



**HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 27 MEDAN**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Mengikuti Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen
Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

NURHAYATI

NIM: 37.14.1.026

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Adlin Damanik, MAP

NIP. 195512121985031002

Dr.Inom Nasution, M.Pd

NIP. 19710706 199503 2 001

Ketua Prodi MPI

Dr.Abdillah, M.Pd

NIP.19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN 2018**

Nomor : Istimewa
Lamp : -
Perihal : Skripsi
a.n. Nurhayati

Medan, Mei 2018

Kepada Yth:
**Bapak Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara**
di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran seperlunya untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi mahasiswa a.n. Nurhayati yang berjudul **Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 27 Medan.**

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk dimunaqasyahkan pada sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian Bapak kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Adlin Damanik, MAP
NIP.

Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurhayati

NIM : 37.14.1.026

Program Studi/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan

Judul Skripsi : **Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Terhadap Kepuasan Kerja Guru.**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan institut batal saya terima.

Medan, Mei 2018
Yang membuat pernyataan

Nurhayati
NIM. 37.14.1.026

ABSTRAK



Nama	: Nurhayati
Nim	: 37.14.1.026
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I	: H. Adlin Damanik, MAP
Pembimbing II	: Dr. Inom Nasution, M.Pd
Judul	: Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Kata-kata Kunci : Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru

Telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 27 Medan yang dijadikan sampel 19 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, angket, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah validitas instrumen, realibilitas instrumen.

Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengujian dengan korelasi menyimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.811. Bila r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.811 > 0.423$.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapan kepada Allah SWT atas segala limpahan anugerah dan rahmat yang diberikan-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Tidak lupa sholawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang merupakan contoh tauladan dalam kehidupan manusia menuju jalan yang diridhai Allah SWT.

Tesis ini berjudul “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Dan diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S-1 dalam program studi manajemen pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara Medan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, hambatan demi hambatan banyak dilalui dan banyak pula bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih, terutama kepada:

1. Secara khusus kepada kedua orang tua yang merupakan kebanggaan hati yang telah memberikan kasih sayang, mendidik peneliti, sehingga peneliti bersemangat untuk menyelesaikan penelitian ini dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Bapak Prof. Dr. Syafarudin, M.Pd, sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Mardianto, M.Pd, sebagai pembimbing II,
3. Bapak Rektor UIN SU Medan yang telah mengizinkan dan memberi kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi program studi manajemen pendidikan Islam di UIN SU Medan tepat pada waktunya.
4. Segenap dosen, staf administrasi beserta seluruh staf akademika Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan berkat bantuan partisipasinya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dorongan dan motivasinya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan waktu yang telah ditentukan dengan sebaik-baiknya.
6. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Medan yang telah mempermudah dalam proses penelitian.
7. Kepada guru-guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Medan yang telah memberikan informasi yang sangat bermanfaat untuk kelengkapan dalam penelitian ini.

Demikian diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Medan, Mei 2018

Peneliti

NURHAYATI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
3. Supervisi Akademik Kepala Sekolah	21
B. Penelitian yang Relevan.....	38
C. Kerangka Pikir	41
D. Pengajuan Hipotesis.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
B. Metode Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	45
D. Defenisi Operasional dan Konseptual	46

E. Instrumen Pengumpul Data.....	49
F. Teknik Analisis Data	51
G. Pengujian Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Indikator Supervisi Akademik	36
Tabel 3.1	Grafik Penyusunan Skripsi	45
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)	47
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	48
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)	50
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	50
Tabel 3.6	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	54
Tabel 4.1	Profil Sekolah.....	56
Tabel 4.2	Ringkasan Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.3	Uji I Korelasi Product Moment dari Pearson.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan menjadi suatu kebutuhan kita untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu sehingga dapat menghasilkan manusia yang berkualitas serta mampu bersaing baik secara lokal, nasional, maupun global.

Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman, beberapa perubahan yang sering terjadi dalam masyarakat luas yang harus dipertimbangkan adalah mengenai pelaksanaan pendidikan di negara kita terutama berkaitan dengan hal-hal berikut:

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi pusat dan Daerah telah membawa perubahan pada sistem pengelolaan pendidikan dari sentralistik menjadi desentralistik.¹
2. Penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta pengelolaan pendidikan nasional sebagai suatu sistem.²
3. Adanya Undang-Undang Guru dan Dosen (UU No 14 Tahun 2005) yang menekankan kepada guru dan dosen untuk menjadi seorang pendidik yang profesional.³

Guru berperan penting di dalam proses pendidikan, oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru perlu mendapat pembinaan dan fasilitas di dalam bekerja sehingga kebutuhan guru terpenuhi. Apabila kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan merasa puas di dalam bekerja. Kepuasan kerja

¹Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, Tentang Otonomi Pusat dan Daerah .

²Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional .

³Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen,

akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Hasil penelitian Dwi Indarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.⁴ Pada hasil penelitian yang lain yang telah dilakukan oleh Ferdinandus Apri menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dengan kontribusi sebesar 36,8 % dan sumbangan efektif sebesar 18,12%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kualitas pembelajaran.⁵

Sejalan dengan hasil penelitian Pujiyanti yang menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan pemberdayaan guru yang optimal akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Untuk itulah kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui: 1). Menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran; 2). Menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru melalui berbagai kegiatan informal misalnya mengadakan karyawisata, lomba olahraga dan lain-lain.⁶

Penelitian lain yang dilakukan oleh Damam di Sekolah Dasar Kecamatan Sungai Durian. Dari hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian. Hal ini

⁴Dwi Indarti, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas*, (Skripsi: Universitas Sanata Dharma (USD), 2009), h.11

⁵Ferdinandus Apri, *Determinasi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja Guru, serta Pengalaman Kerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran di SMA Negeri 8 Denpasar*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Undiksa, Vol.3 No.2, (2012), h.1

⁶Pujiyanti & SB. Handayani, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Moderasi Pada Sd Negeri Uptd Dikpora Kecamatan Sayung Demak*, 2011, h. 10

menunjukkan pentingnya peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk menyelesaikan masalah secara bersama; memberikan pengarahan agar guru dapat memprioritaskan pelaksanaan tugas dari pada urusan lain dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu; menentukan pemecahan masalah atas permasalahan yang dihadapi, serta mampu memberikan contoh atau mendemonstrasikan tugas yang harus dikerjakannya. Untuk itulah keberadaan pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi.⁷

Berdasarkan hasil penelitian di kemukakan di atas terlihat semakin jelas bahwa peranan guru sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan dan menuntut kemampuan yang mendukung terhadap pelaksanaan pembelajaran di sekolah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat dan tujuan pembelajaran dapat dicapai.

Meskipun guru dianggap sebagai penentu keberhasilan dalam proses belajar, akan tetapi jika kepala sekolah tidak memberikan supervisi dengan baik kepada guru, hal itu akan mempengaruhi terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sebagai penentu baik buruknya hasil belajar. Dengan demikian berarti kepala sekolah adalah orang yang secara langsung dan tidak langsung menjadi penentu keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar. Mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan dan jenjang pendidikan sangatlah tergantung kepada pimpinan sekolah.

Guru sebagai pendidik profesional perlu meningkatkan profesionalisme guru di dalam bekerja. Salah satu upaya peningkatan kualitas kerja guru dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan.

⁷Damam, *Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian*, (Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 2, (Kabupaten Kotabaru: Kalimantan Selatan, 2015), h. 280.

Kegiatan pengawasan dan pembinaan tersebut dilakukan oleh atasan yang bertujuan untuk memberikan pengarahan kepada bawahan agar bekerja lebih baik.

Pengawasan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahan dan pada akhirnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan meningkat. Pengawasan sering disebut supervisi di dalam konteks persekolahan. Supervisi dapat dilakukan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk membina dan mengawasi satuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah A.R., Ramli Manarus, & Hakimah Sidik, ada hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.⁸ Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berarti bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan guru di dalam bekerja. Apabila supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas dapat meningkatkan profesionalisme guru maka kepuasan kerja guru dapat meningkat.

Menurut Mulyasa pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan.⁹

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mensupervisi tenaga pendidik yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas

⁸Aisyah A.R., Ramli Manarus, & Hakimah Sidik. (1996). *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SD*. Jurnal Ilmu Pendidikan Vol.3 No. 3. diakses dari: <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/viewArticle/1733> pada tanggal 15 Januari 2018.

⁹E.Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. (Bandung : Rosdakarya, 2007), h.227.

penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kerja, serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah juga harus mampu menggerakkan para guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila di dukung oleh beberapa factor di antaranya adalah kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk melakukan supervisi akademik terhadap guru sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Usaha kepala sekolah sebagai supervisor dalam mewujudkan peningkatan mutu ini sudah banyak dilakukan pada setiap sekolah, diantaranya dengan mengadakan pemeriksaan terhadap guru dalam membuat persiapan mengajar, memasuki ruangan atau kelas sewaktu guru mengajar, observasi, diskusi, membantu guru dalam menganalisis kesulitan, membantu guru dalam merumuskan tujuan, dan penerbitan operasional tugas-tugas yang disertai dengan tindakan pencegahan. Tetapi sampai saat ini masih terlihat tanda-tanda bahwa pada kenyataannya belum memuaskan.

Rendahnya kepuasan kerja guru di SMP Negeri 27 Medan, ditunjukkan oleh fenomene-fenomena berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan penulis pada tanggal 12 Januari 2018 dengan Fitra selaku kepala tata usaha di sekolah SMP Negeri 27 Medan. Beliau menjelaskan fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kerjasama guru dengan rekan kerja dan kepala sekolah, kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih

ada belum lengkap, dan kurangnya inisiatif guru untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja guru di SMP Negeri 27 Medan belum optimal.

Berdasarkan pada berbagai uraian di atas, diketahui bahwa bila kemampuan supervisi akademik kepala sekolah kurang baik, maka kegiatan supervisi tidak ada hubungannya terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Padahal kegiatan supervisi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Kegiatan supervisi yang dilaksanakan bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi merupakan upaya perbaikan, maka harapan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tidak hanya sekedar harapan tapi menjadi sebuah tahapan yang harus terus dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang seperti yang telah diuraikan di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru*".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Harapan-harapan guru di dalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga menunjukkan sikap-sikap indiscipliner kerja.
2. Kurangnya intensitas pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah.
3. Kurangnya pembinaan dan pelatihan dalam bentuk supervisi akademik yang diberikan sekolah kepada guru di SMP Negeri 27 Medan.
4. Kunjungan pengawas ke sekolah relatif jarang sehingga pembinaan yang dilakukan kurang maksimal.

5. Hubungan guru dengan kepala sekolah belum sepenuhnya terjalin dengan baik sehingga masih terjadi selisih pendapat.
6. Hubungan guru dengan rekan kerja juga belum terjalin dengan baik.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas dan untuk memfokuskan penelitian ini maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut: apakah ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti agar dalam kehidupan nyata dapat menerapkan teori yang telah dipelajari. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi kepala sekolah dapat dijadikan sebagai sumber informasi terkait dengan kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah yang telah dicapai saat ini dan ke depannya dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perbaikan kepuasan kerja guru guna peningkatan kemajuan sekolah.
- 2) Bagi guru, memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kepuasan kerjanya melalui supervisi akademik yang diberikan oleh kepala sekolah.
- 3) Bagi Lembaga Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dapat dijadikan sebagai tolak ukur kualitas lulusannya dan dasar dalam meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi mahasiswa program kependidikan sebagai calon guru yang profesional.
- 4) Bagi Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama, semoga bisa menjadikan rujukan dan tambahan wawasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Davis menyatakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, yang diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.¹⁰

Menurut Blum & Naylor dalam Rao, kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan faktor.¹¹

Taylor dalam Houtte mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik dan intrinsik dalam bekerja.¹²

Menurut Kumar, kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.¹³

Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Suwar Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan

¹⁰Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta, 1995, h. 117

¹¹Rao, Bhaskara Sridar, D. *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi : Tarun Offset Printer. 2003, h.87

¹²Houtte, Mieke Van. *Tracking and Teacher Satisfaction: Role of Study Culture and Trust. The Journal of Educational Research. [On-Line]*. Available FTP <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=1033192251&SrchMode=1&sid=1&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1276436934&clientId=63928>. Tanggal akses 8 Januari 2018.

¹³Kumar, Jalaja., Rao, B. D. *Job Satisfaction of Teacher*. New Delhi: Sachin Printers, 2007, h.75

oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik.¹⁴

Menurut Hasibuan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.¹⁵

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Hal di atas sesuai dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)¹⁶.

Kandungan dari ayat di atas yaitu, setiap orang yang bersungguh-sungguh mengerjakan apa yang diberikan Allah kepadanya, misalnya dia menjadi guru,

¹⁴Suwar, *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*, 2008, h.65

¹⁵Hasibuan, *Melayu SP Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* : Bumi Aksar, 2011, h.202).

¹⁶QS. At-Taubah:59

maka dia akan tanggung jawab dan merasa senang menjadi guru untuk mendapatkan ridho dan ketenangan.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri seseorang juga sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara pemimpin memperlakukan dengan adil terhadap bawahannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-maidah ayat 8 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ
بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Allah Swt Juga berfirman dalam surah As-Saba Ayat 4 yaitu:

لِيَجْزِيَ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اُوْلٰٓئِكَ هُمْ مَّغْفِرَةٌ وَّرِزْقٌ كَرِيْمٌ

Artinya: Supaya Allah memberi Balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia.

Sejalan dengan Hadist di bawah ini:

أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ سَبْعَةٌ يُظِلُّهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ فِي ظِلِّهِ يَوْمَ لَا ظِلَّ إِلَّا ظِلُّهُ إِمَامٌ عَادِلٌ وَشَابٌّ نَشَأَ فِي عِبَادَةِ اللَّهِ وَرَجُلٌ ذَكَرَ اللَّهَ فِي خَلَاءٍ فَفَاضَتْ عَيْنَاهُ وَرَجُلٌ قَلْبُهُ مُعَلَّقٌ فِي الْمَسْجِدِ وَرَجُلَانِ تَحَابَّا فِي اللَّهِ وَرَجُلٌ دَعَتْهُ امْرَأَةٌ ذَاتُ مَنْصِبٍ وَجَمَالَ إِلَيْهَا نَفْسُهَا قَالَ إِنِّي أَخَافُ اللَّهَ وَرَجُلٌ تَصَدَّقَ بِصَدَقَةٍ فَأَخْفَاهَا حَتَّى لَا تَعْلَمَ شِمَالُهُ مَا صَنَعَتْ يَمِينُهُ

Abu hurairah r.a: berkata: bersabda nabi saw: ada tujuh macam orang yang bakal bernaung di bawah naungan allah, pada hati tiada naungan kecuali naungan allah: Imam (pemimpin) yang adil, dan pemuda yang rajin ibadah kepada allah. Dan orang yang hatinya selalu gandrung kepada masjid. Dan dua orang yang saling kasih sayang karena allah, baik waktu berkumpul atau berpisah. Dan orang laki yang diajak berzina oleh wanita bangsawan nan cantik, maka menolak dengan kata: saya takut kepada allah. Dan orang yang sedekah dengan sembunyi-sembunyi hingga tangan kirinya tidak mengetahui apa yang disedekahkan oleh tangan kanannya. Dan orang berdzikir ingat pada allah sendirian hingga mencururkan air matanya. (HR. Bukhari Muslim).¹⁷

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwasanya apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalannya yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang bagus yang dilakukan dengan ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

¹⁷<http://www.islamislogic.wordpress.com/kumpulan-hadits-shahih/40-hadits-tentang-pemimpin-dan-penjasaranya>, diakses 28 Maret 2018.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Menurut Perie, ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah:¹⁸

a. Faktor intrinsik (*Intrinsic factors*).

Bagi guru, kepuasan intrinsik dapat berasal dari aktivitas di dalam kelas. Interaksi sehari-hari dengan siswa membentuk perasaan guru tentang ada tidaknya hasil belajar dari siswa. Karakteristik siswa dan persepsi guru terhadap pengaturan lingkungan kelas juga merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan guru.

Faktor intrinsik memainkan peranan yang penting dalam memotivasi individu untuk mengajar, dan kebanyakan guru memilih profesi itu karena mereka menikmati proses mengajar siswa dan ingin bekerja dengan orang-orang muda.

b. Faktor ekstrinsik (*Extrinsic factors*)

Jenis-jenis faktor ekstrinsik yang dihubungkan dengan kepuasan kerja guru meliputi gaji, menerima dukungan dari pengurus sekolah, keamanan sekolah, dan ketersediaan sumber daya sekolah.

Sementara itu, Kumar menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:¹⁹

1. Pengawasan (*supervision*)

Faktor pertama dan yang paling penting dalam kepuasan kerja adalah pengawasan dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pada umumnya, gaya

¹⁸Perie, Marianne. , Baker, David P. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. [On-Line]. Available FTP : <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>. Tanggal akses 17 Januari 2018.

¹⁹ Kumar, Jalaja., Rao, B. D. *Job Satisfaction of Teacher*. New Delhi: Sachin Printers, 2007, h.85.

kepemimpinan employee-centered seperti berhati-hati, bersahabat dengan para pekerja, menghargai dan hangat kepada para pekerjanya dapat meningkatkan kepuasan kerja para pekerja.

2. Kelompok kerja

Kelompok kerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di tempat kerjanya.

3. Isi pekerjaan (*job content*)

Job content merupakan faktor-faktor seperti penghargaan, tanggung jawab, kenaikan jabatan dan prestasi yang ada dalam performansi seorang karyawan.

4. Tingkat Pekerjaan

Suatu penelitian menyatakan bahwa orang yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Salah satu alasan dari hal ini adalah tingginya tingkat dari suatu pekerjaan akan memberikan reputasi dan harga diri yang dianggap penting bagi orang yang bekerja. Tingkat pekerjaan yang tinggi juga dapat memberikan kepuasan dengan alasan lain seperti, memberikan kesempatan yang berharga untuk menunjukkan kekuatan dan kekuasaan; dapat menurunkan ketatnya kondisi finansial dari seorang karyawan; menyediakan tugas yang bervariasi dan pengayaan kerja.

5. Kekhususan (*specialization*)

Hubungan antara kekhususan kerja dan kepuasan kerja sangat kompleks. Kekhususan kerja mengarahkan kepada efisiensi kerja, tetapi pada saat yang sama dapat menurunkan kepuasan kerja.

6. Usia

Hubungan antara usia dari seorang karyawan dengan kepuasan kerja mereka sangatlah kompleks dan menarik. Peneliti menemukan bahwa karyawan yang memiliki usia yang lebih tua adalah karyawan yang puas dengan pekerjaannya.

7. Ras dan Jenis Kelamin

Ras dan jenis kelamin juga mempengaruhi kepuasan kerja. Sebuah penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki warga minoritas dan warga kulit hitam lebih rendah dibandingkan warga kulit putih di Amerika dan tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dan wanita dalam bekerja. Harrick menyatakan bahwa karyawan pria memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena karyawan wanita memiliki kesempatan yang lebih kecil dalam pekerjaan dan mendapatkan pendapatan yang lebih kecil dibandingkan pria.

8. Tingkat Pendidikan

Ada hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Salah satu penjelasan yang dapat diberikan adalah seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung untuk menetapkan ekspektasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka

Faktor-faktor utama yang lebih besar memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Smith, Kendall dan Hulin adalah (1) sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk berprestasi melalui pengembangan konsep diri dan memperoleh pengakuan atas prestasi tersebut serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, (2) gaji/insentif, (3) promosi, (4) teman sekerja, (5) supervise.

Menurut Lester dalam Ritz, ada sembilan faktor kepuasan kerja guru, yaitu:²⁰

1. Pengawasan (Supervision)

Merupakan gaya pengawasan, baik *task-oriented* ataupun *person-oriented*. Menurut Ahuja dalam Rao, ketidakpuasan seorang guru meningkat ketika

²⁰Ritz, Rudolph A., B.S., M. S. *The Effects of a Time Management*, 2009, h.56

seseorang bekerja dibawah ketidakmampuan, ketidakefisienan dan ketidakacuhan dari seorang kepala sekolah.²¹

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan dengan konsisten. Dalam konsep pendidikan Islam, pengawasan dilakukan baik secara material maupun spiritual, artinya pengawasan tidak hanya mengedepankan hal-hal yang bersifat materil saja, tetapi juga mementingkan hal-hal yang bersifat spiritual. Hal ini yang secara signifikan membedakan antara pengawasan dalam konsep Islam dengan konsep sekuler yang hanya melakukan pengawasan bersifat materil dan tanpa melibat Allah Swt sebagai pengawas utama.

Pengawasan dalam pendidikan Islam mempunyai karakteristik antara lain: pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manajer, tetapi juga Allah Swt, menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakterisrik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Di sisi lain pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman.

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Ilmu Manajemen diperlukan agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan efisien serta efektif. Banyak ayat dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang pentingnya manajemen. Di dalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayat-ayat di dalam al Qur'an surat As-Shof ayat 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

²¹Rao, Bhaskara., Sridar, D, *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi : Tarun Offset Printer, 2003, h.40.

Artinya: Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan²².

Kandungan ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang-orang yang mengabaikan pengawasan terhadap dirinya sendiri dan perbuatannya. Jadi lakukanlah pengawasan diri sendiri baru mengawasi orang lain. Karena Allah membeci orang-orang yang mengatakan apa yang tidak dia kerjakan.

2. Rekan kerja (*Colleagues*)

Terdiri dari pengajaran, kelompok kerja dan aspek sosial dalam seting sekolah. Menurut Neeraja dalam Ramatulasamma, teman, rekan kerja, anggota keluarga dan tetangga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.²³ Sementara itu, Ramakrishnaiah dalam Ramatulasamma, menemukan bahwa 93% guru yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka.²⁴

3. Kondisi kerja (*work condition*)

Merupakan kondisi fisik dari lingkungan kerja. Rohila dalam Ramatulasamma, ketika seseorang bekerja di dalam lingkungan yang tidak sehat, maka akan dapat menghasilkan rasa tidak nyaman ketika bekerja dan ketika seseorang bekerja dalam kondisi yang tidak baik dalam waktu yang lama dapat menghasilkan ketidakpuasan dalam bekerja.²⁵ Menurut Englhardt dalam Rao, kepuasan kerja dari seorang guru menurun ketika ukuran dari suatu kelas semakin besar.²⁶

4. Imbalan (*Pay*)

Pendapatan tahunan yang dapat berfungsi sebagai indikator dan pengakuan atas prestasi atau kegagalan. Anjaneyulu menemukan bahwa pendapatan yang tidak

²²QS. Ash-Shaff: 3

²³Ramatulasamma, K., Rao, B.D. *Job Satisfaction of Teacher Education*. Delhi : Arora Offset Press, 2007, h.54.

²⁴ *Ibid*, h.55

²⁵ *Ibid*..

²⁶Rao, Bhaskara, *Op.Cit*, h.43

memadai sering menjadi faktor penyebab ketidakpuasan kerja guru.²⁷ Sementara itu Ramakrishnaiah dalam Rao, menyatakan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja diantara kelompok yang pendapatannya berbeda-beda.²⁸

5. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk membantu siswa belajar dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan politik atau membuat keputusan.

6. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Yaitu pekerjaan mengajar itu sendiri atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

7. Kenaikan Jabatan (*Advancement*)

Yaitu perubahan dalam status atau posisi, yang mana termasuk peningkatan pendapatan. Herzberg dalam Rao, menyatakan bahwa kenaikan jabatan sangat kondusif dalam memenuhi kebutuhan psikologis seorang pekerja.²⁹

8. Keamanan (*Security*)

Yaitu keamanan kerja; kebijakan sekolah tentang masa jabatan, senioritas, pemecatan jabatan dan pensiun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa pekerja, keamanan untuk masa tua merupakan salah satu dari lima faktor penting berhubungan dengan kepuasan kerja.

9. Penghargaan (*Recognition*)

Yaitu perhatian, penghargaan, prestise dan penghargaan dari supervisor, rekan kerja, siswa dan orangtua. Penghargaan merupakan faktor yang paling signifikan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

²⁷ *Ibid*, h.44

²⁸ *Ibid*.,

²⁹ *Ibid*, h.45

Dari beberapa pendapat di atas kepuasan kerja adalah hasil dari sikap tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya yang mendapatkan apresiasi, pengakuan dan insentif atau imbalan dari yang dia kerjakan yang mampu menunjang karir dan kebutuhan ekonominya. Kepuasan kerja guru ditandai dengan adanya a) Kondisi organisasi sekolah, b) Kondisi pekerjaannya, c) Pembayaran upah/gaji, d) Supervisi oleh kepala sekolah, e) Hubungan dengan guru dan karyawan lain, f) Promosi jabatan.

3. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu *Super* yang berarti di atas dan *Vision* yang berarti melihat, pemeriksaan, pengawasan dan penilaian dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan orang yang berposisi di atas, yaitu pimpinan terhadap hal-hal yang ada di bawahnya yaitu yang menjadi bawahannya.³⁰

Dalam Al-Qur'an isyarat tentang supervisi terdapat di dalam surah Ali-Imran ayat 29:

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.³¹

Ayat di atas secara implisit mengungkapkan tentang luasnya cakupan pengetahuan Allah SWT tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan makhluk

³⁰Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, h.2

³¹QS. Ali-Imran: 29

ciptanya. Demikian pula dalam ayat tersebut mengisyaratkan posisi Allah SWT sebagai Pencipta merupakan pemilik otoritas tertinggi yang membawahi semua makhluk ciptaan-Nya, yang bila dikaitkan dengan konteks pengertian supervisi yang dikemukakan oleh Arikunto, yaitu supervisi dilakukan oleh atasan atau pimpinan yang tentunya memiliki otoritas yang lebih tinggi terhadap hal-hal yang ada dibawahnya atau bawahannya memiliki kesamaan konsep tentang subjek pelaku supervisi yaitu sama-sama dilakukan oleh subjek yang memiliki otoritas yang lebih tinggi terhadap subjek yang lebih rendah/bawahan.

Ayat di atas sejalan dengan Hadist di bawah ini:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibn Umar r.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah saw bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (HR. Al-Bukhari Muslim). Abu Hatim Rahimahullah mengatakan bahwa hadist ini menegaskan, bahwa

setiap penggembala bertanggung jawab atas gembalaanya, sehingga dia wajib selalu mengawasinya. Penggembala umat manusia adalah ulama, penggembala penguasa adalah akal, penggembala orang-orang shalih adalah ketakwaan, penggembala pelajar adalah guru, penggembala anak adalah orang tuanya, penggembala istri adalah suaminya, penggembala budak adalah tuannya. Masing-masing penggembala itu bertanggung jawab atas gembalaannya.³²

Seorang pemimpin hendaknya dapat memahami kepribadian setiap karyawannya, sehingga dapat berkomunikasi secara lancar dengan mereka dan dapat memberikan tugas yang paling sesuai dengan keadaan mereka. Pemimpin yang demikian akan mencintai bawahannya karena menerima mereka apa adanya dari kelebihan maupun kekurangan mereka dan pemimpin ini dicintai oleh bawahannya karena mereka semua merasa dibutuhkan. Sebagaimana dalam sabda Rasulullah Saw setiap pemimpin yang menangani urusan kaum muslimin, tetapi tidak berusaha semaksimal mungkin untuk mengurus mereka dan memberikan arahan kepada mereka, maka dia tidak akan bisa masuk surga bersama kaum muslimin itu. (HR. Muslim).³³ Hadist ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin tidak bisa sekedar berpikir dan bergulat dengan wacana sembari memerintah bawahannya untuk mengerjakan perintahnya, melainkan pemimpin juga dituntut untuk bekerja keras mengurus sendiri persoalan-persoalan rakyatnya. Begitu juga dengan kepala sekolah sebagai atasan di sekolah juga harus memberikan arahan kepada guru dan siswanya.

Kegiatan supervisi akademis merupakan suatu bentuk layanan profesional yang dikembangkan untuk meningkatkan profesionalisme komponen sekolah khususnya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

³²Thariq M. As-Suwaidan dan Faishal U. Basyarahil, *Mencetak Pemimpin Tips Melahirkan Orang Sukses dan Mulia*, (Jakarta: khalifa, 2006), h. 22.

³³<http://www.islamislogic.wordpress.com/kumpulan-hadits-shahih/40-hadits-tentang-pemimpin-dan-penjelasannya>, diakses tanggal 28 Maret 2018.

Purwanto mengemukakan bahwa supervisi suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Sehingga supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaruan-pembaruan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.³⁴

Mulyasa mengungkapkan kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.³⁵ Wahyudi menerangkan supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah.³⁶

Indrafachrudi mengartikan supervisi sebagai berikut:

Supervision of instruction is the effort to stimulate, coordinate, and guide the continued growth of the teachers in a school, both individually and collectively, in better understanding and more effective performance at all the functions of instruction so that they may be better able to stimulate and guide the continued growth of every pupil toward the richest and most intelligent participation in modern democratic societ.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah untuk menstimulasi dan membimbing guruguru agar lebih efektif dalam mengajar, yang berupa perbaikan dalam hal belajar dan mengajar.³⁷

³⁴Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, h.76.

³⁵E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004, h.45.

³⁶Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009, h.97

³⁷Indrafachrudi, Soekanto. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2006, h.88

Menurut Made Midarta pengertian “supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat meningkat”.³⁸ Supervisi ini dilakukan dalam rangka mengetahui permasalahan dalam proses pembelajaran sehingga dapat dilakukan perbaikan. Dari definisi tersebut terlihat bahwa kegiatan supervisi yang dimaksud bukan untuk mengawasi dalam pengertian mencari-cari kesalahan, melainkan untuk memberikan bantuan dan arahan. Sebagaimana dikutip Piet A. Sahertian, supervisi adalah suatu usaha menstimulus, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun kolektif, agar lebih baik mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni: supervisi akademik dan supervisi manajerial.³⁹

Supervisi akademik berupa bantuan pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Sedangkan supervisi manajerial menitikberatkan pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Supervisi akademik adalah pembinaan yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada pada lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar. Dalam peranannya supervisi akademik menjadi aspek kunci untuk memberikan dan memberdayakan para guru dalam mengembangkan secara maksimum belajar siswanya.⁴⁰

³⁸ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 5.

³⁹ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000, h.40

⁴⁰ Rohiat, *Manajemen Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), Cet. Ke-1, h. 36-37.

Menurut Spanbauer yang dikutip oleh Rohiat, ada 3 hal dalam melaksanakan supervisi, yaitu: 1) Libatkan guru dan semua staff dalam aktivitas penyelesaian masalah, gunakan metode saintifik dasar dan prinsip-prinsip mutu statistis, dan proses pengendaliannya. 2) Berbagilah tentang informasi manajemen sebanyak mungkin untuk membantu membentuk komitmen mereka. 3) Terapkan komunikasi yang sistematis dan terus menerus antar setiap orang yang terlibat dalam sekolah.⁴¹

Menurut E. Mulyasa bahwasanya “pengawasan pendidikan ada dua yaitu pengawasan pendidikan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawasan pendidikan eksternal yang dituntut oleh pemerintah. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan”.⁴²

Selanjutnya, untuk dapat mendefinisikan supervisi akademik kepala sekolah, terlebih dahulu dirumuskan definisi kepala sekolah. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin namun juga sebagai supervisor akademik bertindak sebagai stimulator, pembimbing dan konsultan bagi guru-guru dalam perbaikan pengajaran dan menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

Supervisi akademik kepala sekolah merupakan serangkaian kegiatan membantu guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru. Supervisi akademik kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan

⁴¹*Ibid*, h.38.

⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 111.

kemanusiaan yang harmonis, 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.

Supervisi akademik kepala sekolah harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik kepala sekolah bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesai tugas supervisor, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat problem dalam proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.

Kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang baik sebagai pemimpin sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi merupakan salah satunya. Supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien akan membantu guru dalam pembelajaran serta dapat meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerjanya.

Dari berbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam mengembangkan kemampuannya agar terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja guru. Supervisi akademik kepala sekolah dengan indikator: 1) menyusun program supervisi akademik kepala sekolah, 2) menilai hasil evaluasi guru terhadap hasil belajar siswa, 3) menilai kemampuan guru dalam pembelajaran, 4) memantau proses belajar mengajar/bimbingan guru di kelas, 5) menganalisis hasil belajar/bimbingan guru, 6) menganalisis sumber bahan ajar guru, 7) melaksanakan pembinaan kepada guru, 8) menyusun laporan evaluasi hasil pengawasan, 9) membimbing guru dalam melakukan perbaikan pembelajaran.

Tujuan dan Sasaran Supervisi Akademik

Diantara berbagai tujuan yang banyak dijelaskan oleh para ahli, tujuan dari supervisi yaitu “untuk mengetahui apakah program sekolah/madrasah berjalan sebagaimana yang direncanakan, apa hambatan yang terjadi dan bagaimana cara mengatasi masalah tersebut”.⁴³ Menjelaskan bahwa tujuan umum supervisi adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Selanjutnya menurut penulis bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dan tanggung jawab dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa kata kunci dari supervise akademik ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas.⁴⁴ Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk menghadapi situasi yang berkembang demi terciptanya perbaikan dan peningkatan atas proses yang telah berlangsung sehingga terjadi perubahan baik proses pembelajaran maupun kemampuan dari guru sebagai pelaksana pembelajaran.

Supervisi bukan sekedar untuk memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan Olive bahwa sasaran (domain) supervisi pendidikan ialah:⁴⁵

1) Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah.

⁴³Muhaimin, Suti'ah, Sugeng listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dan Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009) h. 373.

⁴⁴Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; PT Rineka Cipta, 2000), h. 19.

⁴⁵*Ibid.*

2) Meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah.

3) Mengembangkan seluruh staf di sekolah.

Berdasarkan ketiga sasaran tersebut maka dapat disimpulkan bahwa selain guru harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan, guru juga harus diberikan semangat kerja dari kepala sekolah sebagai pimpinan guna menambah gairah dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Fungsi dan Peran Supervisi

Fungsi utama supervisi ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran menurut Piet A.Sahertian. Sahertian mengutip analisis yang dikemukakan oleh Swearingan dalam bukunya yang berjudul *Supervision of Instruction Foundation and Dimension*, mengemukakan ada 8 fungsi supervisi, yaitu:⁴⁶

Mengkoordinasi semua usaha sekolah

Adanya perubahan yang terjadi secara terus menerus pada kegiatan sekolah sehingga perlu usaha sekolah untuk melakukan koordinasi yang baik diantara personil sekolah yang meliputi para guru dan pegawai lainnya. Adapun usaha yang perlu dilakukan yaitu:

Usaha tiap guru, yaitu setiap guru diberikan kesempatan untuk mengemukakan idenya dan menguraikan materi pelajaran menurut pandangannya kearah peningkatan yang lebih baik.

Usaha-usaha sekolah, dalam menentukan kebijakan, merumuskan tujuan-tujuan atas setiap kegiatan sekolah termasuk program-program sepanjang tahun ajaran perlu ada koordinasi yang baik.

Usaha-usaha bagi pertumbuhan jabatan, dalam usaha pertumbuhan jabatan, supervisi memberikan berbagai bentuk kegiatan melalui service training,

⁴⁶ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar, Op.Cit*, h.21

extension course, workshop, seminar guru-guru, selalu berusaha meningkatkan diri sekaligus mengasah intelektual sehingga untuk itu perlu dilakukan koordinasi, tugas mengkoordinasi ini adalah tugas supervisi.

Kepemimpinan sekolah

Kepemimpinan yang demokratis itu perlu dikembangkan karena kepemimpinan itu suatu ketrampilan yang harus dipelajari dan itu harus melalui latihan yang terus menerus dengan cara melatih dan memperlengkapi para guru agar mereka memiliki ketrampilan dalam kepemimpinan di sekolah.

Memperluas pengalaman guru

Pengalaman terletak pada sifat dasar manusia. Manusia ingin mencapai tujuan yang maksimal perlu belajar dari pengalaman, bila ia mau belajar dari pengalaman nyata di lapangan melalui pengalaman baru ia dapat belajar untuk memperkaya dirinya dengan pengalaman belajar baru.

Menstimulasi usaha-usaha sekolah yang kreatif

Supervisi bertugas untuk menciptakan suasana yang memungkinkan para guru dapat berusaha meningkatkan potensi-potensi kreativitas dalam dirinya. Kemampuan untuk menstimulasi para guru agar mereka tidak hanya berdasarkan perintah-perintah atau instruksi dari atasan, tetapi mereka adalah pelaku aktif dalam proses belajar mengajar.

Memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya diperlukan penilaian secara terus menerus karena dengan adanya penilaian dapat diketahui klemahan dan kelebihan dari hasil dan proses belajar mengajar. Penilaian tersebut harus bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Menyeluruh berarti mencakup semua aspek

kegiatan sekolah, berkelanjutan berarti penilaian berlangsung setiap saat, yaitu pada awal, pertengahan dan diakhiri dengan melakukan suatu tugas.

Menganalisis situasi belajar mengajar

Fungsi supervisi disini adalah menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi perbaikan belajar mengajar seperti mengenai aktivitas guru dan peserta didik akan memberikan pengalaman dan umpan balik terhadap perbaikan pembelajaran, tugas-tugas pembelajaran dan tujuan pendidikan.

7. Memperlengkapi setiap anggota atau staf dengan pengetahuan dan ketrampilan yang baru. Disini supervisi memberikan dorongan stimulasi dan membantu para guru agar mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengajar.

8. Memadukan dan menyelaraskan tujuan-tujuan pendidikan dan membentuk kemampuan-kemampuan. Untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi harus berdasarkan tujuan-tujuan sebelumnya, setiap guru pada suatu saat sudah harus mampu mengukur kemampuannya. Mengembangkan kemampuan guru adalah salah satu fungsi supervisi.

Menurut Daryanto fungsi atau tugas supervisi adalah:⁴⁷

Menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan sebagai kegiatan pendidikan di sekolah dalam segala bidang.

Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan disekolah.

Menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan

Peran supervisi menurut Sahertian dapat ditinjau dari empat macam peran, yaitu:⁴⁸

Koordinator

⁴⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.174

⁴⁸ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar, Op.Cit*, h.31

Sebagai seorang koordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas anggota staf dengan berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara para guru.

Konsultan

Sebagai konsultan, ia dapat memberikan bantuan bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami oleh guru baik secara individual maupun secara kelompok.

Pemimpin kelompok

Sebagai pemimpin kelompok, ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional para guru secara bersama-sama. Sebagai pemimpin kelompok ia dapat mengembangkan ketrampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok (*working for the group*), bekerja dengan kelompok (*working with the group*), dan bekerja melalui kelompok (*working through the group*).

Evaluator

Sebagai evaluator ia dapat membantu para guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Sebagai seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala sekolah yang berfungsi sebagai supervisor nampak dengan jelas peranannya sesuai dengan pengertian hakiki dari supervisi itu sendiri, maka peranan supervisi adalah memberi support (*supporting*), membantu (*assisting*) dan mengikutsertakan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran supervisi adalah menciptakan suasana sedemikian rupa sehingga para guru merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan daya kreasi mereka dengan penuh tanggung jawab.

Sesuai dengan fungsinya, supervisi harus dapat mengkoordinasikan semua usaha-usaha yang ada dilingkungan sekolah. Supervisi dapat mencakup semua usaha setiap guru dalam mengaktualisasikan diri dan ikut memperbaiki kegiatan-kegiatan sekolah.

Dengan demikian perlu dikoordinasikan secara terarah agar benar-benar mendukung kelancaran program secara keseluruhan. Usaha-usaha tersebut baik dibidang administrasi maupun edukatif, membutuhkan ketrampilan seorang supervisor untuk mengkoordinasikannya agar terpadu dengan sasaran yang ingin dicapai.

Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.⁴⁹

Kepala sekolah sebagai manajer tertinggi di sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berkaitan dengan kegiatan pembelajaran di kelas, kepala sekolah dapat melakukan supervisi untuk membantu guru dalam mengembangkan kualitas kegiatan pembelajaran. Kegiatan supervisi yang berkaitan dengan hal tersebut lebih dikenal dengan sebutan supervisi akademik.

Supervisi akademik tersebut dimaksudkan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Bantuan yang diberikan supervisor dapat berupa saran-saran untuk memperbaiki proses belajar mengajar, dapat juga berbentuk referensi agar dapat mengembangkan kreatifitas; guru dalam mengajar.

⁴⁹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 111

Semakin baik bantuan yang diberikan tersebut diharapkan akan semakin mengembangkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Dengan begitu maka tujuan pembelajaran menjadi lebih mudah untuk dicapai. Hal seperti ini menuntut peran serta kepala sekolah agar dapat melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, kepala sekolah harus memiliki supervisi akademik yang baik agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai supervisor dengan baik. Supervisi akademik kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah seperti tercantum dalam tabel berikut:⁵⁰

Tabel 2.1
Indikator Supervisi Akademik

Dimensi Kompetensi	Indikator Supervisi Akademik
Supervisi	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
	Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan indikator supervisi akademik kepala sekolah di atas, terlihat bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah supervisi akademik. Kegiatan supervisi terbagi menjadi 2, yaitu supervisi administrasi (manajerial) dan supervisi akademik. Supervise akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses belajar mengajar (pembelajaran).

⁵⁰Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Jakarta: BSNP, 2007), h. 12.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan supervisi akademik kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi

Menurut Purwanto ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi, antara lain:⁵¹

- 1) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada
- 2) Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah
- 3) Tingkatan dan jenis sekolah
- 4) Keadaan para guru dan pegawai yang tersedia
- 5) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri.

Diantara faktor-faktor tersebut faktor kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya keahlian dan kecakapan yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorong untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

Supervisi akademik adalah pembinaan atau bantuan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru untuk pertumbuhan kualitas dan tanggung jawab guru dalam bekerja.

Penelitian yang Relevan

⁵¹Ngalm Purwanto. *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, h.118.

Penelitian Riffa Hijriah (2011) tentang Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Dasar se Kecamatan Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian berdasarkan pendapat guru dan perolehan persentase rata-rata menunjukkan sebagai berikut: a) Perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah SD sekecamatan Bantul termasuk dalam kategori baik (95,7%). b) Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam membantu perencanaan mengajar guru termasuk dalam kategori cukup baik (68,8%), namun dalam hal penyusunan rencana pembelajaran secara kelompok tergolong baik (76,8%), pelaksanaan supervisi akademik dalam membantu pelaksanaan mengajar guru termasuk dalam kategori cukup baik (60,6%), namun bimbingan dalam penyampaian materi di kelas masih kurang baik (49,5%), sedangkan pelaksanaan supervisi akademik dalam evaluasi mengajar guru termasuk dalam kategori cukup baik (59,9%). c) Evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik termasuk dalam kategori cukup baik (58,9%), namun program pengembangan guru melalui lokakarya masih kurang baik (48,2%), dan program pengembangan guru melalui diklat termasuk dalam kategori kurang baik (50,5%). d) Kendala dalam supervisi akademik adalah guru kurang perhatian terhadap pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah karena kesibukan masing-masing. Kendala ini diatasi dengan cara kepala sekolah melakukan pendekatan langsung dalam mensupervisi guru pada jam istirahat atau waktu luang.

Teta, (2011), Supervisi Kepala Sekolah, Fasilitas Mengajar, dan Kinerja Guru. Hasil penelitiannya menunjukkan di SMA Negeri 2 Sukoharjo menunjukkan: (1) ada pengaruh positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh positif yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh positif fasilitas mengajar terhadap kinerja guru.

Widodo, (2006), *Supervisi Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru*. Hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan sebesar 42,2% terhadap kinerja guru, sedangkan secara parsial variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan sebesar 10,17% terhadap kinerja guru.

Ahmad Romani (Educational Management, Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang Indonesia, 2012) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD di Kecamatan Ketanggungan*, yang menyimpulkan bahwasanya hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi sebesar 0.94. Simpulan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi berprestasi dengan tingkat kontribusi yang sangat besaryaitu 94%.

Diani Prihatni (Manajerial Vol. 10, No.19. 2011) *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada Sman Di Kabupaten Sumedang)*, menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah sebesar 0,792 (cukup kuat), sedangkan kontribusi 62,73% sedangkan sisanya 37,27% ditentukan oleh variabel lain.

Madyo Ekosusilo dan Soepardjo (Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 20, Nomor 2., 2014) *Faktor Dominan Yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA*, menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah, perilaku kepemimpinan, kompetensi pedagogik,

motivasi kerja, dan kinerja secara bersama-sama baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi kerja dan kinerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 65,827%.

Joko Nugroho dan Titiek Suwarti (Telaah Manajemen, Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang, Vol 2, Edisi 3, 2005) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi Studi Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Grobogan, menyimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja dengan dimoderasi motivasi kerja adalah bahwa seluruh koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif masing-masing sebesar 0,588; 0,789 dan 0,512, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel moderasi yang merupakan hasil interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan pengaruhnya searah terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pikir

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai visi dan misi tertentu. Visi dan misi tersebut menjadi cita-cita yang mesti diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Untuk merealisasikan hal tersebut perlu didukung oleh kompetensi yang baik dari semua warga sekolah utamanya kepala sekolah dan guru. Dari sinilah, kompetensi kepala sekolah dan guru menjadi sangat berguna untuk mengembangkan sekolah. Kompetensi guru dan kepala sekolah yang baik akan berdampak pada baiknya kepuasan kerja guru yang ditunjukkan.

Kegiatan utama di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan memimpin, sehingga perannya sebagai kepala sekolah dapat berjalan secara efektif, perilaku dan kemampuan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai seorang supervisor sebuah lembaga/sekolah, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja demi tercapainya tujuan pembelajaran seperti yang diharapkan. Di dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan disekolah.

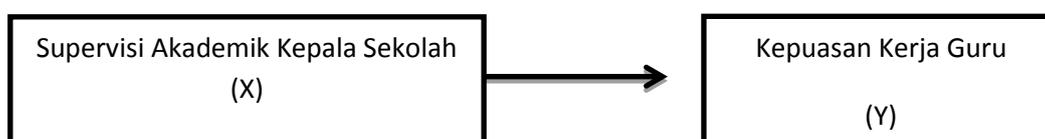
Kegiatan ini idealnya mendapatkan supervisi yang baik dari kepala sekolah untuk mendapatkan kinerja guru yang baik. Hal-hal yang masih kurang dalam pelaksanaan kegiatan guru dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk memberikan saran yang baik.

Supervisi akan terwujud apabila seorang pemimpin atau kepala sekolah memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahannya, mengadakan pengawasan serta motivasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi guru sehingga diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja guru itu sendiri. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada para guru dilakukan secara rutin dan terjadwal dengan harapan agar guru mampu memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan.

Saran kepala sekolah sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah, sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Secara teoritis hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sangatlah erat, lalu bagaimana sesungguhnya realita yang terjadi di sekolah. Jika kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi akademik dengan baik maka, kepuasan kerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika kepala sekolah belum mampu melaksanakan supervisi akademik dengan baik maka, kepuasan kerja guru tidak akan meningkat. Maka dengan demikian dapat diduga bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah ada hubungannya terhadap kepuasan kerja guru.

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan bagan tersebut, maka penelitian ini akan mendeskripsikan tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sesuai dengan

literatur atau teori-teori yang berhubungan dengan hal tersebut, yaitu teori-teori tentang supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi akademik kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Ha : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 27 Medan, Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung mulai Januari sampai dengan April 2018.

Tabel 3.1

Grafik Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan Pelaksanaan			
		Januari	Februari	Maret	April
1	Penyusunan Proposal Penelitian				
2	Izin Pelaksanaan				
3	Pengumpulan Data				
4	Analisis Data				
5	Deskripsi Data				
6	Penyusunan Data dan Kesimpulan				

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional, yaitu mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi juga sering disebut universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan di amati. Berdasarkan batasan ini maka dapat ditegaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah 19 orang guru di SMP Negeri 27 Medan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif.

Definisi Operasional dan Konseptual

Kepuasan Kerja (Y)

Definisi Konseptual

Secara konseptual kepuasan kerja adalah hasil dari sikap tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya yang mendapatkan apresiasi, pengakuan dan insentif atau imbalan dari yang dia kerjakan yang mampu menunjang karir dan kebutuhan ekonominya.

Definisi Operasional

Definisi operasional kepuasan kerja guru adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner atau angket kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru. Kepuasan kerja adalah hasil dari sikap tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya yang mendapatkan apresiasi, pengakuan dan insentif atau imbalan dari yang dia kerjakan yang mampu menunjang karir dan kebutuhan ekonominya.

Variabel kepuasan kerja guru pada penelitian ini menggunakan skala linkert dengan empat pilihan yaitu: SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, jawaban S (Setuju) diberi skor 3, jawaban KS (Kurang Setuju) diberi skor 2, dan jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 1. Sehingga diperoleh nilai tertinggi 80 dan terendah 20. Secara rinci indikator untuk memperoleh data kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Upah dan Tunjangan yang pantas	6
	Kondisi Pekerjaannya	1,2,3,8,9,12
	Hubungan dengan atasan	10 dan 13
	Hubungan dengan rekan kerja	4,11,14,15,16
	Hasil pekerjaan	5,7,17,18,19,20

Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)

Definisi Konseptual

Secara konseptual supervisi akademik kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam mengembangkan kemampuannya agar terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja guru.

Definisi Operasional

Definisi operasional supervisi akademik kepala sekolah adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner atau angket supervisi akademik kepala sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai supervisor. Supervisi akademik kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam mengembangkan kemampuannya agar terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja guru.

Variabel supervisi akademik kepala sekolah pada penelitian ini menggunakan skala linkert dengan empat pilihan yaitu: SS (Sangat Setuju) diberi skor 4, jawaban S (Setuju) diberi skor 3, jawaban KS (Kurang Setuju) diberi skor 2, dan jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 1. Sehingga diperoleh nilai tertinggi 80 dan terendah 20. Secara rinci indikator untuk memperoleh data kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3

Kisi-kisi instrumen supervisi akademik kepala sekolah (X)

No	Indikator	No Item
1	Program dan jadwal supervisi	3, 15
2	Tujuan dan prinsip supervisi	7,8,9,10,16
3	Hubungan guru dan supervisor	1, 2
4	Bimbingan dalam supervisi	5, 6
5	Prosedur pelaksanaan supervisi	11,12,13,20
6	Bantuan dalam memecahkan masalah	17,18,19
7	Hasil supervisi	4, 14

Instrumen Pengumpul Data

Data merupakan sumber pelengkap utama yang mutlak diperlukan, terutama untuk menjelaskan dan mendukung terhadap pernyataan yang telah dirumuskan. Pengumpulan data dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi. Untuk mendapatkan data objektif, maka dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan prosedur yang sistematis, sebagai berikut:

Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dengan memilih jawaban yang paling tepat pada empat alternatif jawaban yang telah disediakan. Angket digunakan untuk memperoleh data dari guru tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Pedoman Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari kepala sekolah dan guru tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang sejarah berdirinya SMP Negeri 27 Medan.

Selanjutnya kisi-kisi instrumen variabel dituangkan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item	Responden
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Upah dan Tunjangan yang pantas	6	1	Guru
	Kondisi Pekerjaannya	1,2,3,8,9,12	6	Guru
	Hubungan dengan atasan	10 dan 13	2	Guru
	Hubungan dengan rekan kerja	4,11,14,15,16	5	Guru
	Hasil pekerjaan	5,7,17,18,19,20	6	Guru

Tabel 3.5

Kisi-Kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)

No	Indikator	No Item	Jumlah Item	Responden
1	Program dan jadwal supervisi	3, 15	2	Guru
2	Tujuan dan prinsip supervisi	7,8,9,10,16	5	Guru
3	Hubungan guru dan supervisor	1, 2	2	Guru
4	Bimbingan dalam supervisi	5, 6	2	Guru
5	Prosedur pelaksanaan supervisi	11,12,13,20	4	Guru

6	Bantuan dalam memecahkan masalah	17,18,19	3	Guru
7	Hasil supervisi	4, 14	2	Guru

Teknik Analisis Data

Validitas Instrumen

Uji validitas instrument dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument ini valid atau tidak valid (drop).

Berikut adalah rumus product moment:⁵²

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

Keterangan :

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor dengan skor Y

$\sum X^2$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah skor distribusi Y

N = jumlah Siswa

Kriteria validitas butir soal:⁵³

Antara 0,81 – 1,00 validitas sangat tinggi

Antara 0,61 – 0,80 validitas tinggi

Antara 0,41 – 0,60 validitas cukup

Antara 0,21 – 0,40 validitas rendah

Antara 0,00 – 0,20 validitas sangat rendah

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (r_{tabel}

diperoleh dari nilai kritis r product moment).

Hasil perhitungan setiap butir tersebut akan dikonsultasikan dengan “r” table, dengan ketentuan jika “r” hitung lebih besar dari “r” table maka butir tersebut

⁵²Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010, h. 122.

⁵³Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara, 2009, 196

dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk menjaring data yang dibutuhkan. Dan apabila “r” table lebih besar dari “r” hitung maka variabel tersebut tidak dapat digunakan untuk menjaring data karena tidak valid.

Realibilitas Instrumen

Realibilitas instrument digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu instrumen. Instrument dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat mengumpulkan data karena dianggap sudah baik. Untuk menguji realibilitas instrument amaka dapat digunakan rumus Alpha:⁵⁴

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas yang dicari
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_t^2 = Varians total
- n = Jumlah soal
- N = Jumlah responden

Untuk mencari varians total digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- σ_t^2 = Varians total yaitu varians skor total
- $\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

Kriteria reliabilitas tes sebagai berikut:⁵⁵

$r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah

⁵⁴*Ibid.,*

⁵⁵ Anas Sudjiono. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta:Raja Grafindo, 2008, h. 209.

0,40 < r₁₁ ≤ 0,60 reliabilitas sedang

0,60 < r₁₁ ≤ 0,80 reliabilitas tinggi

0,80 < r₁₁ ≤ 1,00 reliabilitas sangat tinggi

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik pengolahan data akan dilakukan dengan cara sebagai berikut: memeriksa angket tentang kebenaran dan kelengkapannya lalu dikelompokkan sesuai isi, membuat tabel-tabel untuk memasukkan jawaban responden yang kemudian dicari potensinya untuk dianalisis, menganalisis data yang telah diolah sehingga hasil penelitian mudah dipahami dan terakhir memberi kesimpulan dari hasil analisis dan interpretasi data. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis statistik sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi product moment (r_{xy} atau r_{hitung}), guna membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat diketahui tingkat hubungan antara dua variabel tersebut dengan rumus:⁵⁶

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

Keterangan :

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor dengan skor Y

$\sum X^2$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah skor distribusi Y

N = jumlah Siswa

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi terhadap r_{xy} digunakan pedoman sebagai berikut:

⁵⁶Indra Jaya, *Op.Cit.* h.122

Tabel 3.6

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi⁵⁷

Besarnya “r” Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variable X dan variable Y memang tidak terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sanagat rendah sehingga korelasi itu dapat diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variable X dan Y).
0,20 – 0,40	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,40 – 0,70	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang sedang dan cukup.
0,70 – 0,90	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
0,90 – 1,00	Antara vriabel X dan Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau tinggi.

Interpretasi menggunakan table “r” yaitu: $d_f = N - nr$. Hasilnya dikonsultasikan pada table “r” product moment dari pearson untuk pada taraf yang signifikan 1% dan 5%.

Mencari kontribusi variabel X dan Y dengan rumus sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$.

⁵⁷Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.193

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran umum objek penelitian

Tabel 4.1
PROFIL SEKOLAH

No	IDENTITAS SEKOLAH	
1	Nama Sekolah	SMP NEGERI 27 MEDAN
2	Nomor Statistik	20.107.06.02.324
3	Provinsi	SUMATERA UTARA
4	Otonomi Daerah	KOTA MEDAN
5	Kecamatan	MEDAN TEMBUNG
6	Desa/Kelurahan	SIDOREJO
7	Jalan Dan Nomor	JL. PANCING PASAR IV NO.2 MEDAN
8	Kode Pos	20222
9	Telepon	KODE WILAYAH: 061
10	Faxmile/Fax	-
11	Daerah	PERKOTAAN
12	Status Sekolah	NEGERI
13	Kelompok Sekolah	B
14	Akreditasi	DISAMAKAN
15	Surat Keputusan/ SK	Nomor: Dp. 001852 Tanggal : 5-10-2009
16	Penerbit SK Di Tandatanganinya Oleh	Drs. H. Ng. DAENG MALEWA. MM.
17	Tahun Berdiri	1984
18	Tahun Penegrian	1984
19	Kegiatan Belajar Mengajar	PAGI
20	Bangunan Sekolah	MILIK SENDIRI
21	Lokasi Sekolah	DELI SERDANG
22	Jarak Ke Pusat Kecamatan	1.8 KM
23	Jarak Ke Pusat Otoda	4.7 KM
24	Terletak Pada Lintasan	KECAMATAN
25	Perjalanan Perubahan Sekolah	SLTP NEGERI 27 MEDAN BERUBAH MENJADI SMP NEGERI 27 MEDAN TAHUN 1997.

**TUJUAN DAN INDIKATOR
JARGON
SMP NEGERI 27 MEDAN**

TUJUAN

Membina berkembangnya akhlak siswa.

Mengembangkan kreativitas siswa.

Meningkatkan prestasi siswa sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Menyiapkan siswa untuk dapat masuk di SLTA yang diinginkan baik di dalam maupun di luar negeri.

Menyiapkan siswa untuk dapat menyusun karya ilmiah dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

INDIKATOR

Meningkatnya keimanan dan ketakwaan Unggul dalam prestasi.

Berkembangnya kreativitas, dedikasi, disiplin dan rasa tanggung jawab.

Terciptanya rasa kekeluargaan yang harmonis.

Memiliki sarana prasarana lengkap dalam lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif untuk belajar.

Meningkatkan kinerja seluruh personil sekolah sehingga tercapainya pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

VISI DAN MISI SMP NEGERI 27 MEDAN

VISI

Berprestasi akademik, berakhlak mulia, berwawasan teknologi, berbasis dan berbudaya lingkungan.

MISI

Mewujudkan Peserta Didik, Guru dan Staff SMP Negeri 27 Medan Unggul Dalam Prestasi, IPTEK, Beriman dan Bertaqwa.

Melaksanakan Pembelajaran Secara Efektif Terjadwal dan Efisien Bagi Guru dan Siswa.

Menambah Semangat Keunggulan Pihak Warga Sekolah dan Membudayakan Sikap Peduli Terhadap Lingkungan Hidup.

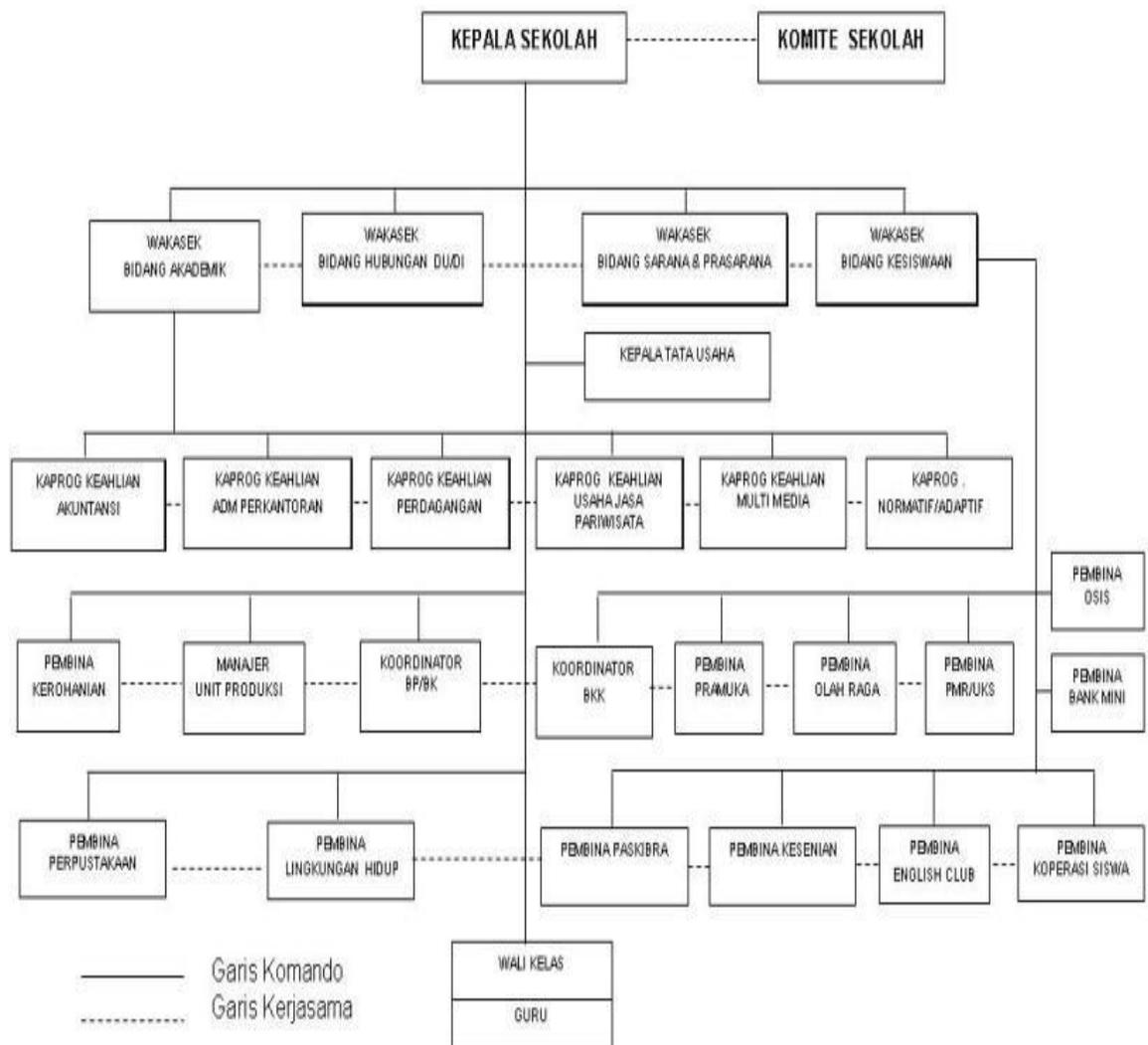
Melengkapi dan Memberdayakan Media Pembelajaran Secara Maksimal Guna Meningkatkan Prestasi Akademi Siswa.

Menyelenggarakan Program Kegiatan Kompetensi dan Kompetisi Bagi Pengembangan Prestasi Guru dan Siswa.

Menjadikan Kerjasama Antara Sekolah, Orang Tua, Siswa, Komite Sekolah dan

Melengkapi Sarana Kesenian dan Olahraga Guna Meningkatkan Prestasi dalam Bidang Kesenian dan Olahraga.

Struktur Organisasi



Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan adalah satu variabel supervisi akademik kepala sekolah (X), dan satu lagi variabel kepuassan kerja guru (Y).

Jumlah sumber penelitian yang dianalisis berdasarkan kuesioner/angket yang dinyatakan valid dan reliabel sebanyak 40 butir pernyataan. Proses perhitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu spss versi 20. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui angket. Angket ini berjumlah 40 buah soal yang valid yang disebarakan pada 19 guru SMP Negeri 27 Medan. Angket tersebut terdiri dari 40 item pernyataan (20 item untuk variabel X dan 20 item untuk variabel Y).

Selanjutnya deskripsi data tiap varibel dapat dilihat pada uraian sebagai berikut:

Uji Normalitas Supervisi Kepala Sekolah

Untuk mengetahui bahwa data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak digunakan uji normalitas. Untuk membutikkannya digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov test* dengan program komputer SPSS versi 20.00. Dengan tingkat signifikansi 5% data dianggap normal apabila $p > 0,05$.

Pada pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov test* nilai *asymptotic sign (2 tailed)* sebesar 0.686 lebih besar dari p yaitu 0.05 maka distribusi datanya normal, dapat dilihat pada tabel 4.2.

Uji Normalitas Kepuasan Kerja Guru

Pada pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov test* nilai *asymptotic sign (2 tailed)* sebesar 0.335 lebih besar dari p yaitu 0,05 maka distribusi datanya normal, dapat dilihat pada tabel 4.2. berdasarkan hasil uji normalitas lihat lampiran dalam tabel ringkasan hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Ringkasan Hasil Uji Normalitas Tabel 4.2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Supervisi_Akademik_Kepala_Sekolah	Kepuasan_Kerja_Guru
N		19	19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.1579	69.2105
	Std. Deviation	11.79578	9.71013
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.217
	Positive	.164	.159
	Negative	-.115	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z		.715	.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.686	.335

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Hipotesis

Rumusan Hipotesis

Ho : “Tidak ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru”.

Ha : “Ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru”.

Tabel 4.3
Uji I Korelasi Product Moment dari Pearson

Correlations

		Supervisi_Akademik_Kepala_Sekolah	Kepuasan_Kerja_Guru
Supervisi_Akademik_Kepala_Sekolah	Pearson Correlation	1	.811
	Sig. (2-tailed)		.644
Kepuasan_Kerja_Guru	N	19	19
	Pearson Correlation	.811	1
	Sig. (2-tailed)	.644	
	N	19	19

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, hal itu tampak koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar 0.811. Bila r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.811 > 0.423$. Jadi kesimpulannya ada hubungan yang positif antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.811. Karena koefisien korelasinya bertanda positif, berarti semakin baik supervisi akademik kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru, dan sebaliknya. Korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.811 berada pada kategori kuat atau tinggi (tabel 3.6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru adalah positif dan kuat/tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, di mana semakin baik supervisi yang dilakukan kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangatlah penting demi kemajuan dan kesejahteraan sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki pengaruh yang besar dan kuat terhadap guru-guru dan seluruh warga sekolah. Kemampuan manajemen yang bagus juga dapat menunjang berhasilnya kepemimpinan kepala sekolah. Aktivitas yang dilakukan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat ditunjukkan dengan melibatkan guru-guru dalam setiap kegiatan, mengadakan rapat untuk menyusun rencana pembelajaran dan pendidikan bersama guru untuk kemajuan sekolah, memberikan tugas atau perintah yang jelas kepada guru, memberi motivasi yang membangun kepada guru, serta selalu berusaha

melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah yang dapat menunjang hasil belajar siswa dan menjalin kerjasama dengan guru-guru dan warga sekolah.

Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah akan selalu berusaha untuk membantu guru meningkatkan diri dalam bidang profesinya. Misalnya mengobservasi kelas untuk membantu guru menemukan jalan keluar dalam proses belajar mengajar yang kurang, mendukung guru untuk melanjutkan studinya demi kemajuan peningkatan kompetensinya.

Dengan kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, kepala sekolah sebagai supervisor akan memberikan dampak atau pengaruh yang kuat dikalangan guru. Hal ini akan tampak pada kerja guru dalam bidang perencanaan pembelajaran.

Kepuasan kerja guru akan semakin meningkat seiring dengan kepemimpinan dan pelayanan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hubungan harmonis yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah dan guru akan menimbulkan suasana yang kondusif dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Dengan perencanaan pembelajaran yang matang dan terarah serta tersusun dengan rapi maka kegiatan belajar mengajar akan lebih baik dan berkembang yang dapat mencapai tujuan dalam pembelajaran.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah A.R. dkk (1996) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan ini disarankan agar kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Dwi Indarti (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.564, dan berdasarkan temuan ini disarankan agar kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Hal ini menunjukkan ada keterkaitan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan. Berarti dari beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Maka dari itu semakin baik pelaksanaan supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru dan sebaliknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, berikut ini kesimpulan yang berkaitan dengan rumusan masalah dan hipotesis.

Pengujian dengan korelasi menyimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.811. Bila r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0.811 > 0.423$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memelihara hubungan yang baik dengan guru-guru.

Melakukan pertemuan dengan guru atau membuat jadwal untuk rapat setiap bulannya.

Mengawasi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di dalam kelas.

Membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugas dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Bagi Guru

Terlibat aktif dalam rapat atau pertemuan-pertemuan yang di adakan oleh sekolah, agar tidak terjadi salah pemahaman antara guru dengan kepala sekolah.

Mau menerima saran dan kritikan yang membangun dari kepala sekolah.

Memperdalam pengetahuan yang dimiliki dengan studi lanjut atau mengikuti seminar-seminar agar dapat memperkaya dan menambah wawasan untuk kemajuan kompetensinya.

Bagi Peneliti Lain

Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang sama atau yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah A.R., Ramli Manarus, & Hakimah Sidik. (1996). *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SD*. Jurnal Ilmu Pendidikan Vol.3 No. 3. diakses dari: <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/viewArticle/1733> pada tanggal 15 Januari 2018.

Apri, Ferdinandus, 2012, *Determinasi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja Guru,serta Pengalaman Kerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran di SMA Negeri 8 Denpasar*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Undiksa, Vol.3 No.2.

Arikunto, Suharsimi, 2009, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*(Edisi Revisi).Jakarta: Bumi Aksara.

Damam, (2015), Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 2, Kabupaten Kotabaru: Kalimantan Selatan.

Hasibuan, Melayu SP, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* : Bumi Aksara.

Houtte, Mieke Van. *Tracking and Teacher Satisfaction: Role of Study Culture and Trust. The Journal of Educational Research. [On-Line]*. Available FTP <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=1033192251&SrchMode=1&sid=1&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1276436934&clientId=63928>. Tanggal akses 8 Januari 2018.

Indarti, Dwi, 2009, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas*, (Skripsi: Universitas Sanata Dharma (USD).

Jaya, Indra, 2010, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Kumar, Jalaja., Rao, B. D. 2007, *Job Satisfaction of Teacher*. New Delhi: Sachin Printers.

Muhaimin, Suti'ah, Sugeng listyo Prabowo, 2009, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dan Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group.

Mulyasa, E, 2007, *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.

-----, 2011, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.

-----, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Newstrom, Keith, Davis, Jhon W, 1995, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Edisi Ketujuh, Erlangga.

Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Jakarta: BSNP, 2007).

Perie, Marianne. , Baker, David P. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement. [On-Line]. Available FTP : <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf>. Tanggal akses 17 Januari 2018.

Pidarta, Made, 1992, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Prihatni, Diani, (2011), Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada Sman Di Kabupaten Sumedang), *Manajerial* Vol. 10, No. 19.

Purwanto, Ngalm, 2005, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ramatulasamma, K., Rao, B.D. 2007, *Job Satisfaction of Teacher Education*. Delhi : Arora Offset Press.

Rao, Bhaskara Sridar, D. 2003, *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi : Tarun Offset Printer.

Ritz, Rudolph A., B.S., M. S. 2009, *The Effects of a Time Management*.

Rohiat, 2010, *Manajemen Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama Cet. Ke-1

Romani, Ahmad, (2012), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD di Kecamatan Ketanggungan, *Educational Management, Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang Indonesia*.

Sahertian, Piet A, 2000, *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Soekanto, Indrafachrudi, 2006, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sudjino, Anas, 2006, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

-----, 2008, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Soepardjo, dan Ekosusilo, Madyo, (2014), Faktor Dominan Yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 20, Nomor 2.

Suar, 2008, *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen,

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, Tentang Otonomi Pusat dan Daerah.

Usman, Moh. Uzer, 2011, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cet. 26.

Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1

Tanggapan Guru Tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah

NO	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1	Hubungan organisasi anda dengan kepala sekolah terjalin baik				
2	Kepala sekolah tidak menjaga jarak dengan guru-guru				
3	Kepala sekolah sering datang di kelas dan ngobrol dengan guru				
4	Keberhasilan anda dalam mengajar salah satunya karena proses supervisi yang baik dari kepala sekolah				
5	Kepala sekolah membimbing dalam pembuatan rencana mengajar seperti Satuan Pelajaran				
6	Kepala sekolah membimbing anda dalam pelaksanaan strategi belajar mengajar				
7	Kepala sekolah membantu anda dalam merumuskan tujuan pengajaran (psikomotorik, kognitif dan afektif)				
8	Kepala sekolah membantu anda dalam merumuskan pengalaman mengajar (<i>learning experience</i>)				
9	Kepala sekolah membantu anda dalam pengelolaan kelas				
10	Kunjungan kelas oleh kepala sekolah dapat membantu memperbaiki cara mengajar anda				
11	Dalam memberikan supervisi kepala sekolah tidak mencari kesalahan anda tapi justru mencari solusi secara bersama				
12	Kepala sekolah memberikan kritikan yang membangun				
13	Kepala sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan anda				
14	Keberhasilan tugas anda yang lain selain mengajar salah satunya karena peran supervisi oleh kepala sekolah				
15	Waktu pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sudah tepat				
16	Kepala sekolah tidak menggurui anda dalam melakukan supervisi				
17	Kepala sekolah membantu anda dalam masalah keluh kesah guru seperti ketidakpuasan, memperoleh pelayanan yang kurang adil dan lain-lain.				
18	Kepala sekolah membantu anda dalam memecahkan masalah kesejahteraan guru, seperti masalah keuangan, kedudukan dan jabatan				
19	Kepala sekolah membantu anda dalam				

	memecahkan masalah pribadi				
20	Teguran yang diberikan kepala sekolah bukan ancaman bagi anda				

Lampiran 2

Kepuasan Kerja Guru

NO	Daftar Pernyataan	SS	S	KS	TS
1	Menurut saya penggantian jabatan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas di sekolah ini sudah dilakukan dengan tepat				
2	Saya merasa kurang puas mengenai kedudukan yang saya peroleh saat ini				
3	Saya merasa puas tentang jaminan keamanan dan ketenangan yang diberikan oleh sekolah ini				
4	Sekolah tempat saya mengajar sekarang mengadakan kerjasama dengan instansi lain dalam rangka pengembangan profesi				
5	Saya merasa kurang puas tentang catatan prestasi yang saya peroleh saat ini				
6	Besarnya gaji, tunjangan dan honor yang anda terima disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan sekolah kepada anda				
7	Kualitas pekerjaan (pengajaran) saya peroleh dari hasil supervisi pimpinan				
8	Saya merasa puas mengenai jaminan kesehatan yang diberikan pemerintah kepada saya sebagai pegawai				
9	Fasilitas yang ada di sekolah seperti komputer, kertass, dll sangat mendukung anda dalam bekerja				
10	Kepala sekolah selalu memberikan tanggapan terhadap keluhan saya misalnya mengenai pekerjaan				
11	Saya setuju pembagian kerja kepanitiaan disekolah (misalnya manjadi panitia ulangan) dilakukan secara bergantian				
12	Keadaan fisik disekolah sangat berpengaruh pada hasil kerja yang saya capai				
13	Pimpinan selalu bersikap adil kepada guru				
14	Komunikasi yang baik antar rekan kerja membuat saya merasa nyaman disekolah				
15	Dukungan dari rekan kerja sangat mempengaruhi terhadap tugas saya dalam mengajar disekolah				
16	Adanya kerjasama antara guru sangat membantu saya dalam bekerja				
17	Saya bekerja menjadi guru berdasarkan panggilan hati				
18	Mata pelajaran yang saya ajar sesuai dengan bakat dan minat saya				
19	Tugas mengajar merupakan cita-cita hidup saya				
20	Karir sebagai guru merupakan kebanggaan bagi saya				

Lampiran 3

Data Mentah Validitas dan Reliabilitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No	Responden	No. Butir Soal Angket																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	responden 1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2
2	responden 2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
3	responden 3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1
4	responden 4	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2
5	responden 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2
6	responden 6	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2
7	responden 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1
8	responden 8	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3
9	responden 9	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2
10	responden 10	1	4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2
11	responden 11	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3
12	responden 12	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	4	3	4	4	4	1	3
13	responden 13	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2
14	responden 14	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	4	4	2	1	3
15	responden 15	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4
16	responden 16	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2
17	responden 17	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2
18	responden 18	4	3	2	1	2	4	2	3	3	2	3	1	2	3	3	4	4	2	2	4
19	responden 19	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2	1

Lampiran 5
Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Validity – Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	46.7895	124.509	.603	.916
Item_2	46.7895	128.842	.433	.919
Item_3	46.8947	124.211	.676	.914
Item_4	46.6316	129.357	.523	.917
Item_5	46.4211	129.257	.560	.917
Item_6	46.5263	122.819	.728	.913
Item_7	47.0000	122.222	.603	.916
Item_8	46.4211	124.702	.651	.915
Item_9	46.5789	128.257	.591	.916
Item_10	46.7895	125.953	.616	.915
Item_11	47.1579	128.696	.483	.918
Item_12	46.7368	124.538	.563	.917
Item_13	46.7895	123.842	.677	.914
Item_14	46.6842	128.784	.464	.919
Item_15	46.2632	125.205	.582	.916

Item_16	46.3158	122.228	.633	.915
Item_17	46.5263	127.374	.591	.916
Item_18	46.8421	126.474	.650	.915
Item_19	47.0526	129.386	.417	.920
Item_20	46.7895	125.398	.600	.916

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Supervisi_Akademik_Kepala_Sekolah	19	49.1579	11.79578	35.00	74.00

Lampiran 6
Kepuasan Kerja Guru
Validity – Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	65.6842	83.561	.804	.951
Item_2	65.7368	85.427	.650	.954
Item_3	65.5789	84.257	.882	.950
Item_4	65.6842	83.561	.804	.951
Item_5	65.6842	85.673	.728	.952
Item_6	65.7895	84.287	.667	.953
Item_7	65.6842	85.673	.728	.952
Item_8	65.7368	85.760	.623	.954
Item_9	65.8947	85.877	.640	.954
Item_10	65.6842	83.561	.804	.951
Item_11	65.6842	83.561	.804	.951
Item_12	65.6842	85.673	.728	.952
Item_13	65.7368	85.760	.623	.954
Item_14	65.8421	88.251	.506	.955
Item_15	65.7368	85.760	.623	.954

Item_16	65.8947	86.544	.584	.954
Item_17	65.6842	84.339	.852	.951
Item_18	65.8947	87.099	.630	.954
Item_19	65.8947	85.877	.640	.954
Item_20	65.7895	85.398	.760	.952

Lampiran 7

Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson

dk=n-2	Probabilitas 1 ekor							
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,001	0,0005
	Probabilitas 2 ekor							
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,01	0,002	0,001
1	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990	0,995	0,998	0,999
3	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959	0,974	0,986	0,991
4	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917	0,942	0,963	0,974
5	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875	0,906	0,935	0,951
6	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834	0,870	0,905	0,925
7	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798	0,836	0,875	0,898
8	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765	0,805	0,847	0,872
9	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735	0,776	0,820	0,847
10	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708	0,750	0,795	0,823
11	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684	0,726	0,772	0,801
12	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661	0,703	0,750	0,780
13	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641	0,683	0,730	0,760
14	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623	0,664	0,711	0,742
15	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606	0,647	0,694	0,725
16	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590	0,631	0,678	0,708
17	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575	0,616	0,662	0,693
18	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561	0,602	0,648	0,679
19	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549	0,589	0,635	0,665
20	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537	0,576	0,622	0,652
21	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526	0,565	0,610	0,640
22	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515	0,554	0,599	0,629
23	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505	0,543	0,588	0,618
24	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496	0,534	0,578	0,607
25	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487	0,524	0,568	0,597
26	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479	0,515	0,559	0,588
27	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471	0,507	0,550	0,579

28	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463	0,499	0,541	0,570
29	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456	0,491	0,533	0,562
30	0,233	0,296	0,361	0,409	0,449	0,484	0,526	0,554
35	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418	0,452	0,492	0,519
40	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393	0,425	0,463	0,490
45	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372	0,403	0,439	0,465
50	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354	0,384	0,419	0,443
60	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325	0,352	0,385	0,408
70	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302	0,327	0,358	0,380
80	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283	0,307	0,336	0,357
90	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267	0,290	0,318	0,338
100	0,128	0,164	0,195	0,230	0,254	0,276	0,303	0,321
150	0,105	0,134	0,159	0,189	0,208	0,227	0,249	0,264

Sumber: Indra Jaya.2010.*Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*.Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, h.214

DAFTAR RIWAYAT PRIBADI

IDENTITAS

Nama : NURHAYATI

Nim : 37.14.1.026

Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

T. Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 07 November 1997

Alamat : Kota Pematang siatar, Desa Huta Malopot
Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten
Simalungun

PENDIDIKAN

1. Asal SD “Mis Nurul Huda Huta Malopot ” Tamatan tahun 2008
2. Asal SMP “MtsNegeri Pematang Siantar ” Tahun Tamat 2011
3. Asal SMA “MA NEGERI Pematang Siantar” Tahun Tamat 2014
4. Asal SNMPTN “ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”