

**PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU PADA MI DARUL ISTIQAMAH
LEPPANGANG KECAMATAN PONRANG SELATAN
KABUPATEN LUWU**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.)

IAIN PALOPO

Oleh,

SYAHRUDDIN SABARI
NIM. 06.19.2.0641

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN TARBİYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PALOPO**

2 0 1 1

**PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU PADA MI DARUL ISTIQAMAH
LEPPANGANG KECAMATAN PONRANG SELATAN
KABUPATEN LUWU**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.)

Oleh,

IAIN PALOPO

SYAHRUDDIN SABARI

NIM 06.19.2.0641

Di bawah Bimbingan :

- 1. Drs. H. Muhazzab Said, M.Si.**
- 2. Fauziah Zainuddin, S.Ag., M.Ag.**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM JURUSAN TARBİYAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PALOPO**

2 0 1 1

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SYAHRUDDIN SABARI**
NIM : 06.19.2.0641
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jurusan : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Februari 2011

Penyusun,

SYAHRUDDIN SABARI
NIM 06.19.2.0641

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi
Lamp. : 6 Eksamplar

Palopo, 09 Februari 2011

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Tarbiyah STAIN Palopo
Di -
P a l o p o

Assalamu' Alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

N a m a : **SYAHRUDDIN SABARI**
NIM : 06.19.2.0641
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : *Pengaruh Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru pada MI Darul Istiqamah Leppang Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu*

IAIN PALOPO

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Drs. H. Muhazzab Said, M.Si.
NIP 19521231 197801 1 003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul : *Pengaruh Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru pada MI Darul Istiqamah Leppang Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu*

Yang ditulis oleh :

Nama : **SYAHRUDDIN SABARI**

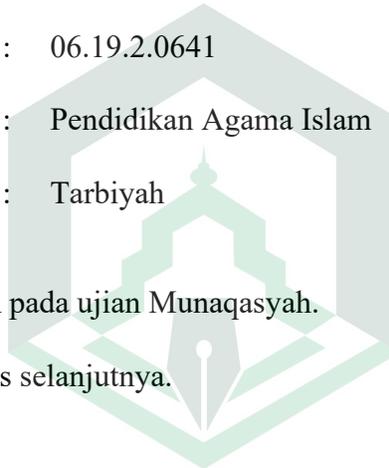
NIM : 06.19.2.0641

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Jurusan : Tarbiyah

Disetujui untuk diujikan pada ujian Munaqasyah.

Demikian untuk diproses selanjutnya.



IAIN PALOPO

Palopo, 09 Februari 2011

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Muhazzab Said, M.Si.
NIP 19521231 197801 1 003

Fauziah Zainuddin, S.Ag., M.Ag.
NIP 19731229 200003 2 001

P R A K A T A

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله واصحابه اجمعين.

Puji dan syukur kehadirat Allah swt, atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam bentuk yang sederhana. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari aspek metodologisnya maupun pembahasan substansi permasalahannya.

Dalam proses penyusunan penulis banyak mendapatkan bantuan bimbingan, dorongan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang setingginya-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nihaya M., M.Hum., selaku Ketua STAIN Palopo, yang senantiasa membina di mana penyusun menimba ilmu pengetahuan.
2. Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, Lc., M.A., selaku Ketua STAIN Palopo periode 2006-2010, yang senantiasa membina di mana penyusun menimba ilmu pengetahuan.
3. Drs. Hasri, MA., selaku Ketua Jurusan Tarbiyah, dan Sekertaris Jurusan Tarbiyah, Drs. Nurdin K., M.Pd., yang telah banyak membantu di dalam menyelesaikan studi selama mengikuti pendidikan di STAIN Palopo.
4. Drs. H. Muhazzab Said, M.Si, selaku Pembimbing I dan Fauziah Zainuddin, M.Ag., selaku Pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya untuk

membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi, sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan rencana.

5. Kepala perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup STAIN, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

6. Muhammad Said, S.Pd.I. selaku Kepala Sekolah MI Darul Istiqamah Leppangan beserta guru dan stafnya yang dengan senang hati menerima penulis dalam proses pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini.

7. Kepada kedua orang tua tercinta ayahanda H. M. Sabar K dan Almarhum Ibunda Hj. Patima yang telah memelihara dan mendidik sejak lahir hingga dewasa dengan penuh pengorbanan lahir dan batin dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Kepada saudara yang turut memberi bantuan baik materi maupun non materi dalam kesuksesan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

9. Kepada rekan-rekan penulis yang telah memberikan motivasi dan bantuannya selama penulis bersama-sama menyelesaikan studi di Kampus ini STAIN Palopo.

Akhirnya hanya kepada Allah swt., penulis berdo'a semoga bantuan dan partisipasi berbagai pihak dapat diterima sebagai ibadah dan diberikan pahala yang berlipat ganda dan semoga skripsi ini berguna bagi Agama, Nusa dan Bangsa Amin

Palopo, 17 Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman :

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Hipotesis.....	4
D. Pengertian Judul.....	5
E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Supervisi Kepala Sekolah	7
B. Hakikat Prestasi Kerja.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Lokasi dan Objek Penelitian	33
B. Instrumen Penelitian.....	33
C. Penelitian Fokus	35
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	35
E. Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN	38
A. Gambaran Umum MI Darul Istiqamah Leppangang	38
B. Gambaran Intensitas Supervisi Kepala Sekolah MI Darul Istiqamah Kec. Ponrang Selatan	43
C. Gambaran Prestasi Kerja Guru MI Darul Istiqamah Leppangang	54
D. Pengaruh Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MI Darul Istiqamah Leppangang	59
 BAB V PENUTUP	 63
A. Kesimpulan	63
B. Saran-saran	63
 DAFTAR PUSTAKA	 65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

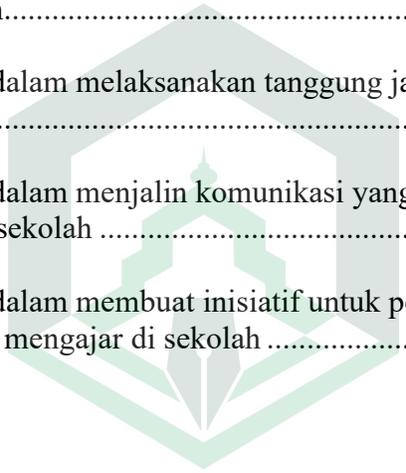


IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Keadaan Kepala Sekolah dan Guru MI Darul Istiqamah Leppangang.....	42
Tabel 2	Keadaan Siswa MI Darul Istiqamah Leppangang	43
Tabel 3	Keadaan Sarana dan Prasarana di MI Darul Istiqamah Leppangang...	44
Tabel 4	Kepala Sekolah Memberikan Pengarahan dan Pembinaan Kepada Guru untuk Bekerjasama dengan Semua Warga Sekolah.....	46
Tabel 5	Kepala Sekolah Memberikan Pengarahan dan Pembinaan Kepada Guru agar Guru dapat Bertanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas yang Diembannya.....	46
Tabel 6	Kepala Sekolah Memberikan Pengarahan dan Pembinaan Kepada Guru Agar Guru dapat Menjalin Komunikasi yang baik dengan semua Warga Sekolah.....	47
Tabel 7	Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru - guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah	48
Tabel 8	Kepala Sekolah mengawasi atau mengontrol guru agar dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah.....	49
Tabel 9	Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya.....	50
Tabel 10	Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah	50
Tabel 11	Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru - guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah	51
Tabel 12	Kepala Sekolah memberikan teguran kepada guru yang tidak dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah	52

Tabel 13	Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya	53
Tabel 14	Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah.....	54
Tabel 15	Kepala Sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah	55
Tabel 16	Kinerja guru dalam melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah.....	56
Tabel 17	Kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang Diembannya	57
Tabel 18	Kinerja guru dalam menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah	58
Tabel 19	Kinerja guru dalam membuat inisiatif untuk pengembangan proses belajar mengajar di sekolah	59



ABSTRAK

Sabari, Syahrudin, 2011. “Pengaruh Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru pada MI Darul Istiqamah Leppang Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu”. Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Jurusan Tarbiyah. Pembimbing (I) Drs. H. Muhazzab Said, M.Si. dan Pembimbing (II) Fauziah Zainuddin, S.Ag., M.Ag.

Kata Kunci : Intensitas Supervisi Kepala Sekolah, Prestasi Kerja Guru.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh intensitas supervisi Kepala Sekolah terhadap prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppang Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu, di mana penelitian ini memadukan berbagai macam metode dalam penelitian dikaji dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan pada saat penelitian dilakukan para responden perlu memiliki persepsi, penghayatan, pengalaman dan penilaian tertentu yang merefleksikan persepsi tersebut terhadap semua aspek kegiatan dan keadaan di sekolah tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menganalisa data yang ada yakni 1). Riset kepustakaan, yaitu metode yang dilakukan dalam rangka menghimpun data tertulis, 2). Riset lapangan, yaitu cara mengumpulkan data melalui penelitian di lapangan dengan tehnik (a). Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian, (b). Angket, yaitu membuat format pertanyaan yang telah disusun sebelumnya kemudian dibagikan kepada murid untuk mengisi jawaban, (c) Dokumentasi, yaitu suatu pengumpulan data dengan jalan mencatat secara langsung dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian. Kemudian selanjutnya keseluruhan data tersebut dianalisis secara kualitatif yaitu data yang dikumpulkan dan diolah secara kualitatif dengan menggunakan tabel-tabel sederhana kemudian hasil olahan tersebut dijadikan acuan dasar untuk menganalisa secara kualitatif terhadap suatu permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya dan memberikan gambaran mengenai intensitas supervisi kepala sekolah dan hasil analisis berbentuk tabel frekuensi dan tabel persentase.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sudah memadai dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, meskipun masih perlu ditingkatkan lagi, artinya proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru adalah sebagian besar sudah terlaksana dengan baik, kinerja guru yang baik terutama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, guru-guru juga mampu bekerja sama dengan baik, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu mendapat perhatian serius dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan yang dilaksanakan selama ini telah berhasil meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Namun kemajuan pembangunan di Indonesia masih tergolong lambat dibandingkan dengan sesama negara Asean, padahal Indonesia didukung oleh kekayaan sumber daya alam dan jumlah penduduk yang cukup besar.

Strategi dasar dalam meningkatkan pembangunan sumber daya manusia adalah bagaimana mengubah penduduk yang pada mulanya sebagai “beban” menjadi “pelaku” pembangunan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan investasi di bidang pendidikan dan pelatihan.¹

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional telah meletakkan strategi politik pembangunan sistem pendidikan nasional yang menunjang terwujudnya pembangunan nasional yaitu meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia. Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur,

¹ Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis, Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Mandar Maju, 2002), h. 257.

memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.²

Akhir-akhir ini pandangan guru terhadap profesi guru mengalami perubahan. Sebelumnya, profesi guru mendapat tempat yang terhormat dan sangat dihargai di mata masyarakat, siswa, dan guru itu sendiri. Secara psikologis kondisi seperti ini mengangkat motivasi guru dan semakin mencintai dan menjaga nama baik profesinya, karena profesi guru telah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis mereka.³

Namun pada sisi lain, kondisi tersebut semakin surut setelah tuntutan kebutuhan semakin meningkat dan dirasakan bahwa profesi guru kurang lagi memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis. Akibatnya, ada guru yang menambah aktivitas lain seperti mencari tambahan penghasilan melalui kegiatan di luar profesi guru dengan bekerja sebagai pedagang, bertani atau berkebun untuk memenuhi kebutuhannya.

Pandangan masyarakat terhadap profesi guru mulai menurun. Bafadal mengemukakan tiga faktor yang menyebabkan pengakuan masyarakat terhadap profesi guru menjadi rendah yaitu : (1) adanya pandangan masyarakat bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan, (2) kekurangan guru di daerah terpencil memberikan peluang untuk menjadi guru, dan (3) banyak guru

² Undang-Undang RI Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta: Depdiknas, 2003). h 98

³ Effendi, *Dasar-dasar Kepemimpinan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 88.

belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesi itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadi, sehingga wibawa guru semakin merosot.⁴

Pandangan masyarakat tersebut memang bukan tanpa alasan karena memang sebagian oknum guru menyimpang dari kode etiknya. Anehnya lagi kesalahan sekecil apapun yang diperbuat oleh guru mengundang reaksi yang begitu hebat di masyarakat. Hal ini dapat dimaklumi karena dengan adanya sikap demikian menunjukkan bahwa memang guru seyogyanya menjadi panutan bagi masyarakat.

Pencapaian prestasi yang baik bagi guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga faktor-faktor lain yang terdapat di luar dirinya. Salah satu faktor luar yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru adalah peranan supervisi kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai gugus kendali mutu adalah mengembangkan kemampuan profesinya guru, sehingga guru dapat lebih meningkatkan prestasinya.

Seberapa jauh peranan kepala sekolah khususnya bidang supervisi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dapat dilihat pada kualitas dan cara guru memberikan sikap profesional dalam bidangnya, apabila guru sudah dapat bersikap profesional maka guru akan meraih prestasi kerja yang tinggi. Atas dasar itulah, salah satu aspek penelitian ini mempersoalkan intensitas supervisi kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja guru.

⁴ Bafadal. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. (Jakarta Bumi Aksara, 2003), h 367

Pada dasarnya banyak hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja di antaranya lingkungan kerja, motivasi, insentif, sikap, jaminan pekerjaan, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antara rekan kerja. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada intensitas supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dikemukakan masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran intensitas supervisi kepala sekolah pada MI Darul Istiqamah Leppangang?
2. Apakah gambaran kinerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang?
3. Apakah ada pengaruh intensitas supervisi kepala terhadap prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang?

C. Hipotesis

Dari rumusan masalah di atas, penulis mengemukakan hipotesis sebagai acuan penelitian ini, yaitu diduga bahwa ada hubungan yang signifikan antara intensitas supervisi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang

D. Pengertian Judul

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Intensitas Supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang”.

Untuk mendapatkan pengertian judul secara keseluruhan, maka terlebih dahulu dikemukakan pengertian dari beberapa kata yang terdapat dalam judul ini antara lain:

1. Intensitas berarti : tingkat kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta melaksanakan pengawasan terhadap proses pembelajaran yang berlangsung di lingkungan sekolah.

2. Supervisi berasal dua kata yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas dan *vision* berarti melihat, sehingga proses supervisi berupa kegiatan yang dilakukan oleh orang yang berposisi di atas, yaitu pimpinan terhadap hal-hal yang ada dibawahnya, yaitu yang menjadi bawahannya⁵

3. Prestasi kerja : hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh hasil dari suatu kombinasi antara kemampuan yang ditunjang oleh kemampuan dan pengalaman⁶

Berdasarkan pengertian di atas maka secara operasional pengertian judul skripsi ini adalah suatu kajian secara ilmiah dan sistematis tentang pengaruh intensitas supervisi kepala sekolah sebagai atasan terhadap prestasi kerja guru sebagai bawahannya.

⁵ Arikunto, S. *Prosedur Penelitian.*(Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h 55.

⁶ Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervsi Pendidikan.* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 164.

E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan ingin yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh gambaran intensitas supervisi kepala sekolah pada guru MI Darul Istiqamah Leppangang
- b. Untuk memperoleh gambaran prestasi kerja guru pada guru MI Darul Istiqamah Leppangang
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh intensitas supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang.

2. Kegunaan

Penelitian ini diharapkan berguna bagi studi yang bersifat ilmiah dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dalam rangka memperluas wacana pemikiran tentang peningkatan prestasi kerja guru, serta diharapkan pula untuk :

- a. Menjadi bahan informasi penting bagi pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, dalam memformulasi suatu dinamika yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang.
- b. Menjadi bahan informasi bagi pada guru MI Darul Istiqamah Leppangang untuk dapat meningkatkan intensitas supervisi kepala sekolah sehingga prestasi kerja yang optimal dapat dicapai.
- c. Menjadi bahan masukan untuk mengembangkan dan penelitian yang relevan khususnya dalam ilmu pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Supervisi Kepala Sekolah

1. Konsep supervisi

Istilah supervisi baru muncul kurang lebih tiga dasawarsa terakhir, dahulu istilah yang banyak digunakan untuk kegiatan serupa adalah inspeksi, pemeriksaan, pengawasan dan penilikan, melihat dari kelahirannya, supervisi berasal dua kata yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas dan *vision* berarti melihat, sehingga proses supervisi berupa kegiatan yang dilakukan oleh orang yang berposisi di atas terhadap hal-hal yang ada dibawahnya.¹

Supervisi pendidikan dalam sistem sekolah merupakan salah satu bidang tugas fungsional kepala sekolah yang secara khusus menyangkut lingkup perbaikan pengajaran melalui peranan guru dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Kemampuan kepala sekolah dalam memerankan tugas supervisi secara efisien dan efektif dapat dipandang sebagai potensi asasi dan esensial untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

¹ Arikunto, S. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 55.

Jadi secara etimologis supervisi berarti penglihatan dari atas.² Istilah “melihat” dalam hubungannya dengan supervisi, searti dengan inspeksi, penilik, mengawasi dan monitoring. Meskipun searti, antara kata-kata tersebut satu sama lain, memiliki perbedaan. Inspeksi lebih terbatas kepada pengertian apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang diinstruksikan oleh atasannya, dan bukan berusaha membantu guru itu.³ Istilah penilik dan pengawas dilihat dari kegiatannya mempunyai pengertian yang sama, oleh karena itu sering dipertukarkan, padahal istilah pengawas dipakai untuk menunjukkan pada jalur pendidikan sekolah, sedangkan penilik dipakai untuk menunjukkan tugasnya pada jalur pendidikan luar sekolah. Monitoring sering diterjemahkan dengan pemantauan yang berarti kegiatan pengumpulan data tentang suatu kegiatan sebagai bahan untuk melaksanakan penilaian.⁴

Aplikasi inspeksi, penilikan, pengawasan dan monitoring masih dalam tahapan usaha untuk mengetahui status suatu komponen atau kegiatan sistem serta memahami kekurangan dan atau kekuatannya, maka supervisi telah mengandung pengertian tindakan. Pengertian supervisi mencakup arti yang lebih luas, yaitu pengertian bantuan dan perbaikan.

Sutisna, supervisi didefinisikan sebagai segala usaha para pejabat sekolah yang diangkat dan diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan

² Sutisna Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. (Bandung: Angkasa, 1998), h. 283.

³ Purwanto. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 227.

⁴ Arikunto, S., *op.cit.*, h. 165.

tenaga pendidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melibatkan stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metoda-metoda mengajar, dan evaluasi pengajaran.⁵

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi. Kepemimpinan juga salah satu penjas yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Artinya organisasi sekolah atau institusi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor penentu utamanya adalah kepemimpinannya. Kepemimpinan yang kuat dan tangguh serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelenggarakan program organisasi amat diperlukan dalam suatu organisasi.⁶

Pidarta menegaskan bahwa “setiap pelayanan kepada guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum dikatakan supervisi”.⁷ Pelayanan kepada guru dimaksudkan di sini adalah mencakup bantuan pengarahan dan bimbingan yang berkaitan dengan bidang pengajaran, situasi belajar dan kurikulum. Kemampuan guru terhadap ketiga bidang itu berkenaan dengan tugasnya sebagai pelaksana operasional misi pendidikan yang berkualitas.

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peranan penting dalam membangun mutu pendidikan di sekolah. Sebagai manajer mereka harus memiliki

⁵ Sutisna Oteng. *op.cit.*, h. 285.

⁶ *Ibid.*, h. 76.

⁷ Pidarta, Made. *Pemikiran tentang Supervise Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 165.

kemampuan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis. Adanya tuntutan secara moril seorang kepala sekolah untuk memiliki pandangan (*vision*), strategi jangka panjang tentang kearah mana organisasi akan dibawa. Wilayah kerja supervisi pendidikan dapat dilihat pada empat bidang pokok yaitu: (1) pembinaan profesional guru dan personal sekolah lainnya, (2) perbaikan instruksional, (3) penciptaan iklim pembelajaran yang kondusif, dan (4) pengembangan kurikulum. Tanggung jawab kepemimpinan pendidikan didelegasikan kepada kepala sekolah (bahkan kepada guru-guru melalui supervisi sejawat). Penekanan bidang garapan supervisi berada pada setiap sekolah dan peranan kepala sekolah dipandang sebagai kunci perbaikan pendidikan dan pengajaran. Peranan supervisi kepala sekolah mencakup: (1) mengembangkan kurikulum, (2) mengorganisasikan proses belajar mengajar, (3) menyiapkan staf, (4) menyiapkan fasilitas belajar, (5) menyiapkan materi pelajaran, (6) menatar guru-guru, (7) mmberikan konsultasi dan membina staf, (8) mengkoordinaisikan layanan terhadap siswa, (9) membina hubungan dengan masyarakat, dan (10) mengevaluasi pengajaran.⁸

Ada beberapa kegiatan supervisi menurut Sutisna dapat meliputi :

- a. Menilai hasil pendidikan, meliputi: (1) penentuan dan analisis tujuan secara kritis dan kooperatif, (2) analisis data untuk menemukan kekuatan dan kelemahan hasil pendidikan, (3) seleksi dan penerapan cara-cara penilaian.

⁸ *Ibid.*, h. 167.

- b. Mempelajari situasi mengajar-belajar berupa, (1) pedoman pengajaran, (2) alat pelajaran, perlengkapan, dan lingkungan sosial-fisik, dan (3) faktor yang bertalian dengan pengajar, (4) faktor yang bertalian dengan pelajar.
- c. Memperbaiki situasi mengajar-belajar berupa: (1) pedoman pengajaran, (2) alat pelajaran, perlengkapan, dan lingkungan sosial-fisik, (3) *performance* (perbuatan) guru, (4) faktor yang terdapat pada pelajar. Menilai sasaran, metode, dan hasil supervisi, meliputi: (1) memilih dan menerapkan teknik evaluasi, (2) menilai hasil program supervisi, (3) menilai dan memperbaiki perbuatan personil supervisi.⁹

Titik sentral permasalahan guru adalah dalam kegiatan belajar-mengajar. Oleh karena itu seorang supervisor haruslah dapat membantu guru menemukan beberapa alternatif pemecahan masalahnya. Sebagaimana yang dikatakan Pidarta bahwa supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara berlanjut pertumbuhan guru-guru baik secara pribadi maupun kelompok agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.¹⁰

Supervisi adalah bantuan kepada guru untuk melaksanakan tugas pengajaran. Praktek supervisi adalah pengembangan teori yang berguna untuk memberi perhatian pada aspek-aspek kepemimpinan instrumental dalam instruksional, bersifat lebih taktis dan mengacu kepada pengembangan alat kebutuhan pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu bagi supervisor. Kemudian aspek

⁹ Sutisna Oteng. *op.cit.*, h. 289.

¹⁰ Pidarta, Made. *op.cit.*, h. 166.

substantif mengacu kepada kepemimpinan itu sendiri, tujuan, nilai, dan makna kepemimpinan bagi seorang supervisor menggunakan teori-teori manajemen diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran sebagai bantuan bagi para guru.¹¹

2. Strategi supervisi pengajaran

Secara umum strategi mempunyai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bila dihubungkan dengan penelitian ini, maka strategi supervisi pengajaran adalah semua kegiatan supervisi pengajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang berhubungan dengan proses pembelajaran.¹²

Istilah strategi mula-mula dipakai di kalangan militer dan diartikan sebagai seni dalam merancang (operasi) peperangan, terutama yang erat hubungannya dengan gerakan pasukan dan navigasi ke dalam posisi perang yang dipandang paling menguntungkan untuk memperoleh kemenangan. Penetapan strategi tersebut harus didahului oleh analisis kekuatan yang meliputi jumlah personal, kondisi lapangan, dan sebagainya. Dalam perwujudan, strategi itu akan dikembangkan dan dijabarkan lebih lanjut menjadi tindakan-tindakan nyata dalam setiap kegiatan.¹³

Menurut Pidarta strategi dasar arti setiap usaha meliputi empat masalah yaitu:

1. Pengidentifikasi dan penetapan spesifikasi dan kualifikasi hasil yang harus dicapai dan menjadi sasaran usaha tersebut, dengan mempertimbangkan aspirasi masyarakat yang memerlukannya.

¹¹ Sagala Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta, 2004), h. 223.

¹² *Ibid.*, h. 52.

¹³ *Ibid.*, h. 55.

2. Pertimbangan dan pemilihan pendekatan utama yang mampu untuk mencapai sasaran.
3. Pertimbangan dan penetapan langkah-langkah yang ditempuh sejak awal sampai akhir.
4. Pertimbangan dan penetapan tolak ukur dan ukuran baku yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan usaha yang dilakukan.¹⁴

Slameto menjelaskan 8 (delapan) fase supervisi, yakni: (1) adanya hubungan supervisor dengan guru, (2) kerjasama supervisor dengan guru dalam merencanakan bahan pelajaran, (3) supervisor dan guru menentukan instrumen dalam observasi, (4) supervisor mengamati urutan unit pelajaran yang terlaksana, (5) Analisa yang cermat terhadap proses belajar mengajar, (6) perencanaan strategi presentasi/presentasi, (7) konferensi sebagai tempat supervisor dan guru bertukar pikiran, (8) Pengulangan rencana guru dan supervisor untuk pembelajaran berikutnya.¹⁵

Dengan demikian supervisi secara keseluruhan merupakan konsekuensi dari penjabaran tanggung jawab seorang kepala sekolah baik dari segi proses belajar mengajar di sekolah, maupun proses berjalannya pendidikan secara keseluruhan di lingkungan sekolah.

3. Prinsip keefektifan supervisi pendidikan

Sutisna menjelaskan prinsip-prinsip supervisi modern, yaitu supervisi merupakan: (1) bagian integral dari program pendidikan, (2) hak setiap guru, (3) kebutuhan perseorangan personil sekolah, (4) bantuan untuk menjelaskan tujuan dan sasaran pendidikan, (5) bantuan untuk perbaikan sikap dan hubungan anggota staf, (6) tanggung jawab kepala sekolah, (7) program yang memerlukan pendanaan, (8)

¹⁴ Pidarta. *op.cit.*, h 170

¹⁵ Slameto. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rajawali, 1992), h. 135.

kegiatan yang harus dinilai secara periodik, (9) bantuan untuk menjelaskan dan menerapkan praktek penemuan penelitian pendidikan.¹⁶

Selanjutnya Rivai mengatakan bahwa untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi yang sebaik-baiknya maka kepala sekolah hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan).
- c. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang supervisi.
- e. supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- f. Supervisi selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antipati dari guru-guru.
- h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi.
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan, atau kekuasaan pribadi.
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapakan hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif; mengusahakan/memenuhi syarat-syarat sebelum terjadinya sesuatu yang tidak kita harapkan. Korektif berarti memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat. Kooperatif berarti bahwa mencari kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan dan usaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama oleh supervisor dan orang-orang yang diawasi.¹⁷

Jika hal-hal tersebut di atas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala sekolah, dan dapat diterapkan oleh setiap sekolah maka sekolah akan

¹⁶ Sutisna Oteng. *op.cit.*, h 295

¹⁷ Rivai. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Jenmars, 2004), h .34

berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Akan tetapi, kesanggupan dan kemampuan seorang kepala sekolah dipengaruhi pula oleh berbagai faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi itu antara lain ialah:

1. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada.
2. Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah.
3. Tingkatan dan jenis sekolah.
4. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia.
5. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah terpenting. Bagaimana pun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha dalam memperbaiki dan menyempurnakannya.¹⁸

Ukuran yang biasanya digunakan mengenai keefektifan pemimpin adalah sejauh mana unit organisasi dari pemimpin tersebut melaksanakan tugasnya secara berhasil dan mencapai tujuan-tujuannya. Supervisi pendidikan tidak dapat dicapai, jika pelaksana-pelaksananya tidak memiliki pengetahuan, keterampilan, sifat dan sikap yang dibutuhkan dalam usaha ini. Pertanggungjawaban dalam supervisi

¹⁸ Wahjosumidjo, *op.cit.*, h. 76.

pendidikan adalah “supervisor” sebagai pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala sekolah, dapat memberikan bantuan langsung kepada guru dengan mengunjungi kelas atau pembicaraan secara individual.

Secara umum, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor, antara lain adalah:

- a) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
- c) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- d) Membina kerjasama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
- e) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f) Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.¹⁹

¹⁹ Pidarta. *op.cit.*, h. 172.

Secara khusus dan lebih konkrit lagi, kegiatan-kegiatan yang mungkin dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor Sahertian, dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Menghadiri rapat atau pertemuan organisasi-organisasi profesional, seperti PGRI, Ikatan Sarjana Pendidikan, dan sebagainya.
- 2) Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru.
- 3) Mendiskusikan metode-metode dan teknik-teknik dalam rangka pembinaan dalam dan pengembangan proses belajar - mengajar.
- 4) Membimbing guru-guru dalam penyusunan program catur wulan atau program semester, dan program satuan pengajaran.
- 5) Membimbing guru-guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk pustakaan sekolah dan buku-buku pelajaran bagi murid-murid.
- 6) Membimbing guru-guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi perbaikan proses belajar-mengajar.
- 7) Melakukan kunjungan kelas atau *classroom visitation* dalam rangka supervisi klinis.
- 8) Mengadakan kunjungan observasi atau *observation visit* bagi guru demi memperbaiki cara mengajar.
- 9) Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah-masalah yang mereka hadapi atau kesulitan-kesulitan yang mereka alami.
- 10) Menyelenggarakan manul atau buletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya.

11) Berwawancara dengan orang tua murid dan pengurus BP3 atau POMG tentang hal-hal yang mengenai pendidikan anak-anak mereka.²⁰

Merangkum beberapa pendapat diatas maka dapat dihimpun sejumlah prinsip positif yang merupakan prinsip-prinsip yang patut diikuti dan dilaksanakan oleh supervisor sebagai berikut:

(a) Supervisi pengajaran harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan tersebut tampak dari adanya unsur keterbukaan, kesetiakawanan dan berlangsung dalam suasana informal. Kondisi ini memungkinkan supervisi berlangsung dalam suasana membantu, memahami, terbuka, jujur, sabar, antusias dan penuh humor.

(b) Supervisi dilakukan secara demokratis dan koperatif. Dalam melaksanakan tugasnya supervisor harus menghargai kepribadian guru. Dalam pembicaraan supervisor harus memberikan kesempatan kepada guru untuk melahirkan pikiran, perasaan dan pendapat mereka.

(c) Supervisi pengajaran harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi pengajaran bukan suatu tugas sembilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu karena merupakan *essential function* dalam keseluruhan program sekolah.

(d) Supervisi bersifat kreatif dan konstruktif. Seorang supervisor harus mengerti kelebihan dan kekurangan guru. Ia berusaha memberikan dorongan kepada guru untuk mengembangkan kelebihan itu untuk menciptakan hal baru, di samping menjalin diskusi untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki guru.

²⁰ Sahertian, A. Piet, *op.cit.*, h. 23.

(e) Supervisi harus *scientific* dan efektif. Hal ini berarti bahwa supervisor harus bertindak ilmiah dengan mendengarkan masalah, mengumpulkan data, mengolah dan menarik kesimpulan. Supervisi membantu guru dalam mempersiapkan keseluruhan perangkat dan proses pembelajaran.

(f) Program supervisi pengajaran harus integral dengan program pendidikan. Pelaksanaan supervisi pengajaran harus meliputi keterkaitannya dengan sistem perilaku administrasi, sistem perilaku pengajaran, sistem perilaku kesiswaan, dan sistem perilaku pengembangan konseling.

(g) Supervisi pengajaran harus komprehensif. Supervisi ini harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan pengajaran, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan pengajaran sebelumnya.

(h) Supervisi harus dapat memberi perasaan aman pada guru. Guru harus memahami bahwa supervisor bukan mencari-cari kesalahan tetapi membantu mereka meningkatkan mutu pendidikan.

(i) Supervisi harus berdasarkan pada kenyataan (*objektif*). Supervisi yang dilaksanakan didasarkan pada keadaan yang sebenarnya bukan mereduksi data yang dibuat-buat atau dikira-kira oleh supervisor.

(j) Supervisi harus memberi kesempatan kepada supervisor dan guru untuk mengadakan *self-evaluation*. Agar supervisi menjadi bermanfaat maka kepala sekolah

sebagai supervisor terlebih dahulu mengembangkan dirinya lebih dahulu dengan mengadakan *self-evaluation* untuk mengetahui kelemahan dan kekurangannya.²¹

4. Teknik supervisi pendidikan

Ada tersedia sejumlah teknik supervisi yang dipandang bermanfaat untuk merangsang dan mengarahkan perhatian guru-guru terhadap kurikulum dan pengajaran. Untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang bertalian dengan mengajar dan belajar, kemudian untuk menganalisis kondisi-kondisi yang mengelilingi mengajar dan belajar. Teknik supervisi terdiri dari: (1) teknik individual dalam rangka pengembangan proses belajar mengajar meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas, dan menilai diri sendiri, dan (2) teknik supervisi kelompok dalam rangka pengembangan staf meliputi pertemuan orientasi bagi guru baru, panitia penyelenggara, rapat guru, studi guru, diskusi sebagai proses kelompok, tukar menukar pengalaman, lokakarya, diskusi panel, seminar simposium, *demonstration teaching*, perpustakaan jabatan, buletin supervisi, membaca langsung, mengikuti kursus, organisasi jabatan, *curriculum laboratory*, perjalanan sekolah.²²

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

²¹ Wahjosumidjo, *op.cit.*, h. 66-68.

²² Sagala Syaiful, *op.cit.*, h. 328.

a. Teknik perseorangan

Supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain: (1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visilation*) yaitu kunjungan yang sewaktu-waktu dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar dengan tujuan untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat ditaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki, setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara supervisi dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberikan sasaran-sasaran atau nasihat-nasihat yang diperlukan, dan gurupun dapat mengajukan pendapat dan usul-usul yang konstruktif demi perbaikan proses belajar-mengajar selanjutnya, dan (2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*). Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti *audio-visual aids*, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, *problem-solving*, diskusi panel, *fish bowl*, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya. Kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri (*intraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*).²³

²³ Wahjosumidjo, *op.cit.*, h. 99.

Di samping itu, harus disadari bahwa guru kelas atau wali kelas adalah bimbingan yang utama. Oleh karena itu, peran supervisor, terutama kepala sekolah, dalam hal ini sangat diperlukan. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah antara lain: menyusun catur wulan atau program semester, menyusun atau membuat program satuan pelajaran, mengorganisasi kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas, melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran, menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar, mengorganisasi kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan sebagainya.

Berbagai kegiatan-kegiatan supervisi tersebut di atas, di samping dapat dilakukan dengan teknik perseorangan, dapat juga dengan teknik kelompok, bergantung pada tujuan dan situasinya.

b. Teknik kelompok

Supervisi yang dilakukan secara kelompok, berupa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain: (1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*) seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah di susunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara priodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah, termasuk BP3 atau POMG dan pengelolaan keuangan sekolah, (2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*). Diskusi

kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Untuk DS dapat, pula dibentuk kelompok-kelompok guru yang berminat pada mata pelajaran-pelajaran tertentu. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dengan peranan proses belajar-mengajar.

Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat-nasehat ataupun saran-saran yang diperlukan, dan (3) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*) Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelolah dan membimbing pelaksanaan tidak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.²⁴

Tujuan supervisi dapat tercapai dapat dilakukan berbagai kegiatan yang jika ditinjau dari banyaknya guru yang dibimbing maka dapat dibedakan teknik supervisi sebagai berikut:

1) Supervisi kelompok. Jika supervisor menghadapi banyak guru dengan masalah yang sama maka dapat diterapkan dengan kegiatan: rapat dewan guru,

²⁴ Sahertian, A. Piet, *op.cit.*, h. 120-124.

workshop, seminar, bacaan terpimpin, konselig kelompok, *bulletin board*, karyawisata, angket dan penataran penyegaran.

2) Supervisi perseorangan dipergunakan jika seorang guru mendapatkan kendala atau masalah khusus dan meminta bimbingan tersendiri dari supervisor dengan kegiatan sebagai berikut: orientasi bagi guru baru, kunjungan kelas, tatap muka, kunjungan ke rumah dan saling mengunjungi (*intervisitation*).²⁵

5. Tujuan supervisi pendidikan

Tujuan supervisi pendidikan, antara lain adalah: (1) membantu guru-guru dalam mengembangkan proses belajar mengajar, (2) membantu guru-guru menterjemahkan kurikulum ke dalam bahasa belajar mengajar, dan (3) membantu guru-guru mengembangkan staf sekolah. Secara umum tujuan supervisi pendidikan membantu guru melihat tujuan pendidikan, membimbing pengalaman belajar mengajar, menggunakan sumber belajar, menggunakan metode mengajar, memenuhi kebutuhan belajar murid, menilai kemajuan belajar murid, membina moral kerja, menyesuaikan diri dengan masyarakat, dan membina sekolah.²⁶

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan situasi dan proses belajar mengajar berada dalam rangka tujuan pendidikan nasional dengan membantu guru-guru untuk lebih memahami mutu, pertumbuhan, dan peranan sekolah untuk mencapai tujuan dimaksud. Secara umum tujuan supervisi dapat dirumuskan adalah untuk membantu guru meningkatkan

²⁵ *Ibid.*, h. 135.

²⁶ Purwanto, *op.cit.*, h. 110.

kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran”. Supervisi pendidikan memiliki dua karakteristik yaitu: (1) bersifat terapan; dan (2) melibatkan aktivitas manusia dengan menempatkan keperluan yang unik pada inquiri dan pengembangan atau preskripsi bagi praktek supervise.²⁷

Menurut Burton (dalam Purwanto) memberikan batasan tujuan supervisi yaitu sebagai berikut: (1) membantu guru melihat dengan lebih jelas tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan khusus sekolah dalam usaha mencapai tujuan, (2) membantu guru melihat dengan jelas persoalan dan kebutuhan siswa, (3) membantu guru mengembangkan kecakapan mengajar yang lebih besar, (4) membantu guru melihat kesukaran murid belajar dan membantu merencanakan pelajaran yang efektif, (5) membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim, (6) membantu memberi pengertian kepada masyarakat mengenai program sekolah agar umum dapat mengerti dan membantu usaha sekolah.²⁸

6. Pendekatan dalam supervisi

Pendekatan atau orientasi yang dilakukan oleh supervisor sangat tergantung pada kondisi guru. Menurut Sahertian, ada 3 jenis pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Pendekatan langsung (direktif); dimana supervisor (1) mengklarifikasi permasalahan guru, (2) mempresentasikan informasi akan dikumpulkan, (3) memastikan yang harus dikerjakan, (4) mendemonstrasikan kemungkinan

²⁷ *Ibid.*, h. 330.

²⁸ *Ibid.*, h. 90.

- perilaku guru, (5) menetapkan standar keberhasilan pelaksanaan tugas guru, (6) menggunakan penguatan.
- b. Pendekatan tidak langsung (non-direktif); di mana supervisor (1) mendengarkan aspek pengajaran guru, (2) mendorong guru mengemukakan permasalahannya, (3) mengklarifikasi dengan cara mengajukan pertanyaan, (4) mempresentasikan penyelesaian masalah, (5) menanyakan pemecahan yang akan dilakukan oleh guru.
 - c. Pendekatan Kolaboratif; di mana supervisor (1) mempresentasikan persepsi bidang pembinaan guru, (2) menanyakan hal yang belum jelas, (3) mendengarkan guru, (4) bersama guru mencari pemecahan masalah, (5) bernegosiasi dengan guru apa yang akan dikerjakan.²⁹

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami supervisi kepala sekolah yaitu pelayanan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam membantu, membimbing dan membina guru untuk meningkatkan kemampuannya sehingga guru menjadi profesional dibidangnya.

B. Hakikat Prestasi Kerja

Penelitian prestasi kerja pada suatu institusi pada dasarnya bertujuan untuk menentukan kontribusi suatu bagian dalam organisasi terhadap organisasi secara keseluruhan. Di samping itu, juga bertujuan untuk memberikan dasar bagi penelitian mutu prestasi pimpinan dalam organisasi.

Prestasi sebagai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan. Hasil pelajaran yang diperoleh dari kegiatan persekolahan yang bersifat kognitif melalui penilaian dan pengukuran; penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes yang

²⁹ Sahertian, A. Piet, *op.cit.*, h. 78.

diberikan oleh guru; hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang disebabkan kepadanya.³⁰

Kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai fungsi utama yang menciptakan situasi belajar mengajar yang efektif di mana guru dapat mengajar dengan baik dan siswa dapat pula belajar dengan tenang. Dalam pelaksanaan tugas sekolah, seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu dalam pelaksanaan administratif sekolah dan dalam pelaksanaan supervisi sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.³¹

Kepala sekolah adalah sebagai figur yang memiliki tanggung jawab yang berat, Kepala Sekolah harus memiliki persiapan yang memadai baik dari segi kemampuan psikologi maupun psikis. Di samping adanya kedua kemampuan tersebut kepala sekolah tidak akan berhasil dengan baik tanpa dukungan dari para personal baik itu guru maupun karyawan dan para siswa.³²

Kata “prestasi kerja” berarti hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh hasil dari suatu kombinasi antara kemampuan yang ditunjang pengalaman. Karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi menurut Pidarta terdiri atas : (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana

³⁰ Yandianto. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Bandung: M2S, 2003), h. 267.

³¹ Mujito. *Kepemimpinan yang Efektif*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), h. 10.

³² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Wacana Ilmu, 1983), h. 1.

kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasikannya, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan kegiatan kerja yang telah terprogram.³³

Demikian pula pendapat Fattah, ia mengemukakan “dua faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu faktor teknologi dan faktor keragaman tugas karyawan”. Faktor teknologi umumnya dipengaruhi oleh kemampuan yang bersumber dari pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor keragaman tugas karyawan berkaitan dengan kemampuan dan motivasi. Motivasi dalam hal ini merupakan interaksi antara faktor kebutuhan individu karyawan yang meliputi kebutuhan fisik, sosial dan egoistik.³⁴

Indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja atau kinerja seorang pegawai, sehingga sangat penting dilakukan evaluasi kerjanya. Karena hasil evaluasi itu berguna pula untuk mengetahui tingkat pencapaian target/sasaran program organisasi.

Effendi mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.³⁵ Kemudian Wahjosumidjo, mengemukakan bahwa dari penilaian prestasi kerja (PPK), dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja para pegawainya. Hasil PPK menunjukkan apakah SDM (pegawai) pada organisasi tersebut telah memenuhi

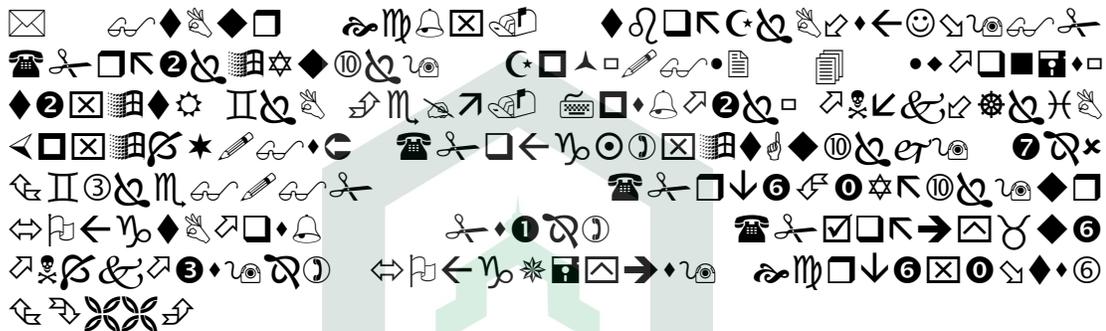
³³ Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 165.

³⁴ Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), h. 160.

³⁵ Effendi, *Dasar-dasar Kepemimpinan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 183.

target/sasaran sebagaimana yang dikehendaki organisasi, baik secara kuantitas maupun secara kualitas, bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah cara kerja sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerja dan sebagainya.³⁶

Hal itu dipandang sangat mulia oleh ajaran agama Islam, berdasarkan petunjuk QS. at-Taubah (9) : 122 :



Terjemahnya:

Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.³⁷

Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan yang bersangkutan atau meminta bantuan ahli yang paham terhadap pekerjaan atau jabatan seorang pegawai administrasi yang akan dinilai atau dievaluasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi, bahwa penilaian pegawai adalah sebuah penilaian sistematis pada seorang

³⁶ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2000), h. 336.

³⁷ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Thoha Putra, 1989), h. 302.

pegawai oleh atasannya atau beberapa orang ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan pegawai atau jabatan itu. Dalam pelaksanaan evaluasi perlu adanya patokan sebagai indikator/ pembanding dan penilaian harus dilakukan seobyektif mungkin.³⁸

Penilaian kinerja sangat penting untuk dapat mengetahui prestasi kerjanya dan kinerja organisasi, juga menjadi bahan dan informasi penting dalam pengambilan keputusan, penataan SDM pegawai (promosi dan demosi), program diklat, penentuan yang berkaitan dengan pemberian imbalan (penghargaan, kompensasi atau bonus). Proses penilaian dapat dilakukan secara terus menerus dan dapat pula dilakukan secara periodik atau sesuai ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi atau instansi. Penilaian pegawai yang dilakukan adalah sebuah penilaian *periodik secara sistematis* akan peranan daripada seseorang terhadap organisasi, biasanya dilakukan oleh seorang supervisor atau seorang lainnya dalam situasi mempertahankan cara pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Handoko, yang pertama diperlukan dalam hal ini adalah ukuran mengenai sukses pada bagian-bagian yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Di samping itu penilaian kinerja berkaitan dengan evaluasi terhadap pekerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang ditentukan melalui analisis jabatan. Menurut definisi di atas, aspek penting dalam penilaian

³⁸ Nawawi. *Manajemen SDM untuk Bisnis Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), h. 175.

kinerja adalah pengamatan dan perbuatan. Pengamatan adalah kegiatan penilai, sedangkan perbuatan adalah kegiatan yang dinilai.³⁹

Secara sederhana dapat dipahami bahwa terdapat dua syarat utama untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu: (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Dalam hal ini terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda, yakni: (1) penilaian kinerja berdasarkan hasil, (2) penilaian kinerja berdasarkan perilaku, dan (3) penilaian kinerja berdasarkan *judgment*.⁴⁰

Persiapan pokok pada figur seorang kepala sekolah adalah tingkat pendidikan yang memadai terutama pendidikan yang berkaitan dengan bidang profesinya. Pendidikan yang harus digeluti meliputi hal-hal yang berkaitan seluk beluk belajar dan pembelajaran. Seluk beluk kepala sekolah dalam pendidikan, pengetahuan tentang pengorganisasian dan pengetahuan-pengetahuan lain yang dapat menunjang kesuksesannya dalam memimpin sebuah sekolah, dengan pengetahuan yang memadai kepala sekolah akan dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam menjalankan fungsinya. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan tertinggi harus mempunyai kemampuan membimbing guru-guru melaksanakan pengkajian untuk menemukan dan menyumbangkan metode dan prosedur mengajar.

Intensitas kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya sebab kepala sekolah yang sukses itu mampu mengelola

³⁹ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia SDM*. (Yogyakarta: BPFE, 1992), h. 96.

⁴⁰ *Ibid.*, h. 97.

organisasinya sebab kepala sekolah yang sukses itu mampu mengelola organisasinya, mampu mengantisipasi perubahan, dapat mengoreksi kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dalam proses yang telah ditentukan dan proses kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mau bekerja sama dengannya dan siap menempati posisi sebagai wakil atau bawahan terhadap orang-orang yang memegang kepemimpinan.⁴¹

Dengan demikian Kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan harus bertanggung jawab sepenuhnya, terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah.



⁴¹ *Ibid.*, h. 100.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Instrumen Penelitian

Penelitian ini penulis akan mempergunakan beberapa instrumen penelitian. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat mengumpulkan data-data yang diperlukan sebagai alat untuk menyatakan besaran atau persentase suatu hasil penelitian yang bersifat data kuantitatif yang berupa angka-angka.

Oleh karena itu instrument yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alat ukur, yaitu alat untuk mengukur dan menyatakan besaran atau persentase serta lebih kurangnya dalam bentuk kuantitatif atau kualitas. Sehingga dengan menggunakan instrument yang dipakai tersebut berguna bagi pengukurannya.

Adapun instrument yang penulis pergunakan dalam mengumpulkan data di lapangan sesuai dengan objek pembahasan skripsi ini adalah angket, dan pedoman wawancara. Ketiga bentuk instrumen penelitian tersebut digunakan karena pertimbangan praktis bahwa kemungkinan hasilnya agak lebih valid dan realibilitas.

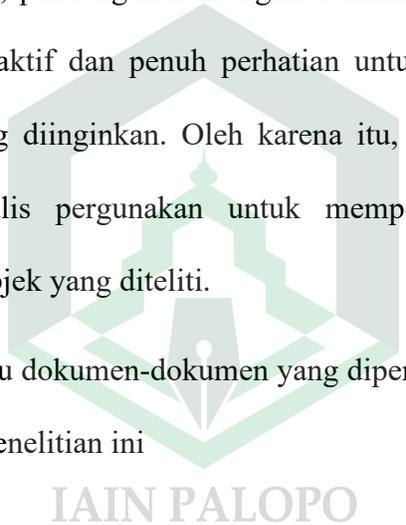
Untuk mengetahui lebih jelas, penulis akan menguraikan secara sederhana ketiga bentuk instrument tersebut, sebagai berikut :

1. Angket, adalah tehnik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Dalam menyusun instrumen yang berupa angket atau kuesioner biasanya bertitik tolak dari variabel yang dikemukakan dalam hipotesis atau masalah penelitian, kemudian dijabarkan ke dalam item-item dan dimensi-dimensi pertanyaan.

2. Observasi, dalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera, jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran. Dengan demikian observasi merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya sesuatu rangsangan tertentu yang diinginkan. Oleh karena itu, observasi merupakan bentuk instrumen yang penulis gunakan untuk memperoleh data dengan melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti.

c. Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang diperoleh di lokasi penelitian yang ada hubungan dengan penelitian ini



B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi mutlak diperlukan dalam penelitian, hal ini disebabkan karena populasi memberi batas terhadap objek yang diteliti. Untuk mengetahui keadaan populasi penelitian dalam skripsi ini terlebih dahulu penulis memberikan pengertian populasi berdasarkan rumusan para ahli sebagai berikut :

Menurut J. Supranto, populasi adalah kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen, sejenis dan bisa dibedakan yang menjadi objek penelitian.¹

Suharsimi Arikunto memberikan pengertian populasi yaitu keseluruhan objek penelitian.²

Dalam pengertian yang lain dikemukakan bahwa populasi adalah sejumlah kasus yang memenuhi perangkat kriteria-kriteria yang ada pada populasi yang akan diteliti.

Selanjutnya Ine I. Amirman Yousda menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi”.³

Menurut pengertian di atas, pada kenyataan populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Oleh karena itu populasi penelitian yang penulis maksud adalah Kepala Madrasah 1 orang dan guru berjumlah 14 orang pada MI Darul Istiqamah Leppang tahun ajaran 2010-2011. Jadi total populasi adalah 15.

¹ J. Supranto, *Statistik Untuk Pimpinan Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 28

² Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Cet. II, Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 53.

³ Amirman Yousda, *Penelitian dan Statistika Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 154.

2. Sampel

Sampel adalah bagian-bagian keseluruhan (oleh para ahli disebut populasi atau iniverse) yang menjadi objek sesungguhnya dari suatu penelitian untuk menyeleksi individu-individu masuk ke dalam sampel yang refresentatif, itulah yang disebut dengan sampling.⁴

Menurut Koentjaraningrat, bahwa sampel yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian.⁵ Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek penelitian. Tujuan lain dari penentuan sampel yaitu untuk mengemukakan dengan tepat sifat-sifat dari hasil penelitian. Selanjutnya penentu sampel bertujuan untuk mengadakan penafsiran peramalan dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Hakekat penggunaan sampel dalam suatu penelitian adalah dikarenakan sulitnya untuk meneliti seluruh populasi. Bila penelitian yang dilakukan hanya meneliti dari sebagian dari populasi, maka ini di sebut sampel. Sedangkan apabila penelitian dilakukan terhadap seluruh populasi maka disebut penelitian populasi. Sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Sampel diambil penelitian sebagai pertimbangan efisiensi dan mengarah kepada sentralisasi permasalahan dengan memfokuskan kepada sebagian dari populasinya.

⁴ Ine I Amirman Yousda, *Penelitian dan Statistik Pendidikan*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 120.

⁵ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 2003), h. 89.

Sesuai dengan gambaran populasi sebelumnya, maka yang menjadi sampel adalah ditetapkan yakni dari 15 guru. Jadi total sampel adalah 15 sampel.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data di lapangan penulis menempuh beberapa tahap yang secara garis besarnya penulis membagi ke dalam dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan penelitian. Pada tahap persiapan penulis terlebih dahulu melengkapi hal-hal yang akan dibutuhkan di lapangan, baik yang menyangkut penyusunan item-item pertanyaan kemudian mengurus surat-surat izin penelitian dan pada tahap pelaksanaan penelitian penulis mengumpulkan data melalui dua cara, yaitu :

1. Riset kepustakaan, yaitu metode yang dilakukan dalam rangka menghimpun data tertulis baik berupa buku-buku ilmiah, yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini. Teknik ini akan ditempuh dengan dua cara yaitu kutipan langsung dengan kutipan tidak langsung.

2. Riset lapangan, yaitu cara mengumpulkan data melalui penelitian di lapangan dengan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap objek penelitian, dengan memperhatikan guru-guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang.

- b. Angket, yaitu membuat format pertanyaan yang telah disusun sebelumnya kemudian dibagikan kepada murid untuk mengisi jawaban yang telah disiapkan atau memberi tanda kepada jawaban yang dianggap benar, kemudian dikumpulkan kembali sebagai alat Bantu peneliti untuk membuat suatu kesimpulan.
- c. Dokumentasi, yaitu suatu pengumpulan data dengan jalan mencatat secara langsung dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian dan dokumen itu sangat membantu peneliti dalam mencari data yang objektif untuk melengkapi data yang lain.

D. Teknik Analisis Data

Setelah peneliti mengumpulkan data, kemudian menganalisa data dalam menulis skripsi ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode deduktif, yakni cara menganalisa data atau kaidah yang bersifat umum, selanjutnya mengambil kesimpulan yang bersifat khusus.
2. Metode induktif, yakni cara menganalisa data yang dimulai dari masalah yang bersifat khusus, kemudian penulis menarik kesimpulan yang bersifat umum.
3. Metode persentatif adalah suatu teknik analisis data yang penulis pergunakan untuk data yang bersifat kuantitatif yang diolah dengan menggunakan analisis persentase.

Target yang ingin dicapai melalui analisis data adalah terjawabnya permasalahan pokok yang dirumuskan dan diajukan sebelumnya. Dalam proses pengumpulan data hasil penelitian ini, penulis menggunakan tiga jenis metode yang akan diuraikan dengan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

F : Frekuensi yang sedang dicari persentasinya.

N : Jumlah frekuensi banyaknya individu.

P : Angka persentase.⁶

Kendati data yang diteliti cenderung bersifat kuantitatif, penulis berusaha untuk mengkuantitatifkan yang disajikan dalam bentuk persentase.

IAIN PALOPO

⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Cet. III; Jakarta: Rajawali Press, 1997), h. 40.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MI Darul Istiqamah Leppangang

1. Sejarah Singkat Berdirinya MI Darul Istiqamah Leppangang

MI Darul Istiqamah Leppangang berlokasi di Desa Lampuara Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwupada tahun 1987. Sejak berdirinya MI Darul Istiqamah Leppangang sampai sekarang telah dipimpin oleh 3 orang Kepala Sekolah artinya telah mengalami pergantian Kepala Sekolah sebanyak 2 kali, Kepala Sekolah pertama adalah Wahyuni periode 1987 sampai 2000, kemudian digantikan oleh Drs. Muh Nasir (2000 - 2005) selaku Kepala Sekolah yang kedua, dan hingga sekarang ini dipimpin oleh Muhammad Sahid, S.Pd.I., (2005 - sekarang).¹

MI Darul Istiqamah Leppangang mempunyai Visi :

- a. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Terbentuknya kader bangsa dan Negara Republik Indonesia yang terampil dan unggul dalam prestasi berdasarkan pancasila.²

Untuk mewujudkan visi tersebut maka dibutuhkan misi yang dapat dikembangkan/dilakukan pada MI Darul Istiqamah Leppangang, Adapun Misi MI Darul Istiqamah Leppangang antara lain :

¹ Muhammad Sahid, Kepala MI Darul Istiqamah Leppangang, "Wawancara", di MI Darul Istiqamah Leppangang, Tanggal, 3 Februari 2011.

² Profil MI Darul Istiqamah Leppangang, 2011

- 1) Mengembangkan potensi siswa melalui Proses Belajar Mengajar dan bimbingan secara efektif, kreatif dan inovasi
- 2) Menumbuhkan semangat kerja, dedikasi, loyalitas, dan disiplin kerja seluruh warga sekolah untuk mencapai keunggulan berprestasi.
- 3) Memahami penghayatan terhadap nilai ajaran agama sebagai dasar perilaku
- 4) Menerapkan manajemen partisipasi dan terbuka untuk semua warga sekolah dan masyarakat.³

Adapun penerapan kurikulum MI Darul Istiqamah Leppangang menurut Kepala Sekolah MI Darul Istiqamah Leppangang adalah untuk pelajaran umum mengacu pada kurikulum Pendidikan Nasional yang operasionalnya di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional sedangkan pelajaran agama di bawah naungan Departemen Agama.⁴

2. Keadaan Guru MI Darul Istiqamah Leppangang

Guru adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang secara bersama-sama dengan komponen lainnya berusaha mencapai tujuan pendidikan. Tugas guru yang paling utama adalah mendidik dan mengajar. Sebagai seorang guru, ia merupakan perantara yang aktif antara murid dan ilmu pengetahuan, sedangkan sebagai pendidik, guru merupakan medium yang aktif antara murid dengan falsafah Negara serta kehidupan masyarakat dengan segala ragamnya.

³ Profil MI Darul Istiqamah Leppangang, 2011.

⁴ Muhammad Sahid, Kepala MI Darul Istiqamah Leppangang, "Wawancara", di MI Darul Istiqamah Leppangang, Tanggal, 3 Februari 2011.

Dalam melancarkan proses belajar tentunya ditunjang oleh guru-guru. Guru merupakan pendidik formal di sekolah yang pelaksanaannya tidaklah dipandang ringan karena tugas tersebut menyangkut berbagai aspek kehidupan serta memikul tanggung jawab moral yang berat.

Adapun keadaan guru MI Darul Istiqamah Leppangang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Keadaan Kepala Sekolah dan Guru MI Darul Istiqamah Leppangang

No	Nama Guru/Pegawai	JK	Jabatan	Ket.
1.	Muhammad Sahid, S.Pd.I.	L	Kepala Sekolah	Non PNS
2.	Juhri	P	Guru Kelas	Non PNS
3.	Nurhaya Wawing	P	Guru Kelas	Non PNS
4.	Ruqayyah Hasan	P	Guru Kelas	Non PNS
5.	Hasbi, S.Pd.I.	L	Guru Kelas	Non PNS
6.	Jusmin, S.Pd.I	L	Guru Kelas	Non PNS
7.	Risma Wawing	P	Guru Kelas	Non PNS
8.	Aedil, S.Pd.I.	L	Guru Kelas	Non PNS
9.	Juznaeni	P	Guru Kelas	Non PNS
10.	ST. Hafsah, A.Ma.	P	Guru Kelas	Non PNS
11.	Ismail Wawing	L	Guru Kelas	Non PNS
12.	Elpi	P	Guru Kelas	Non PNS
Jumlah				12

Sumber data: MI Darul Istiqamah Leppangang, 3 Februari 2011

Dari tabel di atas, menggambarkan bahwa jumlah guru di MI Darul Istiqamah Leppangang sudah cukup memadai untuk menunjang proses pengajaran di sekolah tersebut.

3. Keadaan Siswa

Siswa merupakan subjek sekaligus sebagai objek pendidikan. Siswa yang diterima di sekolah ini adalah siswa dari Taman Kanak-Kanak dan yang lainnya yang berada di sekitar sekolah

Untuk lebih jelasnya keadaan siswa di MI Darul Istiqamah Leppang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Keadaan Siswa MI Darul Istiqamah Leppang

No	Siswa	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kelas I	15	11	26
2.	Kelas II	13	12	25
3.	Kelas III	15	13	28
4.	Kelas IV	12	14	26
5.	Kelas V	10	12	22
6.	Kelas VI	12	11	23
Jumlah		77	73	150

Sumber data: MI Darul Istiqamah Leppang

Data yang tersaji pada tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa jumlah siswa yang terdaftar menggambarkan adanya fluktuasi siswa yang diterima, namun secara umum mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Ini menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah MI Darul Istiqamah Leppang, dan yang

tidak kalah pentingnya adanya indikasi yang menunjukkan bahwa kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan semakin tinggi.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana yang ada di MI Darul Istiqamah Leppangang Kec. Ponrang Selatan merupakan suatu yang membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun gedung dan ruangan sekolah di MI Darul Istiqamah Leppangang Kec. Ponrang Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Keadaan Sarana dan Prasarana di Sekolah MI Darul Istiqamah Leppangang

No	Jenis Ruangan	Jumlah
1.	Ruangan Kepala Sekolah	1
2.	Ruangan Guru dan Tata Usaha	1
3.	Ruangan Belajar	6
4.	Ruangan Perpustakaan	1
5.	Lemari	5
6.	Rak Buku	5
7.	Meja Guru	9
8.	Kursi Guru	9
9.	Meja Siswa	120
10.	Kursi Siswa	120
11.	Papan Tulis	6

Sumber data: MI Darul Istiqamah Leppangang, 3 Februari 2011.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sekolah MI Darul Istiqamah Leppangang mempunyai sarana dan prasarana yang lumayan memadai untuk melaksanakan proses

belajar mengajar menuju terbentuknya insan-insan yang ilmunan serta dapat berguna bagi nusa, bangsa dan negara.

Demikian sekilas gambaran umum sekolah MI Darul Istiqamah Leppangang Kec. Ponrang Selatan yang sempat penulis uraikan dalam skripsi ini.

B. Gambaran Intensitas Supervisi Kepala Sekolah MI Darul Istiqamah Kec. Ponrang Selatan

Deskripsi data yang akan diuraikan adalah intensitas supervisi Kepala Sekolah MI Darul Istiqamah Leppangang, berdasarkan rumusan masalah maka Intensitas supervisi Kepala Sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat kebiasaan dan peranan tekanan/kekuatan Kepala Sekolah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan/kontrol terhadap guru-guru di sekolah dengan indikator : (1) pembinaan/pengarahan, (2) pengawasan atau kontrol, dan (3) teguran dan sanksi,

1. Aspek Pembinaan/Pengarahan

a. Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru untuk dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah

Responden guru dan siswa memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru-guru agar guru-guru dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada berikut :

Tabel 4

Kepala Sekolah Memberikan Pengarahan dan Pembinaan Kepada Guru untuk Bekerjasama dengan Semua Warga Sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	12	80,00 %
2	Kadang-kadang	2	20,00 %
3	Tidak pernah	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 1.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data yang didominasi oleh jawaban selalu yaitu sebanyak 12 orang atau 80,00 %, kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 20,00 % sementara tidak ada responden menyatakan tidak pernah.

b. Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru agar guru dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru-guru agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5

Kepala Sekolah Memberikan Pengarahan dan Pembinaan Kepada Guru agar Guru dapat Bertanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas yang Diembannya

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	10	66,67 %
2	Kadang-kadang	3	26,67 %
3	Tidak pernah	1	6,66 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data yang didominasi oleh jawaban selalu yaitu sebanyak 10 orang atau 66,67 %, kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 26,67 % sementara responden menyatakan tidak pernah hanya 1 orang atau 6,66 %.

c. Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru agar guru dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru-guru agar guru-guru dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6

Kepala Sekolah Memberikan Pengarahan dan Pembinaan Kepada Guru Agar Guru dapat Menjaln Komunikasi yang baik dengan semua Warga Sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	11	80,00 %
2	Kadang-kadang	2	13,33 %
3	Tidak pernah	1	6,67 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 3

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data yang didominasi oleh jawaban selalu yaitu sebanyak 14 orang atau 80,00 %, kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 3,33 % sementara responden menyatakan tidak pernah hanya 1 orang atau 6,67 %.

d. Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru-guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru-guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7

Kepala Sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru - guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	9	66,67 %
2	Kadang-kadang	3	20,00 %
3	Tidak pernah	2	13,33 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 4

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data yang didominasi oleh jawaban selalu yaitu sebanyak 9 orang atau 66,67 %, kadang-kadang sebanyak 3 orang atau 20,00 % sementara responden menyatakan tidak pernah sebanyak 2 orang atau 13,33%.

Dari data pada tabel 5 sampai 8 di atas menggambarkan bahwa intensitas supervisi Kepala Sekolah pada MI Darul Istiqamah Leppangang jika dilihat dari aspek pemberian arahan atau pembinaan kepada guru berada pada kategori tinggi baik dari segi pembinaan kerjasama, tanggung jawab, kemampuan menjalin komunikasi dan kemampuan membuat inisiatif dalam proses belajar mengajar di sekolah.

2. Aspek pengawasan/kontrol

a). Kepala Sekolah mengawasi atau mengontrol guru agar dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah mengawasi atau mengontrol guru agar dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah

Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8

Kepala Sekolah mengawasi atau mengontrol guru agar dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	5	33,33%
2	Kadang-kadang	7	53,34%
3	Tidak pernah	2	13,3 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 5

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data yang didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 7 orang atau 53,34 %, jawaban selalu sebanyak 5 orang atau 33,33 % sementara responden menyatakan tidak pernah sebanyak 2 orang atau 13,33 %.

b). Kepala Sekolah mengawasi atau mengontrol guru-guru agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9

Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	10	73,33 %
2	Kadang-kadang	3	20,00 %
3	Tidak pernah	1	6,67 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 6

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data yang didominasi oleh jawaban selalu yaitu sebanyak 10 orang atau 73,33 %, kadang-kadang sebanyak 3 orang atau 20,00 % sementara responden menyatakan tidak pernah hanya 1 orang atau 6,67 %.

c). Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10

Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	4	26,66 %
2	Kadang-kadang	9	66,67 %
3	Tidak pernah	1	6,67 %
Jumlah		15	100 %

Sumber : Angket Item No. 7

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data yang didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 9 orang atau 66,67 %, jawaban selalu sebanyak 4 orang atau 26,66 % sementara responden menyatakan tidak pernah sebanyak 1 orang atau 6,67 %.

d). Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11

Kepala Sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru – guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah.

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	5	40,00 %
2	Kadang-kadang	7	46,67 %
3	Tidak pernah	2	13,33 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 8

Berdasarkan tabel 12 diperoleh data yang didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 7 orang atau 46,67 %, jawaban selalu sebanyak 5 orang atau 40,00 % sementara responden menyatakan tidak pernah sebanyak 2 orang atau 13,33%.

Dari data pada Tabel 10 sampai 14 di atas menggambarkan bahwa intensitas supervisi Kepala Sekolah pada MI Darul Istiqamah Leppangang jika dilihat dari aspek pemberian pengawasan atau kontrol kepada guru-guru pada umumnya berada pada kategori sedang baik dari segi pembinaan kerjasama, kemampuan menjalin komunikasi dan kemampuan membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah namun dari segi tanggung jawab Kepala Sekolah selalu memberikan pengawasan pada guru-guru artinya dalam hal ini intensitas supervisi Kepala Sekolah berada pada kategori tinggi.

3. Aspek teguran/Sanksi

a. Kepala Sekolah memberikan teguran/sanksi kepada guru yang tidak dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan sanksi atau teguran kepada guru yang tidak dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12

Kepala Sekolah memberikan teguran kepada guru yang tidak dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	3	26,67 %
2	Kadang-kadang	9	60,00 %
3	Tidak pernah	2	13,33 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 9

Berdasarkan tabel diperoleh data yang didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 9 orang atau 60,00 %, jawaban selalu sebanyak 3 orang atau 26,67 % sementara responden menyatakan tidak pernah sebanyak 2 orang atau 13,33%.

b. Kepala Sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sebaran data dapat dilihat pada Tabel 16 berikut :

Tabel 13

Kepala Sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	12	86,67 %
2	Kadang-kadang	2	13,33 %
3	Tidak pernah	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 10

Berdasarkan Tabel 16 diperoleh data yang didominasi oleh jawaban selalu yaitu sebanyak 12 orang atau 86,67 %, kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 13,33% sementara tidak ada responden menyatakan tidak pernah.

c. Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah.

Tabel 14

Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	5	33,33 %
2	Kadang-kadang	9	66,67 %
3	Tidak pernah	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 11

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data yang didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 9 orang atau 66,67 %, jawaban selalu sebanyak 5 orang atau 33,33 % sementara tidak ada responden menyatakan tidak pernah.

d. Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah.

Responden memberikan jawaban mengenai Kepala Sekolah memberikan memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat membuat inisiatif

dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15

Kepala Sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	2	13,33 %
2	Kadang-kadang	10	73,34 %
3	Tidak pernah	2	13,33 %
Jumlah		14	100 %

Sumber : Angket Item No. 12

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data yang didominasi oleh jawaban kadang-kadang yaitu sebanyak 10 orang atau 73,33 %, jawaban selalu dan tidak pernah masing-masing sebanyak 2 orang atau 26,66 % .

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa intensitas supervisi Kepala Sekolah pada MI Darul Istiqamah Leppangang jika dilihat dari aspek pemberian teguran atau sanksi kepada guru-guru pada umumnya berada pada kategori sedang baik dari segi pembinaan kerjasama, kemampuan menjalin komunikasi dan kemampuan membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah namun dari segi tanggung jawab Kepala Sekolah selalu memberikan teguran atau kepada guru-guru yang tidak dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik, artinya dalam hal ini intensitas supervisi Kepala Sekolah berada pada kategori tinggi.

C. Gambaran Prestasi Kerja Guru MI Darul Istiqamah Leppang

Prestasi kerja adalah hasil dari suatu proses aktivitas seorang guru di sekolah dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indeks yang diperlukan untuk mengukur prestasi kerja guru adalah : kerjasama, tanggungjawab, komunikasi, dan inisiatif. Uraian hasil olahan angket dapat dilihat berikut ini.

1. Aspek kerjasama

Responden memberikan jawaban mengenai tinggi rendahnya kinerja guru dalam melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16

Kinerja guru dalam melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	4	26,67 %
2	Kadang-Kadang	8	60,00 %
3	Tidak Pernah	2	13,33 %
	Jumlah	14	100 %

Sumber : Angket Item No. 13

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa kinerja guru dalam melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti berdasarkan pengakuan responden melalui angket yang diedarkan dengan pertanyaan Apakah anda melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah dalam menyelesaikan tugas-tugas di sekolah ? dengan kategori jawaban “ selalu” atau tinggi

mendapat Persentase 26,67 %, kadang-kadang memperoleh hasil Persentase sebesar 60,00 %, sementara responden yang menyatakan ” tidak pernah ” sebanyak 2 orang atau 13,33 %.

b. Aspek tanggung jawab

Responden memberikan jawaban mengenai tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17

Kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	10	73,33 %
2	Kadang-Kadang	4	26,67 %
3	Tidak Pernah	-	-
	Jumlah	14	100 %

Sumber : Angket Item No. 14

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya berada pada kategori tinggi. Hal ini terbukti berdasarkan pengakuan responden melalui angket yang diedarkan dengan pertanyaan Apakah anda melaksanakan tanggung jawab yang diberikan di sekolah? dengan kategori jawaban “selalu” atau tinggi mendapat persentase 73,33 %, kadang-kadang memperoleh hasil Persentase sebesar 26,67%, sementara tidak ada responden yang menyatakan ”tidak pernah”.

c. Aspek komunikasi

Responden memberikan jawaban mengenai tinggi rendahnya kinerja guru dalam menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18

Kinerja guru dalam menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	3	20,00 %
2	Kadang-Kadang	10	73,33 %
3	Tidak Pernah	1	6,67 %
	Jumlah	14	100 %

Sumber : Angket Item No. 15

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa kinerja guru dalam komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti berdasarkan pengakuan responden melalui angket yang diedarkan dengan pertanyaan Apakah anda dapat menjalin kerjasama yang baik dengan semua warga sekolah ? dengan kategori jawaban “selalu” atau tinggi mendapat persentase 20,00 %, kadang-kadang memperoleh hasil persentase sebesar 73,33%, sementara responden yang menyatakan ”tidak pernah” sebanyak 1 orang atau 6,67 %.

d. Aspek inisiatif

Responden memberikan jawaban mengenai tinggi rendahnya kinerja guru dalam membuat inisiatif untuk pengembangan proses belajar mengajar di sekolah. Sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 19

Kinerja guru dalam membuat inisiatif untuk pengembangan proses belajar mengajar di sekolah

No	Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	2	13,33 %
2	Kadang-Kadang	10	73,34 %
3	Tidak Pernah	2	13,33 %
	Jumlah	15	100 %

Sumber : Angket Item No. 16

Dari data pada tabel di atas menggambarkan bahwa kinerja guru dalam komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti berdasarkan pengakuan responden melalui angket yang diedarkan dengan pertanyaan apakah anda dapat membuat inisiatif untuk pengembangan proses belajar mengajar di sekolah? dengan kategori jawaban “selalu” atau tinggi mendapat persentase 13,33%, kadang-kadang memperoleh hasil persentase sebesar 73,34%, sementara responden yang menyatakan ”tidak pernah” sebanyak 2 orang atau 13,33%.

Dari data pada tabel 18 sampai 20 di atas menggambarkan bahwa kinerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang pada umumnya berada pada kategori sedang baik dari segi kemampuan kerjasama, kemampuan menjalin komunikasi dan kemampuan membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah namun dari segi kemampuan melaksanakan tanggung jawab yang diembannya berada pada kategori tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Juhri ketika dikonfirmasi penulis menyatakan bahwa pada umumnya guru-guru di MI Darul Istiqamah ini memiliki kinerja yang baik terutama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, guru-guru juga mampu bekerja sama dengan baik, meskipun masih ada guru yang kadang-kadang susah diajak bekerjasama, mengenai kemampuan membuat inisiatif bagi guru-guru masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada guru yang bermasa bodoh dalam menjalankan tugasnya.⁵

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru-guru MI Darul Istiqamah Leppangang sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal kerjasama dengan sesama warga sekolah dan kemampuan melakukan inisiatif untuk pengembangan pendidikan di sekolah.

⁵ Juhri, Guru MI Darul Istiqamah Leppangang, "Wawancara", di MI Darul Istiqamah Leppangang, Tanggal, 3 Februari 2011.

D. Pengaruh Intensitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MI Darul Istiqamah Leppangang

Hasil Penelitian ini menemukan bahwa kinerja guru MI Darul Istiqamah Leppangang pada umumnya berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sudah memadai dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, meskipun masih perlu ditingkatkan lagi, artinya proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru adalah sebagian besar sudah terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu mendapat perhatian serius dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ada beberapa faktor yang mendukung kondisi ini terjadi antara lain : (1) Tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang diemban oleh masing-masing individu memperlihatkan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas yang cukup memadai, (2). Pencapaian target kurikulum sebagian besar sudah tercapai tepat waktu. (3) Penguasaan materi oleh setiap guru dalam proses penyampaian dengan berbagai metode kepada siswa cukup memadai dengan memanfaatkan kondisi dan situasi anak didiknya. Hal ini di dukung pula oleh intensitas supervisi Kepala Sekolah yang memadai dalam memberikan bimbingan dan arahan tiap guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya intensitas supervisi Kepala Sekolah tersebut. Hal ini dapat dimengerti bahwa faktor yang dominan berpengaruh dalam peningkatan prestasi

kerja guru adalah intensitas supervisi Kepala Sekolah karena melalui supervisi dari Kepala Sekolah, guru mendapatkan pembinaan, dan pengawasan dalam menjalankan tugasnya di sekolah bahkan mendapatkan teguran atau sanksi apabila guru tidak mampu menjalankan tugas dengan baik di sekolah.

Sejalan dengan hasil penelitian Nurhaya Wawing tentang pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap moral kerja guru MI Darul Istiqamah menunjukkan bahwa: (1) supervisi Kepala Sekolah pada kategori sedang, dan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi Kepala Sekolah terhadap moral kerja guru MI Darul Istiqamah.⁶

Sejalan dengan konsep kinerja guru yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo bahwa mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya adalah: (1) adanya kemampuan mengembangkan sikap kepribadian sebagai tenaga pengajar yang dicontoh dan ditiru oleh anak didiknya, (2) adanya penguasaan bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan peningkatan pengetahuannya, dan (3) kemampuan mengembangkan profesi keguruannya sebagai seorang pendidik, (4) Adanya sikap kerjasama yang baik dari semua komponen pendidikan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar

⁶ Nurhaya Wawing, Guru MI Darul Istiqamah Leppangang, "Wawancara", di MI Darul Istiqamah Leppangang, Tanggal, 3 Februari 2011.

sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru maupun antara guru dengan⁷

Sejalan dengan pendapat Suryasubroto bahwa ada beberapa kondisi yang harus diperhatikan oleh seorang Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, antara lain: (1) mengetahui kondisi dan latar belakang guru, (2) menstimulasi semangat kerja guru, (3) menyediakan fasilitas, (4) meningkatkan partisipasi guru di sekolah, (5) membina rasa kekeluargaan di sekolah, dan (6) menjembatani sekolah dengan masyarakat.⁸

Diperjelas oleh Pidarta bahwa peranan supervisi Kepala Sekolah mencakup: (1) mengembangkan kurikulum, (2) mengorganisasikan proses belajar mengajar, (3) menyiapkan staf, (4) menyiapkan fasilitas belajar, (5) menyiapkan materi pelajaran, (6) menatar guru-guru, (7) memberikan konsultasi dan membina staf, (8) mengkoordinasikan layanan terhadap siswa, (9) membina hubungan dengan masyarakat, dan (10) mengevaluasi pengajaran.⁹

Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) adanya perhatian sungguh-sungguh dari Kepala Sekolah akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai top manajer dalam pengelolaan pendidikan yang dipimpinnya, (2) Adanya dukungan nyata dari semua warga sekolah sehingga mendorong secara moril Kepala

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 21

⁸ Suryasubroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1977), h. 123.

⁹ Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervise Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 94

Sekolah untuk slelalu melakukan dan mengintensifkan supervisinya terutama guru dalam menyelesaikan tugas mengajarnya, dan (3) tersedianya sarana dan prasaran pendukung dalam melakukan supervisi terhadap guru dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan kurikulum sesuai dengan waktunya.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa intensitas supervisi Kepala Sekolah pada MI Darul Istiqamah Leppangang pada umumnya termasuk kategori sedang, bahkan pada aspek pemberian arahan dan pembinaan kepada guru berada pada kategori tinggi artinya, frekuensi intensitas supervisi yang selama ini dilakukan oleh Kepala Sekolah sudah memadai namun masih perlu ditingkatkan lagi, dari keadaan sekarang.



BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut

1. Intensitas supervisi kepala sekolah terhadap guru pada pada MI Darul Istiqamah Leppangang, Kec. Ponrang Selatan pada umumnya termasuk kategori sedang, kecuali pada aspek pemberian arahan dan pembinaan pada guru berada pada kategori tinggi. Ada beberapa faktor yang mendukung kondisi ini terjadi antara lain : (1) Tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang diemban oleh masing-masing individu memperlihatkan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas yang cukup memadai, (2). Pencapaian target kurikulum sebagian besar sudah tercapai tepat waktu. (3) Penguasaan materi oleh setiap guru dalam proses penyampaiannya dengan berbagai metode kepada siswa cukup memadai dengan memanfaatkan kondisi dan situasi anak didiknya. Hal ini di dukung pula oleh intensitas supervisi Kepala Sekolah yang memadai dalam memberikan bimbingan dan arahan tiap guru dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Prestasi kerja guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang, Kec. Ponrang Selatan pada umumnya berada pada kategori sedang, kecuali pada aspek pelaksanaan tanggung jawab berada pada kategori tinggi. Standar tersebut diukur melalui (a)

mengetahui kondisi dan latar belakang guru, (b) menstimulasi semangat kerja guru, (c) menyediakan fasilitas, (d) meningkatkan partisipasi guru di sekolah, (e) membina rasa kekeluargaan di sekolah, dan (f) menjembatani sekolah dengan masyarakat.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap intensitas supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru yang mengajar pada MI Darul Istiqamah Leppangang, Kec. Ponrang Selatan.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi para guru yang mengajar pada pada MI Darul Istiqamah Leppangang, Kec. Ponrang Selatan, agar dapat ditingkatkan lagi prestasi kerjanya dalam meningkatkan prestasi belajar siswanya.

2. Bagi para kepala sekolah, khususnya kepala sekolah MI Darul Istiqamah Leppangang, Kec. Ponrang Selatan agar dapat ditingkatkan lagi intensitas supervisi pengajaran yang selama ini dilakukan terhadap guru pada MI Darul Istiqamah Leppangang, Kec. Ponrang Selatan.

3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu agar dapat diperhatikan dan ditingkatkan lagi pembinaan bagi para guru yang bersentuhan langsung dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

ANGKET PENELITIAN

I. Identitas Responden

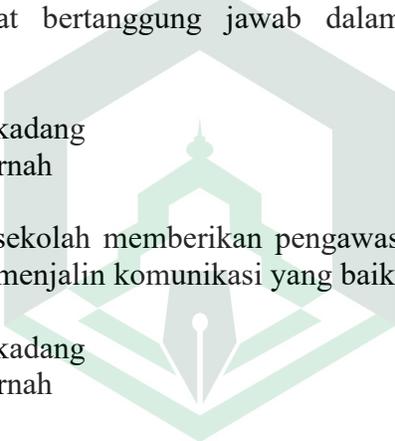
- a. Nama :
- b. Alamat :
-
-

II. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat ada, tanoa dipengaruhi oleh siapapun
- b. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan jujur dan sang hati
- c. Anda diharapkan menjawab semua pertanyaan tanpa ada yang tersisa
- d. Bacalah dengan teliti pertanyaandi bawah kemudian pilih salah satu jawaban
-
-

III. Pertanyaan

1. Apakah kepala sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru untuk bekerjasama dengan semua warga sekolah.
- Selalu
 - Kadang-kadang
 - Tidak pernah
2. Apakah kepala sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru agar guru dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya
- Selalu
 - Kadang-kadang
 - Tidak pernah
3. Apakah kepala sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru agar guru dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah
- Selalu
 - Kadang-kadang
 - Tidak pernah

4. Apakah kepala sekolah memberikan pengarahan dan pembinaan kepada guru-guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 5. Apakah kepala sekolah mengawasi atau mengontrol guru agar dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 6. Apakah kepala sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 7. Apakah kepala sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 8. Apakah kepala sekolah memberikan pengawasan atau kontrol kepada guru-guru agar dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 9. Apakah kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang tidak dapat bekerjasama dengan semua warga sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
- 
- IAIN PALOPO

10. Apakah kepala sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 11. Apakah kepala sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 12. Apakah kepala sekolah memberikan teguran atau sanksi kepada guru-guru yang tidak dapat membuat inisiatif dalam pengembangan proses belajar mengajar di sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 13. Bagaimanakah kinerja guru dalam melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 14. Bagaimanakah kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 15. Bagaimanakah kinerja guru dalam menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
 16. Apakah kinerja guru dalam membuat inisiatif untuk pengembangan proses belajar mengajar di sekolah
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
- 

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Thoha Putra, 1989.
- Effendi, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia SDM*, Yogyakarta: BPFE, 1992.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Wacana Ilmu, 1983.
- Mujito, *Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: Rajawali Pers, 1990.
- Nawawi, *Manajemen SDM untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997.
- Oteng, Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa, 1998.
- Pidarta, Made, *Pemikiran tentang Supervise Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Rivai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars, 2004.
- Slameto, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali, 1992.
- Supranto, J., *Statistik untuk Pimpinan Perusahaan*, Jakarta: Erlangga, 2001.
- Suryasubroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 1977.
- Syaiful, Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Undang-Undang RI Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas, 2003.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2000.

Yandianto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Bandung: M2S, 2003.

