

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG PELAKSANAAN
SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU DI SMK NEGERI 1
BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*(Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan)*



O L E H

MIKE OKTAVERA

82994/2007

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Supervisi
Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di
SMK Negeri 1 Batusangkar

Nama : Mike Oktavera

BP/NIM : 2007/82994

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Sufyarma. M, M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

Drs. Irsyad, M.Pd
NIP. 19630603 199001 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Ujian Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG PELAKSANAAN SUPERVISI
OLEH KEPALA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI
SMK NEGERI 1 BATUSANGKAR**

**NAMA : MIKE OKTAVERA
NIM/BP : 82994/2007
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

Padang, 11 Agustus 2011

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua	: Prof. Dr. Sufyarma. M, M.Pd	
2. Sekretaris	: Drs. Irsyad, M.Pd	
3. Anggota	: Dra. Rifma, M.Pd	
4. Anggota	: Dra. Nelfia Adi, M.Pd	
5. Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti cara penulisan karya ilmiah yang lazim

Padang, Agustus 2011

Yang Menyatakan,

Mike Oktavera

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Ujian Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG PELAKSANAAN SUPERVISI
OLEH KEPALA SEKOLAH DENGAN KETUASAN KERJA GURU DI
SMK NEGERI 1 BATUSANGKAR**

NAMA : MIKE OKTAVERA
NIM/BP : 82994/2007
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, 11 Agustus 2011

Tim Penguji

- 1. Ketua : Prof. Dr. Sufyarma, M, M.Pd**
- 2. Sekretaris : Drs. Irsyad, M.Pd**
- 3. Anggota : Dra. Rifma, M.Pd**
- 4. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd**
- 5. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd**

Tanda Tangan

.....
.....
.....
.....
.....

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Supervisi
Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di
SMK Negeri 1 Batusangkar

Nama : Mike Oktavera

BP/NIM : 2007/82994

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I


Prof. Dr. Suhyarna, M. M. Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing II


Drs. Irsyad, M. Pd
NIP. 19630603 199001 1 001

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Batusangkar**
Penulis : **MIKE OKTAVERA**
Pembimbing : **1. Prof. Sufyarma. M, M. Pd**
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Batusangkar yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai belum seperti yang diharapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang: pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru serta hubungan antara pelaksanaan supervisi dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri 1 Batusangkar yang berjumlah 69 orang. Besar sampel ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dan diperoleh sebanyak 59 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan teknik korelasi Product Moment.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa : kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Batusangkar berada pada kategori cukup (74,35%) dan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah juga berada pada kategori cukup (70,94%). Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sebesar 0,432. Ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sufyarma. M, M.Pd dan Drs. Irsyad, M.Pd selaku pembimbing. Yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Dosen-dosen Jurusan Administrasi Pendidikan
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu majelis guru SMK Negeri 1 Batusangkar yang telah memberikan sumbangsihnya yang besar dalam penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang
7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan AIP 07, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
8. Teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan dan do'a. Dan buat kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Agustus 2011

Penulis

MIKE OKTAVERA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kepuasan Kerja	8
B. Pelaksanaan Supervisi.....	18
C. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.....	44
D. Kerangka Pikir	45
E. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	48
D. Instrumen Penelitian	49
E. Pengumpulan Data	52
F. Teknik Analisa Data.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	55
B. Pengujian Hipotesis.....	61
C. Pembahasan.....	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran.....	66

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi dan Sampel Penelitian Guru SMK Negeri 1 Batusangkar	48
2. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Batusangkar	56
3. Rata-rata Per Indikator Kepuasan Kerja	57
4. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi SMK Negeri 1 Batusangkar	58
5. Rata-rata Per Indikator Pelaksanaan Supervisi	59
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	60
7. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji r dan Uji t	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	45
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru	56
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen.....	70
2. Angket Penelitian	71
3. Petunjuk Pengisian Angket	72
4. Angket Penelitian	73
5. Analisi Hasil Uji Coba Angket Penelitian	78
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	79
7. Tabulasi Data Pelaksanaan Supervisi.....	85
8. Tabulasi Data Kepuasan Kerja Guru.....	86
9. Skor Mentah Hasil Penelitian	87
10. Pengolahan Data	89
11. Tabel Nilai Rho.....	100
12. Tabel Nilai Product Moment.....	100
13. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	101
14. Tabel Z score.....	102
15. Uji Tabel t	103
16. Tabel Nilai Chi Kuadrat	104
17. Surat Izin Penelitian	105
18. Surat Keterangan	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk itu dibutuhkan sistem pendidikan yang jelas dan sistematis, serta dikelola oleh tenaga yang profesional. Maju mundurnya suatu bangsa akan tampak dari kualitas pendidikan bangsa tersebut.

Keberhasilan suatu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai unsur diantaranya guru, peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana belajar, dan sebagainya. Guru merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena ia langsung berhadapan dengan peserta didik.

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara”.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyangkut persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk itu perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui

supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Robert dalam Anoraga (2009:81) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru-guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena berikut:

1. Masih ada sebagian guru yang merasa tidak lega dalam mengajar, dikarenakan program pembelajaran yang dibuat tidak sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan.
2. Adanya sebagian guru yang mengeluh terhadap perilaku peserta didik mengenai ketuntasan belajar dan kesiapan peserta didik menerima pelajaran.
3. Adanya sebagian guru yang mengeluh pada saat pembuatan perangkat pembelajaran
4. Masih ada sebagian guru yang kurang betah berada di dalam kelas pada saat jam mengajarnya, dan mereka lebih memilih untuk berada di

kantor berkumpul membicarakan hal yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar. Ketidakpuasan kerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pelaksanaan supervisi di SMK Negeri 1 Batusangkar belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena antara lain:

1. Kepala sekolah sebagai supervisor belum menyusun perencanaan pelaksanaan supervisi sebelum melakukan supervisi.
2. Kepala sekolah jarang memeriksa kesiapan guru dalam mengajar.
3. Kepala sekolah hanya mengamati dan mengunjungi guru dalam mengajar untuk melihat kehadiran guru pada saat pembelajaran saja. Tidak mengamati kekurangan dan kelemahan guru pada saat mengajar, serta tidak ada pembinaan yang dilakukan.

Berdasarkan gejala-gejala di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Batusangkar".

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap

pengalaman masa depan. Permasalahan yang muncul yakni masih rendahnya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar, hal ini dapat dilihat dari adanya sebagian guru yang merasa tidak senang atas pekerjaannya, kurang bergairah dalam bekerja, tidak lega dalam bekerja bahkan ada yang sering mengeluh terhadap pekerjaannya tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, diantaranya supervisi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini permasalahan yang muncul terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di SMK Negeri 1 Batusangkar yakni supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah masih kurang baik, dikarenakan kepala sekolah belum menyusun perencanaan dalam melaksanakan supervisi dan supervisi yang dilakukan hanya dalam bentuk pemantauan saja tanpa adanya tindak lanjut setelah supervisi dilaksanakan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat cukup banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan berdasarkan fenomena masalah di lapangan, penulis membatasi penelitian ini pada faktor supervisi. Maka penulis membatasi penelitian ini pada “Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Batusangkar”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar?
2. Bagaimanakah gambaran pelaksanaan supervisi di SMK Negeri 1 Batusangkar?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh Kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang:

1. Gambaran kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar
2. Gambaran pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di SMK Negeri 1 Batusangkar
3. Hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi:

1. Guru SMK Negeri 1 Batusangkar sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Batusangkar dalam upaya memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pelaksanaan supervisi.
3. Pengawas sekolah sebagai acuan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2008:464). Selanjutnya Robbins dalam Usman (2008:464) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan dalam Usman (2008:467) mengartikan kepuasan kerja sebagai terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja oleh lembaga. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa lembaga mempunyai kewajiban memenuhi seluruh kebutuhan pekerjanya. Pandangan itu lebih spesifik karena langsung merujuk kepada kebutuhan manusia dalam organisasi atau lembaga, artinya kepuasan kerja akan muncul jika kebutuhan pekerja terpenuhi oleh lembaga dan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan muncul selama lembaganya tidak memenuhi kebutuhan para pekerjanya.

Robert dalam Anoraga (2009:81) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu

sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Selanjutnya Anoraga berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi
 - a) Kesempatan untuk maju
 - b) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - c) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - d) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Locke yang dikutip Imron (1995:210) mengatakan “Kepuasan kerja sebagai sebuah pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh prestasi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhannya”. Selanjutnya Herbert dalam Imron (1995:211) mengartikan kepuasan kerja sebagai reaksi terhadap pekerjaannya, dan reaksi tersebut tergantung kepada bagaimana pekerjaan tersebut diterima untuk memenuhi atau mengarahkan pemenuhan kebutuhan seseorang.

Menurut Sutrisno (2009:74) pengertian kepuasan kerja dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan

realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko dalam Sutrisno (2009:75) mengemukakan pengertian kepuasan kerja:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Dari pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa suka dan rasa senang seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah kecenderungan tingkah laku yang ditimbulkan oleh sikap kerjanya.

2. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai sangat penting diperhatikan karena akan mempengaruhi beberapa hal: menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 1987: 196), pentingnya kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, atau dengan kata lain dengan adanya kepuasan yang tinggi maka pegawai dapat melakukan pengembangan diri ke arah yang lebih baik. Disamping itu kepuasan kerja dapat meningkatkan

produktivitas dan prestasi kerja pegawai. Pada dasarnya pegawai yang merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya akan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan ini akan mempengaruhi absensi pegawai itu.

Selanjutnya menurut Davis, 1996 : 108 Kepuasan kerja penting untuk mengurangi tingkat pergantian pegawai pada organisasi. Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasinya kurang keinginannya pegawai untuk pindah ke organisasi lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepuasan kerja pegawai diantaranya untuk perkembangan kemampuan pegawai kearah yang lebih baik, untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas pegawai dan untuk mengurangi tingkat absensi dan tingkat pergantian pegawai dalam organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mendasari adalah pada kesejahteraan. Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Menurut Rivai (2005:479) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Selanjutnya Lawler III dalam

Imron (1995:214) berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, kerja itu sendiri, supervisi, promosi, kerjasama antara pekerja, dan kondisi kerja.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam As'ad, 1992) adalah:

- a. Faktor individual: meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Supervisi yang buruk dari atasan akan berdampak buruk kepada tingkat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yangb sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini

adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

j. Fasilitas

Fasilitas merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli dalam Sutrisno (2009:79) ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat

ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Herzberg dalam Imron (1995:216), mengatakan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai adalah supervisi teknis, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi kesejahteraan, kondisi kerja, efek kerja terhadap kehidupan pribadi, keamanan kerja, peluang untuk tumbuh dan status.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya supervisi. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah akan mempengaruhi tingkan kepuasan kerja guru.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Locke dalam Anoraga (2009:81) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaannya, bergairah dalam bekerja, lega dala melaksanakan tugasnya, dan tidak mengeluh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian karyawan yang merasakan kepuasan kerja maka ia tidak akan mengeluh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah :

a. Senang dalam bekerja

Handoko (1996:193) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Davis (1996:106) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan senang pegawai dapat berupa perasaan senang terhadap pekerjaan dan perasaan senang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Depdiknas (2001:932) perasaan senang adalah rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi sesuatu dengan rasa puas dan lega, tanpa rasa susah dan kecewa. Karyawan yang bekerja dengan senang akan dapat menyelesaikan kerja dengan baik karena perasaan senang tersebut akan memacu kerjanya. Jadi perasaan senang adalah cerminan suatu tanggung jawab penuh dalam penyelesaian tugas dengan baik dan benar.

b. Kegairahan kerja

Titin dalam As'ad (1992:82) berpendapat kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Hubungan kepuasan kerja yang berdasarkan pendapat diatas menggambarkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya selalu ingin melakukan pekerjaannya tersebut dengan

baik dan hasil yang maksimal. Pegawai yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dari sikapnya yang antusias, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Perasaan lega dalam bekerja

Menurut Depdikbud (1991:75) lega berarti “Rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi (merasai) sesuatu dengan rasa senang (tentram), tidak gelisah dan cemas. Pegawai yang merasakan perasaan lega dapat melakukan pekerjaan tanpa merasa khawatir, gelisah dan merasakan ketentraman dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Perasaan lega seorang pegawai dapat terlihat dari sikap mereka dalam menjalankan tugas yang dapat diselesaikan dengan baik.

d. Tidak mengeluh dalam bekerja

Menurut Depdiknas (2001:536) tidak mengeluh adalah ungkapan yang keluar karena perasaan tidak susah, tidak kecewa. Seseorang yang bekerja dengan gembira, bergairah, dan lega tidak akan pernah mengeluh dalam bekerja. Sikap tidak mengeluh akan tercermin dari sikap pegawai yang tidak merasa terbebani atau terpaksa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun beban pekerjaannya. Jadi pegawai yang tidak mengeluh dalam bekerja tidak akan pernah mengatakan pekerjaannya susah atau terbebani dalam setiap tugas.

Berdasarkan pendapat pakar di atas maka penulis simpulkan, yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah: (1) senang dalam bekerja, (2) kegairahan kerja, (3) lega dalam bekerja, dan (4) tidak mengeluh dalam bekerja.

B. Pelaksanaan Supervisi

1. Pengertian Persepsi

Pada dasarnya persepsi merupakan keadaan kejiwaan yang ada pada setiap diri orang sehingga melahirkan tingkahlaku melalui pemahaman tentang lingkungan sekitarnya. Persepsi seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa yang sama. Dengan demikian tingkah laku orang akan berbeda karena persepsinya.

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terlihat pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi. Seperti dikatakan oleh David Krech dalam Thoha (1996:138):

Peta kognitif individu itu bukanlah penyajian potografik dari suatu kenyataan fisik, melainkan agak bersifat konstruksi pribadi yang kurang sempurna mengenai obyek tertentu, diseleksi sesuai dengan kepentingan utamanya dan dipahami menurut kebiasaannya. Setiap pemahaman adalah pada tingkat tertentu bukanlah seniman yang representatif, karena lukisan gambar tentang

kehidupan nyata hanya menyatakan pandangan realitas individunya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barang kali sangat berbeda dari kenyataannya.

Definisi Persepsi menurut Luthans dalam Thoha (1996:133) adalah pernyataan yang lebih kompleks atau luas dibandingkan dengan penginderaan. Proses persepsi meliputi suatu interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan dan penafsiran.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses mengorganisasikan, menerjemahkan kesan atau tanggapan inderanya oleh seseorang tentang lingkungan.

2. Pengertian Supervisi

Menurut Soetopo (1988:57) secara umum supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan orang lain dengan maksud untuk perbaikan. Selanjutnya Kimbaal dalam Burhanuddin (1994:282) menjelaskan “supervisi adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar secara lebih baik”.

Sahertian (2000:17) mengatakan bahwa “supervisi adalah suatu usaha menstimulasikan, mengkoordinasi, dan menimbang secara individual maupun secara kelompok agar lebih mengerti dan lebih

efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran”. Pendapat lain dikemukakan oleh Pidarta (1992:5) bahwa :

“Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personil sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat”.

Purwanto (1987:76) yang mengatakan bahwa “supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan bantuan, layanan, atau bimbingan yang diberikan supervisor dalam membantu guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta produktifitas kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pengarahan, bimbingan, bantuan yang diberikan dapat dilakukan secara individual atau kelompok.

3. Tujuan Supervisi

Soetopo (1988:40) berpendapat bahwa tujuan supervisi adalah mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Tujuan supervisi secara terperinci yakni:

- a. Membantu guru melihat 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 baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya
- f. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah

Tujuan supervisi dapat dibedakan atas tujuan umum dan tujuan khusus (Muhammad, 2000:10). Tujuan umum supervisi adalah penyempurnaan pengajaran, dan tujuan supervisi secara khusus adalah:

- a. Membantu guru agar dapat lebih mengerti tujuan pendidikan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan

Umumnya guru mengetahui tujuan pendidikan di sekolah, namun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari banyak guru yang melupakannya. Guru-guru dalam melaksanakan tugas hanya terfokus pada pengajaran bidang studinya dan kurang memperhatikan hubungan bidang studi yang diajarkannya dengan tujuan akhir pendidikan atau tujuan pendidikan nasional untuk membentuk manusia seutuhnya. Berdasarkan hal itu supervisi perlu membantu guru menyadari bahwa tugasnya tidak hanya mengajar

tetapi juga mendidik dan bidang studi yang diajarkan adalah sebagai satu bagian dalam mencapai tujuan akhir pendidikan.

- b. Membantu guru agar lebih menyadari dan mengerti kebutuhan-kebutuhan siswa serta masalah yang dihadapinya, supaya dapat membantu siswa dengan lebih baik

Masalah-masalah yang dihadapi siswa sangat mempengaruhi proses belajarnya. Oleh karena itu seorang guru perlu mengetahui kebutuhan siswanya. Namun dalam kenyataannya banyak guru yang tidak mengerti akan kebutuhan siswanya. Dalam hal ini supervisor berperan penting membantu guru menciptakan suasana saling mengerti antar guru dan siswa sehingga hubungan dengan siswa menjadi lebih baik dan guru dengan dapat berperan sebagai pembimbing siswa untuk mencapai perkembangan yang optimal.

- c. Melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan profesional di sekolah dan hubungan staf yang kreatif untuk meningkatkan kemampuan masing-masing
- d. Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan tersebut

Tujuan supervisi bukanlah mencari kelemahan atau kekurangan guru, tetapi menemukan segi-segi positif dari guru, berdasarkan hal itu memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan

harapan dapat berprestasi yang memadai dan lebih meningkatkannya lagi.

- e. Membantu guru meningkatkan kemampuan mengajar di depan kelas

Dengan supervisi akan membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru misalnya dalam menggunakan metode dan memberikan motivasi belajar pada siswa.

- f. Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya secara maksimal

Guru-guru yang baru diangkat umumnya belum mengenal ruang lingkup tugas-tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan sebagai seorang guru. Oleh karena itu perlu diberikan orientasi oleh supervisor.

- g. Membantu guru menemukan kesulitan belajar siswa dan menemukan tindakan perbaikannya

Soepardi (1988:66) menjelaskan tujuan supervisi secara khusus adalah sebagai berikut:

- a. membantu guru-guru meningkatkan kemampuannya menyadari akan problema-problema yang menyangkut kebutuhan murid-murid.
- b. menilai kegiatannya sendiri serta menyadari dan menyaring kritik-kritik dari masyarakat.
- c. menyadari pentingnya tata kerja yang kooperatif dan demokratis.

- d. mengembangkan dan meningkatkan ambisi profesionalnya serta mengambil keuntungan dari berbagai pengalamannya secara maksimal.
- e. mengenali situasi dan kondisi lapangan (sekolah) serta mempopulerkan sekolah kepada masyarakat.
- f. mendorong para guru memiliki sikap kerjasama diantara rekan sejawat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi yakni meningkatkan kemampuan mengajar guru agar menjadi guru yang profesional.

4. Prinsip-prinsip Supervisi

Seorang supervisor dalam melaksanakan tugasnya hendaknya berpedoman pada prinsip-prinsip supervisi (Soetopo, 1988:41).

Prinsip-prinsip tersebut antara lain:

- a. Ilmiah, yang mencakup unsur-unsur:
 - 1) Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinu
 - 2) Objektif, artinya data yang didapat pada observasi yang nyata bukan tafsiran pribadi
 - 3) Menggunakan alat (instrument) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar
- b. Demokratis, yaitu menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif, seluruh staf dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan suasana belajar yang lebih baik.
- d. Konstruktif dan kreatif, yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan dapat menggunakan potensi-potensinya.

Rifa'i yang dikutip Purwanto (1987:117) mengemukakan juga prinsip-prinsip supervisi yang harus diperhatikan dan dipedomani oleh kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi adalah :

- a. supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. supervisi harus didasarkan pada keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- c. supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. supervisi dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai di sekolah yang di supervisi.
- e. supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap dan mungkin prasangka guru dan pegawai sekolah.
- f. supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional bukan atas dasar hubungan pribadi.
- g. supervisi tidak bersifat mendesak (otomatis) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah bahan antisipasi guru-guru.
- h. supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan, pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi.
- i. supervisi tidak boleh bersifat mencari kesalahan dan kekurangan guru.
- j. supervisi tidak dapat terlalu cepat mengahrapkan hasil dan tidak boleh lekas kecewa.
- k. supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa prinsip-prinsip dari supervisi itu sangat penting, karena sebagai pedoman bagi supervisor untuk membimbing guru.

5. Proses Pelaksanaan Supervisi

Rifa'I dalam Muhammad dkk, (2000:30) mengemukakan bahwa proses supervisi adalah serangkaian kegiatan yang teratur dan beraturan serta berhubungan satu sama lain dan diarahkan kepada satu

tujuan, yang secara garis besarnya kegiatan supervisi dapat dibagi atas tiga yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi

a. Perencanaan supervisi

Sebelum supervisi dilaksanakan, perlu untuk disusun terlebih dahulu perencanaan supervisi agar supervisi yang akan dilaksanakan lebih terarah. Dalam perencanaan supervisi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yakni tujuan dilaksanakannya supervisi, alasan perlunya supervisi dilaksanakan, metode yang digunakan dalam pencapaian tujuan, pihak yang terlibat, dan waktu pelaksanaan supervisi.

b. Pelaksanaan supervisi

Rifa'i dalam Muhammad (2000:34) mengemukakan pelaksanaan supervisi pendidikan mengikuti beberapa kegiatan, sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data

Proses supervisi diawali dengan pengumpulan data untuk menemukan berbagai kekurangan dan kelemahan guru. Data yang dikumpulkan adalah mengenai keseluruhan situasi belajar mengajar, meliputi : data murid, guru, program pengajaran, alat / fasilitas, dan situasi dan kondisi yang ada. Data murid antara lain : hasil belajar siswa, kebiasaan dan cara belajar, minat dan motivasi siswa dan sebagainya. Data guru, antara lain : kelebihan dan kelemahan guru, kemampuan

dalam mengajar, perkembangan kreatifitas guru, dan program pengajaran yang disusun guru. Selain itu data mengenai alat-alat pelajaran serta fasilitas lainnya juga perlu dikumpulkan. Data tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menemukan permasalahan yang ditemui guru.

2) Penilaian

Data yang sudah dikumpulkan diolah, kemudian dinilai. Penilaian dilakukan terhadap keberhasilan guru dalam mengajar serta faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam proses belajar mengajar. Penilaian dilakukan dengan membandingkan kemampuan mengajar guru dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama antara guru dengan supervisor.

3) Deteksi kelemahan

Pada tahap ini, supervisor mendeteksi kelemahan atau kekurangan guru dalam mengajar. Dalam rangka mendeteksi kelemahan, supervisor memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru yaitu : penampilan guru didepan kelas, penguasaan materi, penggunaan metoda, hubungan antar personal dan administrasi kelas. mencoba menemukan hal-hal kelemahan yang berkaitan dengan.

4) Memperbaiki kelemahan

Jika melalui deteksi ditemukan kelemahan dan keterangan, maka pada tahap ini dilakukan perbaikan atau peningkatan

kemampuan. Upaya untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi secara langsung atau tidak langsung, demonstrasi mengajar, kunjungan kelas atau kunjungan sekolah, memberikan tugas bacaan, memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti penataran dalam berbagai bentuk dan sebagainya.

5) Bimbingan dan pengembangan

Kegiatan terakhir yang harus dilakukan supervisor adalah memberikan bimbingan dan pengembangan terhadap guru. Kegiatan dan pengembangan ini dimaksudkan untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada guru agar dapat tumbuh dan berkembang dalam kerjanya. Guru dibimbing agar masukan yang telah diperoleh sebelumnya dapat diterapkan atau diaplikasikan dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya.

c. Evaluasi supervisi

Pada akhir proses supervisi dilakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan telah dicapai. Evaluasi supervisi mencakup semua aspek yang meliputi hasil, proses dan pelaksanaannya. Keberhasilan program supervisi ini terlihat dengan teratasinya kesulitan-kesulitan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Proses pelaksanaan supervisi menurut Arikunto (2008:385) terdiri dari:

a. Pertemuan pendahuluan

Pertemuan pendahuluan merupakan langkah awal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan supervisi. Yang dilakukan dalam pertemuan pendahuluan ini adalah:

- 1) Menciptakan suasana kekeluargaan yang intim antara guru dengan supervisor agar komunikasi selama kegiatan dapat berlangsung secara efektif.
- 2) Membuat kesepakatan antara guru dengan supervisor tentang aspek proses pembelajaran yang akan dikembangkan.

b. Perencanaan oleh guru dan supervisor

Dalam perencanaan ini dirundingkan:

- 1) Persiapan mengajar tertulis yang sudah dibuat terlebih dahulu untuk dibicarakan kekurangan-kekurangan yang mungkin masih perlu dibenahi.
- 2) Persiapan media atau alat-alat pembelajaran yang akan digunakan sekaligus strategi penggunaannya.

3) Cara-cara mencatat atau perekam data yang akan digunakan oleh supervisor serta arah pengambilan data.

c. Pelaksanaan latihan mengajar dan observasi

Pada waktu ini guru melaksanakan mengajar dan supervisor melakukan pengamatan secara cermat, dengan menggunakan instrumen observasi. Dalam melakukan observasi ini dapat dilakukan beberapa cara:

- 1) Pengamatan dilakukan secara terus menerus selama guru mengajar, tetapi hanya menekankan dan mencatat bagian yang menjadi sasaran saja, sedangkan kegiatan lain dicatat kesan umumnya saja.
- 2) Pengamatan intensif dilakukan setiap selang beberapa menit dan dalam jangka waktu tertentu.

d. Mengadakan analisis data

Dalam langkah ini supervisor mengajak guru untuk mendiskusikan apa yang telah dilaksanakan oleh guru waktu mengajar dengan menggunakan suasana kekeluargaan.

e. Diskusi memberikan umpan balik

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan umpan balik yang dilakukan oleh supervisor kepada guru yang sedang berlatih mengajar meningkatkan keterampilannya. Pemberian umpan balik harus dilakukan dengan segera dan objektif mengenai sasaran yang telah dibicarakan dalam pertemuan pendahuluan.

Menurut Muhammad, dkk (2000:34) proses pelaksanaan supervisi terdiri dari:

a. Melakukan pengumpulan data

Sebelum melaksanakan supervisi di sekolah, maka seorang supervisor terlebih dahulu mengumpulkan data tentang keseluruhan situasi belajar mengajar di sekolah yang akan disupervisi. Data ini berhubungan dengan data murid, data guru, program pengajaran, alat/fasilitas, serta situasi dan kondisi sekolah (Rifai, 1982). Data murid antara lain : hasil belajar siswa, kebiasaan dan cara belajar, minat, dan motivasi siswa. Data guru antara lain : kelebihan dan kelemahan guru, kemampuan dalam mengajar, perkembangan kreatifitas guru, dan program pengajaran yang disusun oleh guru. Selain itu data mengenai alat-alat pengajaran serta fasilitas lainnya juga perlu dikumpulkan. Data itu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menemukan permasalahan yang ditemui guru.

b. Melakukan penilaian

Data yang sudah dikumpulkan diolah, kemudian dinilai. Penilaian dilakukan terhadap keberhasilan murid, keberhasilan guru, dan faktor-faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (Rifai, 1982). Penilaian ini dilakukan terhadap

keberhasilan murid, keberhasilan guru, serta faktor-faktor penunjang dan penghambat dalam proses belajar mengajar.

c. Melakukan deteksi terhadap kelemahan-kelemahan yang ada

Mendeteksi kelemahan yang ada merupakan langkah yang ketiga dari proses pelaksanaan supervisi, dimana supervisor mendeteksi kelemahan atau kekurangan guru dalam mengajar. Dalam rangka mendeteksi kelemahan, supervisor memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru yaitu : penampilan guru di depan kelas, penguasaan materi, penggunaan metoda, hubungan antar personil dan administrasi kelas. Deteksi kelemahan ini dapat dilakukan dengan cara pertemuan pribadi, rapat staf, dan konsultasi dengan nara sumber. Pernyataan ini diperkuat oleh Rifai (1982:69) “Setelah menyimpulkan berbagai hal yang menyangkut guru dan siswa di sekolah, maka seorang supervisor mendeteksi kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan : penampilan guru di depan kelas, penguasaan materi oleh guru, penguasaan metode yang digunbankan, kemampuan dalam menciptakan hubungan antar personil dan kemampuan dalam menyusun, membuat dan melaksanakan administrasi kelas”.

d. Memperbaiki kelemahan atau meningkatkan kemampuan

Langkah keempat dari proses supervisi yang dilakukan oleh supervisor adalah memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada langkah ketiga di atas (mendeteksi kelemahan),

baik kelemahan yang berhubungan dengan penampilan guru di depan kelas, penguasaan materi oleh guru, dan metode yang digunakan.

e. Memberikan bimbingan dan pengembangan

Kegiatan selanjutnya dalam proses pelaksanaan supervisi adalah memberikan bimbingan dan pengembangan untuk mencapai perubahan yang maksimal dari pelaksanaan supervisi. Pemberian bimbingan ini diarahkan untuk mengatasi berbagai kelemahan yang ada sehingga menjadi kesempurnaan dalam pelaksanaan tugas guru selanjutnya. Sedangkan memberikan pengembangan maksudnya memberikan pembinaan lebih lanjut untuk jangka panjang, sehingga diharapkan guru menjadi lebih profesional dalam melaksanakan proses belajar di sekolah.

f. Melakukan penilaian terhadap kemajuan yang dicapai (tindak lanjut)

Melakukan penilaian terhadap kemajuan yang dicapai yaitu perubahan yang tercapai sebagai hasil peningkatan dan bimbingan yang telah dilakukan sebelumnya. Kegiatan ini disebut juga dengan tindak lanjut, yaitu kegiatan untuk menindaklanjuti hal-hal apa yang telah dicapai dari proses pelaksanaan supervisi sebelumnya.

6. Teknik Supervisi

Salah satu aspek yang ikut mempengaruhi keberhasilan supervisi adalah teknik supervisi yang digunakan oleh supervisor.

Penggunaan teknik supervisi perlu memperhatikan situasi dan kondisi di lapangan, serta sasaran supervisi. Teknik merupakan cara yang dilakukan supervisor untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sagala (1994:238) teknik supervisi terdiri dari:

- a. Teknik individual dalam rangka pengembangan proses belajar mengajar meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas dan menilai diri sendiri.
- b. 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, perjalanan sekolah.

Selanjutnya Arikunto (2008:380) berpendapat bahwa teknik-teknik supervisi terdiri dari:

- a. Kunjungan kelas, dibedakan atas:
 - 1) Kunjungan yang dilakukan terlebih dahulu memberitahukan kepada guru yang akan disupervisi
 - 2) Kunjungan incidental yang dilakukan tanpa memberitahukan terlebih dahulu
 - 3) Kunjungan kelas yang dilakukan dengan memberikan undangan dari guru yang bersangkutan
- b. Observasi kelas, yaitu kegiatan supervisi yang dilakukan dengan cara menunggu guru yang sedang mengajar di kelas mulai dari awal hingga akhir pelajaran. Kegiatan inilah dianggap yang paling

sistematis dan teliti karena semua gerak-gerik guru sedang mengajar tidak ada yang terlewat untuk diamati.

- c. Percakapan pribadi, yaitu diskusi yang dilakukan oleh sekelompok guru baik yang diatur terlebih dahulu maupun incidental.
- d. Saling kunjung mengunjungi
- e. Musyawarah atau pertemuan
- f. Supervisi yang dilakukan dengan media, dengan tujuan pengalaman mereka khususnya menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pelajaran.
- g. Pusat sumber belajar, suatu lembaga yang menangani persediaan, pelayanan semua jenis pelajaran bukan hanya meminjamkan tetapi juga membuat, memberikan bimbingan dalam mempelajari cara mengajar, membuat persiapan tertulis, perekaman, dan sebagainya.
- h. Validasi teman sejawat, yaitu salah satu jenis supervisi oleh teman-teman sejawat (sesama guru, lembaga, dan orang-orang yang telah berkecimpung di dalam profesi kependidikan).

Soetopo (1988:44) mengelompokkan teknik supervisi dengan memperhatikan banyaknya guru yang dibimbing dan cara menghadapi guru-guru yang dibimbing.

a. Bila ditinjau dari banyaknya guru yang dibimbing

1) Teknik kelompok

Kadang-kadang supervisor menghadapi banyak guru yang mempunyai masalah yang sama, teknik-teknik yang dipakai antara lain:

- a) Rapat guru-guru
- b) Workshop
- c) Seminar
- d) Bacaan kepemimpinan
- e) Konseling kelompok
- f) Karya wisata
- g) Penataran

2) Teknik perorangan

Dipergunakan bila masalah khusus yang dihadapi oleh seorang guru meminta bimbingan tersendiri dari supervisor, teknik-teknik yang digunakan adalah:

- a) Teknik langsung
 - (1) Menyelenggarakan rapat guru
 - (2) Menyelenggarakan workshop
 - (3) Kunjungan kelas
 - (4) Mengadakan konferens
- b) Teknik tidak langsung
 - (1) Melalui *bulletin board*
 - (2) Melalui *questioner*
 - (3) Membaca terpimpin

Menurut Muhammad, dkk (2000:50) teknik kelompok ini dapat dilakukan dengan 10 cara yaitu pertemuan orientasi bagi guru, rapat guru, studi antar kelompok, diskusi, seminar, diskusi panel, Bulletin Supervisi, Demonstrasi Mengajar, Perpustakaan Jabatan, dan

Perjalanan Sekolah untuk Anggota Staf. Secara rinci akan diuraikan sebagai berikut :

a. Pertemuan Orientasi bagi Guru Baru

Pertemuan orientasi guru baru dimaksudkan agar guru-guru dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi di sekolah yang baru dimasukinya.

b. Rapat Guru

Rapat guru yaitu suatu pertemuan antara semua guru-guru untuk membicarakan penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi guru khususnya, sekolah umumnya secara demokratis dan biasanya dipimpin oleh kepala sekolah.

c. Studi Antar Kelompok

Guru-guru dalam mata pelajaran tertentu berkelompok membahas suatu masalah atau materi pelajaran. Dengan demikian anggota kelompok akan memperluas pengetahuan terutama berkaitan dengan materi tersebut.

d. Diskusi

Diskusi yaitu merupakan pertukaran pendapat tentang suatu masalah untuk dipecahkan bersama. Tujuan utamanya adalah mengembangkan keterampilan anggota dalam mengatasi masalah dengan jalan bertukar pikiran.

e. Seminar

Dalam seminar dibahas suatu masalah yang disampaikan oleh pemasaran dan diberikan pada partisipan untuk menanggapi masalah yang dibahas pemasaran.

f. Diskusi Panel

Diskusi panel merupakan suatu bentuk diskusi yang dipentaskan dihadapan sejumlah partisipan dan dihadiri oleh beberapa orang panelis yang dianggap ahli dalam bidang yang didiskusikan.

g. Buletin Supervisi

Kepala sekolah mengeluarkan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan situasi belajar mengajar. Dengan membaca tulisan tersebut pengetahuan dan kemampuan guru menjadi lebih baik.

h. Demonstrasi Mengajar

Melalui teknik ini kepala sekolah memberikan penjelasan mengenai cara-cara mengajar yang baik, jika diperlukan kepala sekolah langsung mempraktekkan bagaimana cara mengajar yang baik dihadapan sejumlah guru.

i. Perpustakaan Jabatan

Dalam suatu sekolah disediakan suatu ruangan khusus berisi buku-buku sumber, berupa buku-buku yang berkenan dengan bidang studi brosur, majalah, dan bahan yang sudah diseleksi.

j. Perjalanan Sekolah untuk Anggota Staf

Guru-guru mengadakan perjalanan atau kunjungan ke sekolah yang lebih maju dengan tujuan belajar dari sekolah tersebut. Dalam perjalanan guru-guru harus aktif dalam mempelajari apa yang ditemukan di sekolah tujuan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, diharapkan kepala sekolah mengetahui teknik-teknik supervisi akan dapat memilih teknik yang paling efektif dalam melakukan supervisi, sehingga supervisi yang dilakukan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

7. Aspek yang Disupervisi

Dalam melaksanakan supervisi, seorang supervisor perlu untuk menentukan aspek yang disupervisi. Menurut Sahertian (2000:84) aspek-aspek supervisi yang perlu diperhatikan oleh seorang supervisor adalah:

a. Kurikulum dan program pembelajaran

Kurikulum sebagai pedoman pendidikan secara utuh mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam keseluruhan program pendidikan dan pengajaran. Kegiatan supervisi ditujukan untuk membantu guru dalam memahami kurikulum agar mereka dapat lebih mengerti tujuan pendidikan dan menjabarkan menjadi program-program pendidikan. Kepala sekolah juga perlu membimbing guru dalam menyusun program pembelajaran yang tepat. Penyusunan program pembelajaran sebaiknya dibimbing

oleh kepala sekolah sehingga dapat disusun dengan sempurna. Program pembelajaran yang dimaksud dapat berbentuk perencanaan jangka panjang (program tahunan dan semester), dan perencanaan jangka pendek (program mingguan dan harian).

b. Metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu untuk menguasai berbagai metode pembelajaran, memilih metode yang tepat sesuai dengan materi pembelajaran, tingkat kecerdasan siswa, serta lingkungan dan kondisi setempat, sehingga guru dapat merancang program pengajaran yang lebih baik dan terus diperbaiki untuk disempurnakan. Metode pembelajaran yang dimaksud disini adalah metode pembelajaran yang efektif, yang dapat menjadikan pembelajaran menarik dan memudahkan siswa dalam memahami materi yang diajarkan. Dalam menerapkan metode pembelajaran tidak hanya berpatokan pada satu metode saja, tetapi dapat dilakukan dengan mengkombinasikan beberapa metode. Hal ini dikarenakan setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan. Dengan demikian kelemahan suatu metode pembelajaran dapat ditutupi oleh metode pembelajaran yang lain. Oleh karena itu kegiatan supervisi ditujukan untuk membimbing guru dalam rangka menguasai metode pembelajaran, memilih dan mengkombinasikannya. Dengan demikian proses pembelajaran

menjadi lebih baik dan efektif sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

c. Media pembelajaran

Media dalam mengajar memegang peranan penting sebagai alat bantu untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif. Untuk itu sangat dituntut kemampuan guru dalam menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran. Disini dituntut seorang guru agar kreatif dalam menggunakan media dalam pembelajaran. Agar pembelajaran dapat menarik dan memicu motivasi peserta didik. Media pembelajaran dijadikan sebagai alat dalam penyampaian pesan atau materi yang disampaikan oleh guru agar mudah dimengerti oleh peserta didik. Dalam hal ini bimbingan diberikan kepala sekolah hendaklah ditujukan kepada keterampilan guru dalam membuat alat peraga sederhana, bagaimana menggunakan alat peraga dengan baik serta memilih alat peraga yang sesuai dengan materi yang diajarkan.

d. Manajemen kelas

Guru memiliki peranan yang sangat besar di kelas, karena gurulah sebagai penanggungjawab kegiatan belajar mengajar di kelas. Mengelola kelas merupakan usaha yang dilakukan guru dalam rangka mengatur proses pembelajaran di kelas secara optimal agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Proses bimbingan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru

menciptakan lingkungan kelas yang menyenangkan bagi berlangsungnya proses belajar dan menciptakan kondisi tersebut agar tetap kondusif bagi pembelajaran yang efektif.

e. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran mempunyai fungsi membantun guru untuk menentukan kualitas yang dicapai dari proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Dengan adanya evaluasi pembelajaran, guru dapat menentukan siapa yang telah menguasai dengan baik dan siapa yang belum, sehingga guru dapat menentukan tindak lanjut dari proses pembelajaran yang dilaksanakan. Apabila evaluasi pembelajaran dilaksanakan secara teratur dan berencana akan menimbulkan peningkatan profesional guru dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh sebab itu pembinaan yang dilakukan kepala sekolah hendaknya dapat membantu guru dalam menyusun rencana evaluasi pembelajaran dan menyusun soal-soal ujian yang tepat.

Jika dikaitkan dengan kompetensi kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi sesuai dengan Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah yakni terdiri dari kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dalam penelitian ini dikembangkan pada kompetensi yang keempat yakni kompetensi supervisi, terdiri dari:

- a. Mampu melaksanakan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik-teknik yang tepat.
 - 1) Mampu merencanakan supervisi sesuai dengan kebutuhan guru
 - 2) Mampu melaksanakan supervisi bagi guru dengan menggunakan teknik-teknik supervisi yang tepat
 - 3) Mampu menindaklanjuti hasil supervisi kepada guru antara lain melalui pengembangan professional guru, penelitian tindakan kelas, dan sebagainya
- b. Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat:
 - 1) Mampu menyusun standar kinerja program pendidikan yang dapat diukur dan dinilai
 - 2) Mampu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program pendidikan dengan menggunakan teknik yang sesuai
 - 3) Mampu menyusun laporan sesuai dengan standar pelaporan monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan pendapat pakar di atas yang dimaksud dengan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah adalah (1) proses pelaksanaan supervisi, (2) teknik supervisi dan (3) aspek supervisi.

C. Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru adalah bentuk lain atau spesifik dari sikap guru terhadap pekerjaannya (Imron, 1995:209). Kepuasan kerja guru mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan.

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru yang rendah dapat diatasi dengan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Lawler III dalam Imron (1995:214) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, kerja itu sendiri, supervisi, promosi, kerjasama antara pekerja, dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg dalam Imron (1995:216), mengatakan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai adalah supervisi teknis, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi kesejahteraan, kondisi kerja, efek kerja terhadap kehidupan pribadi, keamanan kerja, peluang untuk tumbuh dan status.

Rivai (2005:479) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru yang rendah akan dapat ditingkatkan melalui supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.

D. Kerangka Pikir

Secara konseptual hubungan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian Hubungan Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan gambar diatas dapat diartikan bahwa epuasan kerja merupakan rasa senang atau tidak senangnya seorang guru dalam menyikapi pekerjaannya, kegairahan dalam bekerja, lega dalam bekerja dan tidak menegluh dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Dengan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan membantu guru dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat meningkatkan

kepuasan kerja guru tersebut. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah meliputi proses supervisi, teknik yang digunakan dalam melaksanakan supervisi dan aspek yang disupervisi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar”.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pelaksanaan supervisi dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar berada pada kategori cukup.
2. Pelaksanaan supervisi di SMK Negeri 1 Batusangkar berada pada kategori cukup.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Bagi kepala sekolah, berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Batusangkar pada kategori cukup. Untuk itu kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik. Indikator dari kepuasan kerja yang mendapatkan perhatian khusus adalah lega dalam bekerja, untuk itu kepala sekolah perlu meningkatkan pembinaan yang dilakukannya agar kepuasan kerja guru dapat meningkat.
2. Bagi pengawas, perlu untuk melakukan pembinaan kepada kepala sekolah mengenai proses pelaksanaan supervisi di SMK Negeri 1

Batusangkar, agar supervisi yang dilaksanakan dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Karena terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan supervisi dengan kepuasan kerja guru maka diharapkan kepada kepala sekolah untuk dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi demi menciptakan kepuasan kerja yang baik dari para guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Adit Meditya
- As'ad, Moh. (1992). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Depdikbud. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Handoko, T Hani. (1996). *Manajemen Edisi 2*. Jakarta: Erlangga
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Malang: Pustaka Jaya
- Muhammad, Arni, dkk. (2000). *Bahan Ajar Supervisi Pendidikan*. Padang: AIP FIP UNP
- Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah
- Pidarta, Made. (1992). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purwanto, Ngalim. (1987). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Ghama Indonesia
- Rifa'I, M.Moh. (1982). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Radja Graffindo Persada
- Sagala, Syaiful. (1994). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta