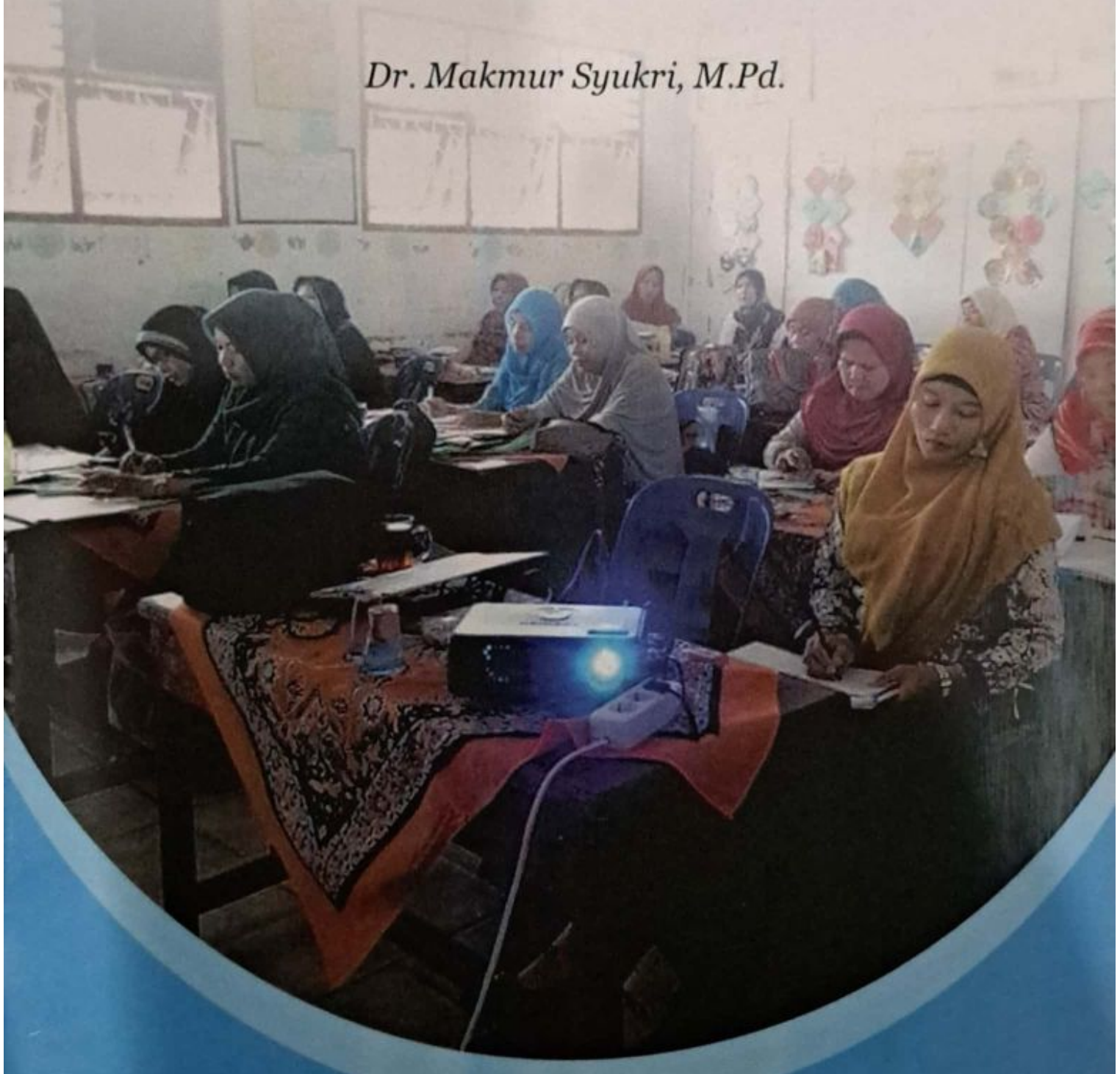




# KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH

(dalam Perspektif Supervisi Akademik dan Aktivitas Profesional Guru)

*Dr. Makmur Syukri, M.Pd.*



# **Kinerja Guru Madrasah Aliyah**

**(dalam Perspektif Supervisi Akademik dan Aktivitas Profesional Guru)**

**MAKMUR SYUKRI**



# **Kinerja Guru Madrasah Aliyah**

## **(dalam Perspektif Supervisi Akademik dan Aktivitas Profesional Guru)**

Penulis:  
MAKMUR SYUKRI

Editor:  
Mansur Keling  
Erik Santoso

Layouter :  
Tim Kreatif PRCI

Cover:  
Rusli

Cetakan Pertama : Februari 2023

Hak Cipta 2023, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

**Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT**  
Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151  
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website : [www.rcipress.rcipublisher.org](http://www.rcipress.rcipublisher.org)  
E-mail : [rumahcemerlangindonesia@gmail.com](mailto:rumahcemerlangindonesia@gmail.com)

Copyright © 2022 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia  
All Right Reserved

- Cet. I – : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023  
; 14,8 x 21 cm  
ISBN : 978-623-448-515-8

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan  
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang  
**Hak Cipta Pasal 72**

**Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta  
Pasal 72**

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada kami sehingga kami berhasil menyelesaikan Buku dengan judul Kinerja Guru Madrasah Aliyah (dalam Perspektif Supervisi Akademik dan Aktivitas Profesional Guru) sesuai yang ditargetkan.

Buku dengan judul Kinerja Guru Madrasah Aliyah (dalam Perspektif Supervisi Akademik dan Aktivitas Profesional Guru) ini berisikan mengenai urgensi supervisi bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Guru harus mampu memiliki keprofesionalisasian agar dapat mendidik dengan paripurna. Kami menyadari bahwa Buku ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu kami harapkan demi kesempurnaan buku ini.

Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan Buku ini dari awal sampai akhir. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa meridhoi segala usaha kita. Amin.

April 2023, Penulis

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	II
BAB I URGENSI PENINGKATAN KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH	1
BAB II HAKIKAT SUPERVISI AKADEMIK	10
A. Hakikat Supervisi Akademik	10
B. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik	13
C. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik	17
D. Dimensi-dimensi Substansi Supervisi Akademik	21
E. Teknik Supervisi Akademik	24
1. Teknik Supervisi Individual	24
a. Kunjungan Kelas	25
b. Observasi Kelas	26
c. Pertemuan Individual	27
d. Kunjungan Antar Kelas	28
e. Menilai Diri Sendiri	29
2. Teknik Supervisi Kelompok	30
BAB III HAKIKAT SERTIFIKASI GURU	32
A. Konsep Dasar Sertifikasi Guru	32
B. Dimensi dan Instrumen Sertifikasi Guru sebagai Profesi	34
C. Aktivitas Profesional Guru	34
D. Hakikat Kinerja Guru	35
BAB IV PROSES PEMECAHAN MASALAH	41
BAB V PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN AKTIVITAS PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH	46
A. Data Awal Supervisi Akademik Kepala Madrasah	46

B.	Data Awal Aktivitas Profesional Guru Setelah Sertifikasi	48
C.	Data Awal Kinerja Guru	52
D.	Pengujian Persyaratan Analisis	54
E.	Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru	65
F.	Hubungan Aktivitas Profesional Setelah Sertifikasi dengan Kinerja Guru	66
G.	Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Aktivitas Profesional Guru Setelah Sertifikasi dengan Kinerja Guru	67
H.	Pembahasan Lanjutan	70
	1. Hubungan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru	70
	2. Hubungan aktivitas profesional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru	71
	3. Hubungan supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dengan kinerja guru	71
	BAB VI PENUTUP	73
	DAFTAR PUSTAKA	77

# BAB I

## Urgensi Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Esensi sebuah pendidikan persekolahan adalah proses pembelajaran. Tidak ada kualitas pendidikan persekolahan tanpa kualitas pembelajaran. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan persekolahan dapat dianggap kurang berguna bilamana belum menyentuh perbaikan proses pembelajaran. Oleh karena itu dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan persekolahan. Pemerintah dalam hal ini, Kementerian Pendidikan Nasional, mengembangkan berbagai program yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sekolah (madrasah) maju dan bermutu tergantung pada madrasah, guru, pegawai administrasi, dan siswa sebagai warganya. Disamping perhatian dan partisipasi yang diberikan masyarakat terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan madrasah dalam mewujudkan visi dan misinya.

Di antara keseluruhan komponen dalam pembelajaran guru merupakan komponen organik yang sangat menentukan. Hal ini dapat dimaklumi karena banyaknya peran dan tugas guru yakni sebagai *educator*, *leader*, *innovator*, sekaligus *motivator*. Didalam Undang-undang No. 14 tahun 2005, pasal 1 ayat 1; Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai,



dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya pada pasal 2 ayat 1, disebutkan; guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Profesional tidak akan terwujud tanpa kualitas. Tidak ada kualitas pembelajaran tanpa kualitas guru. Apapun yang telah dilakukan oleh Pemerintah, namun yang pasti adalah peningkatan kualitas pembelajaran tidak mungkin ada tanpa kualitas kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas pembelajaran, juga tidaklah mungkin ada tanpa peningkatan kualitas para gurunya. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah dan banyak menentukan keberhasilan anak didik dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian para pakar pendidikan (Heyneman Oxley, 1983; Murphy, 1992; Ronald Brand, 1993; dan Jalal & Mustafa, 2001) menyimpulkan bahwa guru merupakan faktor kunci yang paling menentukan keberhasilan pendidikan dilihat dari prestasi belajar peserta didik. Artinya, tinggi rendahnya prestasi belajar peserta didik tidak terlepas dari peran guru dalam pembelajaran.

Begitu sangat strategisnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional, di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya Bab III Pasal 7, diamanatkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Lebih lanjut di dalam bab dan pasal yang sama juga diamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Program yang dapat diselenggarakan dalam rangka pemberdayaan guru adalah supervisi akademik dan sertifikasi guru. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan akademik. Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Mengembangkan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas akademik akan meningkat.

Prinsip dasar yang melandasi pelaksanaan supervisi tersebut adalah Kepmendikbud No. 0265/0/1980, menyatakan bahwa pengawasan atau supervisi diarahkan sebagai upaya pencegahan, pengendalian, perbaikan, dan penyempurnaan serta ajang komunikasi dan keterbukaan. Selanjutnya di dalam Peraturan menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi.

Dengan Permendiknas tersebut berarti seorang kepala sekolah harus kompeten dalam melakukan supervisi akademik terhadap guru-guru yang dipimpinnya. Dalam rangka itu seorang guru yang berkeinginan menjadi kepala sekolah perlu mengikuti program pendidikan dan pelatihan supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru.

Sebagai salah satu dari unsur terdepan dan utama, tugas guru banyak berhubungan dengan penanganan persoalan-persoalan yang bersifat teknis meliputi persiapan pembelajaran, memilih metode yang bersesuaian dengan materi pembelajaran, mempersiapkan media pembelajaran, dan berbagai persoalan teknis lainnya. Penanganan persoalan yang bersifat teknis cenderung diupayakan untuk mempermudah, memelihara atau memperbaiki segala bentuk persoalan pembelajaran yang dihadapi sehingga tujuan pembelajaran secara khusus dan pendidikan secara umum dapat tercapai.

Menyikapi hal tersebut, memang relevan dengan kondisi nyata kompetensi guru Indonesia yang perlu ditingkatkan. Karena itu, reformasi apapun yang dilakukan dalam pembenahan pendidikan tidak akan efektif tanpa guru bermutu. Pembaharuan kurikulum, penyedia sarana dan prasarana, penerapan metode, teknik dan pendekatan pembelajaran yang terbaru sekalipun, jika tanpa guru bermutu, maka semua upaya yang dilakukan kurang berhasil mencapai output yang memuaskan.

Cukup banyak penelitian yang mengungkapkan tentang kinerja guru dalam pembelajaran. Data kualitas output pendidikan dapat dijadikan gambaran masih rendahnya kinerja sebagian guru dalam menyelenggarakan pembelajaran. Misalnya, hasil survey Political and Economic Risk Consultancy (2001) menyatakan bahwa mutu pendidikan Indonesia berada pada urutan 12 dari 12 negara Asia. Trends in International Mathematic and Science Study (2001) juga melaporkan bahwa rata-rata nilai Matematika SLTP berada di urutan 34 dari 38 dan sains berada di urutan 32 dari 38 negara. Rendahnya mutu pendidikan SD dan SMP juga dilaporkan Education For All (2000) dengan menggunakan indikator NEM (UN).

Kementerian Pendidikan terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan PP No 74 tahun 2008 tentang guru, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Sudarwan Danim (2002:28) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru

belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Memasuki tahun 2007, Pemerintah Republik Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional, mulai menyelenggarakan program sertifikasi guru. Program sertifikasi merupakan konsekuensi dari disyahkannya produk hukum tentang pendidikan yaitu (1) UU RI No.20/2003 tentang Sisdiknas, (2) UU RI No.14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan (3) PP RI No.19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Berdasar produk hukum tersebut dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Sebagai pendidik profesional, maka guru harus memenuhi sejumlah persyaratan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah mendapatkan sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia disamping karena konsekuensi dari produk hukum diatas juga secara hakiki karena tekad yang mendalam dari seluruh

komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di negeri ini.

Halnya madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kota Tanjungbalai; di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tanjungbalai ada 30 orang guru yang telah di sertifikasi dan mendapatkan sertifikat guru profesional. Setelah dilakukan pengamatan sementara melalui studi pendahuluan di Madrasah pada lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Asahan, ditemukan masih ada diantara guru yang sudah lulus sertifikasi belum menunjukkan kinerja yang memuaskan. Dari data diperoleh bahwa tingkat kehadiran tepat waktu sekitar 40 % , sikap guru dalam proses pembelajaran 50 % masih tetap menggunakan cara-cara lama. Yaitu pembelajaran yang berpusat pada guru, dan guru biasanya duduk diam di kursinya tanpa melakukan gerakan - gerakan yang menarik perhatian siswa. Dan yang paling menyedihkan dalam hal kerapian administrasi. Hanya 45 % guru yang tertib administrasi. Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa guru tidak memahami program sertifikasi dan supervisi yang dilakukan.

Pertanyaan yang muncul dari program ini, apakah program supervisi dan sertifikasi yang telah dan akan dilakukan kedepan akan membawa perubahan pada kualitas dan kinerja guru yang berkorelasi langsung pada perubahan kondisi pendidikan Indonesia menuju arah yang lebih baik? Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulhefi (2007)

menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerjasama dan pelaksanaan supervisi dengan kinerja guru. Lalu dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Nurcahaya Purba (2006) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap supervisi pembelajaran dengan kinerja guru serta terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Namun dari hasil temuan penelitian tersebut disarankan agar guru perlu mempersepsi supervisi pembelajaran secara positif. Hal ini berarti masih ada guru yang memiliki persepsi negatif terhadap supervisi. Tentunya hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih kurang baik hingga masih ada persepsi negatif tersebut.

Hasil penelitian (Sudung, 2006) yang melakukan penelitian di SMA 1 Sidikalang, menyatakan bahwa masih ditemukannya kinerja guru belum sesuai dengan harapan pemerintah maupun masyarakat. Penelitian lain (Lentina, 2007) tentang persepsi guru kimia se-kota Binjai terhadap program sertifikasi guru oleh pemerintah mempengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi ujian sertifikasi, dan persepsi guru terhadap program sertifikasi berdasarkan hasil penelitian kurang baik.



## **BAB II**

# **Hakikat Supervisi Akademik**

### **A. Hakikat Supervisi Akademik**

Secara konseptual, sebagaimana ditegaskan Glickman (1981), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. (Daresh, 1989). Adapun tujuan dari supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sergiovanni, 1987). Penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses

pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik. Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Sergiovanni (1987) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian unjuk kerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan murid-murid di dalam kelas? aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan murid? apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik? apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya? Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian unjuk kerja guru tidak berarti selesailah tugas atau kegiatan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan pengembangan kemampuannya. Dengan demikian, melalui supervisi akademik guru akan semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Alfonso,

Firth, dan Neville (1981) menegaskan *Instructional supervision is herein defined as: behavior officially designed by the organization that directly affects teacher behavior in such a way to facilitate pupil learning and achieve the goals of organization*. Menurut Alfonso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik.

1. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru (Glickman, 1981). Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik (Sergiovanni, 1987 dan Daresh, 1989).
2. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam

bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.

3. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya. Secara rinci, tujuan supervisi akademik akan diuraikan lebih lanjut berikut ini.

## **B. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik**

Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya (Glickman, 1981). Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat (Neagley, 1980). Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat. Sedangkan menurut Sergiovanni (1987) ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.1.

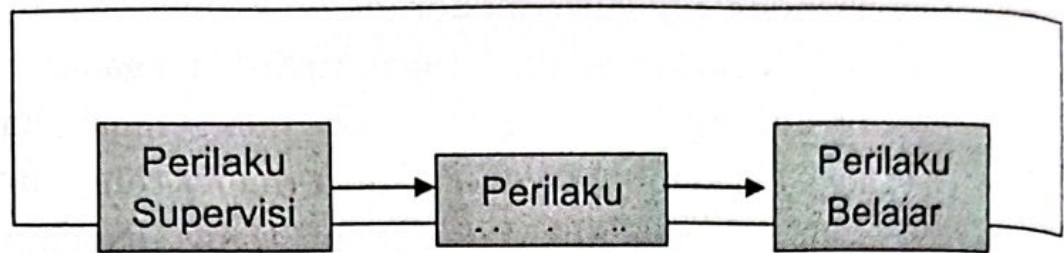


**Gambar 2.1. Tiga tujuan supervisi akademik**

1. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
2. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.

3. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Alfonso, Firth, dan Neville (1981) Supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multitujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik. Alfonso, Firth, dan Neville (1981) menggambarkan sistem pengaruh perilaku supervisi akademik sebagaimana gambar 2.2.



*Instructional*

*Supervision, A Behavior System*, Boston, Allyn and Bacon, Inc., halaman 45.

**Gambar 2.2 Sistem Fungsi Supervisi Akademik**

Gambar sistem fungsi supervisi akademik di atas akan memperjelas kita dalam memahami sistem pengaruh perilaku supervisi akademik. Perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti, melalui supervisi akademik, supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya perilaku mengajar guru yang baik itu akan mempengaruhi perilaku belajar murid. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tujuan akhir supervisi akademik adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik.

Dalam literatur yang lain, supervisi memiliki arti khusus yaitu "membantu" dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan meningkatkan mutu baik personal maupun lembaga (Sagala, 2010).

### C. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Konsep dan tujuan supervisi akademik, sebagaimana dikemukakan oleh para pakar supervisi akademik di muka, memang tampak idealis bagi para praktisi supervisi akademik (kepala sekolah). Namun, memang demikianlah seharusnya kenyataan normatif konsep dasarnya. Para kepala sekolah baik suka maupun tidak suka harus siap menghadapi problema dan kendala dalam melaksanakan supervisi akademik. Adanya problema dan kendala tersebut sedikit banyak bisa diatasi apabila dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip supervisi akademik.

Akhir-akhir ini, beberapa literatur telah banyak mengungkapkan teori supervisi akademik sebagai landasan bagi setiap perilaku supervisi akademik. Beberapa istilah, seperti demokrasi (*democratic*), kerja kelompok (*team effort*), dan proses kelompok (*group process*) telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervisi akademik. Pembahasannya semata-mata untuk menunjukkan kepada kita 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, bahkan sebaiknya sebagai prakarsa, dalam proses supervisi akademik, sedangkan supervisor merupakan bagian darinya.



Semua ini merupakan prinsip-prinsip supervisi akademik modern yang harus direalisasikan pada setiap proses supervisi akademik di sekolah-sekolah. Selain tersebut di atas, berikut ini ada beberapa prinsip lain yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, yaitu sebagai berikut.

1. Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor harus memiliki sifat-sifat, seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor (Dodd, 1972).
2. Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa supervisi akademik merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah (Alfonso dkk, 1981). Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat

problema proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.

3. Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademiknya. Titik tekan supervisi akademik yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan program akademik bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru. 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 koordinasi supervisor.
4. Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem perilaku tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku akademik, sistem perilaku kesiswaan, sistem perilaku pengembangan konseling, sistem perilaku supervisi akademik (Alfonso, dkk., 1981). Antara satu sistem dengan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. Dengan demikian, maka program supervisi akademik integral dengan program pendidikan secara keseluruhan. Dalam upaya perwujudan prinsip ini diperlukan hubungan yang

baik dan harmonis antara supervisor dengan semua pihak pelaksana program pendidikan (Dodd, 1972).

5. Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya. 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. Memang dalam proses pelaksanaan supervisi akademik itu terdapat kegiatan penilaian unjuk kerja guru, tetapi tujuannya bukan untuk mencari kesalahan-kesalahannya. Supervisi akademik akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
7. Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik harus obyektif. Objectivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi akademik itu harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru. Begitu pula dalam

mengevaluasi keberhasilan program supervisi akademik. Di sinilah letak pentingnya instrumen pengukuran yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi untuk mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

#### **D. Dimensi-dimensi Substansi Supervisi Akademik**

Para pakar pendidikan telah banyak menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi yang memadai. Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi secara utuh. Seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi tersebut merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi. Betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Selaras dengan penjelasan ini adalah satu teori yang dikemukakan oleh Glickman (1981). Menurutnya ada empat prototipe guru dalam mengelola proses pembelajaran. Proto tipe guru yang terbaik, menurut teori ini, adalah guru prototipe profesional. Seorang guru bisa diklasifikasikan ke dalam prototipe profesional

apabila ia memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*).

Penjelasan di atas memberikan implikasi khusus kepada apa seharusnya program supervisi akademik. Supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru. Sehubungan dengan pengembangan kedua dimensi ini, menurut Neagley (1980) terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya, maupun penilaiannya.

Pertama, apa yang disebutkan dengan *substantive aspects of profesional development* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek substantif). Aspek ini menunjuk pada kompetensi guru yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik. Aspek ini menunjuk pada kompetensi yang harus dikuasai guru. Penguasaannya merupakan sokongan terhadap keberhasilannya mengelola proses pembelajaran.

Ada empat kompetensi yang harus dikembangkan melalui supervisi akademik, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. pemahaman dan pemilikan guru terhadap tujuan akademik, persepsi guru terhadap murid, pengetahuan guru tentang materi, dan penguasaan guru terhadap

teknik. Aspek substansi pertama dan kedua merepresentasikan nilai, keyakinan, dan teori yang dipegang oleh guru tentang hakikat pengetahuan, bagaimana murid-murid belajar, penciptaan hubungan guru dan murid, dan faktor lainnya. Aspek substansi ketiga merepresentasikan seberapa luas pengetahuan guru tentang materi atau bahan pelajaran pada bidang studi yang diajarkannya. Adapun aspek substansi keempat merepresentasikan seberapa luas penguasaan guru terhadap teknik akademik, manajemen, pengorganisasian kelas, dan keterampilan lainnya yang merupakan unsur akademik yang efektif.

Kedua, apa yang disebut dengan *professional development competency areas* (yang selanjutnya akan disebut dengan aspek kompetensi). Aspek ini menunjuk pada luasnya setiap aspek substansi. Guru tidak berbeda dengan kasus profesional lainnya. Ia harus mengetahui bagaimana mengerjakan (*know how to do*) tugas-tugasnya. Ia harus memiliki pengetahuan tentang bagaimana merumuskan tujuan akademik, murid-muridnya, materi pelajaran, dan teknik akademik. Tetapi, mengetahui dan memahami keempat aspek substansi ini belumlah cukup. Seorang guru harus mampu menerapkan pengetahuan dan pemahamannya. Dengan kata lain, ia harus bisa mengerjakan (*can do*). Selanjutnya, seorang guru harus mau mengerjakan (*will do*) tugas-tugas berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Akhirnya seorang guru harus mau

mengembangkan (*will grow*) kemampuan dirinya sendiri.

Merujuk kepada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan harus dijadikan perhatian utama kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu menghantarkan guru-guru menjadi semakin kompeten.

### **E. Teknik Supervisi Akademik**

Ada bermacam-macam teknik supervisi akademik dalam upaya pembinaan kemampuan guru. Dalam hal ini meliputi pertemuan staf, kunjungan supervisi, buletin profesional, perpustakaan profesional, laboratorium kurikulum, penilaian guru, demonstrasi pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan petunjuk pembelajaran, darmawisata, lokakarya, kunjungan antarkelas, bacaan profesional, dan survei masyarakat-sekolah. Sedangkan menurut Gwyn, teknik-teknik supervisi itu bisa dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu. teknik supervisi individual, dan teknik supervisi kelompok.

#### **1. Teknik Supervisi Individual**

Teknik supervisi individual di sini adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada guru

tertentu yang mempunyai masalah khusus dan bersifat perorangan. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru yang dipandang memiliki persoalan tertentu. Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri. Berikut ini dijelaskan pengertian-pengertian dasarnya secara singkat satu persatu.

#### **a. Kunjungan Kelas**

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Tujuan kunjungan ini adalah semata-mata untuk menolong guru dalam mengatasi kesulitan atau masalah mereka di dalam kelas. Melalui kunjungan kelas, guru-guru dibantu melihat dengan jelas masalah-masalah yang mereka alami. Menganalisisnya secara kritis dan mendorong mereka untuk menemukan alternatif pemecahannya. Kunjungan kelas ini bisa dilaksanakan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

Ada empat tahap kunjungan kelas. Pertama, tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama



kunjungan kelas. Kedua, tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung. Ketiga, tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi, sedangkan tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut. Ada beberapa kriteria kunjungan kelas yang baik, yaitu: (1) memiliki tujuan-tujuan tertentu; (2) mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru; (3) menggunakan instrumen observasi tertentu untuk mendapatkan data yang obyektif; (4) terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian; (5) pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses belajar mengajar; (6) pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.

## **b. Observasi Kelas**

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data seobyektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar, kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses pembelajaran yang sedang berlangsung adalah:

- a. usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran
- b. cara penggunaan media pengajaran
- c. reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar
- d. keadaan media pengajaran yang dipakai dari segi materialnya.

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui beberapa tahap, yaitu: (1) persiapan observasi kelas; (2) pelaksanaan observasi kelas; (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas; (4) penilaian hasil observasi; dan (5) tindak lanjut. Dalam melaksanakan observasi kelas ini, sebaiknya supervisor menggunakan instrumen observasi tertentu, antara lain berupa *evaluative check-list*, *activity check-list*.

### c. Pertemuan Individual

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor guru, guru dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Tujuannya adalah: (1) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi; (2) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik; (3) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru; dan (4) menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.

#### **d. Kunjungan Antar Kelas**

Kunjungan antarkelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Guru dari yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan adanya kunjungan antarkelas ini, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pengelolaan kelas, dan sebagainya.

Agar kunjungan antarkelas ini betul-betul bermanfaat bagi pengembangan kemampuan guru, maka sebelumnya harus direncanakan dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh supervisor apabila menggunakan teknik ini dalam melaksanakan supervisi bagi guru-guru.

- a. Guru-guru yang akan dikunjungi harus diseleksi dengan sebaik-baiknya. Upayakan mencari guru yang memang mampu memberikan pengalaman baru bagi guru-guru yang akan mengunjungi.
- b. Tentukan guru-guru yang akan mengunjungi.
- c. Sediakan segala fasilitas yang diperlukan dalam kunjungan kelas.
- d. Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan cermat. Amatilah apa-apa yang ditampilkan secara cermat, dan mencatatnya pada format-format tertentu.
- e. Adakah tindak lanjut setelah kunjungan antarkelas selesai. Misalnya dalam bentuk

- percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu.
- f. Segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi.
  - g. Adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.

#### **e. Menilai Diri Sendiri**

Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan. Penilaian diri sendiri merupakan satu teknik pengembangan profesional guru (Sutton, 1980). Penilaian diri sendiri memberikan informasi secara obyektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metoda pengajarannya dalam mempengaruhi murid (House, 1973). Semua ini akan mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya (Daresh, 1989)

Nilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri. Ada beberapa cara atau alat yang dapat digunakan untuk menilai diri sendiri, antara lain sebagai berikut.

- a. Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun

dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup maupun terbuka, dengan tidak perlu menyebut nama.

- b. Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja.
- c. Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara perorangan maupun secara kelompok.

## **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 atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Ada tiga belas teknik supervisi kelompok, yaitu (1) Kepanitiaan-kepanitiaan, (2) Kerja kelompok, (3) Laboratorium kurikulum, (4) Baca terpimpin, (5) Demonstrasi pembelajaran, (6) Darmawisata, (7) Kuliah/studi, (8) Diskusi panel, (9) Perpustakaan jabatan, (10) Organisasi profesional, (11) Buletin supervisi, (12) Pertemuan guru, (13) Lokakarya atau konferensi kelompok.

Teknik supervisi kelompok ini tidak akan dibahas satu persatu, karena sudah banyak buku yang secara khusus membahasnya. Satu hal yang perlu ditekankan di

sini bahwa tidak ada satupun di antara teknik-teknik supervisi kelompok di atas yang cocok atau bisa diterapkan untuk semua pembinaan dan guru di sekolah. Artinya, akan ditemui oleh kepala sekolah adanya satu teknik tertentu yang cocok diterapkan untuk membina seorang guru tetapi tidak cocok diterapkan pada guru lain. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus mampu menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru.

Menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah. Seorang kepala sekolah, selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru, sehingga teknik yang digunakan betul-betul sesuai dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik. Sehubungan dengan kepribadian guru, Lucio dan McNeil (1979) menyarankan agar kepala sekolah mempertimbangkan enam faktor kepribadian guru, yaitu kebutuhan guru, minat guru, bakat guru, temperamen guru, sikap guru, dan sifat-sifat *somatic* guru.

## **BAB III**

### **Hakikat Sertifikasi Guru**

#### **A. Konsep Dasar Sertifikasi Guru**

Dengan diberlakukannya Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta PP No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara resmi profesi guru telah disejajarkan dengan profesi lainnya sebagai tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional guru harus memenuhi sejumlah persyaratan. Persyaratan tersebut adalah (1) memiliki kualifikasi akademik, (2) memiliki kompetensi, (3) memiliki sertifikat pendidik, (4) sehat jasmani dan rohani dan (5) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik sarjana atau diploma IV yang harus dimiliki guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan. Sedangkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru.

Program sertifikasi guru adalah program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Guru yang telah mengikuti program sertifikasi dan dinyatakan lulus akan memperoleh

sertifikat profesi guru sebagai tenaga profesional. Secara garis besar program sertifikasi guru dibedakan menjadi dua, yaitu : 1). Program sertifikasi guru yang telah ada (guru dalam jabatan) dan 2). Program sertifikasi untuk calon guru.

Uji sertifikasi yang dilakukan baik untuk guru dalam jabatan maupun untuk calon guru meliputi ujian tertulis dan ujian kinerja yang dapat ditempuh secara parsial. Artinya bahwa ujian tulis dan ujian kinerja dapat dilakukan secara sendiri-sendiri. Ujian kinerja dilakukan secara holistik yang mencakup ujian kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Secara holistik artinya ke empat kompetensi tersebut merupakan satu kesatuan kompetensi yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung.

Program sertifikasi baik untuk guru dalam jabatan maupun calon guru dilaksanakan secara objektif, transparan dan akuntabel. Objektif artinya proses pemberian sertifikat pendidik dilakukan tidak diskriminatif dan mengikuti standar nasional pendidikan. Transparan artinya bahwa proses sertifikasi memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan yang sebagai satu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel artinya proses sertifikasi yang dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial dan akademis.



## **B. Dimensi dan Instrumen Sertifikasi Guru sebagai Profesi**

Sertifikasi guru berbentuk uji kompetensi yang terdiri atas dua tahap, yaitu tes tulis dan kinerja yang dibarengi dengan *self-appraisal* dan portofolio serta *peer appraisal* (penilaian atasan). Materi tes tulis, tes kinerja dan *self-appraisal* yang dipadukan dengan portofolio, didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sebagai agent pembelajaran.

## **C. Aktivitas Profesional Guru**

Kata profesional bermakna pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Danim, 2010 : 8). Dari pengertian mengenai profesi tersebut diatas, berarti unsur terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien. Kata lain dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Karena itu kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi (Danim, 2010: 9).

Guru profesional memiliki arena khusus untuk berbagi minat, tujuan, dan nilai-nilai profesional serta kemanusiaan mereka, dengan sikap dan sifat semacam itu, guru profesional memiliki kemampuan melakukan profesionalisasi secara terus menerus, memotivasi diri, mendisiplinkan dan mengevaluasi diri, kesadaran diri, mengembangkan diri, berempati, menjalin hubungan yang efektif. Guru profesional pun adalah pembelajar sejati dan menjunjung tinggi kode etik dalam bekerja.

Aktivitas profesional guru setelah sertifikasi meliputi kegiatan pengembangan diri seperti diklat, workshop, magang, studi banding, MGMP, KKG, seminar, loka karya, panel, dan lomba guru berprestasi.

#### **D. Hakikat Kinerja Guru**

Untuk mewujudkan kinerja guru yang profesional, maka menurut Usman (2002) profesi guru memerlukan persyaratan khusus antara lain: (1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai bidang profesinya, (3) menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai, (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan, (6) memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, (7) memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru

dengan muridnya, (8) diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Profesi guru menuntut pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kualifikasi guru tersebut sering disebut dengan istilah kompetensi. Menurut Roestiyah (1986) pengertian kompetensi adalah suatu tugas yang memadai, atau pemilihan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Pendapat yang lain tentang kompetensi yaitu performansi yang mengarah kepada pencapaian tujuan secara tuntas mengenai kondisi yang diinginkan (Sagala: 2003). Dalam pengertian ini, kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi guru yang lebih dititikberatkan pada tugas guru dalam mengajar. Dengan kata lain adalah kompetensi profesional guru. Secara umum ada sepuluh kompetensi yang perlu dimiliki oleh setiap guru tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Slameto (1988) sebagai berikut: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajar, (8) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan disekolah, dan menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugas-nya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992). Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992).

Disadari sepenuhnya, bahwa peningkatan kualitas komponen-komponen system pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat SDM (human resources), hal ini dapat difahami dari kenyataan, bahwa komponen yang bersifat SDA (material resources) tidak dapat bermanfaat tanpa adanya komponen yang bersifat human resources.

Komponen-komponen sistem pendidikan yang bersifat human resources menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Indonesia dalam bab XI terdiri dari pendidik dan tenaga pendidikan. Dalam pasal 39 ayat (1) disebutkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal ini disebutkan bahwa tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Sedangkan yang dimaksud dengan pendidik dijelaskan dalam pasal 39 ayat (2) yaitu merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian-penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik di PT. Istilah lain untuk pendidik adalah Guru atau Dosen.

Berdasarkan pasal 39 ayat (2) Sistem Pendidikan Nasional dapat difahami bahwa pendidik/guru merupakan tenaga profesional. Tentang hal ini Soetjipto dan Kosasi (2000) menyatakan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi pendidikan tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain bahwa jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanent, menentukan baku prilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya. Dengan adanya profesionalitas

ini, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil dari pelaksanaan tugas guru dapat diistilahkan kinerja guru.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja guru berarti hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru selama kurun waktu tertentu. Tugas guru yang dimaksud adalah sebagaimana disebutkan dalam pasal 39 ayat (2), yaitu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam tugas guru ini ada empat kelompok tugas guru, yaitu: pertama, merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran; kedua, menilai hasil pembelajaran; ketiga melakukan pembimbingan dan pelatihan; dan keempat, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Keseluruhan tugas guru tersebut mempunyai hubungan dan saling keterkaitan agar terwujudnya kinerja guru yang optimal.

Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh

setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

## **BAB IV**

### **Proses Pemecahan Masalah**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Tanjungbalai dan binaannya yang telah disertifikasi sebanyak 30 orang. Seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain:

#### 1. Metode angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui .

Dalam menyusun kuesioner ini peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu . Jadi, dengan skala likert ini peneliti ingin mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah, aktivitas profesional guru setelah sertifikasi serta kinerja guru di MAN Tanjungbalai.

Angket pertanyaan ini menggunakan empat alternatif jawaban dengan bobot skor sebagai berikut:

- a. Jawaban a diberi skor 4
- b. Jawaban b diberi skor 3
- c. Jawaban c diberi skor 2
- d. Jawaban d diberi skor 1



## 2. Metode Dokumentasi

Data dapat diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu informasi tentang jumlah guru dan karyawan serta data-data mengenai kepegawaian yang ada pada MAN Tanjungbalai. Dan mendokumentasikan kegiatan yang dilakukan selama proses penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara, yaitu :

### 1. Analisis secara Deskriptif

Menyajikan data dengan daftar distribusi frekuensi dan membuat histogram. Dari daftar frekuensi, dihitung nilai rata-rata, simpangan baku, median dan modus.

### 2. Analisis secara Inferensial

Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda. Namun sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis berupa :

1. Uji Normalitas, dilakukan dengan asumsi gejala yang diteliti memiliki sampel yang distribusinya dalam populasi bersifat normal, dengan kata lain gejala yang ada dapat digambarkan gejala dari keseluruhan anggota populasi. Uji normalitas ini dilakukan dengan SPSS 17 dan uji Chi-square , kriteria pengujian adalah jika  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ , maka data berdistribusi normal pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ). Sebaliknya jika nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), data tersebut

tidak berdistribusi normal. Rumus yang digunakan untuk menghitung Chi-square menurut Sudjiono (1994) adalah:

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h}$$

Di mana:

$X^2$  = Chi kuadrat

$f_0$  = frekuensi yang diperoleh dari dalam sampel

$f_h$  = frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan dalam populasi.

2. Uji Homogenitas, dilakukan dengan asumsi bahwa gejala dalam penelitian ini, dimana penyebarannya sampel dalam populasi bersifat homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan uji Chi-square dimana  $H_0$  sampel ditarik dari populasi yang mengikuti distribusi seragam dan  $H_1$  sampel bukan berasal dari populasi yang mengikuti distribusi seragam. Dasar pengambilan keputusan adalah besaran probabilitas di mana jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan jika probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.

3. Uji Linieritas dan Keberartian

Untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan linier dan berarti dengan variabel terikat, dilakukan Uji Liniaritas. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana dan persamaan regresi berganda dengan menghitung

nilai  $F_{hitung}$ . Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95%, disimpulkan persamaan regresi tersebut linier, sebaliknya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95%, disimpulkan persamaan regresi tidak linier.

Langkah-langkah analisis uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Analisis korelasi sederhana

Analisis korelasi sederhana dilakukan dengan menguji hubungan variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dan aktivitas supervisi akademik ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Uji keberartian dilakukan dengan SPSS 17 dengan kriteria uji jika nilai signifikansinya mendekati 1, atau jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 0.05$  (tingkat kepercayaan 95 %) berarti terdapat hubungan yang signifikan, model persamaannya:

$$\hat{Y} = \alpha_0 + \beta X_{1,2}$$

2. Analisis regresi berganda

Perhitungan regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan yang signifikan secara bersama-sama variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru MAN Kota Tanjungbalai ( $Y$ ). Uji keberartian dilakukan dengan SPSS 17 dengan kriteria uji jika nilai signifikansinya mendekati 1, maka model linier

tersebut berarti. Atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 0.05$ , berarti terjadi hubungan yang signifikan, model persamaannya:

$$\hat{Y} = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

### 3. Analisis korelasi parsial

Analisis korelasi parsial dilakukan dengan mengontrol salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS Versi 17.

## BAB V

# Pengaruh Supervisi Akademik dan Aktivitas Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah

### A. Data Awal Supervisi Akademik Kepala Madrasah

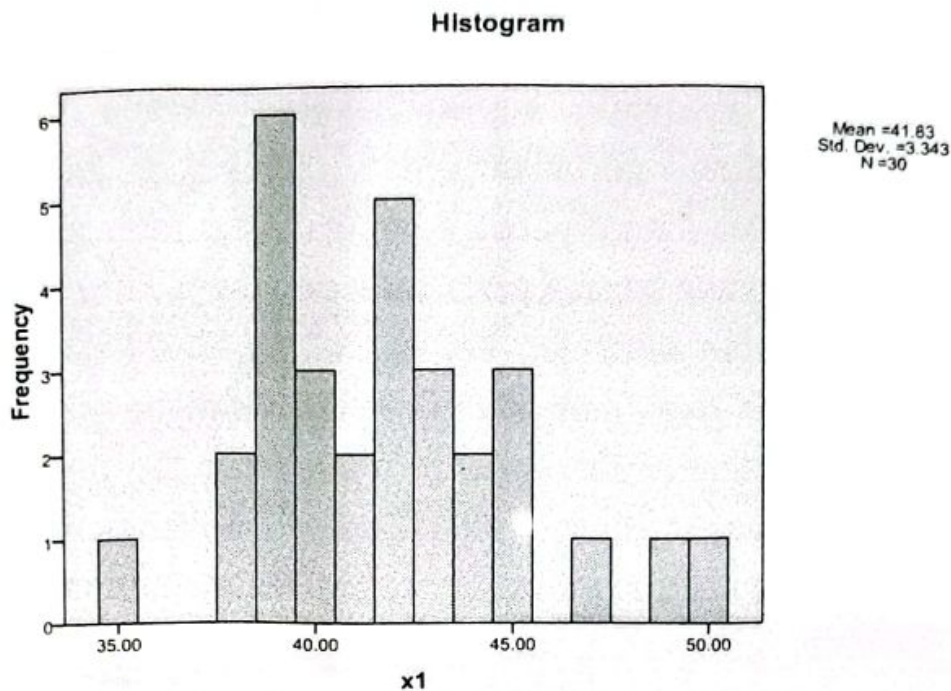
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) diperoleh data yang menyebar mulai dari skor 35 hingga 50, dengan demikian diperoleh rentang skor 15. Dari distribusi skor tersebut diperoleh skor rata-rata 41,83 dengan simpangan baku (SD) = 3,343, untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi supervisi akademik dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Data Supervisi Akademik Kepala Madrasah

No.	Interval Kelas	F	f <sub>relatif</sub> (%)	f <sub>kumulatif</sub>	f <sub>kumulatif relatif</sub> (%)
1.	31 - 35	1	3,3	1	3,3
2.	36 - 40	11	36,7	12	40
3.	41 - 45	15	50	27	90
4.	46 - 50	3	10	30	100
	Jumlah	30	100,0	-	-

Berikut disajikan deskriptif statistik supervisi akademik kepala madrasah dalam tabel 4.2. dan histogram supervisi kepala madrasah dalam gambar 4.1.

Gambar 4.1. Histogram Skor Supervisi Akademik Kepala Madrasah



Hasil perhitungan kategori kecendrungan skor supervisi akademik kepala madrasah 6,6 % berkategori tinggi, 30 % berkategori cukup, 60 % berkategori kurang, dan 3,3 % berkategori rendah. Sesuai dengan instrumen supervisi kepala sekolah berarti tingkat supervisi akademik kepala sekolah yang tertinggi berada pada kategori kurang. Yaitu, dalam satu semester kepala sekolah hanya 1- 2 kali melakukan kunjungan kelas untuk mengamati guru kelas, mengobservasi dan memperbaiki cara mengajar guru, memberikan evaluasi terhadap proses KBM, , mengadakan rapat periodik terkait dengan peningkatan proses KBM, dan memberikan pembinaan administrasi atau tata laksana

sekolah. Atau setelah dipersentasekan keterlibatan dan keaktifan kepala sekolah dalam mengadakan supervisi akademik untuk meningkatkan proses KBM hanya 25 % - 50 %. Padahal 60 % guru sangat membutuhkan supervisi akademik kepala sekolah karena mampu meningkatkan perbaikan dan semangat mengajar mereka. Dari data diperoleh bahwa instrumen supervisi akademik yang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 6,6 % adalah instrumen ketiga, kelima, dan kedelapan, dimana ke tiga instrumen ini berhubungan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap perbaikan dan semangat guru dalam KBM. Sedangkan yang berkategori cukup yaitu sebesar 30 % adalah instrumen ketujuh, kesepuluh, dan empat belas, dimana ketiga instrumen ini berhubungan dengan kesesuaian perangkat pembelajaran dengan pelaksanaan pembelajaran dalam kelas dan keterlibatan guru dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Sehingga secara umum supervisi akademik kepala madrasah cenderung berkategori kurang sehingga berpengaruh terhadap semangat dan kontinuitas perbaikan KBM dan kerapian administrasi di sekolah.

## **B. Data Awal Aktivitas Profesional Guru Setelah Sertifikasi**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap variabel aktivitas profesional guru setelah sertifikasi ( $X_2$ ) diperoleh data yang menyebar

mulai dari skor 48 hingga 62, dengan demikian diperoleh rentang skor 14. Dari distribusi skor tersebut diperoleh skor rata-rata 55,83 dengan simpangan baku (SD) = 3,630, untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dapat dilihat pada tabel 4.3.

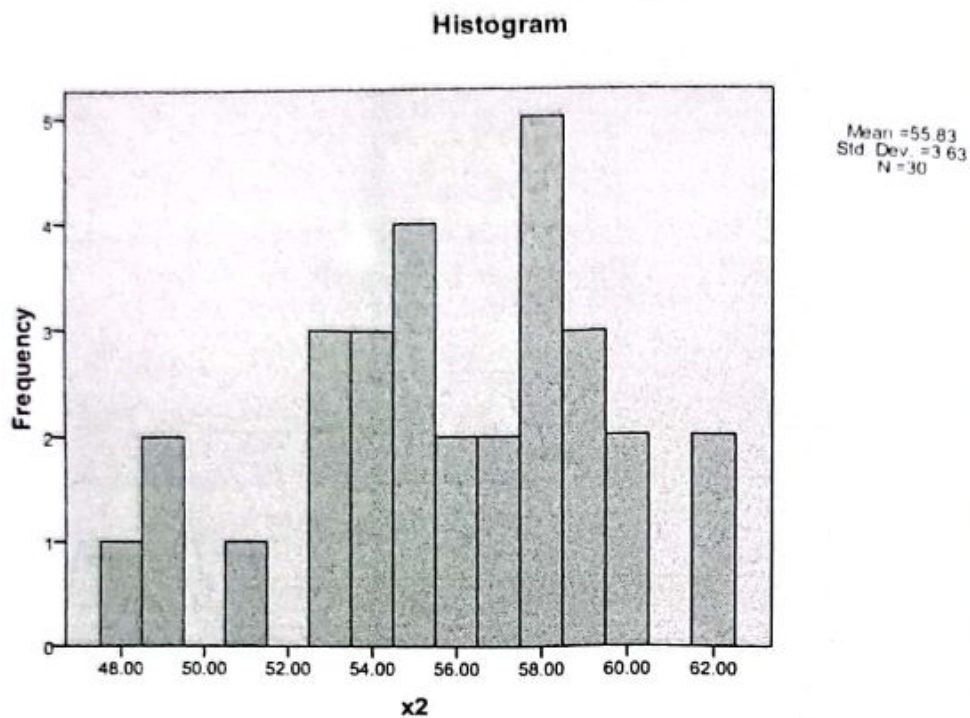
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Data Aktivitas Profesional Guru Setelah Sertifikasi

No.	Interval Kelas	F	f <sub>relative (%)</sub>	f <sub>kumulatif</sub>	f <sub>kumulatif relative (%)</sub>
1.	48 - 50	3	10	3	10
2.	51 - 53	4	13,33	7	23,33
3.	54 - 56	9	30	16	53,33
4.	57 - 59	10	33,33	26	86,66
5.	60 - 62	4	13,33	30	99,99
	Jumlah	30	99,99	-	-

Berikut disajikan deskriptif statistik aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dalam tabel 4.4. dan histogram aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dalam gambar 4.2.

Gambar 4.2. Histogram Skor Aktivitas Profesional Guru Setelah Sertifikasi





Hasil perhitungan kategori kecendrungan skor aktivitas profesional guru setelah sertifikasi 6,6 % berkategori tinggi, 60 % berkategori cukup, 23,3 % berkategori kurang, dan 10 % berkategori rendah, Sesuai dengan instrumen aktivitas professional guru setelah sertifikasi diperoleh bahwa tingkat aktivitas professional guru setelah sertifikasi yang tertinggi berada pada kategori cukup. Yaitu, dalam guru sering melakukan aktivitas profesionalnya setelah sertifikasi . Sebesar 60 % guru telah melakukan hal-hal yang ada pada instrumen, dan menyebar secara merata.

Artinya semua guru yang menjadi sampel memiliki kesiapan dalam melakukan aktifitas mengajarnya, mampu berintegrasi dengan rekan seprofesi, menjunjung tinggi kaidah dan etika kerja, dan

yang terpenting berada pada instrumen 13,16,17, dan 18. Karena berhubungan dengan keaktifan dan kreatifitas guru dalam mengembangkan kemampuannya secara mandiri tanpa paksaan, hal ini menunjukkan tingkat kesadaran yang baik sebagai upaya meningkatkan profesionalitas guru.

Dari data diperoleh bahwa instrumen aktivitas profesional guru setelah sertifikasi yang berada pada kategori tinggi (selalu dilakukan ) yaitu sebesar 6,6 % adalah instrumen kelima, dan kesepuluh dan delapanbelas , dimana ke tiga instrumen ini berhubungan dengan keberanian guru dalam memberikan masukan kepada semua pihak sebagai perbaikan, memiliki kemampuan berkomunikasi dan memiliki keinginan yang tinggi untuk melanjutkan kuliah kejenjang yang lebih tinggi.

Sedangkan yang berkategori kurang (kadang-kadang dilakukan) yaitu sebesar 23,3 % adalah instrumen ketujuh, limabelas, dan enambelas. Dimana ketiga instrumen ini berhubungan dengan tanggungjawab sebagai seorang guru. Dan untuk yang berkategori rendah sebesar 10 %, adapun sebaran instrumen yang memenuhinya adalah instrumen satu, duabelas dan empat belas. Ketiga instrumen ini berhubungan dengan kapabilitas guru dan memampukan guru dalam menjaga citra dirinya sebagai seorang pendidik. Sehingga secara umum aktivitas profesional guru setelah sertifikasi cenderung berkategori cukup.

### C. Data Awal Kinerja Guru

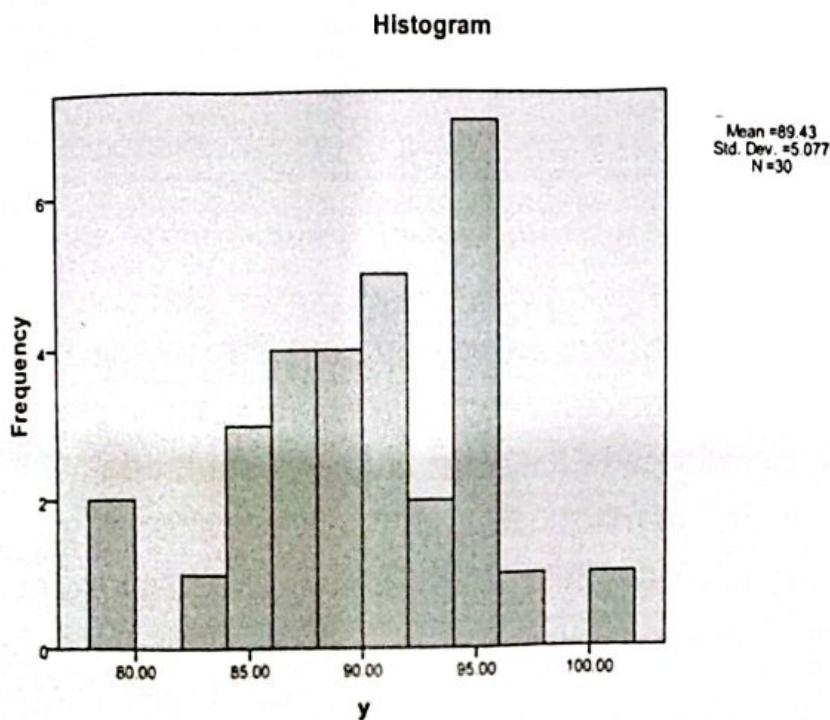
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian terhadap variabel kinerja guru (Y) diperoleh data yang menyebar mulai dari skor 79 hingga 100 dengan demikian diperoleh rentang skor 21. Dari distribusi skor tersebut diperoleh skor rata-rata 89,43 dengan simpangan baku (SD) = 5,077, untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru

No.	Interval Kelas	F	f relative (%)	f kumulatif	f kumulatif relative (%)
1.	76 - 80	2	6,67	2	6,67
2.	81 - 85	5	16,67	7	23,34
3.	86 - 90	10	33,33	17	56,67
4.	91 - 95	11	36,66	28	93,33
5.	96 - 100	2	6,67	30	100
	Jumlah	30	100	-	-

Berikut disajikan deskriptif statistik kinerja guru dalam tabel 4.6. dan histogram aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dalam gambar 4.3.

Gambar 4.3. Histogram Skor Kinerja Guru



Hasil perhitungan kategori kecendrungan skor kinerja guru 3,33 % berkategori tinggi, 50 % berkategori cukup, 40 % berkategori kurang, dan 6,67 % berkategori rendah.

Dari data di atas, kita peroleh bahwa kinerja yang diharapkan dari seorang guru setelah sertifikasi masih rendah. Hanya 3,33 % yang berada pada kategori sangat baik, dan tersebar banyak pada instrumen 25 dan 28. Instrumen ini berhubungan dengan kemampuan menutup kegiatan pelajaran dan tindak lanjut, terutama tentang penugasan siswa.

Persentase terbesar berada pada kategori cukup yaitu sebesar 50 %, dan sebarannya merata di semua instrumen, artinya kinerja guru sudah baik. Karena

sudah mencapai setengah dari sampel yang telah menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi ini perlu mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah. Sebab jika dikaitkan dengan supervisi kepala sekolah yang kurang, guru tetap menunjukkan kinerja yang baik. Sehingga jika supervisi kepala sekolah ditambah dengan aktifitas profesional guru ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Supervisi kepala sekolah dan aktifitas profesional guru juga akan dapat meningkatkan kinerja guru yang masih berada pada kategori cukup . Sebab ada 12 orang guru yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berada pada kategori cukup. Sehingga secara umum skor kinerja guru setelah sertifikasi cenderung berkategori cukup.

#### **D. Pengujian Persyaratan Analisis**

Pengujian persyaratan analisis data penelitian difokuskan pada uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Uji data ini pada prinsipnya untuk memastikan analisa korelasi dan regresi bias digunakan pada data penelitian.

##### **a. Uji Normalitas**

1. Pengujian normalitas data untuk masing-masing data penelitian dilakukan dengan uji Chi-square ( $X^2$ ). Pengujian ini perlu dilakukan untuk membuktikan data populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan uji Chi-square, kriteria pengujian adalah jika  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ , maka data berdistribusi

normal pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ). Sebaliknya jika nilai  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), data tersebut tidak berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 17. Dari perhitungan uji Chi-square diperoleh hasil seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Ringkasan analisis uji normalitas data penelitian

Variabel	Df	Statistik ( $X^2_{hitung}$ )	$X^2_{tabel}$ (95%)	Keputusan
Supervisi Akademik	11	11,60	3,94	Normal
Aktivitas Profesional	11	6,00	3,94	Normal
Kinerja Guru	14	11,00	6,57	Normal

Dari hasil uji normalitas, dapat dilihat variabel supervisi akademik kepala madrasah dengan  $dk = 11$  diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 11,60 > X^2_{tabel} = 3,94$  adalah berdistribusi normal, variabel aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dengan  $dk = 11$  diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 6,00 > X^2_{tabel} = 3,94$  adalah berdistribusi normal, dan variabel kinerja guru dengan  $dk = 14$  diperoleh nilai  $X^2_{hitung} = 11,00 > X^2_{tabel} = 6,57$  adalah berdistribusi normal. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik kepala madrasah, aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dan kinerja guru pada taraf kepercayaan 95% berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memenuhi syarat melalui uji chi-square

yang menunjukkan bahwa data penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi, hasil uji normalitas dapat dilihat dalam lampiran 5.

2. Pengujian normalitas data untuk masing-masing data penelitian dilakukan dengan SPSS 17 ,yaitu melihat nilai test normalitas. Jika nilai Sig > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika Sig < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari table Test of Normality di peroleh bahwa Sig > 0,05 yaitu sebesar 0,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi Normal.

#### 4.8 .Tabel Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
x1	.113	30	.200*	.957	30	.261
x2	.125	30	.200*	.962	30	.342
Y	.116	30	.200*	.972	30	.588

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square. Jika probabilitas > 0,05, H<sub>0</sub> (sampel ditarik dari populasi berdistribusi seragam) diterima, jika probabilitas < 0,05, H<sub>0</sub> ditolak. Pada tabel 4.9. berikut disajikan hasil uji homogenitas variabel penelitian.

Tabel 4.9. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai <i>Asymp. Sig</i> Probabilitas Sig.	Kesimpulan
Supervisi Akademik	0,394	Homogen
Aktivitas Profesional	0,873	Homogen
Kinerja Guru	0,686	Homogen

Dari tabel 4.9. terlihat semua variabel mempunyai nilai *Asymp.Sig/Probabilitas Sig.*  $> 0,05$  dapat disimpulkan data berasal dari populasi homogen atau data mempunyai varians homogen dengan kata lain sampel berasal dari populasi berdistribusi seragam.

#### c. Uji Linearitas dan Keberartian

Untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan linear dan berarti dengan variabel terikat, dilakukan uji linearitas. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana. Kriteria linearitas ditunjukkan bila harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95%, maka hubungan kedua variabel adalah linear. Untuk mengujinya kita menggunakan hipotesis dengan taraf kepercayaan 95 % bahwa garis regresinya linier.

$H_0$ : garis regresinya linier

$H_1$ : garis regresinya tak linier

Dengan wilayah kritik  $f_{hitung} > 4,20$



Dengan kata lain  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya jika  $f_{hitung} > 4,20$  maka kita menolak hipotesis tersebut. Dan jika  $f_{hitung} < 4,20$  kita akan menerima hipotesisnya karena  $f$  tidak jatuh diwilayah kritik. Dalam penelitian ini, ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat sehingga memiliki dua persamaan regresi yang perlu diuji kelinearan dan keberartiannya, yaitu variabel supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dengan kinerja guru. Ringkasan hasil uji linearitas variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10. Koefisien korelasi supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Const)	84.379	12.003		7.030	.000	59.792	108.966				1.000	1.000
x1	.121	.286	.080	.422	.676	-.465	.707	.080	.080	.080	1.000	1.000

Dari tabel 4.10. diperoleh bahwa koefisien regresi linier sederhana tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah  $Y = 84,379 + 0,121 X_1$ . Dengan konstanta  $a = 84,379$  dan  $b$  (koefisien  $x_1$ ) = 0,121. Dengan signifikansi persamaan regresi sebesar 0,676. Sehingga persamaan regresi linier tersebut dapat digunakan. Dari tabel 4.10. bahwa koefisien korelasi sebesar 0.08, berarti semakin baik supervisi akademik kepala madrasah maka akan

semakin baik pula kinerja guru. Atau terdapat hubungan yang positif antara supervisi akademik terhadap kinerja guru.

Tabel 4.11. Ringkasan analisis regresi supervisi akademik kepala madrasah Terhadap kinerja guru

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	F tabel (5%)
1	Regression	4.732	1	4.732	.178	.676 <sup>a</sup>	4,20
	Residual	742.634	28	26.523			
	Total	747.367	29				

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Chang Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. Change	
1	.080 <sup>a</sup>	.006	-.029	5.15002	.006	.178	1	28	.676	1.503

Tabel 4.11. menunjukkan untuk uji linearitas variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  diperoleh harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yaitu  $0,178 < 4.20$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) = 1; 28,  $\alpha=0.05$ . Dengan demikian dari hasil uji linearitas dapat disimpulkan model persamaan regresi sederhana variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah linear dan berarti.

Uji linearitas variabel aktivitas profesional setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) disajikan dalam tabel 4.13.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	88.386	14.784		5.978	.000	58.102	118.671					
x <sub>2</sub>	.019	.264	.013	.071	.944	-.523	.560	.013	.013	.013	1.000	1.000

Dari tabel 4.13. diperoleh bahwa koefisien regresi linier sederhana tentang hubungan aktifitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru adalah  $Y = 88,386 + 0,019 X_2$ . Dengan konstanta  $a = 88,386$  dan  $b$  (koefisien  $x_1$ ) = 0,019. Dengan signifikansi persamaan regresi sebesar 0,944. Sehingga persamaan regresi linier tersebut dapat digunakan . Dari tabel 4.13 bahwa koefisien korelasi sebesar 0.013, berarti semakin baik aktifitas profesional guru setelah sertifikasi maka akan semakin baik pula kinerja guru. Atau terdapat hubungan yang positif antara aktifitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4.14. Ringkasan analisis regresi aktivitas profesional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.134	1	.134	.005	.944 <sup>a</sup>
	Residual	747.232	28	26.687		
	Total	747.367	29			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1 <sup>a</sup>	.013	.000	-.036	5.16593	.000	.005	1	28	.944	1.576

Tabel 4.14. menunjukkan untuk uji linearitas variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yaitu  $0.005 < 4.20$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) = 1 ; 28 pada  $\alpha=0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana variabel aktivitas profesional setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah linear dan berarti.

Uji linearitas variabel Supervisi akademik ( $X_1$ ) dan aktivitas profesional setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) disajikan dalam tabel 4.16.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	84.739			17.448		4.857	.000	48.938	120.540	
	x1	.123	.300	.081	.410	.685	-.492	.738	.080	.079	.079	.944	1.059
	x2	-.008	.276	-.006	-.029	.977	-.574	.558	.013	-.006	-.006	.944	1.059

Dari tabel 4.16. diperoleh bahwa koefisien regresi berganda tentang hubungan supervise kepala sekolah dan aktifitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru adalah  $Y = 84,739 + 0,123 X_1 - 0,008 X_2$ . Dengan konstanta  $a = 84,739$  dan  $b$  ( koefisien  $x_1$ ) = 0,123, dan  $c$  ( koefisien  $x_2$  = -0,008. Dengan

signifikansi persamaan regresi sebesar 0,917. Sehingga persamaan regresi linier tersebut dapat digunakan. Dari tabel 4.17. bahwa koefisien korelasi sebesar 0,08 . Berarti semakin baik supervisi akademik kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru dan semakin baik aktivitas profesional guru setelah sertifikasi maka akan semakin baik pula kinerja guru. Atau terdapat hubungan positif antara supervisi akademik dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4.17. Ringkasan analisis regresi Supervisi Akademik Kepala sekolah dan Aktivitas professional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.755	2	2.378	.086	.917*
	Residual	742.611	27	27.504		
	Total	747.367	29			

Tabel 4.17. menunjukkan untuk uji linearitas variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yaitu  $0.086 < 3.35$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) = 1 ; 28 pada  $\alpha=0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda variabel supervisi akademik kepala sekolah dan aktivitas profesional setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah linear dan berarti.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.080 <sup>a</sup>	.006	-.067	5.24444	.006	.086	2	27	.917	1.500

Pada regresi berganda  $Y = 84,739 + 0,123 X_1 - 0,008 X_2$ . Dengan konstanta  $a = 84,739$  dan  $b$  ( koefisien  $x_1$ ) = 0,123, dan  $c$  ( koefisien  $x_2$  = -0,008. Hubungan korelasi  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$  dapat dilihat dari nilai  $R$ , yaitu sebesar 0,08. Artinya hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan aktifitas profesional guru adalah positif . Namun Hubungan yang signifikan terjadi pada hubungan  $Y$  terhadap  $X_1$  dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar 0.685 dan hubungan  $Y$  terhadap  $X_2$  dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar 0,917 , berarti semakin baik supervisi akademik kepala sekolah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk pengujian statistik lebih lanjut. Sebelum pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis korelasi dihitung menggunakan SPSS 17.

		Y	x1
Pearson Correlation	Y	1.000	.080
	x1	.080	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.338
	x1	.338	.
N	Y	30	30
	x1	30	30

		x2	y
x2	Pearson Correlation	1	.013
	Sig. (2-tailed)		.944
	N	30	30
y	Pearson Correlation	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.944	
	N	30	30

		x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	.236	.080
	Sig. (2-tailed)		.209	.676
	N	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.236	1	.013
	Sig. (2-tailed)	.209		.944
	N	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.080	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.676	.944	
	N	30	30	30

## E. Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana hipotesis pertama untuk variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), diperoleh arah koefisien arah regresi  $b = 0.121$  dan konstanta  $a = 84.379$ . Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel digambarkan melalui persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 84.379 + 0.121 X_1$ . Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 7.

Perhitungan uji keberartian regresi  $Y$  atas  $X_1$ , seperti pada tabel 4.11, diperoleh harga  $F_{hitung} = 0,178$  sedangkan  $F_{tabel} = 4.20$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0.05$  dengan dengan kebebasan ( $dk$ ) = 1 ; 28. Karena harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dapat disimpulkan koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_1$  adalah berarti (signifikan). Demikian pula untuk  $\alpha = 0.01$ , koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_1$  adalah berarti ( $F_{hitung} = -0,178 < F_{tabel} = 7.64$ ). Dengan demikian persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 84.379 + 0.121 X_1$  dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan peningkatan satu skor supervisi akademik kepala madrasah menyebabkan peningkatan 0.121 skor kinerja guru.

Eratnya hubungan variabel supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien 0,08. Nilai ini antara 0 s/d 1, dengan demikian



hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN Tanjungbalai, teruji kebenarannya.

#### **F. Hubungan Aktivitas Profesional Setelah Sertifikasi dengan Kinerja Guru**

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana hipotesis pertama untuk variabel aktivitas profesional guru setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), diperoleh arah koefisien arah regresi  $b = 0.019$  dan konstanta  $a = 88.380$ . Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel digambarkan melalui persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 88.380 + 0.019 X_2$ .

Perhitungan uji keberartian regresi  $Y$  atas  $X_2$ , seperti pada tabel 4.14, diperoleh harga  $F_{hitung} = 0,005$  sedangkan  $F_{tabel} = 4.20$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0.05$  dengan dengan kebebasan ( $dk$ ) = 1 ; 28. Karena harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dapat disimpulkan koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_2$  adalah berarti (signifikan). Demikian pula untuk  $\alpha = 0.01$ , koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_2$  adalah berarti ( $F_{hitung} = 0,005 > F_{tabel} = 7.64$ ). Dengan demikian persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 88,380 + 0.019 X_2$  dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan aktivitas profesional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan peningkatan satu skor aktivitas profesional setelah sertifikasi menyebabkan peningkatan 0.019 skor kinerja guru.

Eratnya hubungan variabel aktivitas profesional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,013. Nilai ini antara 0 s/d 1, dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif aktivitas profesional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru di MAN Tanjungbalai teruji kebenarannya.

### **G. Hubungan Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Aktivitas Profesional Guru Setelah Sertifikasi dengan Kinerja Guru**

Untuk mengetahui hubungan supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil perhitungan analisis regresi ganda untuk kedua variabel diperoleh arah regresi  $b_1 = 0.123$  untuk supervisi akademik kepala madrasah dan  $b_2 = -0,008$  untuk aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dengan konstanta  $a = 84.73912$ . Dengan demikian hubungan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 84.7391 + 0.123 X_1 - 0.008 X_2$ . Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi ganda diuji menggunakan uji F. dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 0,086$  dan  $F_{tabel} = 3.35$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0.05$ , maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Sehingga persamaan regresi linier  $X_1$  dan  $Y$  berarti.

Dari perhitungan analisis regresi ganda ( tabel 4.17.) diperoleh harga  $F_{hitung} = 0,086$ , sedangkan harga

$F_{\text{tabel}}$  dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 28 pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3.35$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda  $\hat{Y} = 84.7391 + 0.123 X_1 - 0.008 X_2$  adalah linier dan berarti. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan garis regresi ganda dapat dipertanggungjawabkan dalam menarik kesimpulan mengenai hubungan supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru.

Dan dari tabel 4.17. diperoleh bahwa nilai signifikansi untuk persamaan regresi berganda sebesar 0,917. Berarti persamaan regresi ini dapat digunakan. Dari tabel 4.18, diperoleh bahwa koefisien korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,08, nilai ini berada diantara 0 s/d 1 , dengan kata lain hipotesis penelitian yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru MAN Tanjungbalai.

Dari tabel 4.19. Hasil analisis koefisien korelasi parsial variabel supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan mengontrol aktivitas profesional setelah sertifikasi ( $X_2$ ) diperoleh harga  $r_{x_1y} = 0.08$ . Untuk keperluan pengujian keberartian koefisien korelasi parsial dilakukan dengan uji-t dan diperoleh harga  $t_{\text{hitung}} = 11.105$ , sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk = 28 pada taraf kepercayaan  $\alpha/2=0.025$  diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2.05$ . Karena  $t_{\text{hitung}} = 11.105 > t_{\text{tabel}} = 2.05$ , dapat disimpulkan variabel supervisi akademik

kepala madrasah memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru saat aktivitas profesional setelah sertifikasi dikontrol.

Dari tabel 4.20. Hasil analisis koefisien korelasi parsial variabel aktivitas profesional setelah sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan mengontrol supervisi akademik kepala madrasah ( $X_1$ ) diperoleh harga  $r_{x_2y} = 0.013$ . Untuk keperluan pengujian keberartian koefisien korelasi parsial dilakukan dengan uji-t dan diperoleh harga  $t_{hitung} = 9.426$ , sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 28$  pada taraf kepercayaan  $\alpha/2=0.025$  diperoleh  $t_{tabel} = 2.05$ . Karena  $t_{hitung} = 9.426 > t_{tabel} = 2.05$ , dapat disimpulkan variabel aktivitas profesional guru setelah sertifikasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru saat supervisi akademik kepala madrasah dikontrol.

Tabel 4.22. Ringkasan hasil analisis korelasi parsial

Variabel terkontrol	$r_{x_1y}$	$r_{x_2y}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel} (\alpha = 0.025)$
$X_1$	-	0.080	11.105	2.05
$X_2$	0.013	-	9.426	

Variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional setelah sertifikasi melalui persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 84.7391 + 0.123 X_1 - 0.008 X_2$ . Hal ini menunjukkan semakin baik aktivitas profesional guru setelah sertifikasi maka

semakin baik pula kinerja guru. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8.

## **H. Pembahasan Lanjutan**

### **1. Hubungan supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru**

Temuan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hubungan positif tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar 0.08, dengan tingkat signifikansi model sebesar 0,676. Berarti semakin baik supervisi akademik kepala madrasah maka semakin baik pula kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulhefi (2007) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerjasama dan pelaksanaan supervisi dengan kinerja guru. Lalu dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Nurcahaya Purba (2006) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap supervisi pembelajaran dengan kinerja guru serta terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

## **2. Hubungan aktivitas profesional setelah sertifikasi terhadap kinerja guru**

Temuan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara aktivitas profesional guru setelah sertifikasi terhadap kinerja guru. Hubungan positif tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar 0,944, dengan tingkat signifikansi model sebesar 0,944. Berarti semakin baik aktivitas profesional guru setelah sertifikasi maka semakin baik pula kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan pendapat Danim (2010:8) yang menyebutkan unsur terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien. Dengan kata penguasaan kompetensi tersebut akan meningkatkan kinerja guru.

Hutasoit (2011) menambahkan bahwa variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi dapat dijadikan faktor dalam menentukan kinerja guru. Sudah seharusnya seorang guru yang telah mendapat sertifikat guru profesional (sertifikasi) memiliki keinerja yang meningkat pula.

## **3. Hubungan supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dengan kinerja guru**

Kedua variabel bebas yaitu supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi memiliki hubungan yang positif terhadap

kinerja guru. Hubungan yang positif tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar 0.08, dengan tingkat signifikansi model sebesar 0,917. Berarti semakin baik supervisi akademik kepala madrasah dengan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Nimrot (2009) bahwa pengetahuan mora dan kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja guru. Sudjana (1989) menambahkan kinerja guru agama sebagai kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan atau rencana mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas.

## BAB VI

### Penutup

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, terbukti variabel supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional setelah sertifikasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti yang telah dikemukakan pada Bab IV dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Supervisi akademik kepala madrasah memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya hubungan yang diperlihatkan koefisien korelasi 0,08, dengan tingkat signifikansi model sebesar 0,676, koefisien determinasi, persamaan garis regresi menunjukkan semakin baik supervisi akademik kepala madrasah semakin baik pula kinerja guru.
2. Aktivitas profesional guru setelah sertifikasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya hubungan yang diperlihatkan koefisien korelasi 0,013, dengan tingkat signifikansi model sebesar 0,944, koefisien determinasi, persamaan garis regresi menunjukkan semakin baik aktivitas profesional guru setelah sertifikasi semakin baik pula kinerja guru.



3. Supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya hubungan yang diperlihatkan koefisien korelasi 0,08 , dengan tingkat signifikansi model sebesar 0,917 koefisien determinasi, persamaan garis regresi menunjukkan semakin baik supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Dari hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa jika salah satu variabel bebas dikontrol, ternyata hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, supervisi akademik kepala madrasah memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru jika aktivitas profesional guru setelah sertifikasi dikontrol. Demikian juga halnya dengan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru jika supervisi akademik kepala madrasah dikontrol. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala madrasah dan aktivitas profesional guru setelah sertifikasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru MAN Tanjungbalai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan mengontrol salah satu variabel bebas.

Implikasi dari hasil ini adalah:

*1. Upaya peningkatan kinerja melalui supervisi akademik kepala madrasah*

Supervisi merupakan program berencana untuk memperbaiki pengajaran. Jelaslah sekarang bahwa supervisi merupakan aktivitas yang terprogram, berencana, dan berlangsung kontiniu. Supervisi yang dilaksanakan supervisor sebagai evaluasi terhadap perkembangan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan sesuai dengan

ketentuan yang sesungguhnya dapat mengubah cara, metode serta kualitas guru dalam melakukan pembelajaran. Dan hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja guru.

*2. Upaya peningkatan kinerja melalui aktivitas profesional setelah sertifikasi*

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikasi pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi di laksanakan selama ini adalah dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian

dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang kependidikan, sosial dan penghargaan yang relevan.

Setiap guru yang telah mengikuti program sertifikasi diharapkan mempunyai keinginan untuk maju dalam pekerjaannya. Kemajuan ini dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja memuaskan. Dengan adanya kegiatan pengembangan guru setelah sertifikasi diharapkan akan semakin meningkatnya kinerja guru.

Dari hasil pembahasan, simpulan dan implikasi yang telah diuraikan, peneliti merumuskan saran sebagai berikut:

1. Para guru MAN Tanjungbalai di Tanjungbalai harus mengambil manfaat positif dari hasil penelitian ini dan disarankan untuk terus meningkatkan kinerja pada satuan kerja masing-masing.
2. Kepala sekolah dan pihak terkait disarankan untuk terus memberikan dorongan, semangat, pengawasan dan pembinaan secara kontiniu terhadap pelaksanaan tugas guru sehingga kinerja dapat meningkat.
3. Peneliti bidang administrasi pendidikan disarankan untuk melaksanakan penelitian dengan variabel yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh dampak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, R.J., Firth, G.R., dan Neville, R.F.(1981). *Instructional Supervision, A Behavior System*, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daresh, J. C. (1989). *Supervision as a Proactive Process*. New York & London: Longman.
- Depdiknas, (2008), *Metode dan Teknik Supervisi*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Evaluasi Program Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- \_\_\_\_\_, (2008), *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.

Dodd, W.A. (1972). *Primary School Inspection in New Countries*. London: Oxford University Press.

Glickman, C.D (1995). *Supervision of Instruction*. Boston: Allyn And Bacon Inc.

\_\_\_\_\_, (1981). *Developmental Supervision*. Alexandria, Association for Supervision and Curriculum Development.

Hanum, Hafrida, (2007), *Implementasi Supervisi Klinis dan Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Percut ei Tuan Kabupaten Deli Serdang*, Tesis Prodi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unimed : Medan.

House, E.R. (1973). *School Evaluation: The Politics & Process*. California: McCutchan Publishing Corporation.

House, E.F. dan J. L. Bowditch. (1973). *Behavior in Organization*. New York: Addison-Wisley Publishing Company.

<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21>

Hutasoit, Tumbur, (2011), *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*, Tesis, Prodi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unimed: Medan.

- Lentina, (2007), *Kajian Prespektif Guru Kimia Se-Kota Binjai Terhadap Program Sertifikasi Guru Oleh Pemerintah*, Skripsi, FMIPA, Unimed : Medan.
- Lucio, W.H. dan J.D. McNeil. (1969). *Dsupervision: A Synthesis of Thought and Action*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mulyasa., (2007), *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Munthe, Dahril, (2010), *Hubungan Antara Kebutuhan Berprestasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Singkil*, Tesis, Prodi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unimed: Medan
- Neagley, R.L. dan N.D. Evans. (1980). *Handbook for Effective Supervision fo Instruction*. Third Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Presentice-Hall, Inc.
- Nuraini, (2009), *Implementasi Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Prestasi Verja Guru MAN 3 Medan*, Medan : Tesis : Unimed.
- Purba, Nurcahaya, (2006), *Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Pembelajaran dan Kecerdasan Emocional Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Langkat*, Tesis, Prodi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Unimed: Medan.

- Purwanto, Ngalim. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya
- Roestiyah, N.K, (1986), *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*, Cet II, Yakarta: Bina Aksara.
- Rohedi, Tjetjep Rohendi, (1992), *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta: PT. Nimas Multima.
- \_\_\_\_\_, (2010), *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung : Alfabeto.
- Sahertian, Piet, A. (2000), *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sergiovanni, T.J. (1987). *The Principalship, A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Simatupang, Nimrot. (2009). *Kontribusi Pengetahuan Moral dan Kegiatan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Agama SMP Negeri di Kantor Departemen Agama Kabupaten Toba Samosir*. Tesis : Prodi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unimed: Medan.
- Slameto, (1988), *Bimbingan di Sekolah*, Cet I, Jakarta: Bina Aksara.

Sutton, R.E.(1980).”Teacher Education and Educational Self-Direction, A Conceptual Analysis and Empirical Investigation, “*An International Journal of Research and Studies*, Volume 50, No. 2, Summer.

Usman, U. Moh, (2002), *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Yulhefi, (2007), *Hubungan Iklim Kerjasama dan Pelaksanaan Supervisi dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Kota Medan*, Tesis, Prodi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Unimed: Medan.



ISBN 978-623-448-515-8



Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia  
Pondok Karisma Residence  
Jalan Raflesia VI D.151  
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya - 085223186009  
<http://rcipress.rcipublisher.org/>