK : CILACAP

9. DATA KOMITE MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP

- A. NAMA KETUA : H. ROHMAT
- B. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
- C. PENDIDIKAN TERAKHIR : SMA
- D. NOMOR HP. : 081542928118

10. JARAK MADRASAH KE LOKASI TERTENTU

- A. JARAK KE KEMENAG PROPINSI : > 50 KM
- B. JARAK KE KEMENAG KAB/KOTA : 11-30 KM
- C. JARAK KE MTs TERDEKAT : 3-5 KM
- D. JARAK KE SMP TERDEKAT : 1-2 KM
- E. JARAK KE MA TERDEKAT : 6-10 KM
- F. JARAK KE SMA TERDEKAT : 3-5 KM
- G. JARAK KE PTAI TERDEKAT : 11-30 KM
- H. JARAK KE PTU TERDEKAT : 11-30 KM

4. VISI, MISI dan TUJUAN MADRASAH

VISI

"Terdepan Dalam Ilmu dan Teknologi, Berbudaya Lingkungan, dan Berkarakter Asmaul Husna" (Temu Bunga Beras)

MISI

- 1. Meningkatkan Akhlakul Karimah;

2. Menyiapkan Calon Ilmuwan yang Berkarakter Kebangsaan;
3. Mengembangkan Ilmu dan Teknologi Tepat Guna;
4. Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan;
5. Menanamkan Nilai-nilai Asmaulhusna dalam seluruh aspek kehidupan;
6. Mensosialisasikan dan Menetapkan Kebijakan tentang Madrasah Adiwiyata;
7. Mewujudkan MAN Cilacap sebagai MadrasahBerbudaya Lingkungan;

Tujuan Madrasah

1. Menghasilkan lulusan yang memiliki akhlak mulia didasari iman dan taqwa kepada Allah SWT;
2. Menegakkan aturan yang diberlakukan di Madrasah dengan didasarkan pada kesadaran moral;
3. Menghasilkan lulusan yang berpotensi melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan berkarakter kebangsaan;
4. Menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan dan teknologi sebagai bekal memasuki dunia kerja;
5. Mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional;
6. Mewujudkan pelayanan prima di bidang pendidikan;
7. Mewujudkan pribadi yang berkarakter islami yang berbasis Asmaul Husna
8. Mewujudkan warga madrasah yang bertanggung jawab dalam upaya pelestarian lingkungan hidup;

IAIN PURWOKERTO

Matrik Visi Misi dan Pencapaiannya

| MISI NO. | TUJUAN | SASARAN | | CARA MENCAPAI TUJUAN | | KET |
|----------|--|--|--|---|---|--|
| | | URAIAN | INDIKATOR | KEBIJAKAN | PROGRAM | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| 1. | 1. Menghasilkan lulusan yang memiliki akhlak mulia didasari iman dan taqwa kepada Allah SWT; 2. Menegakan aturan yang diberlakukan di Madrasah didasarkan pada kesadaran moral. | 1. Meningkatnya perilaku warga madrasah menuju akhlak mulia yang didasari iman dan taqwa; 2. Meningkatnya ketaatan terhadap aturan-aturan yang berlaku di madrasah. | Output : 1. Lulusan yang memiliki kepribadian yang luhur; 2. Lulusan yang mampu menjadi uswatun khasanah bagi lingkungannya; 3. Lulusan yang memiliki keimanan yang kuat sebagai dasar perilakunya; 4. Lulusan yang sadar dan terbiasa menaati aturan-aturan yang berlaku di lingkungannya. Outcome : 1. Meningkatnya perilaku yang mulia di kalangan warga madrasah; 2. Meningkatnya kesadaran warga madrasah untuk menjadi uswatun khasanah bagi lingkungannya; 3. Meningkatnya ketaatan warga madrasah terhadap peraturan yang berlaku. | 1. Menyelenggarakan pendidikan akhlak mulia yang diintegrasikan dalam kurikulum madrasah; 2. Melaksanakan kegiatan pengingatan hari besar Islam; 3. Melaksanakan kegiatan bakti sosial kemasyarakatan; 4. Mensosialisasikan aturan akademik, kode etik, tata tertib, dan aturan-aturan lain yang berlaku di madrasah; 5. Menerapkan aturan akademik, kode etik, tata tertib, dan aturan-aturan lain yg berlaku di madrasah. | 1. Perumusan program pendidikan akhlak mulia yang diintegrasikan dengan kurikulum madrasah; 2. Mengadakan kegiatan pengingatan hari besar Islam; 3. Bakti sosial; 4. Telaah terhadap peraturan, tata tertib guru dan siswa; 5. Sosialisasi peraturan akademik, kode etik PNS, Kode etik Pegawai Kemenag dan peraturan lain yang berhubungan dengan madrasah; 6. Evaluasi dan pembinaan bulanan, tengah semester dan tahunan; 7. Pemberian penghargaan dan sanksi baik secara rutin maupun insidental; 8. Penghitungan angka kredit untuk ketaatan dan pelanggaran terhadap peraturan madrasah. | 3. Menghasilkan lulusan yang memiliki akhlak mulia didasari iman dan taqwa kepada Allah SWT; 4. Menegakan aturan yang diberlakukan di Madrasah didasarkan pada kesadaran moral. |
| 2 | Menghasilkan lulusan yang berpotensi melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan berkarakter kebangsaan. | 1. Meningkatnya lulusan yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi; 2. Meningkatkan kemampuan lulusan dalam berfikir logis, kritis, kreatif dan berkarakter kebangsaan. | Output : 1. Lulusan diterima di Perguruan Tinggi Favorit; 2. Banyaknya lulusan yang melanjutkan ke perguruan tinggi. Outcome: 1. Meningkatnya semangat dan kedisiplinan belajar siswa; 2. Meningkatnya minat baca dan tulis siswa Output: 1. Lulusan mampu beradaptasi dengan lingkungan; 2. Lulusan yang siap menjadi pelopor perubahan menuju masyarakat bermartabat. | 1. Merekrut calon siswa yang berkualitas; 2. Memberikan pembelajaran yang bermutu; 3. Meningkatkan peran bimbingan konseling tentang perguruan tinggi; 4. Mengadakan pembinaan siswa yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi; 5. Memfasilitasi siswa yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi; 6. Menumbuhkan jiwa kepemimpinan. | 1. Penerimaan Peserta Didik Baru diseleksi; 2. Melaksanakan Proses KBM memenuhi 8 SPM; 3. Mengadakan bimbingan dan konseling; 4. Mengadakan Pelatihan Kepemimpinan, jurnalistik, kreatifitas. | Menghasilkan lulusan yang berpotensi melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan berkarakter kebangsaan. |
| 3 | Menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan dan menguasai teknologi. | 1. Meningkatnya kemampuan peserta didik dalam kegiatan praktikum yang inovatif; 2. Meningkatnya penguasaan keterampilan dan teknologi peserta didik sebagai bekal memasuki dunia kerja. | Out Put 1. Peserta didik mampu menciptakan dan /atau mengembangkan teknologi tepat guna; 2. Banyaknya lulusan yang diterima di dunia kerja; 3. Banyaknya lulusan yang dapat berwira usaha; Out Come: 1. MAN Cilacap dikenal melalui jaringan teknologi Informasi; 2. Alumni terampil di berbagai lapangan kerja. | 1. Menyelenggarakan kegiatan life skill; 2. Memfasilitasi peserta didik dengan bimbingan karya ilmiah; 3. Memfasilitasi peserta didik dengan media dan teknologi IT. | 1. Menambah frekuensi kegiatan ilmiah siswa yang mengarah ilmu terapan; 2. Melakukan kerja sama dengan instansi lain (Perguruan tinggi, BLK, LPK agro bisnis); 3. Melengkapi fasilitas Laboratorium, fasilitas alat olah raga. | Menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan dan menguasai teknologi. |
| 4 | Mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. | 1. Meningkatnya profesionalisme tenaga | 1. Kinerja tenaga pendidik dan | 1. Mengupayakan peningkatan | • Memberikan motivasi/ | Mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|--|
| | | pendidik dan kependidikan. | <p>kependidikan meningkat;</p> <p>Tenaga kependidikan 100% berkualifikasi S1;</p> <p>Pada 2016, 15 guru (20%) berkualifikasi S2;</p> <p>100% tenaga pendidik bersertifikat guru profesional.</p> <p>Output :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan yang ramah, mudah, cepat dan memuaskan; 2. Meningkatkan kepercayaan publik. <p>Outcome :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku; 2. Bertanggungjawab sesuai tugas masing-masing; <p>Output :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kepercayaan pada madrasah; 2. Meningkatkan jalinan komunikasi yang kondusif antara madrasah dengan masyarakat; 3. Meningkatkan suasana kerja yang kondusif di lingkungan madrasah. | <p>kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mengupayakan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan; 3. Mengupayakan seluruh guru bersertifikasi; 4. Meningkatkan disiplin dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. <p>Madrasah menyelenggarakan pelayanan;</p> | <p>bantuan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengikutsertakan tenaga pendidik dan kependidikan ke diklat/penataran; • Mengusulkan sertifikasi guru; • Sosialisasi PP 53 tentang Disiplin PNS, PP 14 tahun 2008 tentang guru; • Monitoring dan evaluasi administrasi pendidikan; • Menyediakan buku/bahan ajar yang dibutuhkan. <ol style="list-style-type: none"> 1. IHT(In House Training); 2. AMT (Achievement Motivational); 3. Membuat Standar operasional prosedur (SOP). | |
| 5 | Mewujudkan pribadi yang berkarakter Islami yang berbasis <u>'Asmaul Husna'</u> . | Menyebutkan, memahami, menghayati dan mengamalkan asmaul husna. | <p>Output :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menghafal asmaul husna; 2. Mampu menyebutkan makna kata dari 99 asmaul husna; 3. Mampu menjelaskan makna yang terkandung pada setiap asmaul husna; 4. Mampu menyebutkan dan menjelaskan perilaku dan karakter tertentu masing-masing asmaul husna. <p>Outcome :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terciptanya suasana Islami di madrasah dengan lantunan asmaul husna setiap hari pada awal KBM; 2. Pola hidup keseharian di MAN Cilacap diwamahi dengan kepribadian karakter asmaul husna. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Membudayakan hafalan asmaul husna beserta artinya pada warga madrasah; 2. Mengintegrasikan karakter asmaul husna pada setiap mata pelajaran; 3. Menanamkan nilai/karakter asmaul husna terhadap warga madrasah; 4. Menyelenggarakan pelatihan character building/ESQ berbasis asmaul husna. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap pagi siswa dan guru melanjutkan asmaul husna di kelas; 2. Asmaul husna ditulis dengan kaligrafi beserta artinya dipasang di tempat-tempat strategis; 3. Nama masing-masing ruangan/instansi menggunakan nama asmaul husna; 4. Mengadakan pengkajian asmaul husna secara berkala; 1) Integrasi karakter asmaul husna pada setiap mata pelajaran; 1) Setiap guru menjelaskan di kelas, karakter dari asmaul husna, yang diatur oleh wali kelas; 1) Setiap guru menanamkan/menjelaskan nilai-nilai karakteristik berbasis asmaul husna di kelas; 1) Menyajikan presentasi yang menarik untuk disampaikan di kelas; 1) Menyelenggarakan pembentukan karakter di tempat kerja/tempat tinggal berbasis asmaul husna untuk guru dan siswa secara berkala. | Mewujudkan pribadi yang berkarakter Islami yang berbasis <u>'Asmaul Husna'</u> . |
| 6. | Mewujudkan warga madrasah | Pelaksanaan Kurikulum | 1. Kepala madrasah | Menyelenggarakan kegiatan | 1. Sosialisasi | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|--|
| | bertanggung jawab dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata kelola madrasah yang baik untuk mendukung pembangunan berkelanjutan. | berbasis Lingkungan. | <p>memiliki kemauan yang tinggi tentang upaya perlindungan lingkungan hidup;</p> <p>2. Tenaga pendidik memiliki kompetensi dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran lingkungan hidup;</p> <p>3. Peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup;</p> <p>4. Tenaga kependidikan, Komite Madrasah mendukung kegiatan kelestarian lingkungan hidup.</p> | peningkatan pemahaman tentang perlunya upaya pelestarian lingkungan hidup terhadap warga madrasah (pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, Komite madrasah, wali murid dan stakeholder lainnya). | <p>dan advokasi tentang upaya pelestarian lingkungan hidup di berbagai pertemuan dengan warga madrasah;</p> <p>2. Pengiriman tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan yang bertema kelestarian lingkungan hidup;</p> <p>3. Diskusi, lokakarya, seminar, workshop tentang upaya pelestarian dan lingkungan hidup.</p> | |
| 7. | Meningkatkan kapasitas madrasah untuk mewujudkan Madrasah Adiwiyata. | Visi, Misi dan KTSP memuat program Adiwiyata Madrasah | <p>Output:</p> <p>1. Visi menyebutkan arahan kalimat Adiwiyata Madrasah;</p> <p>2. Misi Madrasah menyebutkan kalimat sesuatu keadaan yang diinginkan tentang Madrasah Berbudaya Lingkungan;</p> <p>3. Dokumen KTSP memuat upaya perlindungan pengelolaan lingkungan hidup;</p> <p>4. Perangkat pembelajaran memuat program kelestarian alam /lingkungan hidup;</p> <p>5. RKAM menyediakan anggaran untuk program lingkungan hidup;</p> <p>6. Tersedianya Sarana prasarana yang mendukung kebutuhan lingkungan hidup.</p> | <p>1. Menambahkan Visi Madrasah;</p> <p>2. Menambahkan Misi Madrasah;</p> <p>3. Menentukan program pengelolaan lingkungan hidup pada dokumen KTSP;</p> <p>4. Menentukan Silabus (Standar Kompetensi Kompetensi Dasar dan indikator) tentang kelestarian lingkungan hidup ;</p> <p>5. Menvisipkan program kelestarian lingkungan pada mata pelajaran yang dalam Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasarnya tidak memuat secara langsung;</p> <p>6. Mengalokasikan anggaran untuk program lingkungan hidup;</p> <p>7. Menyediakan sarana prasarana pendukung pelestarian lingkungan.</p> | <p>1. Membentuk tim Adiwiyata Madrasah;</p> <p>2. Pengkajian kondisi madrasah untuk mencapai madrasah adiwiyata;</p> <p>3. Penyusunan Rencana Kerja dan alokasi anggaran;</p> <p>4. Pelaksanaan program adiwiyata;</p> <p>5. Monitoring dan evaluasi program adiwiyata;</p> <p>6. Mengadakan kerja sama/kemitraan dengan berbagai pihak dalam rangka perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup;</p> <p>7. Pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana pendukung pelestarian secara bertahap;</p> <p>8. Peningkatan kualitas pengelolaan sarana prasarana yang ramah lingkungan di madrasah.</p> | |

5. Struktur Organisasi

PROFIL PIMPINAN MADRASAH

| Kepala Madrasah | | | Kepala Tata Usaha | | | Wakamad Kurikulum | | |
|-----------------|-----------------------------|--|-------------------|-----------------------|--|-------------------|-----------------------|--|
| Nama | Drs. H. Muhadin, M.Ag | | Nama | Wahyu Hidayat, S.Pd.I | | Nama | Agik Tusanawati, S.Pd | |
| Pendidikan | S.2 | | Pendidikan | S.1 | | Pendidikan | S.1 | |
| Alamat | | | Alamat | | | Alamat | | |
| Jalan | Lapangan Wijaya Kusuma No.3 | | Jalan | Pramuka Timur RT05/04 | | Jalan | | |
| Desa/Kelurahan | Jenang | | Desa/Kelurahan | Maos Kidul | | Desa/Kelurahan | | |
| Kecamatan | Majenang | | Kecamatan | Maos | | Kecamatan | | |
| Kota/Kab | Cilacap | | Kota/Kab | Cilacap | | Kota/Kab | Cilacap | |

| | | | | | | | | | |
|------------|-------------|--|--|------------|-------------|--|--|------------|-------------|
| Propinsi | Jawa Tengah | | | Propinsi | Jawa Tengah | | | Propinsi | Jawa Tengah |
| Telepon/HP | | | | Telepon/HP | | | | Telepon/HP | |

| Wakamad Kesiswaan | | Wakamad Sarana Prasarana | | Wakamad Humas | |
|-------------------|---------------|--------------------------|----------------------|----------------|-------------------------|
| Nama | Drs. Sutiasno | Nama | Priyo Wahyuono, S.Pd | Nama | H. Susilo, S.Pd. M.Pd.I |
| Pendidikan | S.1 | Pendidikan | S.1 | Pendidikan | S.2 |
| Alamat | | Alamat | | Alamat | |
| Jalan | | Jalan | | Jalan | Pucang D 37 RT01/09 |
| Desa/Kelurahan | | Desa/Kelurahan | | Desa/Kelurahan | Gumilir |
| Kecamatan | | Kecamatan | | Kecamatan | Cilacap Utara |
| Kota/Kab | Cilacap | Kota/Kab | Cilacap | Kota/Kab | Cilacap |
| Propinsi | Jawa Tengah | Propinsi | Jawa Tengah | Propinsi | Jawa Tengah |
| Telepon/HP | | Telepon/HP | | Telepon/HP | |

STRUKTUR MADRASAH DAN NAMA DALAM JABATAN

| No | JABATAN | NAMA | No | JABATAN | NAMA |
|----|----------------------|------------------------|----|---------------------|---|
| 1 | Kepala Madrasah | Drs. H. Muhadin, M.Ag | 14 | Pembina OSIM | Puji Hartati, S.Pd |
| 2 | Kepala Tata Usaha | Wahyu Hidayat, S.Pd.I | 15 | Pembina Pramuka | Adi Rismawan, S.Pd Diah Eko Nuryenti, S.Pd |
| 3 | Wakamad Kurikulum | Agik Tusanawati, S.Pd | 16 | Pembina PKM | Muhammad Muslimin, S.Pd |
| 4 | Wakamad Kesiswaan | Drs. Sutiasno | 17 | Pembina PMR | Eni Nurhidayah, M.Pd |
| 5 | Wakamad Sarpras | Priyo Wahyuono, S.Pd | 18 | Pembina Seni | Sujarwo, S.Pd |
| 6 | Wakamad Humas | Drs. H. Susilo, M.Pd.I | 19 | Pembina Jurnalistik | Agus Sukowo, S.Pd |
| 7 | Kepala Perpustakaan | Dra. Anis Hidayah | 20 | Pembina Mancapala | Isa Ansori, S.Pd |
| 8 | Kepala Lab Biologi | Mardiyo, S.Pd., M.Pd.I | 21 | Pembina Olah Raga | R. Fathkul Majid, S.Pd.Jas |
| 9 | Kepala Lab Kimia | Drs. H. Jaka Mulyono | 22 | Pembina Himdais | Drs. Muhlisin, M.Pd.I |
| 10 | Kepala Lab Fisika | Drs. Sugiarta | 23 | Pembina KIR | Eli Widoyo Retno, S.Si., M.Si. |
| 11 | Kepala Lab IPS | - | 24 | Pembina Mancapala | Isa Ansori, S.Pd. |
| 12 | Kepala Lab Agama | - | 25 | | |
| 13 | Kepala Lab. Komputer | Wahyu Jatmiko, S.Pd | 26 | | |

DATA NAMA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP

| No | Nama Guru | NIP | Gol/ Pangkat | Bidang Studi | No | Nama Guru | NIP | Gol/ Pangkat | Bidang Studi |
|----|-------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|----|---------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|
| 1 | Drs. H. MUHADIN, M.Ag | 19590612 199101 1 002 | IV a | Qur'an Hadits | 31 | AHMAD SOBARI, S.Ag | 19750312 200501 1 003 | III d | B. ARAB |
| 2 | Drs. ZUBAEDAHA | 19650820 199001 1 001 | IV b | PKn | 32 | UMI SA'DIYAH, S.Pd | 19710510 200501 2 001 | III d | KIMIA |
| 3 | MINHAD, S.Ag | 19590807 198503 1 005 | IV b | Qur'an Hadits | 33 | AGUS SUKOWO, S.Pd. | 19710804 200501 1 003 | III d | SENI BUDAYA |
| 4 | Drs. MUHLISIN, M.Pd.I. | 19660709 199203 1 004 | IV a | Qur'an Hadits | 34 | SITI ROCHANI, S.Pd | 19680617 200501 2 003 | III d | BK/BP |
| 5 | Drs. SUGIYARTA | 19670913 199403 1 002 | IV a | KIMIA | 35 | TTIN YUHERTIN, S.Pd | 19770714 200604 2 023 | III b | MATEMATIKA |
| 6 | Dra. Hj. SULASTRINING SIH | 19571029 199203 2 001 | IV a | PKn | 36 | ENY NURHIDAYAH, S.Pd., M.Pd.I. | 19701201 200701 2 032 | III b | BIOLOGI |
| 7 | SLAMET ABDURRAHMAN, S.Ag | 19570530 198503 1 003 | IV a | B. ARAB | 37 | Hj. WIWIN ASIH RAHMAWATI, S.Pd | 19750511 200701 1 029 | III b | B. INDONESIA |
| 8 | Drs. H. FAIZ AL HAMIDI, M.S.I | 19650520 199403 1 002 | IV a | B. ARAB | 38 | ISRO IDIANA, S.Pd | 19790614 200701 2 023 | III b | B. INGGRIS |
| 9 | Drs. BAMBANG TAKARIYANTO | 19651119 199403 1 003 | IV a | FISIKA | 39 | RADEN FATKHUL MAJID, S.Pd.Jas | 19820604 200701 1 011 | III b | PENJASKES |
| 10 | Drs. MUNTOHAR | 19690430 199403 1 001 | IV a | FIQIH | 40 | ARTONO KRIFIANDI, S.Pd | 19791104 200710 1 002 | III b | PENJASKES |
| 11 | MASKUNAH, S.Ag | 19581222 198603 2 002 | IV a | FIQIH | 41 | SUDIYATMI, SE | 19760916 200710 2 002 | III b | EKONOMI |
| 12 | SITI NURHIDAYAH, S.Ag | 19641027 198903 2 003 | IV a | B. INDONESIA | 42 | MOH. MUSLIMIN, S.Pd. | 19770820 200710 1 002 | III b | SOSIOLOGI |
| 13 | MUJIYATI, S.Pd | 19611119 198703 2 002 | IV a | B. INDONESIA | 43 | IKA ESTINING PUJI LESTARI, SE | 19760524 200710 2 002 | III b | EKONOMI |
| 14 | ROCHMAWATI HIDAYANTINI, S.Pd | 19700607 199603 2 004 | IV a | SEJARAH | 44 | PUJIYATI, S.Pd. | 19760521 200710 2 002 | III b | B. PERANCIS |
| 15 | Drs. H. JAKA MULYONO | 19640717 199512 1 003 | IV a | KIMIA | 45 | ADI RISMAWAN, S.Pd | 19821029 200901 1 004 | III b | B. JAWA |
| No | Nama Guru | NIP | Gol/ Pangkat | Bidang Studi | No | Nama Guru | NIP | Gol/ Pangkat | Bidang Studi |
| 16 | SITI MARYATI, S.Ag | 19690807 199703 2 001 | IV a | B. INGGRIS | 46 | DIAH EKO NURYENTI, S.Pd | 19821211 200912 2 002 | III b | MATEMATIKA |
| 17 | Dra. ANIS HIDAYAH | 19650809 199303 2 002 | IV a | B. INDONESIA | 47 | SAEFUL NGUZED, S.Ag | | | QUR'AN HADITS |
| 18 | AGIK TUSANAWATI, S.Pd. | 19700101 199703 2 002 | IV a | BIOLOGI | 48 | ISA ANSORI, S.Pd | | | B. INGGRIS |
| 19 | MARDIYO, S.Pd., M.Pd.I. | 19700713 199803 1 001 | IV a | BIOLOGI | 49 | WARYANTO, S.Pd | | | MATEMATIKA |
| 20 | ALI MASYKUR, S.Pd | 19640118 198903 1 004 | IVa | EKONOMI | 50 | JUWITA APRILIANTI, S.Sos | | | B. MANDARIN |
| 21 | PRIYO WAHYUONO, S.Pd | 19760417 200312 1 003 | III d | GEOGRAFI | 51 | ANI MASYKUROH, S.Sos | | | SOSIOLOGI |
| 22 | Drs. TASRUN, M.Pd.I. | 19650601 200501 1 001 | III d | B. INGGRIS | 52 | Drs. YAZID | | | B. ARAB |
| 23 | MASRURI, S.Pd | 19760704 200501 1 001 | III d | TIK | 53 | ELI WIDOYO RETNO, S.Si., M.Si. | | | MATEMATIKA |
| 24 | SUJARWO, S.Pd | 19720628 200501 1 003 | III d | SENI BUDAYA | 54 | AHMAD ADIBUDIN AL HALIM, M.Pd.I | | | SKI |
| 25 | Drs. SUTIASNO | 19681029 200501 1 001 | III d | PKn | 55 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|--------------------------|-------|---------------------|----|--|--|--|--|
| 26 | PUJI HARTATI, S.Pd | 19690217 200501 2 001 | III d | SEJARA H | 56 | | | | |
| 27 | SITI NURKHAYATI, S.Pd | 19770630 200501 2 003 | III d | MATEM ATIKA | 57 | | | | |
| 28 | SUPRIHATIN, S.Pd | 19660818 200501 2 001 | III d | B.INDON ESIA | 58 | | | | |
| 29 | H. SUSILO, S.Pd | 19700602 200501 1 006 | III d | B. INDONE SIA | 59 | | | | |
| 30 | WAHYU JATMIKO, S.Pd | 19750926 200501 1 002 | III d | TIK | 60 | | | | |

DATA NAMA PEGAWAI MADRASAH ALIYAH NEGERI CILACAP

| No | Nama Pegawai | NIP | Gol/ Pangkat | No | Nama Pegawai | NIP | Gol/ Pangkat |
|----|------------------------------|-----------------------|-----------------|----|------------------------|-----|-----------------|
| 1 | WAHYU HIDAYAT, S.Pd.I | 196409271986031003 | III d | 12 | AGUS RIYANTO | | |
| 2 | YASMINNISA, S.Pd.I | 19720117 199103 2 001 | III b | 13 | ENDI SURAKHMAT | | |
| 3 | SLAMET HIDAYAT, S.Pd. | 19740913 200501 1 002 | II c | 14 | IMAMELINGP., S.Si. | | |
| 4 | SUGENG MARDIYANTO | | | 15 | SAPIN W. | | |
| 5 | SITI AMANAH | | | 16 | SARJONO | | |
| 6 | LASMANU | | | 17 | ANWAR WASIRUN | | |
| 7 | UMIFATMAH | | | 18 | | | |
| 8 | NOOR ANITA NOFIATI, A.Md. | | | 19 | KHODIMATUN NANGIMAH | | |
| 9 | SRI ASLIYANTI | | | 20 | NARTO | | |
| 10 | SETIANINGSIH, ST | | | 21 | M. MANSUR | | |
| 11 | SARTINI, SE | | | | | | |

6. PROGRAM

A. Program Unggulan

1. Mesin Otomotif Sepeda Motor
2. Tata Busana
3. Batik Tulis

B. Program Khusus

- 1). Program Akademik
- 2). Program Keagamaan
- 3). Pengembangan Bahasa

7. FASILITAS

A. Fasilitas Pembelajaran

- 1). Multimedia
- 2). Studio Musik

B. Fasilitas Laboratorium Sains

Laboratorium

| No | Nama Lab | Banyaknya | Keterangan |
|----|-----------------------------|-----------|---|
| 1 | Lab Biologi/Fisika | 1 | Modular kit SMA lengkap |
| 2 | Lab Kimia | 1 | Lengkap |
| 3 | Lab Bahasa | 1 | Perangkat Multi media Lengkap |
| 4 | Lab Komputer / Keterampilan | 2 | PC. IP. IV 12 Unit & PC. IP II 30 unit LAN & Internet |
| 5 | Lab. Multi Media | 1 | Modular kit SMA lengkap |
| 6 | Lab. IPS | 1 | Lengkap |
| 7 | Lab. Agama | 1 | Lengkap |

- a. Laboratorium Fisika
- b. Laboratorium Biologi
- c. Laboratorium Kimia
- d. Laboratorium Bahasa



- e. Laboratorium IPS



- f. Laboratorium Agama
- C. Fasilitas Informasi dan Teknologi
 - a. Laboratorium Komputer
 - b. Hot Spot Area



- D. Fasilitas Keagamaan
 - 1. Mushola Baiturrahman



E. Fasilitas Olah Raga

Sarana Olah Raga

| No | Nama | Kuantitas | Keterangan |
|----|--|------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Lapangan Bola Voli | 1 | Lengkap dengan bola dan netnya |
| 2 | Lapangan Basket | 1 | Lengkap |
| 3 | Lapangan Tennis meja | 2 | Lengkap |
| 4 | Sarana Atletik : <ul style="list-style-type: none"> • Lompat Jauh • Lompat tinggi • Matras • Lempar Cakram • Tolak Peluru | 1 1 5 9 10 | Lengkap |
| 5 | Lapangan Bulutangkis | 1 | Menggunakan Aula/Gedung Pertemuan |

a. Lapangan Basket, Lapangan Bola Voli, Lapangan Futsal



b. Lapangan Bulutangkis



c. Lapangan Tenis Meja



F. Fasilitas Kesehatan

1. UKS/UKM Putra
2. UKS/UKM Putri

**G. Fasilitas Umum**

1. Kantin Yang Representatif



2. Koperasi



3. Aula



IAIN PURWOKERTO