

Asosiasi Prodi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI) dan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,  
Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), UIN Sunan Ampel Surabaya



# Silaturrahmi dan Temu Ilmiah Nasional

Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI) 2015

## PROSIDING

Silaturrahmi dan Temu Ilmiah Nasional  
Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia

**APMAPI 2015**

Surabaya, 14-16 Agustus 2015





# PROSIDING

Silaturahmi dan Temu Ilmiah Nasional

Asosiasi Program Studi  
Manajemen/Administrasi Pendidikan  
Indonesia

---

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN AMPEL SURABAYA**



UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA

---

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
2015

---

PROSIDING

Silaterrahmi dan Temu Ilmiah Nasional

Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI)

UIN Sunan Ampel Surabaya, 14-16 Agustus 2015

Ketua Penyunting

Dra. Mukhlisah, AM. M.Pd

Penyunting Ahli

Prof. Dr. H. Udin Syaifuddin Saud, Ph.D

Prof. Dr. H. Ali Mudlofir, M.Ag

Dr. H. Imron Arifin, M.Pd

Penyunting Pelaksana

Nikmatus Sholihah, M.Ag

Ali Mustofa, M.Pd

Sulanam, M.Pd

Diterbitkan oleh Panitia Penyelenggara Silaterrahmi dan Temu Ilmiah Nasional Asosiasi  
Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Sunan Ampel Surabaya,  
Jl. A. Yani 117 Surabaya 60237  
bekerjasama dengan Dwiputra Pustaka Jaya, Star Safira – Nizar Mansion E4-14 Sidoarjo 61265

Hak Cipta ada pada Penerbit | Cetakan ke-1, Agustus 2015  
ISBN: 978-602-71375-7-8



UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA



DWIPUTRA PUSTAKA JAYA  
Star Safira – Nizar Mansion E4-14  
Sidoarjo 61265  
Telp: 085-83414-156  
e-mail: dwiputra.pustaka@gmail.com

## DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi .....	iii
1. Pengelolaan Pendidikan Karakter untuk Penguatan Transformasi Etos Siswa <b>Abdul Kadim Masaong</b>	1
2. Hubungan Kepemimpinan Wirausaha Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Pengembangan Karakter Kewirausahaan Siswa SMKN 1 Bongomeme Kabupaten Gorontalo <b>Arfan Arsyad &amp; Karim S. Uno</b>	17
3. Pengelolaan Pembelajaran Matematika Kurikulum 2013 Berbasis <i>Lesson Study</i> Di SMP <b>Sutama, Sabar Narimo, dan Samino</b>	33
4. Pemenuhan Pendidikan Keagamaan Bagi Penghayat Kepercayaan; Studi Kasus di Komunitas Sedulur Sikep di Kudus <b>Dr. Bambang Suteng Sulasmono, M.Si. &amp; Ubbadul Adzkiya, M.Pd.</b>	45
5. Penguatan Praktikum Manajemen Pendidikan, Ikhtiar Menjawab Tantangan KKNi di Era Global <b>Dr. Fahrurrozi, M.Ag.</b>	61
6. Analisis Arah Perubahan Kebijakan <i>Quality Of Work Life</i> Tenaga Pengawas Sekolah; Suatu Pemikiran Bagi Perluasan Peran APMAPI <b>Johar Permana dan Aceng Muhtaram Mirfani</b>	71
7. Level of Knowledge and Understanding Learning Evaluation of Science Teachers of Public Junior High School at Aceh Province <b>Yusrizal</b>	81
8. Inovasi Manajemen Madrasah <b>Moh. Wardi</b>	93
9. Melacak Model Kepemimpinan Pendidikan KH. Hasyim Muzadi <b>Mukhlisah A. M.</b>	105
10. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam <b>Meningkatkan Mutu Pendidikan</b> Di SMPN 1 Driyorejo Gresik <b>Murtadlo</b>	129

11.	Sistem Informasi Manajemen dalam Pelayanan Akademik di Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Tahun 2015 <b>Neti Karnati</b>	139
12.	Strategi Pengembangan Keprofesioan Berkelanjutan Guru; Studi Kasus di Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah <b>Nurkolis dan Yovitha Yuliejantiningih</b>	155
13.	Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kemampuan Manajerial Guru Dengan Etos Kerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Gorontalo <b>Sitti Roskina Mas &amp; Hesty Dian Sony Sabihi</b>	165
14.	Supervisi pada Zaman Sekarang dan Masa Depan <b>Slameto</b>	179
15.	Pengembangan Pangkalan Data Digital untuk Menunjang Operasionalisasi Manajemen Pendidikan <b>Soewarto Hardhienata, Widodo Sunaryo, Sri Setyaningsih</b>	189
16.	Peningkatan Komitmen Profesi Dosen melalui Pengembangan Pemberdayaan, Budaya Akademik dan Kompetensi Pedagogik <b>Sri Setyaningsih</b>	199
17.	Kebijakan Strategis dalam Peningkatan Mutu Lulusan Berdaya Saing Global pada Prodi Manajemen Pendidikan <b>Prof. Dr. Sugiyo, MPd &amp; Nina Oktarina, SPd, MPd</b>	219
18.	Memperbaiki Kualitas Tesis Magister: Refleksi Pengalaman Kegiatan Membimbing Pembuatan Tugas Akhir Mahasiswa <b>Suyata, M.Sc., Ph.D</b>	227
19.	Penanaman Keberagamaa Inklusif di Sekolah melalui Pendidikan Multikultural <b>Dr. Husniyatus Salamah Zainiyati, M.Ag</b>	235
20.	Rehumanisasi Pendidikan Baru; Arah Baru Rekonstruksi Filsafat Pendidikan Islam <b>Prof. Dr. H. Abd. Haris, MA</b>	243
21.	Manajemen Pembelajaran Efektif; Indikator Kunci Mutu Pendidikan <b>Dr. Hanun Asrohah, M.Ag</b>	263
22.	Urgensi Kecerdasan Interpersonal bagi Tenaga Kependidikan; Tantangan Lulusan Manajemen Pendidikan di Era Global <b>Fitri Oviyanti</b>	281
23.	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru Di MTs At-Taqwa Kota Tangerang <b>Mu'arif SAM &amp; Hasyim Asy'ari</b>	299
24.	Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan <b>A. Heris Hermawan, M.Ag</b>	317

## **HUBUNGAN PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL GURU DENGAN ETOS KERJA GURU DI SMK NEGERI KABUPATEN GORONTALO**

Sitti Roskina Mas & Hesty Dian Sony Sabihi  
Jurusan MP FIP Universitas Negeri Gorontalo  
Email: strosmas@yahoo.co.id

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru, (2) hubungan antara kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru, dan (3) hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru SMKN Kabupaten Gorontalo. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKN Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 165 orang dan jumlah sampel 62 orang. Data dikumpulkan melalui questioner. Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru, (2) terdapat hubungan positif kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru, dan (3) terdapat hubungan positif pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru secara bersama-sama dengan etos kerja guru SMKN Kabupaten Gorontalo.

**Kata kunci:** supervisi akademik, kemampuan manajerial, etos kerja guru

**Abstract:** The research objectives are (1) to know relationship between implementation of academic supervision of head master with teacher work ethos, (2) to find out relationship between teacher managerial ability with teacher ethos work, (3) to find out relationship among implementation of academic supervision of head master and teacher managerial ability with teacher work ethos at SMKN District of Gorontalo. The research used qualitative approach with survey method through correlational technique. Population of the research are 165 with 62 sample. Data were collected by questionnaire. Research findings indicated that (1) there is a positive correlation implementation of head master academic supervision with teacher work ethos, (2) there is a positive correlation between teacher managerial ability with teacher work ethos, (2) there is a positive correlation between implementation of head master academic supervision, and teacher managerial ability together with teacher work ethos Public Vocational School in Gorontalo District.

**Keywords:** Supervision, academic supervision, vocational school



## LATAR BELAKANG

Guru mempunyai peranan yang cukup sentral dalam mengembangkan karakter dan watak siswa. Hal ini mengingat bahwa pada jenjang sekolah menengah siswa akan lebih banyak mencari dan membentuk jati dirinya, sehingga sosok guru mutlak diperlukan untuk membantu pembentukan tersebut. Guru dituntut untuk mencintai sepenuh hati pekerjaan dan para siswanya. Etos kerja para guru harus dibentuk. Para guru harus bekerja sesuai dengan tanggungjawab dan kewajibannya, meskipun kesejahteraan dirinya masih menjadi perhatian semua pihak. Hal ini berarti bahwa guru akan lebih banyak dituntut pengabdian tiada henti yang ditunjukkan dengan etos kerja yang baik selama melaksanakan tugas dan kewajibannya itu. Etos kerja yang tinggi para guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas proses pendidikan sehingga para siswa akan menjadi lulusan yang berkualitas pula.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan di SMKN Kabupaten Gorontalo etos kerja guru belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut nampak pada gejala-gejala sebagai berikut (1) dalam pembuatan program pembelajaran guru masih mengikuti program pembelajaran dari guru atau sekolah lain, (2) dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada sebagian guru yang kurang menerapkan metode dan penggunaan media seperti yang tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (3) guru belum menjaga citranya sebagai pendidik dengan berpenampilan dan bersikap tidak patut, (4) sebagian guru masih kurang menerapkan penilaian sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, (5) guru kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa di luar jam pembelajaran, (6) guru kurang termotivasi melaksanakan tugas-tugas kependidikan lainnya, dan (7) guru belum melakukan penelitian tindakan kelas sesuai dengan tuntutan profesi dan pengembangan diri.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam meningkatkan etos kerja guru di SMK adalah dengan melakukan pembinaan secara kontinu baik oleh pengawas satuan pendidikan maupun oleh pihak lainnya yang berkaitan dengan etos kerja guru. Setiap sekolah pada setiap awal tahun pelajaran melakukan workshop atau *in house training* untuk meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran sehingga berpengaruh pada etos kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Kenyataan menunjukkan bahwa etos kerja guru di SMKN Kabupaten Gorontalo masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut nampak pada belum optimalnya kerjasama diantara guru dalam pelaksanaan tugas, kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran masih rendah, masih terdapat guru yang belum termotivasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran, dan belum lengkapnya fasilitas pembelajaran. Dengan adanya permasalahan tersebut maka etos kerja guru SMKN Kabupaten Gorontalo masih rendah.

Etos kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial



guru. Supervisi tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kualitas pendidikan pada umumnya dan kualitas pembelajaran pada khususnya melalui perbaikan mutu profesional guru. Supervisi oleh kepala sekolah dilakukan dengan tujuan (a) membantu guru dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan, (b) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid, (c) membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar, (d) membantu guru dalam menilai kemajuan murid –murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri, (e) membantu guru-guru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (e) membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam membina sekolah (Mauna, 2009). Dengan adanya pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah tersebut, maka etos kerja guru dalam pembelajaran dapat meningkat sesuai yang diharapkan.

Pada aspek manajerial guru belum dilaksanakan secara optimal. Guru dalam melaksanakan kepemimpinannya belum merencanakan seluruh kegiatan dengan baik, hanya terdapat beberapa aspek yang diprogramkan namun semua tidak dilaksanakan dengan baik. Selain itu, kepala sekolah sering tidak mengkomunikasikan program-program pembelajaran kepada siswa sehingga terkadang tidak mengetahui apa saja yang hendak diopelajari pada tahun berjalan. Pada aspek pelaksanaan, guru cenderung hanya melaksanakan program yang itu-itu saja tanpa melakukan pengembangan pekerjaan seperti melakukan perbaikan program pengajaran dan pelaksanaan pembelajaran. Pada aspek penilaian, guru tidak melakukan penilaian pada keseluruhan program pembelajaran yang direncanakan sehingga terkadang program tidak terselesaikan dengan baik.

Upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kemampuan manajerial guru adalah melibatkan guru pada setiap kegiatan sekolah baik dalam pelaksanaan pembelajaran maupun kegiatan-kegiatan kependidikan lainnya. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kemampuan manajerial guru di dalam kelas sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik.

Rendahnya etos kerja guru, pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru menyebabkan proses pembelajaran kurang optimal sehingga berdampak pada mutu pendidikan yang rendah. Oleh sebab itu, pelaksanaan supervisi akademik dan kemampuan manajerial perlu ditingkatkan secara terus menerus agar tujuan pendidikan pada setiap jenjang SMK dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas yang dilakukan terhadap SMKN yang ada di Kabupaten Gorontalo, maka dipandang perlu untuk meneliti hubungan pelaksanaan supervisi akademik dan kemampuan manajerial guru terhadap etos kerja guru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru, (2) hubungan antara kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru, (3) hubungan antara pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan





kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru SMKN Kabupaten Gorontalo.

## KAJIAN TEORI

### Etos Kerja

Bukhori (2004: 4), menjelaskan bahwa etos kerja artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Tasmara (2005: 28), etos kerja itu dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya, mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Pada sisi lain Anoraga (2002: 29), mengemukakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap bangsa atau satu umat terhadap kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tentang etos kerja yang telah dikemukakan oleh para intelektual di atas, penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa etos kerja merupakan pandangan terhadap kerja, yaitu pandangan bahwa bekerja tidak hanya untuk memuliakan diri atau untuk menampakkan kemanusiaannya tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh (karya produktif), yang karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat luhur yaitu untuk memperoleh perkenan Allah. Dari pandangan inilah kemudian muncul sikap terhadap kerja.

Keadaan etos kerja guru setidak-tidaknya dapat dibidik dari cara kerjanya yang memiliki 3 ciri dasar, yaitu (1) keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (2) menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan (3) keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya (Bukhori, 2004: 41). Ketiga ciri dasar tersebut pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pada umumnya, yaitu kualifikasi profesional, personal, dan sosial.

Berbagai uraian di atas menggambarkan keadaan etos kerja guru yang tinggi. Sebaliknya, terdapat prototipe guru yang keadaan etos kerjanya rendah. Hasil penelitian Wiles (1955) yang dikutip oleh Sahertian (2004: 60), menyebutkan sejumlah prototipe guru di sekolah, antara lain (1) guru yang malas, (2) guru yang pudar, (3) guru tua, (4) guru yang kurang demokratis, dan (5) guru yang suka menentang.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan etos kerja guru dalam penelitian ini adalah cara pandang yang diyakini seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dengan indikator: keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*), menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya.

### Pelaksanaan Supervisi Akademik

Rivai (2002: 37-38), merumuskan supervisi akademik sebagai berikut: (1) supervisi merupakan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar



yang lebih baik, (2) supervisi merupakan kegiatan untuk membantu dan melayani guru agar mereka dapat melaksanakan tugasnya lebih baik, (3) supervisi adalah proses peningkatan pengajaran, dengan jalan bekerja sama dengan orang-orang yang bekerja sama dengan peserta didik, (4) supervisi berusaha meningkatkan hasil belajar peserta didik melalui gurunya, (5) supervisi merupakan bagian/aspek dari administrasi, khususnya usaha peningkatan guru sampai kepada penampilan tertentu, dan (6) supervisi adalah tahapan/fase dalam administrasi sekolah, terutama mengenai keberhasilan dalam usaha mencapai harapan/tujuan tertentu dalam pengajaran.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1) supervisi akademik merupakan usaha untuk membantu guru meningkatkan kemampuan keguruannya, (2) supervisi tidak langsung di arahkan kepada peserta didik, tetapi kepada guru yang membina peserta didik itu, (3) supervisi tidak bersifat *direktif* (mengarahkan) tetapi lebih banyak bersifat konsultatif (memberikan dorongan, saran dan bimbingan).

Weringan (dalam Masaong, 2010: 16) mengemukakan delapan fungsi utama supervisi akademik, sebagai berikut: (1) mengkoordinasi semua usaha sekolah, (2) melengkapi kepemimpinan sekolah, (3) memperluas pengalaman guru-guru/staf, (4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, (5) memperluas fasilitas dan penilaian yang kontinu, (6) menganalisis situasi belajar mengajar, (7) memberikan pengetahuan dan skill kepada setiap anggota staf, dan (8) mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan staf dan kemampuan mengajar guru.

Tujuan supervisi akademik adalah memberikan layanan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Supervisi akademik bukan saja memperbaiki etos kerja, tetapi juga mengembangkan potensi kualitas dan dedikasi guru. Selanjutnya Olivia seperti yang dikemukakan oleh Sahertian (2000: 24), bahwa sasaran supervisi akademik adalah: (1) mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan, (2) meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah, dan (3) mengembangkan seluruh staf di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, Masaong (2012: 6) mengemukakan bahwa tujuan utama dari supervisi akademik adalah: (1) membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensi profesinya, (2) memberi motivasi guru agar menjalankan tugasnya secara efektif, (3) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran berbasis KTSP, (4) membantu guru membina peserta didik agar potensinya berkembang secara maksimal.

Memperhatikan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan sumber daya guru. Oleh sebab itu perlu dilakukan kegiatan supervisi yang benar-benar sesuai dengan tujuan supervisi itu sendiri.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan tentang pelaksanaan supervisi akademik dalam penelitian ini adalah rangkaian kegiatan kepala sekolah untuk



membantu guru dalam pelaksanaan tugas dan memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran serta meningkatkan sumber daya guru yang disupervisi dalam proses pembelajaran, dengan indikator (a) membimbing dan memfasilitasi guru, (b) memberi motivasi guru, (c) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran, dan (d) membantu guru membimbing peserta didik

### Kemampuan Manajerial Guru

Robbins (2006: 4) menyatakan manajer adalah orang yang mengawasi kegiatan-kegiatan orang lain dan yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. (meski sering kali mereka disebut administrator). Sutisna dalam Setiadi (2001:18) mengemukakan bahwa secara umum administrator disamakan dengan manajer. Dalam bidang pendidikan sering dipakai istilah administrator, sedangkan dalam bidang perusahaan dan industri lebih banyak dipakai istilah manajer.

Menurut Katz seperti yang dikutip Stoner (2006: 21), bahwa ada tiga keterampilan dalam kemampuan manajerial sangat penting untuk manajer yang efektif, pentingnya setiap kemampuan untuk manajer tertentu tergantung pada tingkatannya dalam organisasi. Keterampilan teknis adalah yang terpenting pada tingkatan manajemen yang terendah (*first level management*). Keterampilan itu semakin berkurang kalau manajer itu naik ke jenjang manajemen yang lebih tinggi. Keterampilan konseptual makin terasa semakin naik ke tingkatan manajemen (*top manager*). Keterampilan personal sangat penting pada tingkatan organisasi. Setiap manajer menyelesaikan pekerjaannya melalui orang lain. Keterampilan teknis atau konseptual yang tinggi tidaklah berarti jika tidak dapat dimanfaatkan untuk mengilhami dan mempengaruhi organisasi lain.

Mengacu pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknis semakin berkurang diterapkan oleh seorang manajer yang menduduki tingkatan manajerial yang semakin tinggi. Keterampilan konseptual semakin dibutuhkan oleh seorang manajer yang menduduki tingkatan manajerial yang semakin tinggi. Keterampilan personal yang sama dibutuhkan oleh setiap tingkatan manajerial.

Keterampilan konseptual menurut Winardi (2003: 12), adalah kemampuan untuk menganalisis, menafsirkan, dan memecahkan masalah. Keterampilan konseptual tidak sekadar merencanakan tetapi juga mengorganisir, menafsirkan, dan memecahkan masalah selama pelaksanaan program-program itu berjalan dengan baik. Dari sini terlihat bahwa keterampilan konseptual berhubungan dengan pengambilan keputusan.

Keterampilan personal diperlukan pada setiap tingkatan manajerial dalam organisasi. Keterampilan personal merupakan kemampuan pribadi untuk menerapkan keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Menurut Stoner (2006: 21), keterampilan personal adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, memahami orang lain, dan mendorong orang lain.



peningkatan maupun kelompok agar dapat bekerja sama dengan anggota organisasi lainnya dan memimpin kelompok kerjanya sendiri.

Mengacu pada pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan personal adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu lain, membangun kerja sama tim, motivasi, memahami orang lain, dan mendorong orang lain agar dapat bekerja sama dalam organisasi. Dalam bidang pendidikan keterampilan personal adalah kemampuan kepala sekolah untuk menciptakan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personil sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap sekolah dan meningkatkan kinerja guru pembimbing

Keterampilan teknikal menurut Terry (2006: 10), meliputi keahlian dalam hal menggunakan sesuatu aktivitas spesifik yang meliputi suatu proses, prosedur, tehnik. Keterampilan teknikal memungkinkan orang yang bersangkutan melaksanakan mekanisme yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan khusus.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknikal dalam bidang pendidikan adalah kemampuan guru dalam menanggapi dan memahami serta cakap dalam menggunakan metode-metode, proses, prosedur dan teknik dalam bidang pendidikan, termasuk yang bukan bidang pengajaran tetapi berhubungan dengan pengelolaan kelas misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas kemampuan manajerial guru dalam penelitian ini adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mendayagunakan sumber daya yang ada agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk kemajuan kelas dengan indikator: ketrampilan menerapkan teknik-teknik pembelajaran, ketrampilan mengembangkan hubungan manusiawi, dan keterampilan menyusun atau mendesain konsep pembelajaran secara efektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMKN Kabupaten Gorontalo. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui teknik korelasional. Analisis ini untuk menguji besarnya hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 165 orang dengan sampel berjumlah 62 orang menggunakan teknik proporsional sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Data penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif meliputi, mean, standard error of mean, median, standard deviasi, varians, skeweness, kurtosis, range, kuartil, dan percentils. Analisis inferensial meliputi analisis korelasi dalam regresi sederhana dan regresi berganda. Perhitungan baik analisis deskriptif maupun analisis inferensial menggunakan program SPSS versi 21,0.



## HASIL

### Deskripsi Data Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif data penelitian terhadap tiga variabel penelitian (a) etos kerja guru (Y), (b) pelaksanaan Supervisi akademik kepala sekolah (X<sub>1</sub>) dan (c) kemampuan manajerial guru (X<sub>2</sub>). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS Ver.21, diperoleh normalitas data seperti pada tabel berikut.

Tabel: Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk	
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df
Y	.066	62	.200 <sup>*</sup>	.987	62
X1	.068	62	.200 <sup>*</sup>	.984	62
X2	.072	62	.200 <sup>*</sup>	.983	62

### Pengujian Hipotesis

#### *Pengujian Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru*

Tabel: Persamaan Regresi Y atas X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	56.198	6.399	8.781
	X1	.513	.066	7.751

a. Dependent Variable: Y

#### *Pengujian Hubungan antara kemampuan Manajerial Guru dengan Etos Kerja Guru*

Tabel 3. Persamaan Regresi Y atas X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50.107	10.431	4.800
	X2	.571	.107	.566

a. Dependent Variable: Y

#### *Menguji Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan kemampuan Manajerial Guru (X<sub>2</sub>), dengan Etos Kerja Guru (Y)*

Untuk menguji hubungan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah (X<sub>1</sub>), kemampuan manajerial guru (X<sub>2</sub>) dengan etos kerja guru (Y) menggunakan regresi berganda.



Tabel 4. Persamaan Regresi Y atas X1 dan X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.550	8.618		4.009	.000
X1	.412	.067	.569	6.107	.000
X2	.323	.094	.320	3.440	.001

Dependent Variable: Y

**PEMBAHASAN**

**Interpretasi Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Etos kerja guru**

Dari persamaan regresi nampak bahwa setiap kenaikan skor supervisi akademik kepala sekolah diikuti oleh naiknya skor etos kerja guru atau makin tinggi supervisi akademik kepala sekolah, makin tinggi etos kerja guru.

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa sebesar 33% variasi etos kerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi akademik kepala sekolah. Sedangkan sebesar 50% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa etos kerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah supervisi akademik kepala sekolah. supervisi akademik kepala sekolah responden secara nyata atau sebesar 50% dapat meningkatkan etos kerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sucipto (2003) bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Karena supervisi atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada pembinaan guru tersebut pula "Pembinaan profesional guru" yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru. Supervisi akademik dapat kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

Penelitian ini juga didukung oleh Masaong (2012: 6), dilihat dari tujuan utama supervisi akademik adalah: (1) membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensi profesinya, (2) memberi motivasi guru agar menjalankan tugasnya secara efektif, (3) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran berbasis KTSP, (4) membantu guru membina peserta didik agar potensinya berkembang secara maksimal.

Tujuan yang ingin dicapai dalam supervisi tersebut, dirumuskan secara spesifik dan terurai. Jika disimpulkan, semuanya mengandung pengertian membantu, mendampingi, meningkatkan. Semua tujuan itu berada dalam bidang pendidikan dan pengajaran.



Kegiatan supervisi akademik merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki etos kerja guru dalam proses pembelajaran.

Walaupun Supervisi akademik kepala sekolah memiliki hubungan yang relatif kecil yaitu sebesar 50% dengan etos kerja guru, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu sangat signifikan sehingga tidak dapat diabaikan.

#### **Interpretasi Hubungan antara kemampuan Manajerial Guru dengan Etos kerja guru**

Dari persamaan regresi yang diperoleh nampak bahwa setiap kenaikan skor kemampuan manajerial guru diikuti oleh naiknya skor Etos kerja guru atau makin tinggi kemampuan manajerial guru, makin tinggi Etos kerja guru. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi dapat dipahami bahwa sebesar 32,1% variasi etos kerja guru dapat dijelaskan oleh kemampuan manajerial guru. Sedangkan sebesar 67,9% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini dapat menjadi dasar argumentasi bahwa etos kerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antara faktor tersebut adalah kemampuan manajerial guru. Kemampuan manajerial guru secara nyata atau sebesar 32,1% dapat meningkatkan etos kerja guru.

Usman (1995: 10) menjelaskan bahwa guru sebagai bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial di dalam kelasnya. Dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan siswa belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif dikalangan siswa (Usman, 1995: 10).

Hal ini sejalan dengan Bahri (2007: 7) bahwa sebagai pengelola kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru. Kelas yang dikelola dengan baik akan menunjang jalannya interaksi edukatif. Sebaliknya kelas yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat kegiatan pengajaran. Anak didik tidak mustahil akan merasa bosan untuk tinggal lebih lama di kelas. Hal ini akan berakibat mengganggu jalannya proses interaksi edukatif. Kelas yang terlalu padat dengan anak didik, pertukaran udara kurang, penuh kegaduhan, lebih banyak tidak menguntungkan bagi terlaksananya interaksi edukatif yang optimal. Hal ini tidak sejalan dengan tujuan umum dari pengelolaan kelas, yaitu menyediakan dan menggunakan



fasilitas kelas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik dan optimal. Jadi maksud dari pengelolaan kelas adalah agar anak didik betah tinggal di kelas dengan motivasi yang tinggi untuk senantiasa belajar di dalamnya.

Kualitas dan kuantitas belajar siswa di dalam kelas bergantung pada banyak faktor, antara lain ialah guru, hubungan pribadi antara siswa di dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana di dalam kelas. Tujuan umum pengelolaan kelas ialah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan yaitu peningkatan etos kerja guru.

Walaupun kemampuan manajerial guru memiliki hubungan yang relatif besar yaitu sebesar 32,1% dengan Etos kerja guru, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu signifikan sehingga tidak dapat diabaikan.

#### **Interpretasi Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kemampuan Manajerial Guru dengan Etos Kerja Guru**

Dari persamaan regresi yang diperoleh nampak bahwa setiap kenaikan skor pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru, diikuti oleh naiknya skor etos kerja guru atau makin tinggi pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru, maka makin tinggi etos kerja guru.

Dengan mengacu pada ukuran nilai koefisien korelasi berkisar dari -1 sampai dengan 1, dan dengan memahami bahwa koefisien korelasi positif memiliki nilai; (a) 0,00 – 0,20 tidak berkorelasi, (b) 0,21 – 0,40 berkorelasi lemah, (c) 0,41 – 0,60 berkorelasi sedang, (d) 0,61 – 0,80 berkorelasi kuat, dan (e) 0,81 – 1,00 berkorelasi tinggi, maka korelasi pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru  $r_{y1} = 0,50$ , berkorelasi sedang, sedangkan korelasi kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru  $r_{y2} = 0,321$  berkorelasi lemah. Gabungan dari pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan Kemampuan manajerial guru menunjukkan koefisien sebesar 0,584 berkorelasi sedang. Artinya kedua faktor, (a) supervisi akademik kepala sekolah, dan (b) kemampuan manajerial guru secara bersama-sama dapat menentukan etos kerja guru.

Secara bersama-sama pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru berkorelasi dengan etos kerja guru memiliki koefisien korelasi sebesar  $R_{y,12} = 0,764$ . Prosentase variasi etos kerja guru yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kemampuan manajerial guru sebesar 76,4%. Hasil ini diperoleh dari besar koefisien determinasi korelasi multipel ( $r^2$ ) sebesar 0,584. Dengan demikian 41,6% variasi etos kerja guru, dijelaskan oleh faktor lain.





Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sagala (2008:195) menjelaskan supervisi adalah ide-ide pokok dalam menggalakkan pertumbuhan profesional guru mengembangkan kepemimpinan demokratis dan memecahkan masalah-masalah belajar mengajar dengan efektif. Untuk mendapatkan tujuan maka dilakukanlah supervisi pembelajaran yang efektif dalam peningkatan mutu pendidikan dari upaya perbaikan nilai kognitif prestasi siswa pada mata pelajaran yang di UAN kan pada tingkat, sebagai kepala sekolah sebelumnya melakukan analisis masalah yang kemudian diteruskan dengan identifikasi masalah dan mengklarifikasinya. Dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan secara berkala dan berkelanjutan juga diperlukan dalam pelaksanaan supervisi pengajaran yang efektif dan efisien yang berdampak pada peningkatan etos kerja guru.

Dari beberapa harga koefisien di atas terlihat bahwa, keeratan hubungan antar variabel muncul dalam dua bentuk yaitu hubungan sedang dan hubungan kuat.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat hubungan positif antara pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru SMK Negeri Kabupaten Gorontalo, artinya semakin baik supervisi akademik semakin baik pula etos kerja guru.
2. Terdapat hubungan positif antara kemampuan manajerial guru dengan etos kerja guru SMK Negeri Kabupaten Gorontalo, artinya semakin tinggi kemampuan manajerial guru semakin tinggi pula etos kerja guru, sebaliknya semakin rendah skor kemampuan manajerial guru semakin rendah pula etos kerja guru.
3. Terdapat hubungan positif antara pelaksanaan supervisi akademik dan kemampuan manajerial guru secara bersama-sama dengan etos kerja guru SMK Negeri Kabupaten Gorontalo, hal ini berarti bahwa semakin tinggi supervisi akademik dan kemampuan manajerial guru maka semakin tinggi etos kerja guru. []

#### DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 2002. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahri, Syaiful, 2007. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani
- Bukhori, Mochtar. 2004. *Pendidikan dalam Pembangunan*, Yogyakarta : Pustaka Wacana.
- Masaong, Abd. Kadim, 2010. *Supervisi Pendidikan, Untuk Pendidikan yang lebih baik*. Bandung: MQS Publishing



- . 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru, Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta
- Risai, Moh.** 2002. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan 2*. Bandung: Penerbit Jemmars.
- Robbin, Stephen P.** 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa: Benyamin Molan). Klaten: PT. Indek, Kelompok Gramedia.
- Sagala, Syaiful.** 2008. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. Trianto
- Subertian, Piet. A.** 2004. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Setiadi, Gunawan.** 2001. *Hubungan antara supervisi Kepala Sekolah dan Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pada SLTP Negeri di Kabupaten Pati*, Tesis Tidak dipublikasikan. Semarang: PPs Universitas Negeri Semarang
- Stoner, James. AF.** 2006 *Manajemen* (Jilid 1, 2) Alih Bahasa Alfonsus Sirait. Jakarta: Erlangga
- Sucipto.** 2007. *Penilaian Kinerja Keuangan*. Jurnal Akuntansi. Universitas Sumatra Utara. Medan
- Tasmara, Toto.** 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Terry, G.R.** 2006 *Asas-asas Manajemen*. Alih Bahasa Winardi. Bandung: Alurni
- Usman, Moh.Uzer.** 1955. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Winardi.** 2003. *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti



# PROSIDING

Silaturahmi dan Temu Ilmiah Nasional  
Asosiasi Program Studi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia

Surabaya, 14-16 Agustus 2015

