HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING DENGAN KINERJA GURU PEMBIMBING SMP NEGERI SE KABUPATEN JEPARA

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Universitas Negeri Semarang

oleh

Lastony Budi Hartono
NIM. 1301502003

PERPUSTAKAAN
UNNES

PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2007

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis ini telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian tesis

Semarang, Desember 2006

Pembimbing II	Pembimbing I
Drs. J.T. Lobby Loekmono, Ph.D.	Prof. Drs. Rosyidan, MA
NIP. -	NIP. 130063091

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam tesis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagaian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah

Semarang, Desember 2006

Lastony Budi Hartono
NIM. 1301502003

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Serahkanlah segala kekuatiranmu kepadaNya, sebab Ia yang memelihara kamu. (I Petrus 5 : 7)

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Kupersembahkan kepada :

Ibu yang terhormat ;

Istri yang terkasih ;

Anak yang tersayang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkat, rahmat dan karuniaNya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, tiada balasan yang dapat penulis haturkan kepada beliau selain hanya sepatah kata ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si. Rektor Universitas Negeri Semarang
2. Prof. A. Maryanto, Ph.D. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri semarang;
3. Prof. Dr. DYP. Sugiharto M.Pd.Kons. Pengelola program studi Bimbingan Konseling Universitas Negeri Semarang;
4. Prof. Drs. Rosyidan, MA. dan Drs. J.T.Lobby Loekmono, Ph.D. Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II penulisan tesis ini.
5. Bupati Jepara yang telah memberikan izin studi lanjut dan penelitian di SMP Negeri se Kabupaten Jepara
6. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara, yang telah memberikan izin penelitian.
7. Rekan – rekan guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara yang telah membentu penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan pendidikan di kabupaten Jepara.

Semarang, Februari 2007

Penulis

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

SARI

Budi Hartono, Lastony. 2007. **Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara.**

Tesis Program Studi Magister Pendidikan. Program Pasca Sarjana. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Prof. Drs. Rosyidan, M.A. Pembimbing II Drs. J.T. Lobby Loekmono, Ph.D.

Kata-kata Kunci : Kemampuan Manajerial, Supervisi, Kepala Sekolah, Kinerja Guru Pembimbing

Agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah dengan baik, maka setiap kepala sekolah minimal harus memiliki kemampuan manajerial yang meliputi; keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal, dan melaksanakan supervisi bimbingan konseling untuk mengoptimalkan potensi guru pembimbing dalam melaksanakan tugas layanan bimbingan konseling di sekolah.

Masalah dalam penelitian ini adalah: Adakah hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi signifikansi hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara yang berjumlah 80 orang, dan yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 74 orang. Sampel tersebut diambil dengan teknik purposif sampling.

Pengumpulan data menggunakan angket tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling dan kinerja guru pembimbing. Sedangkan analisis data menggunakan korelasi sederhana dan korelasi ganda.

Adapun temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing ($r = 0,682$, $p = 0,000 < 0,050$).
b. Ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing ($r = 0,609$, $p = 0,000 < 0,050$).
c. Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing ($R = 0,741$, p $0,000 < 0,050$).

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan, maka dapat disarankan kepada:

a. Guru Pembimbing

   Guru pembimbing seharusnya meningkatkan kinerjanya secara optimal, agar dapat memberikan pelayanan bimbingan konseling yang optimal.

Oleh sebab itu pada saat kepala sekolah melakukan supervisi bimbingan konseling, manfaatkan supervisi tersebut untuk saling tukar pengalaman (Sharing) dengan supervisor, dengan menanyakan kekurangan – kekurangan yang dialami pada saat melaksanakan layanan bimbingan konseling,

b. Kepala Sekolah

Kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara seharusnya lebih meningkatkan kemampuan manajerialnya, yang meliputi keterampilan konseptual, keterampilan personal dan keterampilan teknikal, demikian juga harus meningkatkan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling kepada guru pembimbing secara optimal.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

ABSTRACT

Budi Hartono, Lastony, 2007 Correlation among Principal Managerial Ability and Guidance Counceling Supervision with Performance of Teacher Counselor in Jepara State Secondary High Schools. A thesis for a Post Graduate Magistrate Program For Education, Semarang State University.
Counselors : I . Prof. Drs. Rosyidan, MA. II. Drs. J.T. Lobby Loekmono, Ph.D.

Keywords : Manajerial Ability, Supervision, Principals and Performance of Teachers Counselor

In order that the principle to be able to do this his main task and functions as a principle, he at least should have an ability of managerial, of conceptual skill, human skill and technical skill, and doing guidance counseling supervision to maximize the teacher counselor competency in doing their guidance counseling service at school.

The problem in this research is: Is there a positive and significant relationship betwen the principle's managerial ability and guidance counsling supervision together with the performance of teacher counselor in Jepara state secondary high school. Now, the purpose of the research is to identify there is a significancy relationship betwen principle's managerial ability and guidance counseling supervision with the performance of teacher counselor in Jepara state secondary high school.

Population in the research is 80 teacher counselor in Jepara state secondary high school, and there are 74 teacher counselor as sample in this research. The sample used is the purposive sampling technique.

Collecting the data use questionnaire about the ability of principle managerial, guidance counseling supervision and performance of teacher counselors. While the analysis of data use simple correlation and multiple correlation.

The research find as following :

a. There is a positive and signifcant relationship betwen the principle's managerial ability and the performance of teacher counselor. (r = 0,682, p 0,000 < 0,050).
b. There is a positifve and significant relationship betwen guidance counseling supervision and the performance of teacher counselor. (r = 0,609, p 0,000 < 0,050).
c. There is a positive and significant relationship betwen the principle's managerial ability and guidance counseling supervision together with the performance of teacher counselor (R = 0,741, p 0,000 < 0,050).

According to the findings and research results, it is suggested to :

a. The Teacher Counselor

Teacher counselor have to improve their performance optimaly, in order to be able to give guidance counseling services optimally, so if the principle do his guidance counseling supervision, they have to use the supervision to get their experience each other (sharing) both in teacher counselor and supervisor / the principle, by asking their lacks of doing their task in guidance counseling service.

b. The Principle

State Secondary High Schools principle in Jepara Regency have to improve their ability of managerial optimally, that cover conceptual skill, human skill, and technical skill, futher more the princple have to improve guidance counseling supervision to the teacher counselor optimally.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Persetujuan Pembimbing ii
Pengesahan Kelulusan iii
Pernyataan iv
Motto dan Persembahan v
Kata Pengantar vi
Sari vii
Abstract ix
Daftar Isi xi
Daftar Tabel xv
Daftar Gambar xvi
Daftar Lampiran xvii

BAB I PENDAHULUAN ……..... 1
1.1. Latar Belakang Masalah ...……..... 1
1.2. Rumusan Masalah ..……....,, 10
1.3. Tujuan Penelitian …….....…..... 11
1.4. Asumsi Penelitian 12
1.5. Manfaat Penelitian ……..... 12

BAB II LANDASAN TEORETIK ……..... 13
2.1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah …….....…..... 13
2.1.1. Pengertian Manajer 13
2.1.2. Kemampuan Manajerial 15
2.1.2.1. Keterampilan Konseptual 16
2.1.2.2. Keterampilan Personal 17
2.1.2.3. Keterampilan Teknikal. ……..... 19
2.2. Supervisi Bimbingan dan Konseling. 22

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

2.2.1. Pengertian Supervisi Bimbingan dan Konseling 22
2.2.2. Kepala Sekolah sebagai Supervisor Bimbingan Konseling. 23
2.2.3. Tujuan Supervisi Bimbingan Konseling 25
2.2.4. Fungsi Supervisi Bimbingan Konseling .....……..... 26
2.2.5. Supervisi Bimbingan Konseling ...……..... 27
2.2.5.1. Pengertian Supervisi Klinis ...……..... 28
2.2.5.2. Tujuan Supervisi Klinis .....…… 29
2.2.5.3. Ciri-ciri Supervisi Klinis …….. 29
2.2.5.4. Prinsip – prinsip supervisi klinis ……..... 30
2.2.5.5. Pelaksanaan dalam supervisi klinis meliputi ……..…..... 31
2.2.5.5.1. Pertemuan awal ...……..... 31
2.2.5.5.2. Pengamatan ……..... 31
2.2.5.5.3. Pertemuan akhir ……..... 32
2.3. Kinerja Guru Pembimbing ……..... 32
2.3.1. Pengertian Kinerja Guru Pembimbing. ……..... 32
2.3.2. Kinerja Guru Pembimbing 34
2.3.3. Penilaian Kinerja. …… 38
2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru Pembimbing ……..... 40
2.4. Kerangka Berfikir ……..... 41
2.4.1. Hubungan Kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing 41
2.4.2. Hubungan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Pembimbing 41
2.5. Hipotesis Penelitian. …….....……..... 42

BAB III METODE PENELITIAN 43
3.1. Jenis dan Desain Penelitian 43
3.2. Populasi, Sampel dan Tehnik pengambilan sampel..... 44
3.2.1. Populasi 44
3.2.2. Sampel ...…….....……..... 46
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian 46

3.3.1. Variabel Penelitian ...……... 46
3.3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian 47
3.3.2.1 Variabel Bebas (X_1) Kemampuan manajerial kepala sekolah 47
3.3.2.2. Variabel Bebas (X_2) Supervisi Bimbingan dan Konseling 47
3.3.2.3 Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru Pembimbing .....……..... 47
3.3.3 Indikator Variabel 48
3.3.3.1 Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) ……..... 48
3.3.3.2 Supervisi Bimbingan Konseling (X_2) ……..... 48
3.3.3.3 Kinerja Guru Pembimbing (Y) ……..... 49
3.4. Instrumen Penelitian 49
3.4.1. Jenis Instrumen. 49
3.4.2. Penyusunan dan Uji Coba Instumen Penelitian. 51
3.4.3. Uji Validitas item 54
3.4.4. Uji Reliabilitas instrumen 55
3.4.5. Tehnik pengumpulan data ……...……..... 55
3.4.6. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data ..……..... 56
3.4.6.1. Uji Persyaratan ...……..... 56
3.4.6.2. Uji Hipotesis .....……..... 57
3.4.6.2.1. Analisis deskriptif 57
3.4.6.2.2. Analisis Korelasional 58
3.4.6.2.2.1. Korelasi Sederhana 58
3.4.6.2.2.2. Korelasi Ganda.(Multiple Correlation) 58
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN ……..... 61
4.1. Persiapan Penelitian ..……..... 61
4.2. Pelaksanaan Penelitian ..……..... 63
4.3. Deskripsi Data 64
4.3.1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah 64
4.3.2. Supervisi Bimbingan Konseling oleh Kepala Sekolah 65
4.3.3. Kinerja Guru Pembimbing ……...……..... 67
4.4. Pengujian Persyaratan Analisis ……...……..... 68
4.5. Pengujian Hipotesis ……..……..…… 70

4.5.1. Analisis Korelasi Sederhana 70
4.5.2. Analisis Korelas Ganda 72
4.6. Pembahasan …… 73
4.6.1. Hasil Analisis Deskriptif …… 73
4.6.2. Analisis Korelasi 76

BAB V PENUTUP ……. 80
5.1. Simpulan ……..... 80
5.2. Saran – Saran …… 81

DAFTAR PUSTAKA ……..... 84
LAMPIRAN – LAMPIRAN ……... 89

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

3.1. Guru Pembimbing SMP Negeri Kabupaten Jepara 45

3.2. Kategori Penskoran Jawaban Angket Penelitian 51

3.3. Kisi – Kisi Angket Variabel Kemampuan Manajerial Kepala sekolah, Supervisi Bimbingan Konseling dan Kinerja Guru Pembimbing 52

4.1. Distribusi Frekuensi Kemampuan manajerial Kepala Sekolah 65

4.2. Distribusi Frekuensi Supervisi Bimbingan Konseling 66

4.3. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pembimbing 68

4.4. Rangkuman Uji Normalitas Data Penelitian dengan Toleransi P = 0,050..... 69

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

3.1. Model Korelasional Variabel Kemampuan manajerial kepala sekolah, Supervisi Bimbingan Konseling dan Kinerja Guru Pembimbing 44

4.1. Pie Chart Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah 65

4.2. Pie Chart Supervisi Bimbingan Konseling 66

4.3. Pie Chart Kinerja Guru Pembimbing 68

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil uji coba instrumen Kemampuan manajerial Kepala Sekolah 90
2. Hasil analisis validitas dan Reliabilitas Data Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah 92
3. Hasil Uji Coba Instrumen Supervisi Bimbingan Konseling 97
4. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Data Supervisi Bimbingan Konseling 99
5. Hasil Uji Coba Instumen Kinerja Guru Pembimbing 102
6. Hasil Analisis validitas dan Reliabilitas Data Kinerja Guru Pembimbing. 104
7. Distribusi Skor Data Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah 110
8. Distribusi skor Data Supervisi Bimbingan Konseling 116
9. Distribusi skor Data Kinerja Guru Pembimbing 122
10. Rekapitulasi Data Kemempuan Manajerial, Supervisi Bimbingan Konse – ling, dan Kinerja Guru Pembimbing 128
11. Tabel Frekuensi Data 130
12. Hasil Analisa Uji Persyaratan Normalitas Data Penelitian 134
13. Hasil P-P Plot uji Normalitas Data 137
14. Hasil Analisis Korelasional Sederhana 143
15. Hasil Analisis Korelasi Ganda 144
16. Kisi – Kisi dan Diskriptor Angket Variabel Kemampuan Manajerial Kepala sekolah, Supervisi Bimbingan Konseling dan Kinerja Guru Pembimbing 145
17. Angket Penelitian 153
18. Surat – surat Ijin Penelitian 167

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bimbingan Konseling merupakan salah satu komponen pendidikan di Indonesia, yang bentuk kegiatannya merupakan layanan bantuan terhadap pribadi pada umumnya dan siswa pada khususnya dalam sekolah, yang ikut serta dalam usaha membantu perkembangan siswa. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Wibowo bahwa tugas bimbingan konseling di sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar sebagai lingkungan terstruktur yang sengaja dirancang untuk memberikan peluang kepada peserta didik mempelajari perilaku baru, menstruktur dan membentuk peluang, meningkatkan prestasi, ekspektasi dan persepsi sejalan dengan kebutuhan dan motif dasar peserta didik.(http://www.suaramerdeka.com./Cetak/) Pernyataan ini sesuai dengan rumusan pendidikan dalam UUSPN, (2003: 5) 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. Untuk mencapai tujuan tersebut, siswa memerlukan bantuan yang sangat terampil dalam mengelola situasi yang sangat kompleks dimana mereka tinggal. Sebab kenyataan di lapangan banyak siswa yang mengalami permasalahan, seperti kesulitan belajar, kesulitan bergaul, penyesuaian diri, penyalahgunaan obat terlarang, tindak kekerasan, perkelahian masal dan bahkan bunuh diri. Berdasarkan kenyataan itu maka

kegiatan bimbingan konseling di sekolah dirancang agar dapat mencapai tujuan pendidikan, yaitu dengan melalui tujuh jenis layanan dan lima kegiatan pendukung dalam empat bidang bimbingan konseling, yaitu bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar dan bimbingan karer. Tujuh jenis layanan tersebut meliputi: Layanan orientasi, layanan informasi, layanan penyaluran dan penempatan, layanan pembelajaran, layanan konseling perseorangan, layanan bimbingan kelompok dan layanan konseling kelompok. Adapun lima kegiatan pendukung meliputi : Aplikasi instrumentasi, Himpunan data, Konferensi kasus, Kunjungan rumah dan Alih tangan kasus. Kegiatan pelayanan bimbingan konseling ini dikenal dengan nama BK Pola Tujuh belas. (Marjohan, 2001: 3)

Pelaksanaan pelayanan BK pola 17 ini sudah diatur melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 025/0/1995, yaitu tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.. Adapun tugas pokok guru pembimbing yang sesuai dengan standar kinerja seperti yang dikemukakan dalam Depdikbud (1997: 84) yaitu meliputi: (1) penyusunan program, (2) melaksanakan program, (3) melaksanakan evaluasi program, (4) melaksanakan analisis hasil evaluasi program, (5) melakukan tidak lanjut hasil analisis. Melalui kepmendikbud tersebut diharapkan guru pembimbing dapat melaksanakan tugas pelayanan bimbingan konseling dengan baik, mereka berharap kegiatan layanan bimbingan konseling dari waktu ke waktu semakin mantap pelaksanaannya di sekolah. Tetapi kenyataannya dilapangan yang penulis temui, menunjukkan adanya masalah kinerja guru pembimbing yang cukup serius, yaitu apa yang dilakukan oleh guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara

belum sesuai dengan apa yang diharapkan dalam keputusan tersebut, hal ini terjadi karena dalam penyusunan program bimbingan dan konseling lebih dari 75 % guru pembimbing masih mengandalkan hasil Musyawarah Guru Pembimbing (MGP) SMP Kabupaten Jepara dalam penyusunan program bimbingan konseling, dalam pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan program yang ada, karena program tidak didasarkan pada kebutuhan siswa, sebab program berasal dari produk Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), belum semua siswa memperoleh layanan bimbingan konseling seperti yang disyaratkan yaitu setiap siswa minimal memperoleh 15 kali dalam satu tahun, seperti yang tertera dalam Direktorat SLTP (2002: 14) bahwa setiap siswa dalam satu tahun memperoleh layanan minimal 15 kali. Pelaksanaan evaluasi program masih bersifat formalitas artinya yang penting ada laporan pelaksanaan evaluasi, sehingga maksud evaluasi yang sebenarnya tidak tercapai, demikian juga kegiatan analisis dan tindak lanjut kadang juga tidak dilaksanakan. Dengan melihat kondisi yang demikian, maka pelaksanaan layanan bimbingan konseling sebagai layanan pendidikan hanya didasarkan pada tuntutan formal bukan pada tuntutan kebutuhan siswa.

Permasalahan kinerja guru pembimbing ini sejalan dengan temuan Sugiharto (1998) yang menunjukkan bahwa dalam mengelola layanan bimbingan konseling di sekolah guru pembimbing masih bersandar pada paradigma bimbingan konseling sebagai layanan pendidikan yang lebih didasarkan atas tuntutan formal. Sehingga guru pembimbing lebih dihayati sebagai pekerja administrasi. Dengan diberlakukannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) seperti yang diamanatkan oleh PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar

nasional Pendidikan, pasal 17 ayat 1 dan 2, maka kinerja guru pembimbing dituntut lebih optimal lagi, agar dapat mewujudkan dan membantu pengembangan diri siswa sesuai bakat, minat, cita – cita dan kebutuhan serta potensi yang dimilikinya, sehingga harapan stake holder yang terdapat dalam kurikulum dapat terwujud. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Afinibar (2006: 1) bahwa kebutuhan siswa di sekolah untuk mencapai "Tri Sukses" yaitu: sukses akademik, sukses hubungan sosial kemasyarakatan dan sukses persiapan karer. Hal ini merupakan tantangan bagi guru pembimbing agar dapat membantu siswa dalam mencapai kebutuhan tersebut. Karena kinerja guru pembimbing merupakan hasil antara kemampuan dan usaha guru pembimbing untuk menghasilkan apa yang dilakukan, maka guru pembimbing harus memiliki kemampuan, kemauan, dan usaha yang maksimal untuk mewujudkan kinerja yang baik.

Kinerja guru pembimbing tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah, maka kepala sekolah sebagai administrator dan manajer pendidikan diharapkan memiliki kemampuan manajerial yang baik, sebab dengan kemampuan manajerial yang baik kepala sekolah akan mampu melaksanakan tugas dan fungsi manajemen dengan baik, yang menurut Dirjen Dikdasmen (1993: 17) tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah : (1) menyusun perencanaan, (2) mengorganisasikan kegiatan, (3) mengarahkan kegiatan, (4) mengkoordinasikan kegiatan, (5) melaksanakan pengawasan, (6) melakukan evaluasi terhadap kegiatan, (7) menentukan kebijakan, (8) mengadakan rapat, (9) mengambil keputusan, (10) mengatur proses belajar mengajar, (11) mengatur

administrasi terdiri: (a) ketatausahaan, (b) kesiswaan, (c) ketenagaan, (d) sarana dan prasarana, dan (e) keuangan.

Dengan memperhatikan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer di atas, maka jelas kepala sekolah harus bertanggungjawab terhadap semua persoalan atau kejadian yang ada, baik di dalam maupun di luar sekolah, seperti yang dikemukakan oleh Roland Barth yang dikutip oleh Sergiovani (1987: 23) " *The principle is ultimately responsible for almost everything that happens in school and out* ". Artinya kepala sekolah akhirnya bertanggungjawab pada hampir semua yang terjadi di dalam dan di luar sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut dengan baik, sebab manajemen merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengelolaan sekolah. Dengan demikian kinerja sekolah akan sangat tergantung pada keefektifan kinerja manajemen kepala sekolah. Adapun Amidjaja dalam Setiadi (2002: 7) menyatakan: keefektifan kinerja manajemen kepala sekolah ditentukan oleh kompetensi manajemen dan kemampuan manajerial, kompetensi menajemen adalah kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan, yang meliputi: profesionalisme, personal dan sosial. Sedangkan kemampuan manajerial meliputi keterampilan konseptual, keterampilan teknis dan keterampilan hubungan manusiawi. Menurut Robbins, (2006: 6-7) Bahwa ketrampilan teknis adalah kemampuan mengaplikasikan pengetahuan atau keahlian khusus, sedangkan keterampilan personal adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok, adapun

keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit.

Dengan demikian peran yang penting dalam kinerja manajemen kepala sekolah adalah kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah, karena kemampuan manajerial untuk membangun dan mempertahankan kinerja guru pembimbing agar dapat bekerja secara optimal. Dengan diberlakukannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang amanatkan oleh PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dituntut lebih profesional, lebih baik agar kepala sekolah dapat menjembatani, mengkordinasi, mengakomodasi dan memfasilitasi semua kepentingan dan kebutuhan, baik yang berasal dari guru, karyawan, staf tata usaha, komite sekolah, siswa, orang tua dan juga guru pembimbing untuk mencapai tujuan pendidikan. Disini kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat memberdayakan semua sumber daya manusia yang ada sehingga lebih produktif untuk mencapai tujuan pendidikan, seperti yang dikatakan oleh Katz dalam Budiyono, (2004: 22)

> “ Sifat kerja manajerial jelas diperlukan banyak sekali keterampilan. Keterampilan yang paling penting adalah keterampilan yang memungkinkan manajer bisa membantu orang lain sehingga menjadi lebih produktif ditempat kerja.... Ketrampilan dasar tersebut adalah keterampilan teknis (technical skills), keterampilan kemanusiaan (human skills), dan keterampilan konseptual (Conceptual skills).”

Berdasarkan pernyataan di atas tampak jelas bahwa kemampuan menajerial kepala sekolah sangat diperlukan untuk membantu guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokok, sebab kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru pembimbing, dengan kemampuan

manajerial kepala sekolah yang baik, maka akan berdampak pada kinerja guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokok.

Selain kemampuan manajerial kepala sekolah, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pembimbing adalah supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah. Supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah memegang peranan penting maka harus dilaksanakan secara profesional, sebab supervisi bimbingan konseling akan membantu guru pembimbing dalam melaksanakan tugas, dan sebagai alat untuk memotivasi guru pembimbing dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart pelayanan minimal, seperti yang dikemukakan oleh Purwanto, (1998: 24) "Supervisi dalam bidang pendidikan dimaksudkan sebagai upaya mengutamakan pelayanan kepada guru yang dilaksanakan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja lebih baik dari sebelumnya". Demikian juga Sukardi (2000: 241) menyatakan bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kondisi belajar mengajar atau bimbingan dan konseling yang sebaik-baiknya. Demikian juga Siskandar (2003: 6) menyatakan bahwa " Pengawasan diharapkan mampu mencarikan jalan keluar baik berupa pemikiran maupun memberikan bantuan teknis operasional untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru/konselor. Supervisi yang terfokus dan konstruktif sangat bermanfaat bagi semua praktisi, baik bagi yang baru maupun bagi yang sudah berpengalaman, bagi yang berkompeten maupun yang kurang latihan.

Namun kenyataan dilapangan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah belum dilaksanakan secara maksimal, hal ini kemungkinan disebabkan oleh pemahaman tentang supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah belum baik, sehingga supervisi yang dilaksanakan cenderung supervisi administratif dan bersifat laporan. Seperti yang dikemukakan oleh Taufiq (2003: 5) Supervisi guru pembimbing di sekolah-sekolah kita lebih difokuskan kepada supervisi administratif, kurang menekankan pada aspek supervisi klinis dan pengembangan. Oleh sebab itu kepala sekolah harus memahami dan mampu melaksanakan supervisi bimbingan konseling dengan baik, hal ini telah diamanat kan dalam penjelasan pasal 57 PP Nomor 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan yaitu " yang dimaksud dengan supervisi manajerial meliputi aspek pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan...". Dengan demikian jelas bahwa supervisi bimbingan konseling merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah, oleh sebab itu jika kepala sekolah kurang dalam pelaksanaan supervisi bimbingan konseling akan berdampak pada kinerja guru pembimbing. Sebab supervisi bimbingan konseling mempunyai hubungan dengan kinerja guru pembimbing

Namun realitas di sekolah dan pengalaman dilapangan yang ditemui peneliti saat melakukan penelitian awal, mengenai kegiatan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dalam rangka mengumpulan data untuk merumuskan masalah melalui wawancara terhadap 21 orang guru pembimbing, dengan hasil; sepuluh orang guru pembimbing (47,62 %) menyatakan bahwa kepala sekolah belum mengetahui fungsi dan cara supervisi bimbingan

konseling, sehingga belum melaksanakan supervisi bimbingan konseling dengan baik, dan lima orang guru pembimbing (23,81 %) menyatakan bahwa kepala sekolah belum mengetahui cara supervisi bimbingan konseling yang baik dan benar, sehingga supervisi bimbingan konseling dilakukan melalui self report dan ada enam orang guru pembimbing (28,57 %) menyatakan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan supervisi bimbingan konseling dengan baik. Sesuai dengan tugas dan fungsinya kepala sekolah wajib melaksanakan supervisi. Tetapi berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan awal, bahwa supervisi bimbingan konseling secara teori perlu dan penting tetapi dalam praktiknya belum dilaksanakan dengan baik, hal ini kemungkinan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dianggap tidak mempunyai hubungan dengan kinerja guru pembimbing.

Di sekolah kepala sekolah telah melaksanakan dan menangani kegiatan manajemen sekolah, dan supervisi bimbingan konseling, hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, hanya yang menjadi pertanyaan adalah sampai sejauhmana kegiatan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling telah dilaksanakan dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Sebab pelaksanaan kegiatan manajerial dan supervisi bimbingan konseling yang baik mampu meningkatkan kinerja guru pembimbing. Oleh sebab itu benar tidaknya asumsi yang masih bersifat dugaan sementara ini akan dibuktikan kebenarannya melalui penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling

dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara". Penelitian ini penting dilakukan karena :

1 Kinerja guru pembimbing belum memuaskan,

2 Peningkatan kinerja guru pembimbing penting, untuk mewujudkan pelaksanaan pelayanan bimbingan konseling yang bermutu,

3 Kemampuan Manajerial Kepala sekolah dan Supervisi bimbingan konseling merupakan salah satu variabel yang ikut mempengaruhi kinerja guru pembimbing.

Adapun yang menjadi alasan dipilihnya guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara sebagai unit pengamatan dalam penelitian ini adalah :

1. Karena yang menjadi unit pengamatan awal adalah guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara.
2. Menarik, karena sepanjang pengetahuan peneliti di Kabupaten Jepara belum ada yang meneliti kinerja guru pembimbing ditinjau dari kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling.
3. Relevan dengan program bimbingan konseling yang penulis tekuni.

PERPUSTAKAAN
UNNES

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan manajerial kepala sekolah kaitannya dengan kinrja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara ?

2. Bagaimana pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah kaitannya dengan kinrja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara ?
3. Bagaimana kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara ?
4. Adakah hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se kabupaten Jepara ?
5. Adakah hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara ?
6. Adakah hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menggambarkan hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara..
2. Menggambarkan hubungan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara.
3. Menggambarkan kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara
4. Mengidentifikasi signifikansi hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara
5. Mengidentifikasi signifikansi hubungan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara.

6. Mengidentifikasi signifikansi hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing SMP se Kabupaten Jepara.

1.4 Asumsi Penelitian

1. Guru Pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara telah melaksanakan kegiatan bimbingan konseling di sekolah
2. Kepala sekolah telah melaksanakan manajerial dalam pengelolaan sekolah dan telah melaksanakan supervisi bimbingan konseling kepada guru pembimbing di sekolah

1.5 Manfaat Penelitian

Secara teoretik bila ditemukan ada hubungan maka diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen bimbingan konseling, dan dapat dijadikan bahan kajian pustaka pada peneliti lain dalam permasalahan yang serupa.

Sedangkan secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara meningkatkan kemampuan manajerial dan melaksanakan supervisi bimbingan konseling dengan baik sehingga akan berdampak pada kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara..

BAB II

LANDASAN TEORETIK

2.1 Kemampuan Manajerial Kepala sekolah

2.1.1 Pengertian Manajer

Suatu organisasi harus ada orang yang mengkoordinasikan semua kegiatan yang ada, membuat dan mengambil keputusan, mengalokasikan sumber dana untuk mencapai sasaran. Orang yang melakukan koordinasi terhadap kegiatan-kegiatan dalam organisasi tersebut disebut dengan manajer. Kadarman dan Udaya (1996: 7) menyatakan bahwa manajer adalah salah satu unsur organisasi yang bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selanjutnya dikatakan bahwa tanpa manajer dapat dipastikan sebuah organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan. Dengan demikian, manajer merupakan salah satu unsur utama dalam keberhasilan organisasi. Sedangkan Stoner (1996: 11) menyatakan bahwa manajer berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pemimpin dan pengendali organisasi. Sedangkan Atmodiwirio (2000: 104) mengatakan bahwa manajer adalah orang yang bertanggung jawab atas tugas-tugas bawahannya dan mempunyai kekuasaan atas bawahannya. Draker dalam Law dan Golver, (2000: 17) berpendapat bahwa "*Manager develop people : Ensuring that people maximize their potential to achieve agreed outcomes – Someone who is directly responsible for getting work done throught and by other people.*" Artinya manajer mengembangkan orang dengan memaksimalkan potensi manusia dalam rangka mencapai hasil yang

diinginkan, manajer adalah orang yang bertanggungjawab langsung agar kegiatan itu dilaksanakan melalui dan dengan orang lain. Adapun 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. Dalam sekolah, manajer berarti kepala sekolah yang mempunyai tanggung jawab mendayagunakan semua sumber daya sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Dari uraian di depan nampak jelas bahwa manajer mempunyai tugas yang erat dengan pelaksanaan fungsi manajemen, sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada manajer, demikian juga pada sekolah. Stoner (1996: 16) menyatakan sumber daya organisasi yang perlu dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi oleh seorang manajer adalah keuangan, peralatan, informasi dan orang-orangnya. Guru pembimbing sebagai sumber daya manusia di sekolah kinerjanya dapat ditingkatkan melalui kemampuan manajerial kepala sekolah, karena kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja,

2.1.2 Kemampuan Manajerial

Dalam sebuah organisasi, seorang manajer dituntut mempunyai kemampuan manajerial untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Kemampuan manajerial merupakan kompetensi yang harus dimiliki seseorang untuk mendayagunakan sumber daya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kemampuan manajerial bersifat praktis operasional untuk menggerakkan sumber daya organisasi supaya berdaya guna dan berhasil guna.

Para ahli mempunyai kesamaan pendapat bahwa kemampuan manajerial terdiri atas tiga bagian. Menurut Robbins (2006: 6-7) tiga keterampilan manajemen yang mutlak diperlukan adalah teknis,personal dan konseptual. Sedangkan Stoner (1996: 21) menyatakan kemampuan manajerial meliputi: keterampilan teknis (technical skill), keterampilan manusiawi (human skill), dan ketrampilan konseptual (conceptual skill). Sedangkan, Winardi (1993: 11) menye butkan kemampuan manajerial meliputi: kemampuan konseptual, kemampuan antar hubungan manusia atau kemampuan antar perorangan, dan kemampuan teknikal. Sedangkan Gitosudarmo dan Mulyono (1999: 25) menyebutkan kemampuan manajerial meliputi kemampuan konsepsional, kemampuan kemanu siaan, dan kemampuan teknis. Kemampuan manajerial diperlukan untuk melaksa nakan tugas manajemen secara efektif, tetapi jenis kemampuan yang diterapkan berbeda tergantung pada tingkat manajer. Menurut Katz seperti yang dikutip Stoner (1996: 21), bahwa ketiga ketrampilan dalam kemampuan manajerial sangat penting untuk manajemen 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 manager), keterampilan itu semakin berkurang kalau manajer itu naik ke jenjang perintah. Keterampilan konseptual makin terasa semakin naik ke tingkatan puncak manajemen (top manager). Keterampilan personal sangat penting pada setiap 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 lainnya

Dari pendapat di depan dapat disimpulkan bahwa ketrampilan teknis semakin berkurang diterapkan oleh seorang manajer yang mempunyai tingkatan manajerial yang semakin tinggi. Ketrampilan konseptual semakin dibutuhkan oleh seorang manajer yang menduduki tingkatan semakin tinggi. Ketrampilan personal yang sama dibutuhkan oleh setiap tingkatan manajer.

Dalam dunia pendidikan kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi tiga tersebut. Karena kepala sekolah sebagai manajer puncak maka ketrampilan konseptual lebih banyak berperan di dalam menjalankan tugasnya. Meski demikian, ketrampilan teknis tetap berperan meskipun dalam kadar yang kecil. Ketrampilan teknis diperlukan kepala sekolah untuk menjalankan fugsinya sebagai administrator dan supervisor, sedangkan ketrampilan personal diperlukan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekolah.

2.1.2.1 Keterampilan Konseptual

Menurut menurut Robbins, (2006: 7) Bahwa Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosa situasi rumit.

Sedangkan Gitosudarmo dan Mulyono (1999: 26) menyatakan keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk membuat konsep, gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang konkret itu sebagai proses perencanaan. Oleh karena itu, keterampilan konseptual menciptakan kemampuan untuk membuat rencana kerja.

Keterampilan konseptual menurut Winardi (1993: 12), adalah kemampuan untuk menganalisis, menafsirkan, dan memecah kan masalah-masalah. Keterampilan konseptual tidak sekadar merencanakan tetapi juga menganalisis, menafsirkan, dan memecahkan masalah selama pelaksanaan program agar program itu berjalan dengan baik. Dari sini terlihat bahwa ketrampilan konseptual berhubungan dengan pengambilan keputusan. Seperti yang dinyatakan oleh Kadarman dan Udaya (1996: 9), bahwa keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasi, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan membuat rencana. Dalam organisasi pendidikan keterampilanan konseptual adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk melihat sekolah, lingkungan sekolah, dan program sekolah sebagai suatu kesatuan, kemampuan menjalankan secara efektif setiap komponen sekolah, program pendidikan sebagai suatu sistem pengajaran dan berfungsi mengorganisasi manusia

2.1.2.2 Keterampilan Personal

Keterampilan personal diperlukan pada setiap tingkatan manajer dalam organisasi. Keterampilan personal merupakan kemampuan praktis untuk

menerapkan keterampilan teknikal dan keterampilan konseptual. Menurut Stoner (1996: 21), keterampilan personal adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, dan mendorong orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok agar dapat bekerja sama dengan anggota organisasi lainnya dan memimpin kelompok kerjanya sendiri. Sedangkan Robbins, (2006: 6) menyatakan bahwa keterampilan personal adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok. Sedangkan Gitosudarmo dan Mulyono (1999: 26), keterampilan personal adalah kemampuan atau keterampilan berkomunikasi yang komunikatif dengan individu/ manusia lainnya. Sedangkan menurut Herbert (1981: 34) "*human skills constitutes the ability to work efectively as a group member and to build cooperative effort within the team led by the manager being able to work efectively with people, human skill involves self-awareness, communication, motivation, and understanding of other*". Artinya keterampilan personal merupakan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif yang dilakukan oleh anggota dalam kelompok dan berusaha membangun kerjasama tim, keterampilan personal meliputi kesadaran diri, komunikasi, motivasi, dan memahami hakikat manusia secara individu maupun kelompok.

Dari 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

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Campbell yang dikutip Stoops dan Johnson dalam Munfaat (2003: 25) mengenai perilaku kepala sekolah yang berkaitan dengan keterampilan personal dengan guru adalah (1) menunjukkan semangat kerja dan memberikan bimbingan dan bantuan dalam pekerjaan, {2} berperilaku menyenangkan, menghormati guru, mempunyai integritas yang tinggi dan tegas dalam mengambil keputusan, (3) memberi penghargaan pada guru yang berprestasi, (4) memberikan dukungan semangat / moral kerja guru yang bersikap tegas kepada personel sekolah, (5) mengatur sekolah secara baik, (6) menggunakan otoritasnya sebagai kepala sekolah dengan penuh keyakinan dan teguh pendirian, (7) memberikan bimbingan secara individu kepada guru dalam pekerjaan, (8) menjernihkan permasalahan, (9) mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan keputusan, dan (10) menghormati peratuan sekolah, mendisiplinkan siswa dan tidak membebani tugas yang berat kepada guru.

PERPUSTAKAAN
UNNES

2.1.2.3 Keterampilan Teknikal

Kepala sekolah merupakan seorang yang mempunyai keterampilan teknikal,. karena kepala sekolah berasal dari guru/guru pembimbing maka keterampilan teknik operasional mangajar/pelaksanaan pelayanan BK sudah dilakukannya bertahun-tahun. Dengan bekal pengalaman itu, kepala sekolah secara teknis memiliki keterampilan teknikal mengajar/membimbing dan mendidik siswa.

Keterampilan teknikal ini dibutuhkan oleh seorang manajer. Sedangkan yang dimaksud dengan keterampilan teknikal adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat dan teknik suatu bidang khusus. Stoner (1996: 21) menyatakan manajer membutuhkan kemampuan teknis yang cukup untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lainnya, Terry (1986: 10), menyatakan bahwa keterampilan teknikal 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. Pengertian yang lebih lengkap dikemukakan oleh Konntz, dkk. dalam Munfaat, (2001: 26-27) yaitu "*technical skill is knowledge of and proficiency in activities involving methods, processes, and procedures, thus, it involves working with tools, and supervisors should have the ability to teach these skill to their subordinates*". Artinya keterampilan tehnikal adalah pengetahuan dan kemahiran dalam kegiatan-kegiatan yang menyangkut metode, proses dan prosedur, hal itu termasuk bekerja dengan alat-alat, dan supervisor harus memiliki kemampuan untuk mengajarkan keterampilan tehnikal ini kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknikal dalam bidang pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah 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 sekolah

misalnya pengetahuan tentang keuangan, pelaporan, penjadwalan, dan pemeliharaan

Bentuk kegiatan kepala sekolah yang bersifat teknis menurut Sutisna dalam Setiadi (2001: 28-29) adalah (1) kepala sekolah menjalankan supervisi kepada guru di kelas, (2) kepala sekolah mengevaluasi dan merevisi program pengajaran guru, (3) kepala sekolah membuat program pelaksanaan kegiatan pengajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas, dan personil yang ada, (4) kepala sekolah mengelola program evaluasi siswa, (5) mengkoordinasi penggunaan alat pengajaran, (6) membantu guru dalam perbaikan pengajaran, (7) membantu guru dalam mendiagnosis kesulitan belajar siswa, (8) mengatur dan mengawasi tata tertib siswa, (9) menyusun anggaran belanja sekolah, (10) menetapkan spesifikasi dan inventarisasi pembekalan dan perlengkapan, (11) melaksanakan administrasi sekolah berupa laporan kegiatan sekolah, (12) mengatur fasilitas fisik sekolah, meliputi operasional pemeliharaan gedung, halaman, pengendalian keamanan.

Kemampuan manajerial kepala sekolah yang dipandang baik memiliki beberapa karakteristik. Konsep kemampuan manajerial kepala sekolah semacam ini bertolak pada fungsi dan tugas kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Artinya fungsi dan tugas kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat memberdayakan semua sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, sehingga akan berdampak pada kinerja guru pembimbing. Guru pembimbing sebagai sumber

daya manusia di sekolah kinerjanya dapat ditingkatkan melalui kemampuan manajerial kepala sekolah, karena kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Indiono (2003), ditemukan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru pembimbing.

Dalam penelitian ini konsep kemampuan manajerial kepala sekolah adalah Kemampuan / kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mendayagunakan sumber daya yang ada agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk kemajuan sekolah.

2.2 Supervisi Bimbingan Konseling

2.2.1 Pengertian Supervisi Bimbingan Konseling

Sahertian (2000: 19) mendifinisikan " Supervisi adalah usaha memberi layanan pada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran". Kata kunci dari pengertian ini adalah memberi-kan layanan dan bantuan. Sedangkan Soewadji (1988: 33) menyatakan bahwa " Supervisi merupakan rangsangan, bimbingan atau bantuan yang diberikan kepada guru–guru agar kemampuan profesional makin berkembang, sehingga situasi belajar semakin efektif dan efisien " Pengertian tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Purwanto (1998: 76), yaitu " Supervisi ialah satu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif ". Demikian juga Sukardi, (2000: 240) menyatakan bahwa Supervisi adalah bantuan yang diberikan pada

seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik

Dalam Buku Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah (1994: 2) disebutkan bahwa "Supervisi ialah bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik "Sedangkan Abimanyu (2005: 1) menyatakan

> "Supervisi bimbingan konseling adalah usaha untuk mendorong, mengkoordinasikan dan menuntun pertumbuhan petugas bimbingan konseling/guru pembimbing secara berkesinam bungan baik secara individual maupun secara kelompok agar lebih memahami dan lebih dapat bertindak secara efektif dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Supervisi adalah layanan bantuan, bimbingan, pembinaan, dan penilaian yang direncanakan kepada seluruh staf sekolah agar dapat mengembangkan keprofesionalannya, sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki mutu layanan pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan supervisi bimbingan konseling adalah layanan bantuan dan pembinaan kepada guru pembimbing agar dapat mengembangkan keprofesionalannya sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan mutu layanan bimbingan konseling di sekolah.

2.2.2 Kepala Sekolah sebagai Supervisor Bimbingan Konseling

Pidarta (1995: 52) menyatakan, yang dapat menjadi petugas supervisi di sekolah adalah (1) kepala sekolah, (2) Pengawas sekolah, (3) koordinator bidang

studi yang sudah berpengalaman, dan (4) ketua laboratorium senior. Sedangkan Sukardi (2000: 242), menyatakan bahwa supervisi dilakukan oleh pengawas dan atau kepala sekolah. Adapun Direktorat SLTP (2000: 127-128) menyebutkan peran kepala sekolah dalam kegiatan bimbingan konseling adalah sebagai (1) fasilitator, (2) koordinator, (3) motivator dan (4) supervisor. Sedangkan dalam Direktorat Pendidikan Menengah Umum (1994: 3) dikatakan bahwa orang yang melakukan supervisi adalah Pengawas dan kepala sekolah. Demikian juga dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Pasal 57 disebutkan Supervisi meliputi supervisi manajerial dan akademik dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas atau penilik satuan pendidikan dan kepala satuan pendidikan (2006: 21)

Berdasarkan pendapat diatas jelas bahwa kepala sekolah merupakan supervisor yang berfungsi atau berperan memberikan layanan dan bantuan kepada seluruh staf, baik guru maupun personil sekolah lainnya termasuk guru pembimbing agar mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sehubungan dengan fungsinya, kepala sekolah sebagai supervisor maka Dirjen Dikdasmen (1997: 5) menyatakan, tugas supervisor menyelenggarakan supervisi mengenai : (1) proses belajar mengajar, (2) Kegiatan bimbingan konseling, (3) kegiatan ekstra kurikuler, (4) kegiatan ketatausahaan, (5) kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait, (6) sarana dan prasarana, (7) kegiatan OSIS, dan (8) kegiatan 7 K. Oleh karena itu Kimball Wiles dalam Sehartian (2000: 18) menyatakan “ agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka kepala sekolah sebagai supervisor ia harus memiliki ketrampilan dasar sebagai

seorang supervisor yaitu: (1) keterampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan, (2) keterampilan dalam proses kelompok, (3) keterampilan dalam kepemimpinan kependidikan, (4) keterampilan dalam mengatur personalia sekolah dan (5) keterampilan dalam evaluasi "

2.2.3 Tujuan Supervisi Bimbingan Konseling

Dalam buku petunjuk pelaksanaan supervisi di sekolah (1994: 3) disebut-kan bahwa tujuan supervisi membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelo-laan sekolah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Sehartian (2000: 19) tujuan supervisi adalah membe rikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Sehingga dalam hal ini bukan saja memperbaiki kemam-puan mengajar tetapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru. Sedangkan Taufik (2003: 4), menyatakan bahwa tujuan supervisi bimbingan konseling menurut jenisnya yaitu :

(1) Tujuan supervisi klinis adalah peningkatan keterampilan profesional dan fungsi-fungsi etis konselor.
(2) Tujuan supervisi pengembangan adalah peningkatan program bimbing an dan konseling dan pengejaran perkembangan profesional konselor.
(3) Tujuan supervisi administratif adalah jaminan bahwa konselor mem punyai kebiasaan pekerjaan yang patut dilakukan, mematuhi hukum dan kebijakan, hubungan baik dengan staf sekolah yang lain dan orang tua, dan kegiatan pendidikan lainnya yang secara efektif dikerjakan di sekolah.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Sedangkan Abimanyu (2005: 2) menyatakan bahwa tujuan supervisi bimbingan konseling adalah untuk: (1) Mengendalikan kualitas pelaksanaan layanan bimbingan konseling dan hasilnya, (2) Mengembangkan profesionalisme petugas bimbingan konseling /guru pembimbing dan (3) memotivasi petugas bimbingan konseling /guru pembimbing agar dapat berkelanjutan melaksanakan kegiatan-kegiatan bimbingan konseling, menemukan dan memperbaiki kesalahan dan kekurangan. Berdasarkan tujuan supervisi bimbingan konseling diharapkan kualitas guru pembimbing semakin baik dan lebih profesional, sehingga kinerjanya akan semakin baik. Oleh sebab itu supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokok fungsionalnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sukardi (2003: 152) "untuk lancarnya penyelenggaraan dan tingginya tingkat keberhasilan kegiatan bimbingan konseling di sekolah, kegiatan fungsional-profesional-keahlian guru pembimbing perlu terus menerus dibina dan dikembangkan searah dan sejalan dengan perkembangan iptek yang mendasari kegiatan atau pelayanan bimbingan konseling yang dimaksudkan.

PERPUSTAKAAN
UNNES

2.2.4 Fungsi Supervisi Bimbingan Konseling

Bertitik tolak dari tujuan supervisi bimbingan konseling tersebut di atas, maka fungsi supervisi bimbingan konseling pada hakekatnya adalah melayani dan membantu guru pembimbing yang mengalami kesulitan di dalam melaksanakan tugas pokoknya, hal ini sesuai dengan Depdikbud (1994: 20) disebutkan bahwa fungsi kepengawasan layanan bimbingan antara lain memantau, menilai,

memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kegiatan layanan bimbingan di sekolah. Sedangkan Gaffar (1992: 144) menyatakan bahwa fungsi supervisi adalah proses membantu para guru dalam memecahkan masalah-masalah yang mengganggu dan menghalangi berlangsungnya efektifitas dalam proses pendidikan.

2.2.5 Supervisi Bimbingan Konseling

Seperti yang dikemukakan di depan bahwa supervisi bimbingan konseling adalah bantuan layanan dan pembinaan kepada guru pembimbing agar dapat mengembangkan keprofesionalannya sehingga dapat memperbaiki dan meningkat kan mutu layanan bimbingan konseling di sekolah. Berdasarkan pengertian tersebut maka supervisi bimbingan konseling yang baik adalah supervisi bimbingan konseling yang mempunyai sifat membimbing agar mampu membantu meningkatkan kinerja guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Haryanto dkk. (2001) yang menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kegiatan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran serta kegiatan belajar.

Sedangkan dalam penelitian ini yang dimaksud supervisi bimbingan konseling adalah supervisi klinis dengan pendekatan kolaboratif yang dikemukakan oleh Turney dalam Dirjen Dikdasmen (1993: 15) disebutkan bahwa dalam pelaksanaan supervisi klinis supervisor harus memiliki keterampilan yaitu: a Keterampilan membentuk kerangka b. keterampilam pemfokusan supervisi

kepada: 1). Guru pembimbing. 2). klien / siswa. 3). intreraksi guru pembimbing dan siswa / klien. c. keterampilan konsolidasi analisis awal.

Pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah harus sesuai dengan aturan yang ada, oleh sebab itu Prayitno (2001: 33) menyatakan "dalam melaksanakan supervisi bimbingan konseling, supervisor hendaknya bekerja sesuai dengan proses yang teratur yaitu melalui langkah-langkah: (a) perencanaan program supervisi, (b) pengumpulan dan penilaian data, (c) menganalisis hasil penilaian, (d) melaksanakan pembinaan, (e) menyusun laporan hasil supervisi". Demikian juga dengan Imron (1995: 91) menyatakan

> "kepala sekolah dalam melakukan supervisi harus: (a) mampu merencanakan supervisi, (b) mampu merumuskan tujuan supervisi, (c) mampu merumuskan prosedur supervisi, (d) mampu menyusun format observasi untuk supervisi, (e) mampu berunding dan bekerja sama dengan guru pembimbing, (f) mampu melaksanakan supervisi berdasarkan format yang ada, (g) mampu menyimpulkan hasil supervisi, (h) dan mampu mengkonfirmasikan hasil supervisi untuk tindak lanjut".

2.2.5.1 Pengertian Supervisi Klinis

Seperti yang dikatakan didepan bahwa dalam penelitian supervisi bimbingan konseling menggunakan teori supervisi klinis. Adapun yang dimaksud dengan Supervisi klinis adalah Sahertian, (2000: 37) menyatakan bahwa superisi klinis adalah : Suatu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara obyektif, teliti sebagai dasar untuk usaha mengubah perilaku mengajar guru. Sedangkan menurut Direktorat Pendidikan Menengah Umum (1993: 3) Supervisi klinis adalah :

> Supervisi yang dilaksanakan oleh pejabat dilingkungan pendidikan, yang atas dasar otoritas formal dan profesionalnya, melakukan kegiatan supervisi terhadap petugas pelaksana pendidikan yang berada pada jenjang dibawahnya, dengan tujuan agar pejabat tersebut dapat membantu petugas pelaksana kependidikan menjalankan tugas-tugasnya dibidang pendidikan dengan cara yang sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa supervisi klinis dalam layanan bimbingan konseling adalah layanan bantuan kepada guru pembimbing dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan perilaku guru pembimbing dalam melaksanakan tugas sehingga menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna.

2.2.5.2 Tujuan Supervisi Klinis

Kepala Sekolah dalam melaksanakan supervisi klinis mempunyai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum (1993: 3-4) bahwa supervisi klinis mempunyai tujuan membantu petugas pelaksana pendidikan agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan. Sedangkan Taufik (2003: 4), menyatakan tujuan supervisi klinis adalah meningkatkan keterampilan profesional dan fungsi-fungsi etis konselor. Berdasarkan uraian diatas, tujuan supervisi klinis dalam bimbingan konseling adalah membantu guru pembimbing agar mampu melaksanakan dan meningkatkan tugas-tugas serta fungsi profesi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan.

2.2.5.3 Ciri-ciri Supervisi Klinis

Supervisi klinis berbeda dengan supervisi yang lain, oleh sebab itu supervisi klinis yang baik mempunyai ciri-ciri, menurut Sehertian, (2000: 38-39) bahwa ciri supervisi klinis adalah :

a. Bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah, tetapi tercipta hubungan manusiawi.
b. Supervisi timbul dari harapan dan dorongan guru pembimbing sendiri.
c. Tingkah laku melakukan kegiatan/mengajar merupakan satuan yang terintergrasi, maka harus di analisis.
d. Suasana dalam supervisi harus penuh dengan kehangatan, kedekatan dan keterbukaan.
e. Aspek yang disupervisi tidak hanya keterampilan melaksanakan tugas tetapi juga aspek kepribadian.
f. Instrumen Observasi yang digunakan merupakan hasil kesepakatan antara kepala sekolah dengan guru pembimbing.
g. Balikan harus cepat diberikan dan harus obyektif.
h. Percakapan balikan harus datang dari guru pembimbing lebih dulu bukan dari kepala sekolah.

2.2.5.4 Prinsip – prinsip supervisi klinis

Dalam melakukan supervisi klinis kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip yang ada agar pelaksanaan supervisi dapat berjalan sesuai dengan harapan, Adapun prinsip supervisi klinis menurut Sahertian, (2000: 39) meliputi :

a. Supervisi dilaksanakan berdasarkan inisiatif dari guru pembimbing
b. Hubungan manusiawi bersifat interaktif dan rasa kesejawatan
c. Suasana bebas, guru pembimbing bebas untuk mengemukakan pandangan nya, kepala sekolah berusaha untuk memahami apa yang diharapkan oleh guru pembimbing
d. Obyek kajian adalah kebutuhan profesional yang nyata dialami oleh guru pembimbing
e. Perhatian dipusatkan pada unsur-unsur spesifik yang harus diperbaiki.

Supervisi klinis dalam supervisi bimbingan konseling ini menggunakan pendekatan kolaboratif, sebab dengan pendekatan kolaboratif dapat mening-

katkan hubungan antara kepala sekolah dengan guru pembimbing. Seperti yang diungkapkan oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum (1993: 6) " Untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pelaksanaan supervisi klinis diterapkan pendekatan yang kolaboratif, yang memberi warna kemitraan antara supervisor dan orang yang disupervisi". Adapun ciri pendekatan kolaboratif dalam supervisi klinis menurut Direktorat Pendidikan Menengah Umum (1993: 9) yaitu :

a. Supervisor bertindak sebagai mitra atau rekan kerja
b. Kedua belah pihak berbagi kepakaran
c. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan inkuiri, yakni saya mencoba memahami apa yang dilakukan oleh orang yang saya amati
d. Diskusi sebagai langkah lanjut dari pengamatan bersifat terbuka atau fleksibel dan jelas tujuannya.
e. Tujuan supervisi adalah membantu guru pembimbing berkembang menjadi guru pembimbing yang profesional melalui kegiatan yang reflektif.

2.2.5.5 Pelaksanaan dalam supervisi klinis

2.2.5.5.1 Pertemuan awal

Dalam pertemuan awal ada pembicaraan dan kesepakatan antara guru pembimbing dengan kepala sekolah mengenai hal-hal yang menjadi pusat pengamatan, agar guru pembimbing tahu persis mengenai pokok-pokok yang akan disupervisi, dan agar merasa tidak di jebak oleh supervisor.

PERPUSTAKAAN UNNES

2.2.5.5.2 Pengamatan / Observasi

Dalam kegiatan pengamatan supervisi klinis ada tiga hal yang menjadi pusat perhatian kepala sekolah, yaitu guru pembimbing, klien/siswa dan interaksi antara klien dengan guru pembimbing, dalam hal ini apa yang akan menjadi pusat perhatian pengamatan sudah dibicarakan pada saat per- temuan awal.

2.2.5.5.3 Pertemuan akhir

Dalam pertemuan akhir ini dibicarakan mengenai hasil pengamatan yang terpusat pada pembicaraan waktu pertemuan awal yang telah disetujui bersama.

Berkaitan dengan penelitian ini konsep supervisi pembinaan bimbingan konseling adalah Teknik layanan dan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru pembimbing dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan perilaku guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokok sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

2.3 Kinerja Guru Pembimbing

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru Pembimbing

Mangkunegoro (2004: 67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “Job Performance“ atau “Actual Performance“ yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat diatas Wibowo (1998: 5) menyatakan kinerja atau unjuk kerja adalah proses perilaku konselor sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaan profesinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja profesional merupa kan tuntunan bagi konselor apabila ia memang ingin disebut sebagai tenaga profesional. Konselor sebagai tenaga profesional hendaknya komitmen untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-stategi yang digunakan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan

profesinya. Sedangkan Prayitno (1994:374) menyatakan unjuk kerja adalah kegiatan yang ditampilkan oleh konselor dalam rangka pelaksanaan tugas dan/ atau pengembangan profesional bimbingan konseling.. Sedangkan Bernandin dan Russel, yang dikutip oleh Sianipar (2000: 5) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan Sentono dalam Setiadi (2001: 31) menyatakan bahwa kinerja /performance adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau sekumpulan orang didalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun Steers dalam Djumiati (2003: 16) menyatakan bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting yaitu: 1) kemampuan, perangai dan minat seseorang pekerja 2) kejelasan dan penerimaan atas peranan seseorang pekerja dan 3) tingkat motivasi pekerja. Meskipun setiap faktor secara terpisah mempunyai arti penting, tetapi kombinasi dari ketiganya sangat menentukan kinerja setiap pegawai, yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja orang secara keseluruhan.

Mangkunegoro (2004: 67-68) juga mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: (1) Ability / kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi atau IQ dan Keterampilan (skill), artinya pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata 110 – 120 dan terampil dalam melaksanakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (2)

Motivasi merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja, yang mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Buford dan Bedeian (1988: 145) menyatakan " *Basically performance is determined by three factors : ability, motivation, and role clarity. To perform affectively a person must (a) be able to do a job (ability) (b). Want to do a job (motivation) and (c) understand what the job is (role clarity)".* Artinya Pada dasarnya kinerja ditentukan oleh tiga faktor : kemampuan, motivasi dan kejelasan peran. Untuk membentuk efektivitas kerja seseorang harus (a) mampu mengerjakan tugasnya, (b) ada keinginan melaksanakan tugas dan (c) mengerti apa yang menjadi tugasnya. Kinerja dapat mempengaruhi profesi-onalisme, sehingga dalam perkembangannya kinerja selalu memiliki makna positif dalam arti normatif, seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif dan sebagainya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku individu sebagai ungkapan kemajuan dalam menghasilkan sesuatu yang diperoleh dengan mendayagunakan, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja guru pembimbing dalam penelitian ini adalah kemampuan dan prestasi kerja yang ditunjukkan guru pembimbing pada waktu melaksanakan tugas pokok, yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3.2 Kinerja Guru Pembimbing

Kinerja guru pembimbing di sekolah terkait dengan tugas pokoknya dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling disekolah, yang oleh Erickson dalam Mortensen dan Schumuller (196: 8) disebutkan *"individual inventory, the counseling, the information services, the placement services, and the follow up services"*. Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa tugas guru pembimbing meliputi: pengumpulan data, konseling, pelayanan informasi, pelayanan penempatan dan tindak lanjut. Adapun Wibowo, dalam profesi konselor (1995:) menyatakan bahwa unjuk kerja guru pembimbing meliputi :

1. Memberikan layanan dalam BK.
2. Mengorganisasikan program BK.
3. Menyusun program BK.
4. Memasyarakatkan pelayanan BK.
5. Mengungkapkan masalah klien.
6. Menyelenggarakan pengumpulan data, tentang minat, bakat dan kepribadian.
7. Menyusun dan mengungkapkan himpunan data (Cummulatif Record).
8. Menyelenggarakan konseling perorangan.
9. Menyelenggarakan BK Kelompok.
10. Menyelenggarakan orientasi studi siswa.
11. Penyelenggaraan kegiatan ko dan ekstrakurikuler
12. Membantu guru bidang studi dalam penyelenggaraan pengajaran perbaikan dan program pengayaan.
13. Menyelenggarakan bimbingan kelompok belajar.
14. Menyelenggarakan pelayanan penempatan dan penyaluran siswa.
15. Menyelenggarakan bimbingan karir.
16. Menyelenggarakan konferensi kasus
17. Menyelenggarakan terapi perpustakaan.
18. Melakukan kunjungan rumah.
19. Menyelenggarakan konseling keluarga.
20. Merangsang perubahan lingkungan klien
21. Menyelenggarakan konsultasi khusus
22. Mengantar dan menerima alih tangan kasus (referal)
23. Menyelenggarakan diskusi profesional BK.
24. Memahami dan menulis karya-karya ilmiah dalam BK.
25. Menyelenggarakan dan memahami hasil penelitian dalam BK.

26. Menyelenggarakan kegiatan BK pada lembaga/lingkungan kerja yang berbeda.

Adapaun Gibson and Mitchell (1987: 67) menyatakan bahwa tugas guru pembimbing adalah:

> a. assesment of the individual's and other characterictics; b. counseling the individual; c. group counseling and guidance activities; d. Career guidance, including the providing of occupational education information, eplecement, follow up, and accountability evaluation, and ; f. Consultation with teacher and other school personnel,parent,pupils, in group and appropriate community agencies.

Dari pernyataan tersebut jelas bahwa tugas guru pembimbing adalah mengenal siswa dengan berbagai karakteristiknya, konseling perorangan, bimbingan dan konseling kelompok, melaksanakan bimbingan karir, penempatan, tindak lanjut dan penilaian, konsultasi dengan guru, semua personal sekolah, orang tua, siswa kelompok dan masyarakat. Dengan melihat tugas penyelenggaraan bimbingan konseling maka Prayitno,dkk (1994: 40-41) mengemukakan pelayanan bimbingan konseling di sekolah dalam satu kesatuan yang disebut dengan BK pola 17 yang terdiri dari empat bidang bimbingan, yaitu bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar, bimbingan karir, tujuh jenis layanan yaitu layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan pembelajaran, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok dan layanan konseling kelompok, lima kegiatan pendukung yaitu: aplikasi instrumentasi, himpunan data, konferensi kasus, kunjungan rumah dan alih tangan kasus. Dengan perkembangan jaman BK Pola 17 berkembang menjadi BK pola 17 plus, seperti yang dikemukakan oleh Afinibar (1995: 3) " Sekarang BK 17 berkembang dan dikenal dengan istilah BK 17 plus, dimana ada

penambahan pada bidang pelayanan yaitu bidang pengembangan kehidupan berkeluarga dan pengembangan kehidupan keberagamaan, serta penambahan pada jenis layanan yaitu layanan konsultasi dan mediasi".

Dengan diberlakukannnya keputusan Mendikbud No. 25/O/1995 maka tugas pokok guru pembimbing makin jelas seperti yang tertera pada keputusan menteri tersebut, seperti yang disebutkan dalam Depdikbud (1997: 84) yaitu meliputi: (1) penyusunan program, (2) melaksanakan program, (3) melaksanakan evaluasi program, (4) melaksanakan analisis hasil evaluasi program, (5) melakukan tidak lanjut hasil analisis. Tugas guru pembimbing akan semakin berat dengan diberlakukannya kurikulum 2006 atau kurikulum tingkat satuan pendidkan (KTSP), sebab guru pembimbing harus melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi harapan kurikulum itu sendiri, sehingga guru pembimbing harus dapat menunjukkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu diperlukan kemampuan, kemauan dan usaha yang maksimal untuk memahami apa yang tugasnya, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sebab peran guru pembimbing dalam KTSP ini yaitu membantu siswa memperoleh pengalaman belajar yang bermakna dan memetik manfaatnya, serta melaksanakan fungsi pemahaman dan penyaluran sehingga keberagaman siswa dapat dilayani dengan baik, sehingga tugas-tugas perkembangan siswa baik yang berhubungan dengan bidang bimbingan pribadi, sosial, belajar, karir, kehidupan berkeluarga dan kehidupan bergama dapat berkembang secara optimal. Agar dapat memantu perkembangan siswa secara optimal maka ada lima langkah yang harus dilakukan oleh guru pembimbing seperti yang dikemukankan oleh Afinibar (2005: 6) yaitu:

1. Guru pembimbing memperhatikan butir-butir tugas perkembangan siswa sesuai dengan usianya.
2. Tugas-tugas perkembangan tersebut diorientasikan pada keenam bidang bimbingan
3. Tugas perkembangan yang sudah diorientasikan pada bidang bimbingan dijabarkan kedalam kompetensi-kompetensi yang relevan.
4. Kompetensi-kompetensi yang telah terpilih dijadikan acuan untuk menetapkan materi yang akan dijadikan isi layanan dan kegiatan bimbingan konseling lainnya.
5. Melaksanakan materi layanan yang telah ditetapkan, disertai dengan evaluasi, baik itu penilaian segera, penilaian jangka pendek maupun penilaian jangka panjang.

Berdasarkan langkah yang ada tersebut, tugas guru pembimbing semakin berat, karena guru pembimbing dituntut untuk dapat merumuskan kegiatan layanan bimbingan konseling (menyusun silabus) sesuai dengan tugas pokok yang diamanatkan dalam kepmendikbud no 25/O/1995.

Berkenaan dengan penelitian kinerja guru pembimbing ini, penulis mengacu pada teori Buford dan Bedeian (1988: 145) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan kejelasan peran.

2.3.3 Penilaian Kinerja Guru Pembimbing

Dalam fungsi manajemen, penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan strategis bagi upaya meningkatkan kinerja institusi secara umum. Sentono dalam Djumiati (2003: 18), menyatakan penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para pegawai secara individual tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001: 69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan

pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Adapun Ruky (2001: 158) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Lebih lanjut Ruky (2001: 163) menyatakan bahwa hasil kinerja dapat ditindaklanjuti untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian penilaian kinerja mutlak diperlukan dalam rangka mengetahui seberapa besar tingkat ketercapaian tujuan organisasi.

Dengan memperhatikan uraian diatas, jelas bahwa penilaian kinerja terhadap guru pembimbing sangat penting karena hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan sebagai tolok ukur dan umpan balik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru pembimbing di sekolah. Sehingga kepala sekolah harus melaksanakan penilaian terhadap kinerja guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya. Adapun langkah-langkah dalam menilai kinerja menurut Desler dalam Djumiati (2003: 20) adalah : (1). Mendifinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa manajer dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan. (2). Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan dalam beberapa jenis format penilaian. (3). Umpan balik terhadap kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan dijadikan bahan masukkan untuk membuat rencana perkembangan selanjutnya. Penyusunan standar kinerja yang bersumber pada uraian jabatan dapat memberi peluang kepada pemimpin dan karyawan untuk membuat uraian tugas (job discription) yang dinamis untuk pekerja. Uraian tugas dapat berfungsi sebagai pernyataan tentang tujuan-tujuan umum yang harus dicapai oleh bawahan dalam mendukung sasaran organisasi. Standar kinerja dianggap memuaskan bila

pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, mencantumkan bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan dan mengarahkan perhatian pada mekanisme kuantitatif bagaimana kerjanya dapat diukur. Penilaian dan pengukuran prestasi kerja merupakan rangkaian kegiatan manajemen yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai rujukkan dalam merumuskan kebijakkan, rencana dan pengembangan, peningkatan mutu serta peningkatan produktifitas kerja.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru Pembimbing

Hakim (1999: 315) menyatakan bahwa penilaian kinerja memberikan bahan bagi keputusan–keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, transfer dan kondisi–kondisi pegawai lainnya. Sedangkan menurut John F. Bach dalam Timpe, (1992: 239) dikatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, untuk memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Adapun Gibson, J.L ,dkk (1996: 280) menjelaskan secara singkat bahwa manfaat menilai prestasi kerja adalah memberikan kepada yang dinilai dan penilai informasi tentang kinerja yang di capai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru pembimbing bermanfaat bagi kepala sekolah maupun kepada guru pembimbing dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Bagi kepala sekolah hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan menindaklanjutinya.

Sedangkan bagi guru pembimbing untuk mengetahui prestasi kerja yang dicapainya, sekaligus untuk memprbaiki kekurangannya.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Hubungan Kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing

Keberhasilan sekolah terutama di SMP Negeri se Kabupaten Jepara, tidak hanya tergantung pada input, guru termasuk guru pembimbing, lingkungan, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola sekolah, sebab kemampuan manajerial merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menggerakkan semua personil sekolah, termasuk guru pembimbing dalam melaksanakan tugas. Dengan kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik maka fungsi manajemen yang meliputi; perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan kontrol dapat dilaksanakan dengan baik pula, sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pembimbing, sehingga guru pembimbing dapat meningkatkan kinerjanya.

PERPUSTAKAAN
UNNES

2.4.2 Hubungan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Pembimbing

Supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah bertujuan untuk mem-bantu guru pembimbing dalam memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan pelayanan bimbingan konseling di sekolah agar dapat berjalan dengan baik. Sedangkan tugas guru pembimbing adalah membantu siswa agar dapat

mempersiapkan diri dalam mengikuti pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh sebab itu agar guru pembimbing dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka segala aktivitas pelayanan guru pembimbing perlu memperoleh pengawasan dari kepala sekolah artinya kepala sekolah memberikan bantuan, bimbingan dan pembinaan kepada guru pembimbing agar mampu mengembangkan pelayanan bimbingan konseling di sekolah yang menjadi tugasnya. Jika pelaksanaan kepengawasan atau supervisi bimbingan konseling dapat dilaksanakan dengan baik, terencana dan berkesinambungan maka guru pembimbing merasa diperhatikan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoretik dan rumusan permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis kerja yang akan di buktikan kebenarannya melalui penelitian ini sebagai berikut :

1. Ha : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara.
2. Ha : Ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara
3. Ha : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara.

PERPUSTAKAAN UNNES

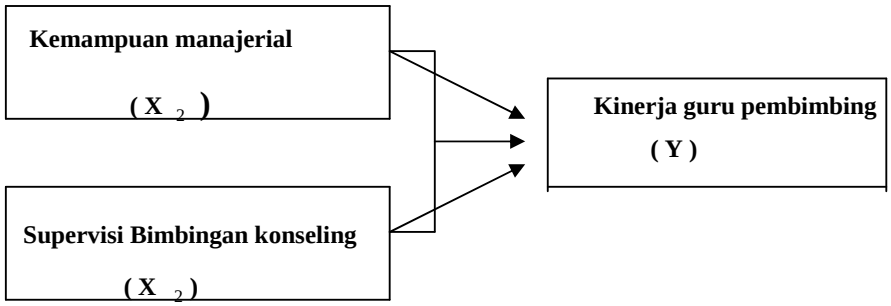
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain ex post facto artinya peneliti tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel–variabel penelitian, melainkan mengkaji fakta–fakta yang telah terjadi berdasarkan persepsi guru pembimbing. Fakta digali dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang merefleksikan persepsi guru pembimbing terhadap aspek kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dan aspek bimbingan konseling yang ada di SMP Negeri se kabupaten Jepara, dengan asumsi bahwa responden telah mampu menghayati dan menilai aspek yang diungkap melalui kegiatan yang ada di sekolah dan direfleksikan menjadi persepsi guru pembimbing. Melalui pendekatan ini diharapkan data yang diperoleh dapat diubah dalam bentuk angka dan analisis statistik menggunakan rumus korelasional sehingga dapat disimpulkan dengan tepat. Model rancangan penelitian ini adalah Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1), Supervisi bimbingan konseling sebagai variabel independen (X_2), mempunyai hubungan dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara sebagai variabel dependen (Y).

Adapun bentuk model korelasional adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model korelasional variabel Kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi BK terhadap Kinerja Guru Pembimbing SMP se Kabupaten Jepara.

3.2 Populasi, Sampel dan Tehnik pengambilan sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara. Karakteristik populasi dalam penelitian ini bersifat homogen. Homogenitas populasi didasarkan pada karakteristiknya yang meliputi: (1) guru pembimbing SMP, (2) pernah di supervisi oleh kepala sekolah, (3). berada di Kabupaten Jepara dan, (4) menyebar di seluruh kecamatan yang berada di Kabupaten Jepara. Karakteristik tidak berstrata, tidak ada perbedaan karakteristik kewilayahan dan gender.

Guru pembimbing SMP di Kabupaten Jepara memiliki kedudukan, fungsi dan peran yang sama. Semua guru pembimbing SMP di Kabupaten Jepara memperoleh perlakuan kebijakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara secara sama. Jumlah Populasi ada 80 guru pembimbing yang tersebar di SMP Negeri di seluruh kecamatan-kecamatan di Kabupaten Jepara. Adapun jumlah SMP Negeri di Kabupaten Jepara berjumlah 34 sekolah. (Sumber MGP SMP Kabupaten Jepara). Adapun gambaran populasi dapat dipaparkan pada tabel 3.1.

TABEL 3.1

GURU PEMBIMBING SMP NEGERI KABUPATEN JEPARA

No	SMP NEGERI	Jumlah Guru Pembimbing	Latar belakang Pendidikan			
			Bimbingan Konseling		Non B K	
			S 1	D3 / SM	S 1	D3 / SM
1	Jepara 1	4	4	-	-	-
2	Jepara 2	3	3	-	-	-
3	Jepara 3	2	2	-	-	-
4	Jepara 4	4	3	1	-	-
5	Jepara 5	2	2	-	-	-
6	Jepara 6	2	2	-	-	-
7	Tahunan 1	3	2	1	-	-
8	Pecangaan 1	6	5	1	-	-
9	Pecangaan 2	4	4	-	-	-
10	Mayong 1	4	4	-	-	-
11	Mayong 2	1	1	-	-	-
12	Kalinyamatan 1	2	1	-	1	-
13	Kalinyamatan 2	3	2	1	-	-
14	Welahan 1	3	2	-	-	1
15	Welahan 2	3	3	-	-	-
16	Welahan 3	2	1	-	1	-
17	Kedung 1	1	-	1	-	-
18	. Kedung 2	1	1	-	-	-
19	Mlonggo 1	3	3	-	-	-
20	Mlonggo 2	2	2	-	-	-
21	Mlonggo 3	-	-	-	-	-
22	Batealit 1	1	1	-	-	-
23	Bangsri 1	4	4	-	-	-
24	Bangsri 2	1	1	-	-	-
25	Kembang 1	2	1	-	1	-
26	Kembang 2	2	2	-	-	-
27	Kembang 3	2	1	-	1	-
28	Keling 1	1	1	-	-	-
29	Keling 2	4	3	-	1	-
30	Keling 3	1	1	-	-	-
31	Keling 4	2	2	-	-	-
32	Nalumsari 1	2	2	-	-	-
33	Nalumsari 2	2	2	-	-	-
34	Karimun Jawa	1	1	-	-	-
	JUMLAH	80	69	5	5	1

3.2.2 Sampel

Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka teknik pengambilan sampel penelitian / samplingnya dengan menggunakan teknik Non probability sampling dengan tujuan agar diperoleh sampel yang representatif yaitu Purposif Sampling artinya penentuan sampel penelitian dengan menggunakan tujuan atau pertimbangan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002: 117) yaitu cara pengambilan subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan ini maka sampel dalam penelitian ini adalah guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara yang pernah di supervisi oleh kepala sekolah, dengan demikian diharapkan tidak terjadi kesalahan dalam generalisasi dari sampel ke populasi. (Suryabrata,1992: 81). Adapun jumlah guru pembimbing yang pernah di supervisi oleh kepala sekolah sebanyak 74 orang.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2002: 2) Variabel adalah atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian yang diamati. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan supervisi bimbingan konseling (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja guru pembimbing SMP negeri di Kabupaten Jepara (Y)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan variabel yang hendak diteliti, maka masing-masing variabel didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

3.3.2.1 Variabel Bebas (X_1) Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kemampuan manajerial merupakan kompetensi / kemempuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka melaksakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan manajerial bersifat praktis operasional sehingga mampu menggerakkan sumber daya sekolah yang ada sehingga mampu bekerja lebih profesional, efektif dan efisien.

3.3.2.2 Variabel Bebas (X_2) Supervisi Bimbingan Konseling

Supervisi bimbingan konseling adalah Tindakan kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara kepada guru pembimbing guna memberikan layanan bantuan bimbingan untuk memperbaiki dan meningkatkan pelayanan bimbingan konseling di sekolah, sehingga siswa mampu mencapai kesuksesan dalam belajarnya. Supervisi bimbingan konseling dapat meningkatkan guru pembimbing dalam memberikan layanan pada siswa dan membantu siswa mencapai prestasi yang lebih baik.

3.3.2.3 Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru Pembimbing

Kinerja guru pembimbing adalah kemampuan dan prestasi kerja yang ditunjukkan guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara berdasarkan

standar kemampuan profesional pada waktu melaksanakan tugas pokok, yang menjadi tanggung jawabnya.

3.3.3 Indikator Variabel

3.3.3.1 Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1)

Dalam penelitian ini indikator kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: (1) kemampuan merencanakan kegiatan sekolah, (2) kemampuan mengorganisasikan kegiatan sekolah. (3) kemampuan menggerakkan personel sekolah dan (4) kemampuan mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan program sekolah. (5) Kemampuan bekerja sama dengan personel sekolah, (6) kemampuan menjalin komunikasi dengan tokoh masyarakat, (7) kemampuan untuk bersikap manusiawi, (8) kemampuan untuk memperhatikan kesejahteraan personil sekolah, (9) kemampuan untuk menyelesaikan konflik / permasalahan di sekolah, (10) kemampuan untuk membimbing guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya, (11) kemampuan membimbing guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan.

3.3.3.2 Supervisi Bimbingan Konseling (X_2)

Indikator supervisi bimbingan konseling meliputi: (1) membahas rencana kegiatan layanan bimbingan konseling. (2) bersepakat mengenai fokus supervisi. (3) memutuskan sarana supervisi.(4) identifikasi kegiatan pendahuluan, (5) pencatatan gerak tanggapan, (6) pengkategorian pertanyaan, (7) pentabulasian tanggapan, (8) identifikasi inisiatif klien, (9) pencatatan waktu pelaksanaan tugas, (10) pencatatan saling pergantian peranan, (11) pencatatan

komunikasi antar siswa, (12) pemantauan strategi (13) penilaian terhadap perencanaan dan persiapan layanan, (14) mempertimbangkan pendekatan layanan, (15) memperhitungkan faktor situasional, (16) pengakuan terhadap potensi pribadi.

3.3.3.3 Kinerja Guru Pembimbing (Y)

Indikator kinerja guru pembimbing: (1) Pengetahuan (2) Keterampilan. (3) Sikap terhadap kerja (4) Situsi dan kondisi, (5) Penyusunan program bimbingan konseling (6) Pelaksanaan program bimbingan konseling (7) Melaksanakan evaluasi program bimbingan konseling (8) Melaksanakan analisis hasil evaluasi program bimbingan konseling (9) Melaksanakan tindak lanjut.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti merancang tiga macam instrumen untuk memperoleh data tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling, dan kinerja guru pembimbing. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, adalah angket. Alasan digunakan angket seperti yang dikemukakan oleh Singarimbun dalam Setiadi (2001: 47), yaitu: (a) untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey, dan (b) memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin. Penggunaan metode angket dengan asumsi bahwa:

1. Subjek adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subyek terhadap pertanyaan–pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti
   (Hadi , 1994: 157)

Penggunaan metode angket didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang ada seperti yang dikemukakan oleh Ali. (1985: 87), yaitu :

1. Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang menjadi sampel
2. Dalam menjawab pertanyaan melalui angket, responden dapat lebih leluasa karena tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara peneliti dengan responden
3. Setiap jawaban dapat dipikirkan masak – masak terlebih dahulu, dan tidak terikat oleh cepatnya waktu yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagaimana wawancara.

Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, dengan bentuk skala penilaian (rating scale) maksudnya adalah responden dalam menjawab pertanyaan tinggal memberi tanda pada jawaban yang menunjukkan tingkatan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu penyusunan angket sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini, menggunakan model skala Likert. Sebab skala Likert pada prinsipnya menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap suatu objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai dengan sangat positif. Oleh sebab itu dalam penyusunan angket kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling dan kinerja guru pembimbing, alternatif jawaban menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan menerapkan 4 (empat) pilihan jawaban. Dengan skor yaitu 4, 3, 2, 1. (1) untuk pilihan jawaban a. (Selalu) skornya 4. (2) untuk pilihan jawaban b.(Sering) skornya 3. (3) untuk pilihan jawaban c. (Kadang-kadang) skornya 2 dan (4) 1 untuk pilihan jawaban d. (Tidak pernah) skornya 1. Skor tersebut untuk

pertanyaan yang sifatnya positif (favorable) sedangkan untuk pertanyaan yang bersifat negatif (un favorable) skornya sebaliknya yaitu: (1) skor 1 untuk pilihan jawaban a (Selalu), (2) skor 2 untuk pilihan jawaban b (Sering), (3) skor 3 untuk pilihan jawaban c (Kadang-kadang), dan (4) skor 4 untuk pilihan jawaban d (Tidak pernah) Dalam penelitian ini untuk angket kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling semuanya bersifat positif (favorable), sedangkan untuk angket kinerja guru pembimbing sifatnya positif (favorable) dan negatif (un favorable). Adapun pertanyaan yang negatif (un favorable) meliputi nomor 8, 10, 12, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, dan 26. dan nomor yang lainnya sifatnya positif (favorable). Pemilihan empat rentang dalam skala penilaian ini didasarkan pada pertimbangan, agar responden tidak memilih bagian tengah yang bersifat netral dan tidak memperlihatkan sikap tertentu.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Kategori penskoran jawaban angket kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan dan konseling kinerja guru pembimbing berdasarkan skala linkert yang dimodifikasi

No.	Kategori	skor item (+)	Skor item (-)	Kesimpulan
1.	Selalu (a)	4	1	Sangat Baik
2.	Sering (b)	3	2	Baik
3.	Kadang-kadang (c)	2	3	Kurang Baik
4.	Tidak pernah (d)	1	4	Tidak Baik

3.4.2 Penyusunan dan Uji Coba Instumen Penelitian

Pernyataan-pernyataan yang dituangkan dalam instrumen penelitian berdasarkan pada variabel dan indikator penelitian yang ada agar memperoleh

jawaban yang menghasilkan data kuantitatif untuk diolah secara statistik. Adapaun variabel kemampuan manajerial kepala sekolah disusun berdasarkan teori Robbins (2006: 6-7) Dan untuk variabel supervisi bimbingan konseling disusun berdasarkan supervisi klinis dengan pendekatan kolaboratif yang dikemukakan oleh Turney tahun 1990 dalam Dirjen Dikdasmen (1993: 15). Sedangkan untuk variabel kinerja guru pembimbing disusun berdasarkan teori Buford dan Bedeian (1988: 145) seperti yang terdapat dalam landasan teori. Adapun kisi – kisi angket variabel kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling, dan kinerja guru pembimbing, ada pada tabel 3.3. Adapun diskriptor selengkapnya terdapat pada lampiran 16.

Tabel 3.3

KISI – KISI ANGKET VARIABEL KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING DAN KINERJA GURU PEMBIMBING

Variabel Deskriptif	Sub Variabel	Indikator
A.Kemampuan Manajerial	1.Keterampil-an Konseptual	a. Dapat merencanakan Kegiatan sekolah b.Dapat mengorganisasikan kegiatan sekolah c. Mampu menggerakkan personil sekolah d. Mampu mengawasi dan mengevaluasi program sekolah
	2.Keterampil-an Personal	a. Manpu bekerja sama dengan personil sekolah b. Mampu menjalin komunikasi dengaan tokoh masyarakat c. Mampu bersikap manusiawi d. Mampu memperhatikan kesejahteraan personil sekolah e.Mampu menyelesaikan konflik di sekolah

	3.Keterampil-an Tehnikal	a.Mampu membimbing guru pembimbing dalam pelaksaaan tugas b.Mampu membimbing guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan
B.Supervisi BK	1. Ketrampilan membentuk Kerangka	a. Membahas rencana kegiatan layanan bk b. Bersepakat mengenai fokus pengawasan c. Memutuskan sarana pengawasan
	2. Ketrampilan Pemfokusan pengawasan	a. Identifikasi kegiatan pendahuluan b. Pencatatan gerak tanggapan c. Pengkategorian pertanyaan a. Pentabulasian tanggapan b. Identifikasi Inisiatif klien / siswa c.Pencatatan waktu pelaksanaan tugas a.Pencatatan saling pergantian peranan b.pencatatan pada komunikasi antar siswa. c.Pemantauan strategi
	3.Ketrampilan konsolidasi analisis awal	a.Penilaian terhadap perencanaan dan persiapan layanan b.Mempertimbangkan pendekatan layanan c.Memperhitungkan faktor situasional d.Pengakuan terhadap potensi pribadi
C.Kinerja Guru Pembimbing	1 Kemampuan (Mampu menger jakan tugasnya 2 Motivasi (Ada keinginan melaksanakan tugas)	a. Pengetahuan b. Ketrampilan a. Sikap terhadap kerja b.Situsi dan kondisi

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG PERPUSTAKAAN UNNES

	3 Kejelasan peran (Mengerti apa yang menjadi tugasnya)	a.Menyusun program bimbingan dan konseling b.Melaksanakan bimbingan dan konseling c.Melaksanakan evaluasi program d Melaksanakan analisis hasil evaluasi program e.Malaksnakan tindak lanjut

Sebelum item-item angket di pakai sebagai alat ukur yang dikenakan pada responden, dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan uji coba agar memiliki nilai validitas dan reliabilitas tinggi dan layak digunakan dalam penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Santoso (2000: 272)

> yaitu Pengujian Validitas dan Reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir tersebut sudah bisa mengukur faktornya.

Uji coba instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini disebut dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.4.3 Uji Validitas item

Dalam penelitian ini uji Validitas yang digunakan adalah validitas item. Dimana untuk pengujian validitas memakai rumus corrected item – total correlation yaitu merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang merupakan uji validitas instrumen. Adapun ketentuan validitas item instrumen dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r kritis ($r_{hitung} > r_{kritis}$), adapun r kritisnya adalah 0,30 (Sugiyono, 2002: 233).

PERPUSTAKAAN UNNES

Berdasarkan ketentuan tersebut maka item instrumen yang dianggap valid adalah item instrumen yang koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r_{kritis} yaitu 0,30. Pengujian validitas item instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12.0 for Windows.

3.4.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat itu dicobakan pada waktu lain memiliki keajegan hasil, tidak mengalami perubahan artinya hasilnya relatif sama. Oleh sebab itu untuk memperoleh hasil alat yang reliabel maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12,0. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen maka hasil penghitungan didasarkan pada nilai Alpha Cronbach yang telah ditentukan yaitu Alpha Cronbach > 0,60. Seperti yang dikemukakan oleh Nunnally, dalam Ghosali, (2001: 140), dimana suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberi- kan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

PERPUSTAKAAN
UNNES

3.4.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dilakukan dengan menghubungi subjek penelitian sejumlah 74 orang guru pembimbing yang telah pernah di supervisi oleh kepala sekolah dengan cara memanggil dalam kegiatan MGP, dimana mereka dimintai bantuannya agar bersedia mengisi angket

penelitian. Cara ini dipilih dengan pertimbangan agar dalam pengisian benar-benar dilakukan secara serius, dan jujur tanpa terpengaruh oleh peneliti.

3.4.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statitik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran penyebaran dari setiap variabel yang diteliti, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk pengujian hipotesis dan generalisasi hasil penelitian. Tetapi sebelum dilakukan analisis dengan teknik korelasi sederhana dan korelasi ganda maka data-data yang ada perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

3.4.6.1 Uji Persyaratan

Uji Normalitas Data.

Untuk menguji normalitas data masing-masing variabel, digunakan rumus Chi Kuadrat dengan rumus : $X^2 = \sum \frac{(fo - fh)}{fh}$ Hadi, (1994:)

Keterangan : X^2 = Chi Kuadrat

fo = Frekuensi observasi dari populasi

fh = Frekuensi yang diharapkan dalam populasi

Untuk penghitungan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12.0 for windows. Adapun kriteria sebaran data normal bila nilai $P_{hitung} \geq 0{,}050$.

sedangkan sebaran data tidak normal bila $P_{hitung} \leq 0{,}050$.

3.4.6.2 Uji Hipotesis

3.4.6.2.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran penyebaran hasil penelitian masing – masing variabel secara kategorial. Adapun sebagai standar pengukuran terhadap masing-masing variabel dilakukan dari data ideal kedalam empat kategori dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor total tertinggi} - \text{skor total terendah}}{\text{4 (Empat) Kategori}}$$ (Irianto, 1988: 13)

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban terendah pada masing-masng variabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kondisi nyata kemampuan manajeial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara. Analisis deskritif ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12.0, dan diolah secara manual untuk membuat Pie Chart

3.4.6.2.2 Analisis Korelasional

3.4.6.2.2.1 Korelasi Sederhana

Teknik korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Penggunaan teknik korelasi sederhana dalam penelitian ini untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan variabel kinerja guru pembimbing (Y), dan variabel supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah (X_2) dengan variabel kinerja guru pembimbing (Y). Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12.0 for windows maka akan diketahui ada tidaknya hubungan, juga akan diketahui diterima atau ditolak hipotesis nihil (Ho). Adapun ketentuan pengujian hipotesis apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05, maka Ha diterima dan Ha ditolak.

3.4.6.2.2.2 Korelasi Ganda (Multiple Correlation)

Analisis korelasi ganda adalah bentuk analisis untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (independent variable) dengan satu variabel terikat (dependent variable). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru pembimbing (Y)

Adapun rumus korelasi Ganda adalah sebagai berikut :

$$R\,x_1.x_2.y = \sqrt{\frac{r^2.y.x_1 + r^2.y.x_2 - 2.ryx_1 ryx_2.rx_1x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Dimana :

$Rx_1.x_2.y$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama – sama dengan Variabel Y.

ryx_1 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi Product Moment antata X_1 dengan X_2

Untuk untuk penghitungan korelasi ganda dalam pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12.0 for windows. Adapun pengujian signifikansi yaitu melalui uji F, dimana penerimaan atau penolakan apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hasil penelitian dapat dikenakan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Untuk itu dalam menguji hipotesis pertama yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara, dan hipotesis kedua yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara, digunakan tehnik analisis korelasi sederhana.dengan rumus Pearson dan untuk mengetahui signifikansi koefisiensi korelasi digunakan ketentuan jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sedangkan untuk hipotesis ketiga yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara

PERPUSTAKAAN UNNES

bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing SMP se Kabupaten Jepara, digunakan tehnik analsis korelasi ganda, dan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji F, dan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan disampaikan hasil penelitian secara berturut-turut tentang : a Persiapan penelitian, b. Pelaksanaan penelitian, c. Deskripsi data, d. Pengujian persyaratan analisis dan e. Analisis data.

4.1 Persiapan Penelitian

Setelah memperoleh surat pengantar untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh ijin penelitian dari Dinas P dan K Kabupaten Jepara, maka pada tanggal 7 Juli 2006, uji coba instrumen penelitian dilaksanakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh alat pengumpul data yang valid dan reliabel, oleh sebab itu uji coba instrumen di kenakan pada guru pembimbing sebanyak 30 orang guru pembimbing SMP Negeri dari wilayah di eks Kawedanan Bangsri, Jepara dan Pecangaan. Adapun hasil selengkapnya ada pada Lampiran 1. Setelah hasil masuk lalu diolah melalui bantuan komputer program SPSS versi 12.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah dari jumlah soal/ pertanyaan sebanyak 34 soal, ternyata dari hasil r hitung yang terdapat pada kolom corrected item - total correlation, ada 32 soal yang dinyatakan valid dan yang dua dinyatakan gugur, karena tidak memenuhi syarat yaitu hasil korelasi dibawah 0,30 yaitu nomor 8 dan 21 dengan nilai 0,065 dan 0,047 Sedangkan untuk 32 nomor lainnya yang valid dengan nilai r hitung sebesar antara 0,392 – 0,955. Kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan

bantuan komputer program SPSS versi 12.0 for windows, dimana nomor item yang tidak valid dikeluarkan, dengan cara penghitungan yang sama diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,972 berarti lebih besar dari yang telah ditentukan yaitu Alpha Cronbach > 0,60. Seperti yang dikemukakan oleh Nunnally, dalam Ghosali, (2001: 140) suatu intrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60. Dengan demikian instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah item-itemnya dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian. Data selengkap-nya ada pada lampiran 1 dan 2.

2. Instrumen Supervisi Bimbingan Konseling oleh kepala sekolah dari jumlah item sebanyak 32 dinyatakan itemnya valid semua, dengan hasil perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS versi 12.0 diperoleh nilai r hitung di atas 0,30 yaitu antara 0,479 – 0,885 dan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,948 diatas batas nilai Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian maka instrumen supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dinyatakan item-itemnya valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian. Data selengkapnya ada pada lampiran : 3 dan 4.
3. Instrumen kinerja guru pembimbing, dengan jumlah item sebanyak 54, setelah dilakukan uji coba 52 item dinyatakan valid dan 2 dinyatakan gugur karena tidak memenuhi syarat yaitu hasil r dibawah 0,30 yaitu nomor 19 dan 23 dengan nilai r 0.011 dan 0.046. Sedangkan untuk 52 nomor lainnya valid, dengan nilai r hitung diatas 0,30 yaitu antara 0,374 – 0,939 dan dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan cara dua nomor item yang tidak valid

dikeluarkan dari hitungan, sehingga tinggal 52 nomor item dengan cara yang sama dihitung nilai reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan komputer dan diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,984, berarti lebih besar dari ketentuan Alpha Cronbach > 0,60. Dengan demikian maka instrumen kinerja guru pembimbing dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian. Data selengkapnya pada lampiran : 5 dan 6

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas item dan reliabilitas instrumen, maka item – item yang dinyatakan valid dan reliabel dijadikan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengambil data pada sampel yang telah ditentukan. Sehingga pada tanggal 29 Agustus 2006 pada saat pertemuan guru pembimbing di SMP 2 Welahan penulis dibantu rekan pengurus MGP SMP Negeri Kabupaten Jepara membagikan angket penelitian pada rekan – rekan guru pembimbing yang pernah di supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah, (Angket penelitian ada pada lampiran: 17). Dari jumlah guru pembimbing di Kabupaten Jepara sebayak 80 orang ternyata yang pernah di supervisi oleh kepala sekolah sebanyak 74 orang guru pembimbing. Dari jumlah itulah angket penelitian dibagikan untuk di jawab sesuai dengan persepsinya masing-masing. Karena waktu untuk menjawab angket, tidak mencukupi maka atas kesepakatan bersama angket dilanjutkan diisi di sekolah dan dikumpulkan pada tanggal 5 September 2006, di bawah koordinasi pengurus MGP SMP Negeri Kabupaten jepara berdasarkan wilayah eks Kawedanan Bangsri, Pecangaan dan Jepara. Setelah data terkumpul dilanjutkan

dengan langkah selanjutnya yaitu pengolahan data. Hasil selengkapnya dilaporkan pada lampiran : 7, 8, 9 dan 10

4.3 Deskripsi Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, dan diolah sesuai dengan tabel frekuensi pada lampiran: 11, maka dapat disusun distribusi frekuensi sebagai berikut :

4.3.1 Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Dari analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 101,09 Sedangkan standar deviasinya sebesar 7,206 Berdasarkan data yang ada diketahui skor terendah untuk kemampuan manajerial kepala sekolah adalah 81 dan yang tertinggi 118. Skor tertinggi dan terendah ini diperlukan untuk menentukan interval setelah diketahui jumlah kelas intervalnya yaitu 4 dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor total tertinggi} - \text{skor total terendah}}{4 \quad \text{ketegori}}$$

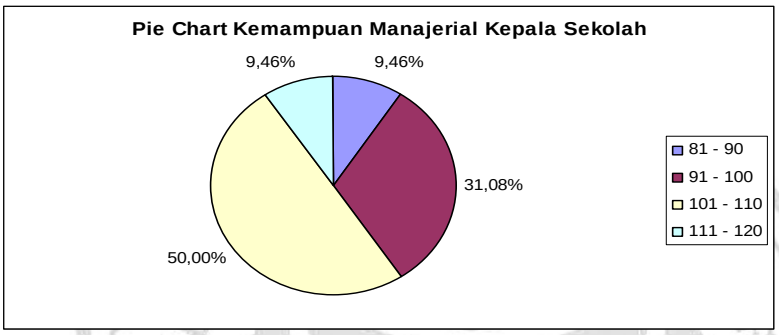
$$\text{Interval} = \frac{18 - 81}{4} = \frac{38}{4} = 9{,}25 \quad \text{dibulatkan menjadi} \quad 10$$

Berdasarkan panjang kelas tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi bergolong sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah yang telah di isi oleh guru pembimbing sebagaimana tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Interval	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
111 - 120	7	9,46 %	Sangat Baik
101 - 110	37	50,00 %	Baik
91 - 100	23	31,08 %	Kurang Baik
81 - 90	7	9, 46 %	Tidak Baik

Jika dibuat Grafik Pie Chart tergambar sebagai berikut:



Gambar 4.1 Pie Chart Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Dari tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa pada umumnya kemampuan manajerial kepala sekolah secara keseluruhan menurut guru pembimbing pada kategori baik dan sangat baik yaitu 59,46 % atau 44 orang guru pembimbing.

PERPUSTAKAAN
UNNES

4.3.2 Supervisi Bimbingan Konseling oleh Kepala Sekolah

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata – rata untuk variabel supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah sebesar 101,55 sedangkan standar deviasinya sebesar 7,202. Adapun skor terendah supervisi bimbingan konseling sebesar 83 dan skor tertinggi yaitu 119. Skor terendah dan tertinggi

digunakan untuk menentukan interval setelah diketahui jumlah kelas intervalnya yaitu 4 dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor total tertinggi} - \text{skor total terendah}}{4 \quad \text{ketegori}}$$

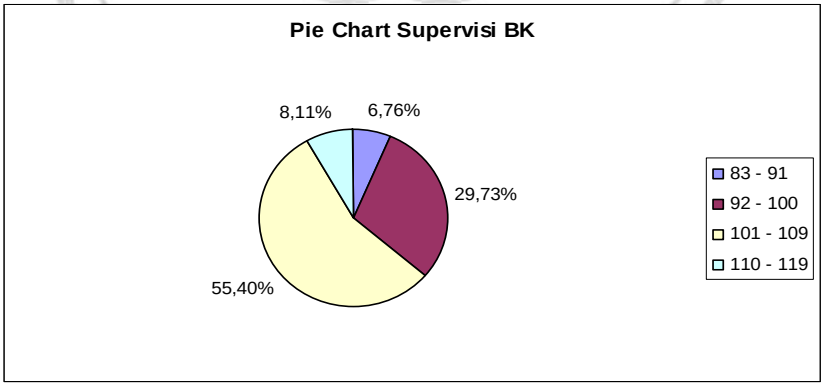
$$\text{Interval} = \frac{119 - 83}{4} = \frac{36}{4} = 9 \quad \text{dibulatkan menjadi } 9$$

Berdasarkan interval tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi bergolong sebagaimana pada tabel 4.2. berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Supervisi Bimbingan Konseling

Interval	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
110 - 119	6	8, 11 %	Sangat Baik
101 - 109	41	55,40 %	Baik
92 - 100	22	29,73 %	Kurang Baik
83 - 91	5	6, 76 %	Tidak Baik

Jika di buat grafik Pie Chart tergambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Pie Chart Supervisi Bimbingan Konseling

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah menurut guru pembimbing secara keseluruhan tergolong baik dan sangat baik yaitu mencapai 63,51 % atau 47 orang guru pembimbing.

4.3.3 Kinerja Guru Pembimbing

Dari data penelitian mengenai kinerja guru pembimbing berdasarkan jawaban angket yang dilakukan oleh rekan – rekan guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara diperoleh rata- rata sebesar 178,32 dengan standar deviasi sebesar 11, 980. Adapun skor terendah dengan nilai 151 dan skor tertinggi 203. berdasarkan skor terendah dan tertinggi lalu ditentukan intervalnya, berdasarkan jumlah kelas interval sebesar 4. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor total tertinggi} - \text{skor total terendah}}{4 \quad \text{ketegori}}$$

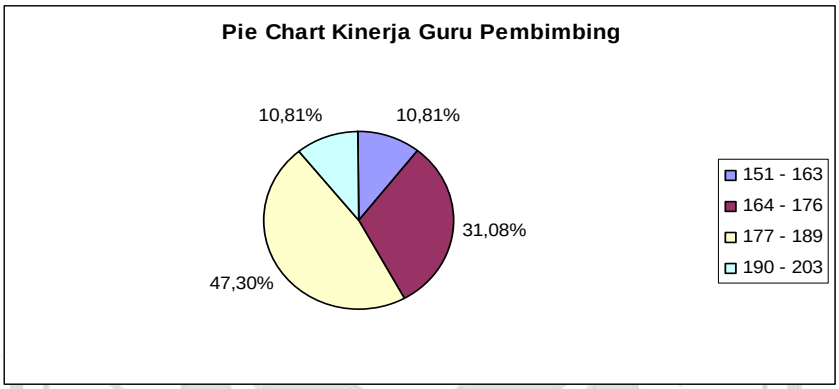
$$\text{Interval} = \frac{203 - 151}{4} = \frac{52}{4} = 13$$

Berdasarkan interval tersebut kemudian digunakan untuk membuat tabel distribusi frekuensi bergolong sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai kinerja guru pembimbing yang telah diisi, dapat disajikan dalam tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Distrbusi Frekuensi Kinerja Guru Pembimbing

Interval	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
190 - 203	8	10,81 %	Sangat Baik
177 - 189	35	47,30 %	Baik
164 - 176	23	31,08 %	Kurang Baik
151 - 163	8	10,81 %	Tidak Baik

Jika dibuat Grafik Pie Chart tergambar sebagai berikut:



Gambar 4.3 Pie Chart Kinerja Guru Pembimbing

Dari tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara pada umumnya ada pada kategori baik dan sangat baik kinerjanya yaitu mencapai 58,11 % atau 43 orang guru pembimbing.

PERPUSTAKAAN UNNES

4.4 Pengujian Persyaratan Analisis

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variaber terikat, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi sederhana dengan rumus Pearson dan analisis korelasi ganda. Sedangkan untuk menggunakan teknik analisis dengan Pearson ada syarat yang harus dipenuhi yaitu data harus berdistribusi normal.

Oleh sebab itu perlu dilakukan uji normalitas atas data yang telah diperoleh dari responden.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nomal tidaknya distribusi data masing – masing variabel penelitian, yaitu variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1), variabel supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah (X_2) dan variabel kinerja guru pembimbing (Y). Teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan Chi Kuadrat dan diolah dengan bantuan komputer program SPSS versi 12,0 for windows.

Toleransi yang digunakan untuk uji normalitas data adalah α = 0,050 (P=0,050). Suatu variabel berdistribusi normal bila nilai $P_{hitung} \geq 0{,}050$. Adapun rangkuman hasil analisis komputer dapat disajikan dalam tabel 4.4. berikut.

Tabel 4.4 Rangkuman Uji Normalitas Data dengan toleransi P = 0,050

Variabel	P. Hitung	Toleransi	Keterangan
X_1	0,102	0,050	Normal
X_2	0,142	0,050	Normal
Y	0,509	0,050	Normal

Berdasarkan data pada tabel 4.4. di atas terlihat bahwa semua veriabel penelitian (X_1, X_2 dan Y) memiliki nilai $P_{hitung} > 0{,}050$ ($P_{toleransi}$) yang diberikan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk semua variabel berdistribusi normal. Data selengkapnya pada lampiran: 12.

Demikian juga dengan hasil uji menggunakan P-P plot, berdasarkan grafik yang ada, data ketiga variabel penelitian yaitu kemampuan manajerial

kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling dan kinerja guru pembimbing, menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal itu. Dengan demikian, ketiga variabel penelitian ini memenuhi asumsi bahwa data penelitian berdistribus nomal. Hasil selengkapnya pada lampiran: 13

4.5 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diajukan hipotesis pokok yaitu sebagai berikut: Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing (Ha). Berdasarkan hipotesis pokok tersebut dapat dikembangkan hipotesis – hipotesis khusus dalam bentuk Hipotesis nihil (Ho). Selanjutnya diuji apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan hasil perhitungan statistik, dengan menggunakan teknik korelasi sederhana dengan rumus Pearson dan korelasi ganda, melalui bantuan komputer program SPSS versi 12,0 for windows.

PERPUSTAKAAN
UNNES

4.5.1 Analisis Korelasi Sederhana

Sebagaimana telah ditegaskan dalam Bab III bahwa analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X_2) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

4.5.1.1 Korelasi Kemampuan Manajerial Kepala sekolah dengan Kinerja Guru Pembimbing

Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi r $x_{1.y}$ = 0,682 sedangkan p = 0,000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi di atas berarti hipotesis nihil (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) yang berbunyi Ada Hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara diterima, karena p = 0,000, artinya lebih kecil dari batas toleransi sebesar 0,050. Dengan demikian ada korelasi positif dan signifikan antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dengan variabel kinerja guru pembimbing, dan korelasi yang terjadi adalah korelasi yang kuat, hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien korelasi mencapai 0,682. Data selengkapnya pada lampiran: 14

4.5.1.2 Korelasi Supervisi Bimbingan Konseling oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pembimbing

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi r$x_{2.y}$ =0,609 sedangkan p = 0,000. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka Ha diterima dan Ho ditolak Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi di atas berarti hipotesis nihil (Ho) ditolak dan Hipotesis alternatif (Ha) yang berbunyi : Ada Hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru

pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara di terima, karena p = 0,000, artinya lebih kecil dari batas toleransi sebesar 0,050. Dengan demikian ada korelasi positif dan signifikan antara variabel supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dengan variabel kinerja guru pembimbing SMP negeri di Kabupaten Jepara, dan korelasi yang terjadi adalah korelasi yang kuat, hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien korelasi mencapai 0,609. Data selengkapnya pada lampiran: 14

4.5.2 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mencari hubungan antar dua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama – sama dihubungkan dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dan Supervisi Bimbingan Konseling oleh Kepala Sekolah (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru pembimbing (Y).Dengan menggunakan analisis korelasi ganda, dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 12,0 for windows diperoleh nilai koefisien korelasi ganda $R_{x1.2.y}$ = 0,741 dan R^2 = 0,550. Sedangkan hasil F hitung = 43,309 dengan p = 0,000. Adapun penerimaan dan penolakan hipotesis adalah, jika signifikansi di bawah atau sama dengan 0,050 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesa nihil (Ho) ditolak dan hipotesa kerja yang berbunyi: Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara

bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara (Ha) diterima, karena p = 0,000, artinya lebih kecil dari batas toleransi penerimaan sebesar 0,050.

Adapun Koefisien determinasi (R^2) = 0,550 artinya variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling memberikan sumbangan sebesar 55 %, kepada kinerja guru pembimbing, sedangkan sisanya 45 % berasal dari variabel yang lain. Data selengkapnya ada pada lampiran: 15.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hasil Analisis Deskriptif

4.6.1.1 Deskripsi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kemampuan Manajerial Kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara menurut guru pembimbing hanya 9,46 % atau tujuh orang dari 74 guru pembimbing menyatakan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah sangat baik, 37 orang atau 50 % dari 74 guru pembimbing menyatakan baik, sedangkan 31,08 % atau 23 orang dari 74 guru pembimbing menyatakan kurang baik, adapun yang menyatakan tidak baik tujuh orang atau 9,46 % dari 74 guru pembimbing.

Data diatas menunjukkan, kemampuan manajerial kepala sekolah secara keseluruhan 59,46 % atau 44 orang dari 74 guru pembimbing menyatakan baik dan sangat baik, sedangkan sisanya 40,54 % atau 30 guru pembimbing menyatakan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah kurang baik dan tidak

baik. Sedangkan berdasarkan skor rata – rata yang besarnya 101,09 berada pada rentangan skor 101 – 110 pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara termasuk kategori baik.

Secara normatif data hasil penelitian tersebut diatas, berarti kondisi kemampuan manajerial kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara belum memuaskan, belum ideal, karena hanya 59,46 % guru pembimbing yang menyatakan kemampuan manajerial kepala sekolah baik dan sangat baik, sehingga kemampuan manajerial kepala sekolah dapat dikatakan belum optimal.

4.6.1.2 Deskripsi Supervisi Bimbingan Konseling Oleh Kepala Sekolah

Hasil analisis deskriptif supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru pembimbing diperoleh hasil sebagai berikut : 8,11 % atau enam orang dari 74 guru pembimbing menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah sangat baik. 55,40 % atau 41 orang dari 74 guru pembimbing menyatakan baik, sedangkan 22 orang atau 29,73 % dari 74 guru pembimbing menyatakan kurang baik, adapun yang lima orang atau 6, 76 % dari 74 guru pembimbing menyatakan tidak baik.

Data diatas, menunjukkan 63,51 % berada pada kategori sangat baik dan baik, sedangkan 36,49 % ada pada kategori kurang baik dan tidak baik Adapun skor rata – ratanya adalah 101,55 berada pada rentangan skor 101 – 109, yaitu pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan

supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Jepara termasuk kategori baik

Secara normatif data hasil penelitian tersebut diatas, berarti pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah kepada guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara belum memuaskan, belum ideal, karena hanya 63,51 % guru pembimbing yang menyatakan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah baik dan sangat baik, sehingga pelaksanaan supervisi bimbingan konseling dapat dikatakan belum optimal

4.6.1.3 Deskriptif Kinerja Guru Pembimbing

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru pembibing SMP Negeri di Kabupaten Jepara berdasarkan hasil penelitian ada pada kategori sangat baik sebanyak 10,81 % atau delapan orang dari 74 guru pembimbing, yang berkategori baik sebanyak 35 orang atau 47,30 % dari 74 guru pembimbing, sedangkan yang berkategori kurang baik sebanyak 23 orang atau 31,18 % dari 74 guru pembimbing, adapun yang berkategori tidak baik sebanyak delapan orang atau 10,18 % dari 74 guru pembimbing.

Data diatas hanya ada 43 orang atau 57,40 % guru pembimbing yang termasuk kategori baik dan sangat baik, sedangkan yang 42,52 % atau 31 orang guru pembimbing berada pada kategori kurang baik dan tidak baik. Adapun skor rata – rata kinerja guru pembimbing sebesar 178, 32 berarti ada pada rentangan 177 – 189 yaitu kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara berkategori baik

Secara normatif kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara kurang memuaskan, belum optimal, karena hanya ada 57,40 % atau 43 guru pembimbing dari 74 orang guru pembimbing yang termasuk kategori baik dan sangat baik.

4.6.2 Analisis Korelasi

4.6.2.1 Hasil Analisis Korelasi sederhana

Hasil analisis korelasi sederhana antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing diperoleh angka koefisien korelasi $rx_{1.y}$ = 0,682, sedangkan p = 0,000 adapun ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing diterima. Dengan demikian dapat diartikan jika skor kemampuan manajerial kepala sekolah meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya skor dari kinerja guru pembimbing, demikian sebaliknya jika skor kemampuan manajerial kepala sekolah menurun maka diikuti menurunya skor kinerja guru pembimbing. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai seorang manajer pendidikan harus berusaha untuk meningkatkan kemampuan manajerialnya yang meliputi kemampuan konseptual, kemampuan personal dan kemampuan teknikal. Dengan demikian jika kemampuan manajerial kepala sekolah baik, maka kepala sekolah akan dapat dan mampu mengatasi masalah –

masalah yang terjadi di sekolah, dengan demikian akan berimbas kepada kinerja guru pembimbing.

Demikian juga dengan hubungan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing diperoleh angka koefisien korelasi $rx_{2.y}$ = 0,609 dan p = 0,000 adapun ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan data di atas maka hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing diterima. Dengan demikian dapat diartikan jika skor supervisi bimbingan konseling meningkat maka diikuti dengan meningkatnya skor kinerja guru pembimbing, demikian juga sebaliknya jika skor supervisi bimbingan konseling menurun maka akan diikuti dengan menurunnya skor kinerja guru pembimbing. Sebab dengan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling yang baik maka kepala sekolah dapat membantu mengatasi kekurangan – kekurangan yang dialami oleh guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokoknya. Oleh sebab itu apabila kinerja guru pembimbing akan ditingkatkan, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dengan sebaik – baiknya.

4.6.2.2 Hasil Analisis Korelasi Ganda

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda yang mengunakan bantuan komputer program SPSS versi 12,0 diperoleh $R_{x1.2.y}$ = 0,741. Angka ini

menujukkan bahwa ada korelasi yang positif antara X_1 dan X_2 dengan Y. Untuk menguji hipotesis, dengan melihat perhitungan dalam model summary diperoleh hasil F = 43,309 dan p = 0,000 Adapun ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika signifikansi di bawah atau sama dengan 0,050, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing.

Dengan hasil yang demikian maka korelasi ganda atau Multiple Correlation $R_{x1.2.y}$ akan meningkat sebab secara teori korelasi ganda akan miningkatkan koefisien korelasi, walaupun tidak semua hasil penghitungan data dengan menggunakan korelasi ganda skor korelasinya naik, tetapi data hasil perhitungan korelasi ganda dengan bantuan komputer program SPSS versi 12,0 diperoleh skor $R_{x1.2.y}$ = 0,741. Adapun hasil korelasi sederhana atau koefisien korelasi $rx_{1.y}$ = 0,682, sedangkan koefisien korelasi $rx_{2.y}$ = 0,609. dengan demikian ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing.

Dengan demikian dapat diartikan jika skor kemampuan manajerial kepala sekolah dan skor supervisi bimbingan konseling meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya skor dari kinerja guru pembimbing, demikian sebaliknya. Dengan demikian maka tinggal bagaimana pendayagunaan kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling di lapangan, sebab

dengan besarnya korelasi tersebut jelas bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru pembimbing. Sehingga semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah dan semakin baik pelaksanaan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

5.1.1 Secara deskriptif kemampuan manajerial kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara pada umumnya baik, yaitu 59,46 % guru pembimbing yang menyatakan baik dan sangat baik. Hal ini didasarkan pada skor rata-rata kemampuan manajerial kepala sekolah 101,09 termasuk kategori baik yaitu berada pada rentangan skor antara 101 – 110 .

5.1.2 Secara deskriptif kegiatan supervisi bimbingan konseling oleh kepala SMP Negeri di Kabupaten Jepara pada umumnya baik, sebab 63,51 % guru pembimbing yang menyatakan pelaksanaan supervisi bimbingan dan konseling baik dan sangat baik. Hal ini didasarkan pada skor rata-rata supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah yaitu 101,55 berada pada rentangan skor antara 101 – 109 termasuk kategori baik.

5.1.3 Secara deskriptif kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jepara pada umumnya baik, sebab 58,11 % guru pembimbing yang kinerjanya baik dan sangat baik. Hal ini didasarkan pada skor rata-rata kinerja guru

pembimbing yaitu 178,32 berada pada rentangan skor antara 177 – 189 termasuk kategori baik.

5.1.4 Kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan, terhadap kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Jepara (Y), hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,682 dengan probabilitas (P = 0,000 < 0,050).

5.1.5 Supervisi Bimbingan Konseling (X_2) oleh kepala sekolah di Kabupaten Jepara menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pembimbing (Y) SMP Negeri di Kabupaten Jepara, hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,609 dengan probabilitas (P = 0,000 < 0,050).

5.1.6 Kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah secara bersama–sama menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pembimbing. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi ganda R = 0,741 dan F = 43,309 dengan probabilitas (p = 0,000 < 0,050).

5.2 Saran – Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

5.2.1 Untuk Guru pembimbing

Guru pembimbing seharusnya meningkatkan kinerjanya secara optimal agar dapat memberikan pelayanan bimbingan konseling yang optimal, karena berdasarkan data, kinerja guru pembimbing belum memuaskan sebab baru 57,40 % yang berkategori baik dan sangat baik. Oleh sebab itu pada saat kepala sekolah melakukan supervisi bimbingan konseling, seharusnya manfaatkan supervisi tersebut untuk saling tukar pengalaman (Sharing) dengan supervisor / kepala sekolah, dengan menanyakan kekurangan-kekurangan yang dilakukan pada saat melaksanakan layanan bimbingan konseling. Supervisi bimbingan konseling merupakan kegiatan bantuan layanan kepada guru pembimbing untuk lebih meningkatkan kinerjanya bukan mencari kesalahan

5.2.2 Untuk Kepala sekolah

Kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Jepara seharusnya lebih meningkatkan kemampuan manajerialnya secara optimal, yang meliputi ketrampilan konseptual, ketrampilan hubungan manusiawi dan ketrampilan teknikal agar pelaksanaan pengelolaan sekolah lebih baik, karena berdasarkan data penelitian kemampuan manajerial kepala sekolah menurut guru pembimbing baru 59,46 % yang berkategori baik dan sangat baik, sehingga perlu peningkatan diri. Demikian juga kepala sekolah perlu meningkatkan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling kepada guru pembimbing secara optimal. Sebab menurut data penelitian baru 63,51 % kepala sekolah yang melakukan supervisi bimbingan konseling yang berkategori baik dan sangat baik, sehingga perlu ditingkatkan

Sebab supervisi bimbingan konseling jika dilaksanakan secara rutin dan terencana akan sangat membantu guru pembimbing dalam meningkatkan kinerjanya

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, Soli. 2005, *Supervisi Bimbingan Konseling di Sekolah*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional XIV dan Konggres Nasional X ABKIN, Semarang, 13-16 April 2005.

Achmadi, Abu. 1995. *Etos Kerja Tingkat Kesehatan yang Optimal dalam pola lima Hari Kerja*. Makalah di sajikan dalam Seminar Prakornas IAKMI Yogjakarta.

Admodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Ardadiza Jaya.

Afinibar, 2005. *Kinerja Guru Pembimbing dalam pelayanan Bimbingan Konseling Berbasis Kompetensi*. Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional ke XIV dan Konggres Nasional X ABKIN. Semarang 13 – 16 April 2005

Ali M. 1985, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Bandung : Angkasa

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Bernard,H.W & Fullmer,D.W. 1977, *Princyple of Guidance*. London; Harper & Low Publisher.

Budiyono, Amirullah H. 2004, *Pengantar Manajemen*. Yogjakarta : Graha Ilmu

Buford J.A. dan Arthur G. Bedeian. 1988, *Management in Extension* (2nd Edition) Alabama : Alabama Cooperative Extension Swrvice, Aurburn University.

Depdikbud. 1993. *Supervisi Klinis*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum.

Depdikbud, 1993. *Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Menengah Umum

Depdikbud. 1994. *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum.

Depdikbud. 1997. *Petunjuk Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*. Jakarta :Direktorat Sarana Pendidikan.

Depdikbud, 1997. *Keputuan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.025/O/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kriditnya.* Jakarta : Dirdikgu dan tenaga teknis.

Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Diektorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.

Depdiknas. 2002. *Materi Pelatihan Guru Pembimbing Progam Bimbingan Konseling*. Jakarta : Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama

Depdiknas, 2003, *Undang – Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jendral Depdiknas

Djumiati, 2003. *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pati*, Tesis tidak dipublikasikan. Semarang : PPs Universitas Negeri Semarang.

Gaffar, M. 1992. *Dasar-Dasar Administrasi dan Supervisi Pengajaran*. Padang : Angkasa Raya.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, J.L. ,Invancevich, J.M. & Donnelly, Jr.J.H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses.* (edisi kedelapan). Alih Bahasa : Nunuk Ardiani. Jakarta : Bina Rupa Aksara.

Gibson,R.L. & Mitchell,M.H. 1987. *Introduction to Guidance*. New York; Macmillan Publisher.

Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 1999. *Prinsip Dasar Managemen (Edisi 3)* Yogjakarta : BPFE

Gitosudarmo, Indriyo dan Sudito, I Nyoman., 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogjakarta : BPFE

Hadi, S. 1994. *Metodologi Reseach II.* Yogjakarta : Yasbit Fakultas Psikologi UGM

Hakim, Lukman. 1999. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Akademik Dosen Kependidikan dan Dosen Non Kependidikan dalam Rangka Perluasan Mandat Akademik.* Jurnal Ilmu Pendidikan, 7 (2) : 312 – 323.

Haryanto, dkk. 2001.*Supervisi Oleh Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran serta Kegiatan Belajar*. Semarang : Lembaga Penelitian Universtas Negeri Semarang.

Herbert, Theodore T. 1981. *Dimensions of Organizational Behavior (2 nd Ed)*. New York : Macmillan Publishing Co.Inc.

http://www.suaramerdeka.com./Cetak/

http://www.depdiknas.go.id/inlink.php?to=snp

Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Jaya

Indiono, Daniel Toto, 2003. *Hubungan Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pembimbing pada SMU Negeri di Kabupaten Kendal*, Tesis Tidak dipublikasikan. Semarang : PPs Universitas Negeri Semarang

Kadarman, AM. & Udaya, J. 1996. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Law,Sue and Glover,Derek. 2000. *Educational Leadership And Learning Practice Policy and Research*. England: Open University Press.

Mangkunegara, Anwar. Prabu 2004. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Marjohan dan Alizamar, 2001. *Pendidikan Prajabatan dan Jabatan Bimbingan dan Konseling.* Makalah disajikan dalam Konvensi Nasional XII dan Konggres Nasional IX IPBI, Bandar Lampung, 15 – 17 Maret 2001

Mortensen,D.G & Schumuler, A.M. 1964. *Guidance in To Day's School.* New York

Munfaat, Ali. 2001. *Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SLTP Negeri di Kabupaten Pati.* Tesis tidak dipublikasikan. Semarang : PPs Universitas Negeri Semarang

Pidarta, Made I. 1995. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.

PP Nomor 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: BP. Cipta Jaya.

Prayitno. 1994. *Dasar – Dasar Bimbingan dan Konseling.* Jakarta ; Dirjen Dikti Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

----- 1994. *Seri Pemandu Pelaksanaan BK di Sekolah. Buku III Pelayanan BK di SMU* . Jakarta; PT. Ikrar Mandiri Abadi.

----- 2001. *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah.* Jakarta : Rineka Cipta.

Purwanto, Ngalim. 1998 *Administra*ggas*i dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa : Benyamin Molan) : Klaten : PT. Indek, Kelompok Gramedia.

Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) : Panduan Praktis untuk merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.

Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Gramedia

Sahertian, Piet. A. 2000. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi* Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.

Sergiovani, T.J. 1987. *The Principalship A Reflective Practice Perspective. San* Antonio, Texas; Allyn and Bacon.Inc.

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

Sianipar, J.P.G. 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.

Siskandar, 2003. *Supervisi Pendidikan Dalam Era Otonomi Daerah*, Makalah. Disajikan dalam Seminar Nasional Program PPs. Unnes. Semarang, 4 Oktober 2003.

Soewadji, L. 1988. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogjakarta : Kanisius.

Stoner, James. AF. 1996 *Manajemen* (Jilid 1, 2) Alih Bahasa Alfonsus Sirait. Jakarta : Erlangga

Sugiyono. 2002. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta

PERPUSTAKAAN UNNES

-------- 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows.* Bandung : Alfa Beta.

Sukardi, Dewa Ketut. 2000. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.

------- 2003. *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung : Alfa Beta.

Suryabrata, Sumadi. 1992. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Press.

Taufiq, Agus. 2003. *Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah*. Makalah Seminar Nasional BK , dalam rangka Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling , di Bandung tanggal 8 – 10 Desember 2003.

Terry, G.R. 1986 *Asas-asas Manajemen.* Alih Bahasa Winardi. Bandung : Alumni

Timpe, A.Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis; Kinerja*. (Alih Bahasa : Sofyan Cimat). Jakarta : PT. Gramedia Asri Media

Wibowo, Mungin Eddy. 1998. *Pengembangan dan Peningkatan Unjuk Kerja Guru Pembimbing di Sekolah.* Makalah Konvensi XI Nasional IPBI , di Mataram tanggal 27 – 29 Juli 1998.

-------, 1995. *Profesi Konselor*. Semarang : FIP IKIP

Wiles, Kimball. 1981. *Supervision For Better School*. Terjemahan Tahalele dan Sahertian. Malang : IKIP Malang.

Winardi. 1993. *Manajer dan Manajemen*. Bandung : Citra Aditya Bakti

PERPUSTAKAAN
UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

LAMPIRAN - LAMPIRAN

HASIL UJI COBA INSTRUMEN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

Nomor Responden	Nomor Item																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
6	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3
7	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
10	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
13	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
15	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4
16	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4
18	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
21	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
23	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
25	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2
26	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
27	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
28	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
29	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
30	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4

Nomor Responden	Nomor Item									Total
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	120
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	123
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
5	3	3	3	4	3	2	4	4	3	115
6	2	2	2	3	3	4	3	3	2	97
7	3	3	2	4	2	4	4	4	3	118
8	3	3	2	4	3	3	4	4	3	117
9	3	3	4	4	2	4	4	4	3	120
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	109
11	3	3	2	4	3	4	4	4	3	117
12	3	3	3	4	3	2	4	4	3	116
13	4	2	2	2	2	2	2	2	4	86
14	3	3	2	4	3	4	4	4	3	118
15	3	3	4	4	3	4	4	4	3	118
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	110
17	2	2	2	4	2	2	2	2	2	84
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	104
19	3	3	2	4	3	4	4	4	3	118
20	3	3	3	4	3	2	4	4	3	116
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	107
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	109
24	3	3	2	4	3	4	4	4	3	118
25	3	2	2	2	2	2	3	4	2	83
26	3	3	3	4	3	3	4	4	3	117
27	3	3	3	4	3	2	4	4	3	114
28	3	3	3	4	3	3	4	4	3	116
29	3	3	3	4	3	2	4	4	3	115
30	3	3	3	4	3	2	4	4	3	116

Hasil Analisis Uji Validitas item dan Reliabilitas Data Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	34

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.73	219.168	14.804	34

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.70	.466	30
X1.2	3.70	.466	30
X1.3	3.40	.814	30
X1.4	3.37	.809	30
X1.5	3.43	.774	30
X1.6	2.83	.461	30
X1.7	2.77	.430	30
X1.8	3.13	.629	30
X1.9	3.47	.507	30
X1.10	2.93	.691	30
X1.11	2.80	.484	30
X1.12	3.60	.498	30
X1.13	3.37	.809	30
X1.14	3.53	.507	30
X1.15	2.83	.461	30
X1.16	3.70	.466	30
X1.17	3.63	.490	30
X1.18	2.90	.923	30
X1.19	2.93	.583	30
X1.20	2.83	.461	30
X1.21	3.10	.548	30
X1.22	2.83	.461	30
X1.23	3.47	.776	30
X1.24	2.83	.531	30
X1.25	3.47	.776	30
X1.26	2.87	.434	30
X1.27	2.77	.430	30
X1.28	2.67	.661	30
X1.29	3.47	.776	30
X1.30	2.80	.551	30
X1.31	2.87	.900	30
X1.32	3.43	.774	30
X1.33	3.47	.776	30
X1.34	2.83	.461	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	104.03	208.792	.754	.967
X1.2	104.03	209.344	.712	.967
X1.3	104.33	196.713	.955	.965
X1.4	104.37	198.861	.862	.966
X1.5	104.30	198.355	.927	.965
X1.6	104.90	210.438	.637	.967
X1.7	104.97	207.413	.934	.966
X1.8	104.60	217.559	.065	.970
X1.9	104.27	213.099	.392	.968
X1.10	104.80	204.717	.706	.967
X1.11	104.93	207.030	.854	.966
X1.12	104.13	208.533	.722	.967
X1.13	104.37	197.137	.941	.965
X1.14	104.20	210.924	.542	.968
X1.15	104.90	210.438	.637	.967
X1.16	104.03	207.964	.817	.966
X1.17	104.10	207.334	.821	.966
X1.18	104.83	204.971	.505	.969
X1.19	104.80	207.959	.646	.967
X1.20	104.90	210.852	.605	.967
X1.21	104.63	218.102	.047	.970
X1.22	104.90	210.438	.637	.967
X1.23	104.27	199.926	.849	.966
X1.24	104.90	206.093	.840	.966
X1.25	104.27	199.926	.849	.966
X1.26	104.87	212.120	.542	.968
X1.27	104.97	207.413	.934	.966
X1.28	105.07	210.271	.441	.968
X1.29	104.27	199.926	.849	.966
X1.30	104.93	209.582	.582	.967
X1.31	104.87	205.568	.496	.969
X1.32	104.30	198.355	.927	.965
X1.33	104.27	200.064	.843	.966
X1.34	104.90	210.438	.637	.967

Hasil Analisis Uji Validitas item dan Reliabilitas Data Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah kedua

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	32

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.50	216.328	14.708	32

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.70	.466	30
X1.2	3.70	.466	30
X1.3	3.40	.814	30
X1.4	3.37	.809	30
X1.5	3.43	.774	30
X1.6	2.83	.461	30
X1.7	2.77	.430	30
X1.8	3.47	.507	30
X1.9	2.93	.691	30
X1.10	2.80	.484	30
X1.11	3.60	.498	30
X1.12	3.37	.809	30
X1.13	3.53	.507	30
X1.14	2.83	.461	30
X1.15	3.70	.466	30
X1.16	3.63	.490	30
X1.17	2.90	.923	30
X1.18	2.93	.583	30
X1.19	2.83	.461	30
X1.20	2.83	.461	30
X1.21	3.47	.776	30
X1.22	2.83	.531	30
X1.23	3.47	.776	30
X1.24	2.87	.434	30
X1.25	2.77	.430	30
X1.26	2.67	.661	30
X1.27	3.47	.776	30
X1.28	2.80	.551	30
X1.29	2.87	.900	30
X1.30	3.43	.774	30
X1.31	3.47	.776	30
X1.32	2.83	.461	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	97.80	206.028	.754	.971
X1.2	97.80	206.510	.717	.971
X1.3	98.10	194.024	.955	.970
X1.4	98.13	196.051	.866	.970
X1.5	98.07	195.582	.931	.970
X1.6	98.67	207.540	.645	.972
X1.7	98.73	204.685	.931	.971
X1.8	98.03	210.447	.382	.973
X1.9	98.57	201.978	.706	.971
X1.10	98.70	204.217	.858	.971
X1.11	97.90	205.679	.728	.971
X1.12	98.13	194.533	.937	.970
X1.13	97.97	208.240	.535	.972
X1.14	98.67	207.540	.645	.972
X1.15	97.80	205.200	.817	.971
X1.16	97.87	204.464	.829	.971
X1.17	98.60	202.041	.512	.973
X1.18	98.57	205.426	.632	.972
X1.19	98.67	207.954	.614	.972
X1.20	98.67	207.540	.645	.972
X1.21	98.03	197.344	.843	.971
X1.22	98.67	203.402	.835	.971
X1.23	98.03	197.344	.843	.971
X1.24	98.63	209.137	.558	.972
X1.25	98.73	204.685	.931	.971
X1.26	98.83	207.661	.432	.973
X1.27	98.03	197.344	.843	.971
X1.28	98.70	206.838	.580	.972
X1.29	98.63	202.654	.502	.973
X1.30	98.07	195.582	.931	.970
X1.31	98.03	197.206	.850	.971
X1.32	98.67	207.540	.645	.972

HASIL UJI COBA INSTRUMEN SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING

No.	Nomor Item																								
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2
5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2
6	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
7	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
8	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
9	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
10	2	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2
11	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4
13	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
14	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
16	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2
17	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
18	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2
19	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
22	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2
23	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
24	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
25	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2
26	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2
27	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
28	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
29	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
30	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2

No Resp.	Nomor Item							Total
	26	27	28	29	30	31	32	
1	3	4	4	4	4	4	4	111
2	3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	3	3	3	3	2	3	91
4	2	3	2	2	3	3	3	79
5	3	3	2	3	4	4	3	82
6	3	3	2	3	4	2	3	85
7	3	3	3	3	3	3	3	75
8	3	4	4	4	4	4	4	111
9	2	3	3	4	4	4	4	108
10	4	4	4	3	3	4	3	97
11	4	2	2	3	3	3	4	102
12	4	4	4	3	3	4	4	116
13	3	3	4	3	3	2	3	91
14	2	3	2	2	3	3	3	80
15	4	4	3	3	4	4	4	109
16	3	3	3	3	3	2	3	83
17	3	3	4	3	3	2	3	92
18	4	3	3	3	4	4	4	106
19	3	3	3	3	3	3	3	82
20	3	3	3	3	3	3	3	74
21	4	3	3	3	4	4	4	108
22	3	4	3	4	3	3	3	82
23	3	3	4	3	3	2	3	91
24	3	4	4	4	3	4	4	109
25	3	3	3	3	3	2	3	79
26	3	3	3	3	3	3	3	80
27	3	4	4	4	4	4	4	110
28	3	3	3	3	4	4	4	107
29	3	3	4	3	3	2	3	91
30	3	3	3	3	3	2	3	81

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Hasil Analisis Uji Validitas item dan Reliabilitas Data Supervisi Bimbingan Konseling

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	32

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.97	180.999	13.454	32

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2.67	.606	30
X2.2	3.07	.868	30
X2.3	3.23	.679	30
X2.4	2.67	.606	30
X2.5	3.13	.776	30
X2.6	2.67	.606	30
X2.7	2.67	.606	30
X2.8	2.70	.596	30
X2.9	2.93	.828	30
X2.10	2.97	.615	30
X2.11	2.77	.679	30
X2.12	2.77	.626	30
X2.13	2.80	.664	30
X2.14	2.67	.606	30
X2.15	2.67	.606	30
X2.16	3.10	.845	30
X2.17	2.53	.507	30
X2.18	2.70	.794	30
X2.19	2.73	.828	30
X2.20	2.90	.885	30
X2.21	2.80	.847	30
X2.22	3.13	.681	30
X2.23	3.07	.868	30
X2.24	2.60	.563	30
X2.25	2.60	.563	30
X2.26	3.10	.548	30
X2.27	3.23	.504	30
X2.28	3.17	.699	30
X2.29	3.13	.507	30
X2.30	3.33	.479	30
X2.31	3.10	.845	30
X2.32	3.37	.490	30

PERPUSTAKAAN
UNNES

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	90.30	170.424	.645	.945
X2.2	89.90	166.093	.632	.946
X2.3	89.73	170.892	.543	.946
X2.4	90.30	168.355	.780	.944
X2.5	89.83	164.282	.810	.944
X2.6	90.30	170.286	.654	.945
X2.7	90.30	170.838	.618	.946
X2.8	90.27	171.513	.585	.946
X2.9	90.03	170.792	.440	.948
X2.10	90.00	173.172	.460	.947
X2.11	90.20	168.924	.658	.945
X2.12	90.20	173.062	.458	.947
X2.13	90.17	172.006	.491	.947
X2.14	90.30	171.941	.546	.946
X2.15	90.30	170.700	.627	.946
X2.16	89.87	167.154	.601	.946
X2.17	90.43	171.978	.658	.946
X2.18	90.27	165.306	.737	.944
X2.19	90.23	165.013	.720	.945
X2.20	90.07	171.030	.397	.948
X2.21	90.17	170.557	.440	.948
X2.22	89.83	166.902	.774	.944
X2.23	89.90	166.093	.632	.946
X2.24	90.37	169.826	.739	.945
X2.25	90.37	170.516	.691	.945
X2.26	89.87	174.947	.397	.947
X2.27	89.73	174.892	.439	.947
X2.28	89.80	172.786	.420	.947
X2.29	89.83	174.351	.477	.947
X2.30	89.63	173.826	.549	.946
X2.31	89.87	167.154	.601	.946
X2.32	89.60	169.214	.905	.944

HASIL UJI COBA INSTRUMEN KINERJA GURU PEMBIMBING

Nomor	No. Item																											
Respond	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4
6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
7	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
11	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2
13	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2
14	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2
15	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3
21	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
22	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
27	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
28	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3

No Resp.	Nomor Item																										Total
	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	
1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	180
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	208
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	206
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	196
5	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	184
6	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	199
7	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	199
8	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	180
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	207
10	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	176
11	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	148
12	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	116
13	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	129
14	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	130
15	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	197
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
18	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	123
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
20	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	151
21	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	148
22	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	182
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	162
24	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	197
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
26	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	198
27	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	178
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	204
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	203
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	163

Hasil Analisis Uji Validitas item dan Reliabilitas Data Kinerja Guru Pembimbing

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	54

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
174.13	715.154	26.742	54

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.10	.662	30
Y.2	3.27	.691	30
Y.3	3.10	.662	30
Y.4	3.27	.740	30
Y.5	3.27	.691	30
Y.6	3.23	.626	30
Y.7	3.30	.702	30
Y.8	3.17	.699	30
Y.9	3.10	.662	30
Y.10	3.23	.728	30
Y.11	3.20	.610	30
Y.12	3.27	.691	30
Y.13	3.17	.699	30
Y.14	3.27	.691	30
Y.15	3.17	.648	30
Y.16	3.23	.679	30
Y.17	3.30	.702	30
Y.18	3.27	.691	30
Y.19	3.50	.509	30
Y.20	3.27	.691	30
Y.21	3.20	.714	30
Y.22	3.27	.740	30
Y.23	3.43	.504	30
Y.24	3.23	.679	30
Y.25	3.17	.699	30
Y.26	3.23	.679	30
Y.27	3.13	.730	30
Y.28	3.27	.740	30
Y.29	3.23	.679	30
Y.30	3.23	.626	30
Y.31	3.10	.712	30
Y.32	3.23	.679	30
Y.33	3.13	.730	30
Y.34	3.23	.679	30
Y.35	3.17	.699	30
Y.36	3.30	.750	30
Y.37	3.17	.648	30
Y.38	3.23	.728	30
Y.39	3.20	.714	30
Y.40	3.17	.747	30
Y.41	3.27	.583	30
Y.42	3.27	.640	30
Y.43	3.23	.679	30
Y.44	3.23	.626	30
Y.45	3.17	.699	30
Y.46	3.23	.626	30
Y.47	3.23	.679	30
Y.48	3.33	.661	30
Y.49	3.27	.691	30
Y.50	3.10	.712	30
Y.51	3.13	.681	30
Y.52	3.23	.728	30
Y.53	3.27	.691	30
Y.54	3.17	.699	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	171.03	695.206	.559	.983
Y.2	170.87	680.809	.939	.982
Y.3	171.03	695.206	.559	.983
Y.4	170.87	680.671	.879	.982
Y.5	170.87	680.809	.939	.982
Y.6	170.90	700.783	.422	.983
Y.7	170.83	682.489	.877	.982
Y.8	170.97	690.723	.652	.983
Y.9	171.03	695.206	.559	.983
Y.10	170.90	680.093	.910	.982
Y.11	170.93	701.444	.413	.983
Y.12	170.87	680.809	.939	.982
Y.13	170.97	700.102	.394	.983
Y.14	170.87	680.809	.939	.982
Y.15	170.97	698.102	.486	.983
Y.16	170.90	683.059	.891	.982
Y.17	170.83	682.489	.877	.982
Y.18	170.87	680.809	.939	.982
Y.19	170.63	714.585	.011	.984
Y.20	170.87	680.809	.939	.982
Y.21	170.93	685.375	.782	.983
Y.22	170.87	681.568	.855	.982
Y.23	170.70	713.666	.046	.984
Y.24	170.90	682.990	.893	.982
Y.25	170.97	690.723	.652	.983
Y.26	170.90	683.059	.891	.982
Y.27	171.00	686.483	.735	.983
Y.28	170.87	681.016	.870	.982
Y.29	170.90	682.300	.913	.982
Y.30	170.90	693.610	.641	.983
Y.31	171.03	685.757	.775	.983
Y.32	170.90	692.024	.635	.983
Y.33	171.00	690.000	.642	.983
Y.34	170.90	686.024	.806	.983
Y.35	170.97	690.723	.652	.983
Y.36	170.83	697.040	.443	.983
Y.37	170.97	701.895	.374	.983
Y.38	170.90	683.128	.828	.983
Y.39	170.93	691.513	.616	.983
Y.40	170.97	681.344	.853	.982
Y.41	170.87	691.637	.755	.983
Y.42	170.87	691.154	.701	.983
Y.43	170.90	683.128	.889	.982
Y.44	170.90	688.921	.786	.983
Y.45	170.97	690.723	.652	.983
Y.46	170.90	688.231	.808	.983
Y.47	170.90	697.472	.480	.983
Y.48	170.80	689.683	.721	.983
Y.49	170.87	682.947	.878	.982
Y.50	171.03	695.137	.520	.983
Y.51	171.00	689.655	.699	.983
Y.52	170.90	684.714	.785	.983
Y.53	170.87	683.775	.854	.982
Y.54	170.97	690.723	.652	.983

Hasil Analisis Uji Validitas item dan Reliabilitas Data Kinerja Guru Pembimbing kedua

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	52

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
167.20	713.131	26.705	52

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.10	.662	30
Y.2	3.27	.691	30
Y.3	3.10	.662	30
Y.4	3.27	.740	30
Y.5	3.27	.691	30
Y.6	3.23	.626	30
Y.7	3.30	.702	30
Y.8	3.17	.699	30
Y.9	3.10	.662	30
Y.10	3.23	.728	30
Y.11	3.20	.610	30
Y.12	3.27	.691	30
Y.13	3.17	.699	30
Y.14	3.27	.691	30
Y.15	3.17	.648	30
Y.16	3.23	.679	30
Y.17	3.30	.702	30
Y.18	3.27	.691	30
Y.19	3.27	.691	30
Y.20	3.20	.714	30
Y.21	3.27	.740	30
Y.22	3.23	.679	30
Y.23	3.17	.699	30
Y.24	3.23	.679	30
Y.25	3.13	.730	30
Y.26	3.27	.740	30
Y.27	3.23	.679	30
Y.28	3.23	.626	30
Y.29	3.10	.712	30
Y.30	3.23	.679	30
Y.31	3.13	.730	30
Y.32	3.23	.679	30
Y.33	3.17	.699	30
Y.34	3.30	.750	30
Y.35	3.17	.648	30
Y.36	3.23	.728	30
Y.37	3.20	.714	30
Y.38	3.17	.747	30
Y.39	3.27	.583	30
Y.40	3.27	.640	30
Y.41	3.23	.679	30
Y.42	3.23	.626	30
Y.43	3.17	.699	30
Y.44	3.23	.626	30
Y.45	3.23	.679	30
Y.46	3.33	.661	30
Y.47	3.27	.691	30
Y.48	3.10	.712	30
Y.49	3.13	.681	30
Y.50	3.23	.728	30
Y.51	3.27	.691	30
Y.52	3.17	.699	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	164.10	693.403	.553	.984
Y.2	163.93	678.685	.943	.984
Y.3	164.10	693.403	.553	.984
Y.4	163.93	678.547	.883	.984
Y.5	163.93	678.685	.943	.984
Y.6	163.97	698.930	.417	.985
Y.7	163.90	680.369	.881	.984
Y.8	164.03	689.068	.642	.984
Y.9	164.10	693.403	.553	.984
Y.10	163.97	677.964	.914	.984
Y.11	164.00	699.655	.406	.985
Y.12	163.93	678.685	.943	.984
Y.13	164.03	698.240	.390	.985
Y.14	163.93	678.685	.943	.984
Y.15	164.03	696.309	.480	.985
Y.16	163.97	680.861	.898	.984
Y.17	163.90	680.369	.881	.984
Y.18	163.93	678.685	.943	.984
Y.19	163.93	678.685	.943	.984
Y.20	164.00	683.103	.790	.984
Y.21	163.93	679.444	.859	.984
Y.22	163.97	680.861	.898	.984
Y.23	164.03	689.068	.642	.984
Y.24	163.97	680.861	.898	.984
Y.25	164.07	684.340	.740	.984
Y.26	163.93	678.823	.876	.984
Y.27	163.97	680.171	.918	.984
Y.28	163.97	691.482	.646	.984
Y.29	164.10	683.817	.774	.984
Y.30	163.97	689.964	.637	.984
Y.31	164.07	688.340	.633	.984
Y.32	163.97	684.033	.806	.984
Y.33	164.03	689.068	.642	.984
Y.34	163.90	695.059	.443	.985
Y.35	164.03	700.240	.364	.985
Y.36	163.97	681.137	.828	.984
Y.37	164.00	689.862	.606	.984
Y.38	164.03	679.344	.854	.984
Y.39	163.93	689.513	.760	.984
Y.40	163.93	688.961	.708	.984
Y.41	163.97	680.930	.896	.984
Y.42	163.97	686.654	.795	.984
Y.43	164.03	689.068	.642	.984
Y.44	163.97	685.964	.816	.984
Y.45	163.97	695.964	.466	.985
Y.46	163.87	687.568	.725	.984
Y.47	163.93	680.892	.880	.984
Y.48	164.10	693.334	.514	.985
Y.49	164.07	687.306	.710	.984
Y.50	163.97	682.654	.787	.984
Y.51	163.93	681.651	.859	.984
Y.52	164.03	689.068	.642	.984

DISTRIBUSI SKOR DATA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

No.Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21‘	22	23	24	25	26
1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
9	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2
10	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
11	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
12	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
13	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
15	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
16	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3
17	4	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3
21	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
23	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3
24	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
26	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	
27	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
30	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3

No.Resp.	27	28	29	30	31	32	Total
1	2	2	3	3	2	2	81
2	3	3	3	3	3	3	101
3	3	3	3	3	4	3	100
4	3	3	3	3	3	3	98
5	3	3	3	3	4	4	101
6	3	3	3	3	3	3	100
7	3	3	2	3	3	3	104
8	3	3	4	3	3	4	109
9	3	2	2	2	3	3	92
10	3	4	3	3	3	4	101
11	3	3	2	3	3	3	86
12	3	4	3	3	4	4	109
13	3	3	3	3	3	4	100
14	2	3	2	3	2	3	104
15	3	3	3	3	2	4	105
16	3	4	2	4	2	4	104
17	4	3	3	3	2	4	108
18	3	2	3	3	2	3	102
19	3	4	3	3	3	4	112
20	4	4	2	3	2	3	98
21	4	4	4	4	4	4	118
22	4	4	3	3	3	4	102
23	3	4	3	3	3	3	95
24	3	3	3	4	4	3	96
25	4	3	3	3	4	4	97
26	3	3	2	3	3	3	104
27	3	4	2	2	4	3	102
28	4	4	3	3	3	3	103
29	3	4	4	3	3	4	109
30	3	4	3	4	3	4	110
31	4	4	3	3	3	3	102

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21‘	22	23	24	25	26
32	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3
33	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4
35	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3
36	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
37	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3
38	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3
39	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
41	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
42	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3
43	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3
46	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2
47	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
49	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
50	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
51	4	2	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3
54	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
56	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3
58	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3
59	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2
60	4	3	2	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
61	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3

No.Resp.	27	28	29	30	31	32	Total
32	3	3	2	3	3	3	106
33	3	3	3	2	3	3	102
34	2	4	3	3	3	3	101
35	4	4	3	3	2	3	95
36	3	3	3	3	3	3	99
37	3	3	2	3	3	3	106
38	3	3	3	3	3	3	90
39	3	3	4	3	3	3	106
40	2	4	3	3	3	3	103
41	3	3	3	3	3	3	103
42	2	3	3	3	3	3	91
43	4	3	3	4	3	3	109
44	3	3	3	3	3	3	95
45	4	3	4	2	4	4	92
46	4	3	3	3	4	3	95
47	4	4	3	4	3	4	103
48	3	3	3	3	3	3	103
49	4	3	3	3	3	3	110
50	3	3	3	2	3	3	104
51	4	3	4	2	3	4	102
52	3	3	3	3	3	3	96
53	3	3	2	3	3	2	99
54	2	3	2	3	3	2	89
55	3	3	4	3	3	4	102
56	4	4	3	4	3	3	104
57	3	3	3	4	2	4	106
58	3	3	2	3	4	3	96
59	2	4	2	2	2	4	103
60	4	4	4	4	3	4	101
61	3	3	3	3	3	4	104

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
63	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
64	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4
65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
67	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
68	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
72	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2
73	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3
74	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4
Total	261	236	226	240	242	211	226	238	220	236	219	254	248	234	240	245	248	227	230	227	239	229	235	237	225	230

PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Resp.	27	28	29	30	31	32	Total
62	3	4	4	3	3	4	111
63	2	2	3	4	3	4	98
64	3	3	4	3	3	3	98
65	4	4	4	4	3	3	113
66	2	2	3	3	2	3	88
67	2	4	4	2	4	2	89
68	3	3	2	3	4	3	96
69	3	3	3	3	3	4	97
70	3	3	4	3	4	4	112
71	2	3	2	3	2	2	116
72	4	2	3	2	4	2	95
73	4	3	3	3	3	3	112
74	3	3	4	3	2	3	88
Total	230	239	220	224	223	242	7481

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Distribusi Skor data Supervisi Bimbingan Konseling

No.Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
8	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
9	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
11	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
12	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
13	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2
14	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
15	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3
16	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
18	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
20	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
22	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2
24	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3
25	3	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
26	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
27	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4
28	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
29	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
30	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
31	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3

No.Resp	27	28	29	30	31	32	Total
1	3	4	3	4	3	4	101
2	3	3	4	3	4	4	105
3	3	3	3	4	3	3	102
4	3	3	3	3	2	4	94
5	3	3	4	3	4	3	104
6	4	3	3	4	4	4	106
7	3	4	3	3	4	4	105
8	3	4	4	3	4	4	105
9	3	4	2	3	3	4	96
10	3	4	3	4	4	4	106
11	4	4	3	3	3	3	96
12	3	3	3	4	3	4	113
13	2	3	3	3	3	3	94
14	2	2	2	3	3	3	92
15	3	2	3	3	3	3	98
16	3	3	3	3	4	4	100
17	3	3	4	4	4	3	113
18	3	3	3	3	2	2	95
19	3	3	3	4	3	4	109
20	3	1	2	4	2	4	94
21	4	4	4	3	4	3	109
22	4	3	3	3	4	4	101
23	1	1	1	4	4	3	96
24	3	3	4	3	4	3	94
25	3	4	2	4	3	4	102
26	3	3	4	3	4	3	97
27	3	4	4	3	2	4	106
28	4	3	4	3	3	4	105
29	3	3	3	3	3	4	108
30	4	4	4	3	3	4	112
31	3	3	3	4	4	4	102

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
32	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2
33	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4
34	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3
35	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	2	3
36	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4
37	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3
38	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
39	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
40	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4
41	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4
42	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
44	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
45	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
46	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
47	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
49	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
50	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3
51	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
52	2	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	3	2	4	3	1	2	1	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4
54	2	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
55	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3
56	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3
57	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3
58	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
60	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4
61	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4

No.Resp	27	28	29	30	31	32	Total
32	4	4	4	3	4	4	103
33	3	3	4	4	4	4	104
34	4	4	4	3	4	3	103
35	4	4	4	3	3	4	92
36	3	3	3	4	3	4	104
37	3	3	3	4	3	3	108
38	2	4	4	3	3	4	102
39	4	3	3	4	3	4	107
40	3	3	4	4	4	4	108
41	4	4	4	4	4	2	114
42	2	3	3	3	2	3	87
43	3	3	3	3	3	2	95
44	2	3	3	2	3	3	92
45	3	3	3	3	3	3	98
46	3	2	3	3	3	2	86
47	4	4	4	4	4	4	104
48	4	4	4	4	4	4	108
49	3	4	3	4	3	4	105
50	3	3	3	3	3	3	102
51	3	4	3	4	4	3	109
52	3	3	3	4	4	4	101
53	3	4	2	4	4	4	98
54	2	3	4	4	4	4	94
55	2	4	3	3	3	4	106
56	4	4	4	4	3	4	106
57	2	4	3	4	4	3	108
58	3	3	3	3	3	3	98
59	4	3	4	4	4	4	115
60	4	3	3	4	4	4	102
61	4	3	4	3	3	3	98

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
62	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
63	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3
64	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
65	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
66	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
67	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
68	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	4
69	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4
70	3	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
72	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
73	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
74	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
Total	227	231	241	239	222	219	223	246	227	230	232	222	228	236	215	223	228	237	231	244	241	247	235	238	240	238

PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Resp	27	28	29	30	31	32	Total
62	4	4	4	4	4	4	119
63	4	3	3	4	4	4	102
64	3	3	3	3	3	4	103
65	4	3	4	4	4	3	107
66	3	3	3	3	3	3	94
67	2	2	3	2	3	3	83
68	4	4	3	3	4	4	97
69	4	3	4	4	4	4	103
70	4	4	2	4	4	4	106
71	3	2	2	2	3	3	89
72	3	2	3	3	3	2	86
73	3	3	4	3	4	3	107
74	3	2	3	3	3	4	102
							0
Total	234	237	240	252	252	260	7515

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Distribusi Skor Kinerja Guru Pembimbing

No.Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
13	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
16	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
22	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2
25	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3
27	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
28	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3

No.Res	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Total

1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	165
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	189
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	178
6	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	190
7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	194
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	184
9	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	172
10	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	175
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	159
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	189
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	185
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	169
15	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	188
16	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	194
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	203
19	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	188
20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	168
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	203
22	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	181
23	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187
24	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	153
25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	185
26	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	3	178
27	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	187
28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	184
29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	189
30	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	190

No.Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2
32	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4
33	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4
34	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
35	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4
37	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
38	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
41	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2
42	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3
43	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2
44	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
46	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	2
48	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2
49	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4
52	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3
55	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
56	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3
58	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	1	1	2	3	3
59	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2
60	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
61	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

No.Res	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Total
31	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	170
32	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	177
33	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	179
34	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	172
35	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	169
36	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	168
37	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185
38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	173
39	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	195
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	188
41	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	190
42	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169
43	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	181
44	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	159
45	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
46	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	169
47	4	3	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	172
48	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	179
49	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	188
50	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	172
51	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	190
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	161
53	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	164
54	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	168
55	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	186
56	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	178
57	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	175
58	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	168
59	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	181
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	195
61	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	190

No.Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3
64	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
65	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
66	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3
67	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3
68	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2
69	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
70	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
71	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
73	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
Total	252	260	268	280	233	270	262	279	281	261	250	247	261	259	261	252	259	267	268	250	243	233	209	230	228	245	220

PERPUSTAKAAN
UNNES

No.Res	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Total
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	201
63	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	166
64	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186
65	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	186
66	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	160
67	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	159
68	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	168
69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	170
70	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	188
71	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	178
72	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	159
73	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	188
74	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	168
																										0
	233	232	243	233	252	237	247	233	262	268	271	264	259	252	262	268	263	264	266	256	266	257	265	265	261	13207

PERPUSTAKAAN
UNNES

REKAPITULASI DATA KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING DAN KINERJA GURU PEMBIBING

X1	X2	Y
81	101	165
101	105	191
100	102	189
98	94	165
101	104	178
100	106	190
104	105	194
109	105	184
92	96	172
101	106	175
86	96	159
109	113	189
100	94	185
104	92	169
105	98	188
104	100	185
108	113	194
102	95	203
112	109	188
98	94	168
118	109	203
102	101	181
95	96	187
96	94	153
97	102	185
104	97	178
102	106	187
103	105	184
109	108	189
110	112	189
102	102	170
106	103	177
102	104	179
101	103	172
95	92	169
99	104	168
106	108	185
90	102	173
106	107	195
103	108	188
103	114	187

X1	X2	Y
91	87	169
109	95	181
95	92	159
92	98	151
95	86	169
103	104	172
103	108	179
110	105	188
104	102	172
102	109	189
96	101	161
99	98	164
89	94	168
102	106	186
104	106	178
106	108	175
96	98	168
103	115	181
101	102	195
104	98	184
111	119	201
98	102	166
98	103	186
113	107	186
88	94	160
89	83	159
96	97	168
97	103	170
112	106	188
116	89	178
95	86	159
112	107	188
88	102	168

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Table Frekuensi Data kemampuan Manajerial Supervisi Bimbingan Konseling dan Kinerja Guru Pembimbing

Frequencies

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	74	74	74
	Missing	0	0	0
Mean		101.09	101.55	178.32
Std. Error of Mean		.838	.837	1.393
Std. Deviation		7.206	7.202	11.980
Variance		51.922	51.867	143.510
Range		37	36	52
Minimum		81	83	151
Maximum		118	119	203
Sum		7481	7515	13196

Frequency Table

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Data kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	81	1	1.4	1.4	1.4
	86	1	1.4	1.4	2.7
	88	2	2.7	2.7	5.4
	89	2	2.7	2.7	8.1
	90	1	1.4	1.4	9.5
	91	1	1.4	1.4	10.8
	92	2	2.7	2.7	13.5
	95	5	6.8	6.8	20.3
	96	4	5.4	5.4	25.7
	97	2	2.7	2.7	28.4
	98	4	5.4	5.4	33.8
	99	2	2.7	2.7	36.5
	100	3	4.1	4.1	40.5
	101	5	6.8	6.8	47.3
	102	7	9.5	9.5	56.8
	103	6	8.1	8.1	64.9
	104	7	9.5	9.5	74.3
	105	1	1.4	1.4	75.7
	106	4	5.4	5.4	81.1
	108	1	1.4	1.4	82.4
	109	4	5.4	5.4	87.8
	110	2	2.7	2.7	90.5
	111	1	1.4	1.4	91.9
	112	3	4.1	4.1	95.9
	113	1	1.4	1.4	97.3
	116	1	1.4	1.4	98.6
	118	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

PERPUSTAKAAN
UNNES

Data Supervisi bimbingan Konseling

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	83	1	1.4	1.4	1.4
	86	2	2.7	2.7	4.1
	87	1	1.4	1.4	5.4
	89	1	1.4	1.4	6.8
	92	3	4.1	4.1	10.8
	94	6	8.1	8.1	18.9
	95	2	2.7	2.7	21.6
	96	3	4.1	4.1	25.7
	97	2	2.7	2.7	28.4
	98	5	6.8	6.8	35.1
	100	1	1.4	1.4	36.5
	101	3	4.1	4.1	40.5
	102	8	10.8	10.8	51.4
	103	4	5.4	5.4	56.8
	104	4	5.4	5.4	62.2
	105	5	6.8	6.8	68.9
	106	6	8.1	8.1	77.0
	107	3	4.1	4.1	81.1
	108	5	6.8	6.8	87.8
	109	3	4.1	4.1	91.9
	112	1	1.4	1.4	93.2
	113	2	2.7	2.7	95.9
	114	1	1.4	1.4	97.3
	115	1	1.4	1.4	98.6
	119	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

PERPUSTAKAAN
UNNES

Data Kinerja Guru Pembimbing

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	1	1.4	1.4	1.4
	153	1	1.4	1.4	2.7
	159	4	5.4	5.4	8.1
	160	1	1.4	1.4	9.5
	161	1	1.4	1.4	10.8
	164	1	1.4	1.4	12.2
	165	2	2.7	2.7	14.9
	166	1	1.4	1.4	16.2
	168	6	8.1	8.1	24.3
	169	4	5.4	5.4	29.7
	170	2	2.7	2.7	32.4
	172	4	5.4	5.4	37.8
	173	1	1.4	1.4	39.2
	175	2	2.7	2.7	41.9
	177	1	1.4	1.4	43.2
	178	4	5.4	5.4	48.6
	179	2	2.7	2.7	51.4
	181	3	4.1	4.1	55.4
	184	3	4.1	4.1	59.5
	185	4	5.4	5.4	64.9
	186	3	4.1	4.1	68.9
	187	3	4.1	4.1	73.0
	188	6	8.1	8.1	81.1
	189	5	6.8	6.8	87.8
	190	1	1.4	1.4	89.2
	191	1	1.4	1.4	90.5
	194	2	2.7	2.7	93.2
	195	2	2.7	2.7	95.9
	201	1	1.4	1.4	97.3
	203	2	2.7	2.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Hasil Analisis Uji Persyaratan Normalitas Data

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	74	101.09	7.206	81	118
X2	74	101.55	7.202	83	119
Y	74	178.32	11.980	151	203

Chi-Square Test

Frequencies

X1

	Observed N	Expected N	Residual
81	1	2.7	-1.7
86	1	2.7	-1.7
88	2	2.7	-.7
89	2	2.7	-.7
90	1	2.7	-1.7
91	1	2.7	-1.7
92	2	2.7	-.7
95	5	2.7	2.3
96	4	2.7	1.3
97	2	2.7	-.7
98	4	2.7	1.3
99	2	2.7	-.7
100	3	2.7	.3
101	5	2.7	2.3
102	7	2.7	4.3
103	6	2.7	3.3
104	7	2.7	4.3
105	1	2.7	-1.7
106	4	2.7	1.3
108	1	2.7	-1.7
109	4	2.7	1.3
110	2	2.7	-.7
111	1	2.7	-1.7
112	3	2.7	.3
113	1	2.7	-1.7
116	1	2.7	-1.7
118	1	2.7	-1.7
Total	74		

X2

	Observed N	Expected N	Residual
83	1	3.0	-2.0
86	2	3.0	-1.0
87	1	3.0	-2.0
89	1	3.0	-2.0
92	3	3.0	.0
94	6	3.0	3.0
95	2	3.0	-1.0
96	3	3.0	.0
97	2	3.0	-1.0
98	5	3.0	2.0
100	1	3.0	-2.0
101	3	3.0	.0
102	8	3.0	5.0
103	4	3.0	1.0
104	4	3.0	1.0
105	5	3.0	2.0
106	6	3.0	3.0
107	3	3.0	.0
108	5	3.0	2.0
109	3	3.0	.0
112	1	3.0	-2.0
113	2	3.0	-1.0
114	1	3.0	-2.0
115	1	3.0	-2.0
119	1	3.0	-2.0
Total	74		

GERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Y

	Observed N	Expected N	Residual
151	1	2.5	-1.5
153	1	2.5	-1.5
159	4	2.5	1.5
160	1	2.5	-1.5
161	1	2.5	-1.5
164	1	2.5	-1.5
165	2	2.5	-.5
166	1	2.5	-1.5
168	6	2.5	3.5
169	4	2.5	1.5
170	2	2.5	-.5
172	4	2.5	1.5
173	1	2.5	-1.5
175	2	2.5	-.5
177	1	2.5	-1.5
178	4	2.5	1.5
179	2	2.5	-.5
181	3	2.5	.5
184	3	2.5	.5
185	4	2.5	1.5
186	3	2.5	.5
187	3	2.5	.5
188	6	2.5	3.5
189	5	2.5	2.5
190	1	2.5	-1.5
191	1	2.5	-1.5
194	2	2.5	-.5
195	2	2.5	-.5
201	1	2.5	-1.5
203	2	2.5	-.5
Total	74		

Test Statistics

	X1	X2	Y
Chi-Square[a,b,c]	35.459	31.405	28.162
df	26	24	29
Asymp. Sig.	.102	.142	.509

a. 27 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.7.

b. 25 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.0.

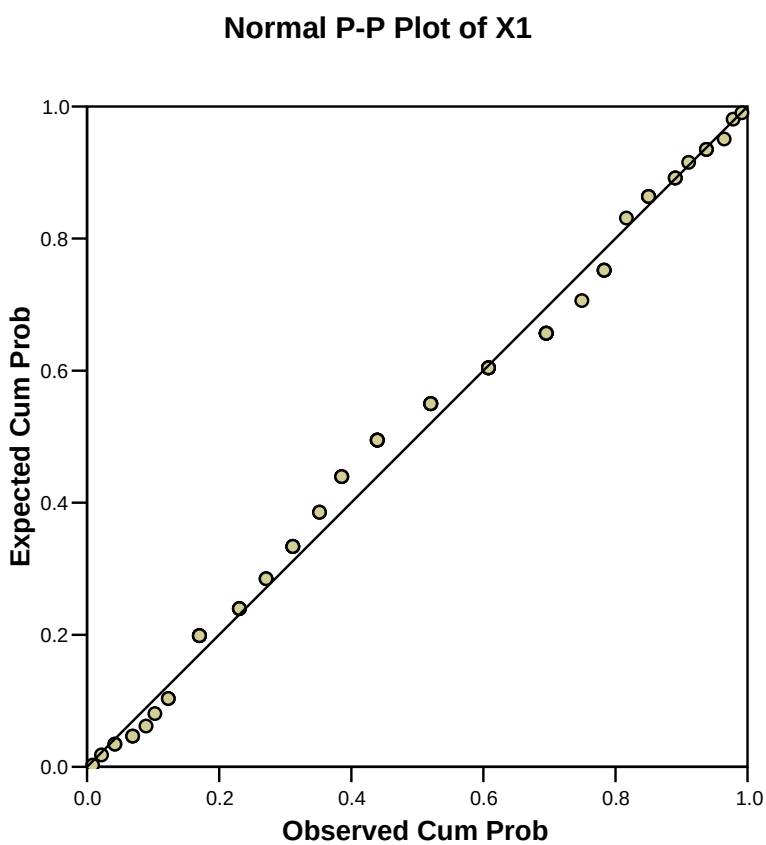
c. 30 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.5.

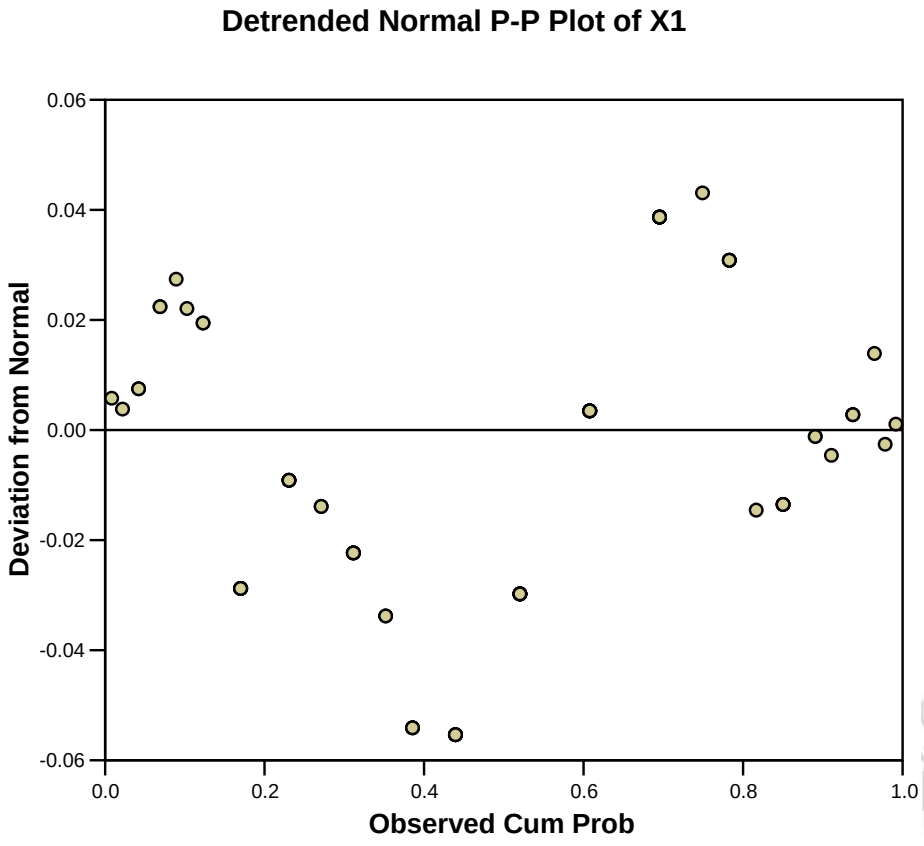
HASIL PP-PLOT UJI NORMALITAS DATA

PPlot

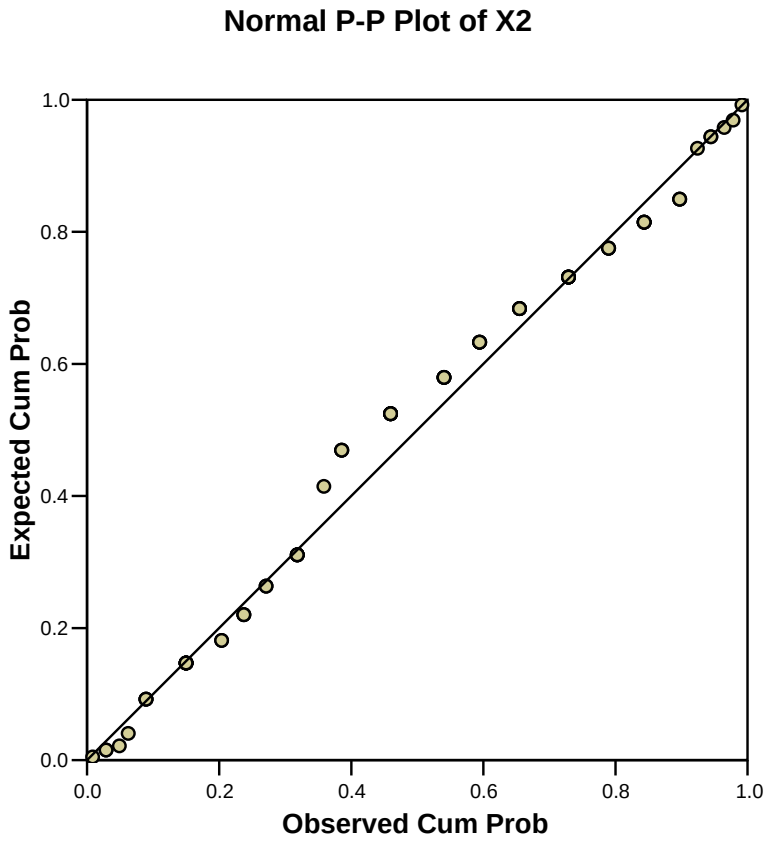
MODEL: MOD_1.
Distribution tested: Normal
Proportion estimation formula used: Blom's
Rank assigned to ties: Mean
–

For variable X1 ...
Normal distribution parameters estimated: location = 101.09459 and scale = 7.2057225
For variable X2 ...
Normal distribution parameters estimated: location = 101.55405 and scale = 7.2018679
For variable Y ...
Normal distribution parameters estimated: location = 178.32432 and scale = 11.979558

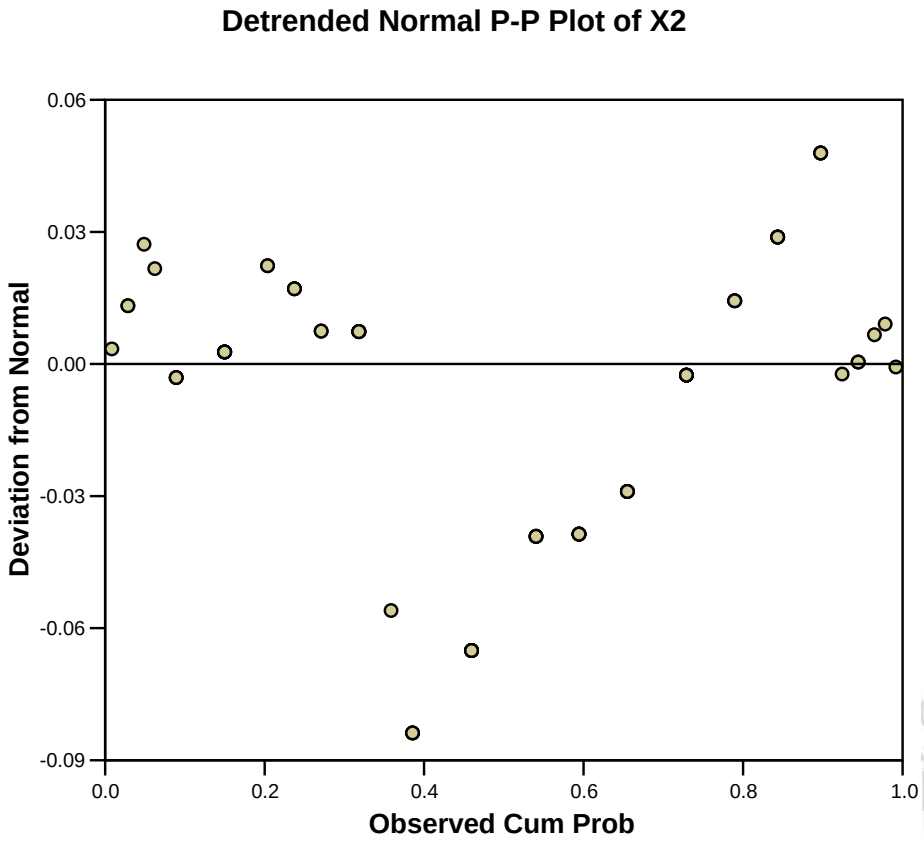




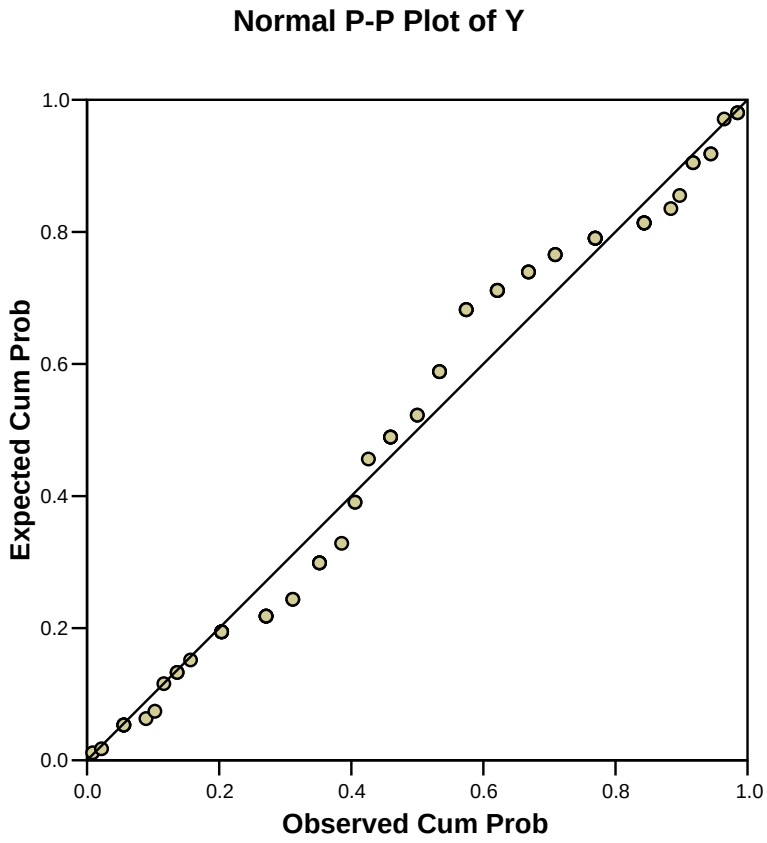
PERPUSTAKAAN
UNNES



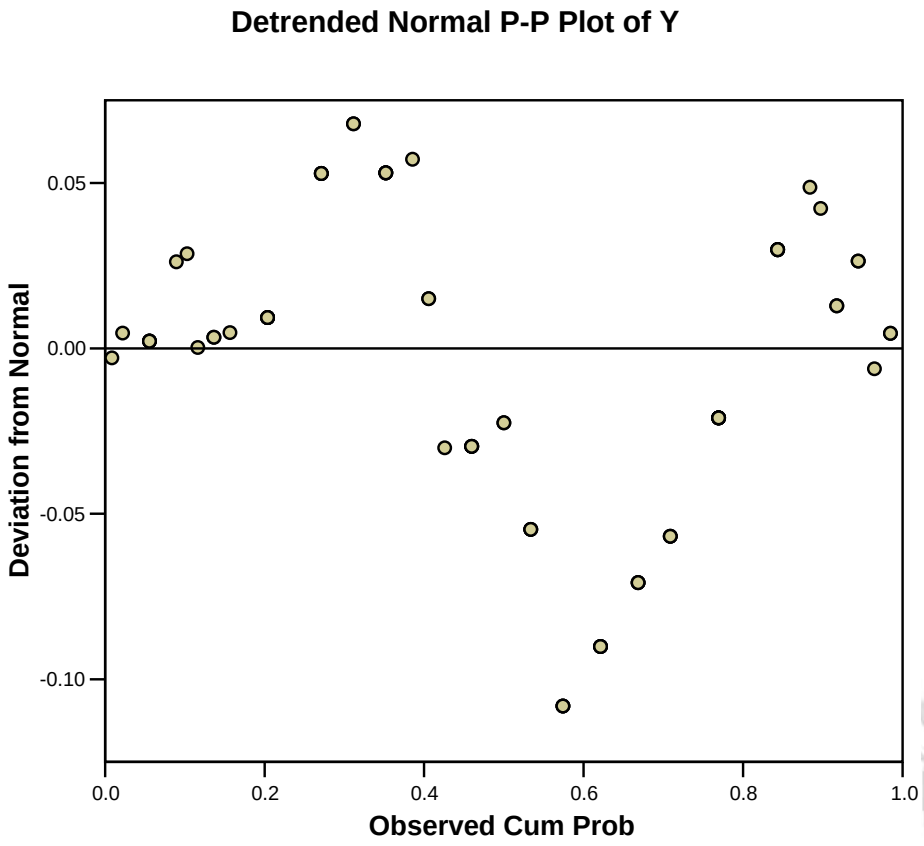
PERPUSTAKAAN
UNNES



PERPUSTAKAAN
UNNES



PERPUSTAKAAN
UNNES



PERPUSTAKAAN
UNNES

HASIL PERHITUNGAN KORELASI SEDERHANA

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	101.09	7.206	74
X2	101.55	7.202	74
Y	178.32	11.980	74

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.534**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.534**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	74	74	74
Y	Pearson Correlation	.682**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	74	74	74

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERPUSTAKAAN UNNES

HASIL PERHITUNGAN KORELASI GANDA

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.741[a]	.550	.537	8.153	.550	43.309	2	71	.000	2.043

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Tabel 3.1

KISI – KISI ANGKET VARIABEL KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING DAN KINERJA GURU PEMBIMBING

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskriptor
A.Kemampuan Manajerial	1.Keterampilan Konseptual	a.Dapat merencanakan Kegiatan sekolah	1. Memimpin penyusunan visi dan misi sekolah 2. Memimpin perumusan tujuan sekolah 3. Memimpin pembuatan analisa renstra dan Renop sekolah untuk acuan kegiatan 4. Memasukkan Kegiatan Bimbingan dan Konseling dalam RAPBS
		b.Dapat mengorganisa sikan kegiatan sekolah	5. Membagi tugas personil sekolah sesuai dengan kebutuhan dan program sekolah. 6. Pembagaian tugas sesui dengan prinsip the right man on the right places 7. Mengkoordinir semua kegiatan yang ada sehingga sekolah berjalan baik
		c. Mampu menggerak kan personil sekolah	8. **Memberikan motivasi kepada semua personil sekolah saat melaksanakan tugas** 9. Menjelaskan dan membimbing personil sekolah sehingga bekerja lebih baik 10.Membantu semua personil sekolah dalam mengatasi masalah yang dihadapi
		d. Mampu mengawasi dan mengevaluasi program sekolah	11.Menyusun dan melaksanakan program supervisi terhadap semua kegiatan di Sekolah 12.Menyusun dan melaksanakan program penilaian pelaksanaan program sekolah 13.Menindaklanjuti hasil penilaian yang telah dilaksanakan
	2.Keterampilan Personal	a. Manpu bekerja sama dengan personil sek	14.Bekerja sama dengan semua personil sekolah, sehingga sekolah berjalan dengan baik .15.Melaksanakan kerja sama dengan tokoh masyarakat dan instansi terkait

		b.Mampu menjalin komunikasi dengan tokoh masyarakat c.Mampu bersikap manusiawi d.Mampu memperhatikan kesejahteraan Personil sekolah e.Mampu menyelesaikan konflik di sekolah	16.Bekerja sama dengan komite sekolah dengan baik 17.Melaksanakan komunikasi, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan orang tua. 18.Menjalin hubungan dengan keluarga sekolah, sehingga saling menghargai dan akrab 19.Komunikasi dengan anggota pengurus komite sekolah dengan baik. 20.Menunjukkan sikap teladan, terhadap semua personil sekolah termasuk orang tua **21.Menghargai dan menghormati siapa saja, tanpa membeda-bedakan**. 22.Memberikan peluang kepada personil sekolah untuk mengembangkan karir 23.Bertindak adil tentang kesejahteraan kepada semua personil sekolah. 24.Personil sekolah masih ada yang tidak puas dengan kesejahteraan yang diterima. 25.Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi diantara personil sekolah tanpa menggunakan otoritas sebagai kepala sekolah. 26.Penyelesaian masalah dapat diterima oleh pihak-pihak yang bermasalah	
	3.Keterampilan Teknikal	a. Mampu membimbing guru pembimbing dalam pelaks. tugas b. Mampu membimbing guru pembimbing dalam melaksanakan	27.Memberikan bimbingan bagaimana cara membuat rencana program BK yang benar 28.Memberikan bimbingan pada guru pembimbing dalam melaksanakan program BK 29.Memberikan arahan bagaimana cara melaksanakan evaluasi program, analisis dan tindak lanjut program bimbingan dan konseling yang baik 30.Membimbing cara mengadministrasikan kegiatan BK yang baik dan benar 31.Memberikan bimbingan pada guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan 32.Memberikan petunjuk pada guru pembimbing dalam mengatasi masalah sekolah 33.Membimbing guru pembimbing dalam mengelola administrasi sekolah.	

		tugas tambahan	34.Memantau guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan dari kepala sekolah
B .Supervisi BK	1.Keterampilan membentuk kerangka	a. Membahas rencana kegiataan layanan bim-bingan dan konseling	1.Membicarakan materi layanan yang akan di sampaikan pada siswa 2.Membicarakan bagaimana skenario pelaksanaan satuan layanan / kegiatan pendukung nanti berlangsung 3. Membicarakan bagaimana kedudukan siswa / klien dalam pelaksanaan kegiatan layanan 4. Membicarakan tujuan apa yang akan dicapai setelah layanan selesai dilaksanakan
		b. Bersepakat menge-nai fokus supervisi	5. Membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas guru pembimbing 6. Membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas siswa/klien 7.Membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan interaksi antara siswa dengan guru pembimbing
		c. Mampu memutuskan penggunaan sarana supervisi	8. Penggunaan alat bantu supervisi oleh K S disepakati bersama dengan guru pembimbing 9.Alat bantu supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah berupa format–format dan ceklist 10. Dalam pelaksanaan supervisi digunakan juga sarana / media yang lain
	2.Keterampilan pemofokusan Pengawasan	a.Fokus Supervisi ke pada guru pembim-bing	11.Mengidentifikasi kegiatan pendahuluan guru pembimbing 12.Menilai bagaimana guru pembimbing memulai kegiatan layanan 13.Menilai guru pembimbing, apakah melakukan apersepsi, motivasi sebelum masuk kedalam materi layanan / kegiatan kegiatan pendukung 14.Memperhatikan setiap respon siswa terhadap materi layanan yang disampaikan oleh guru pembimbing

			15.Menilai penguasaan guru pembimbing terhadap siswa pada saat kegiatan berlangsung / menyampaikan materi layanan	
		b. Fokus supervisi kepada siswa / klien c.Fokus supervisi kepada interksi guru pembimbing dan siswa	16.Menilai bagaimana guru pembimbing menerapkan / menyampaikan pertanyaan kepada siswa / klien 17.Mengamati perilaku siswa pada saat kegiatan layanan berlangsung 18.Mengamati dan encatat siswa yang mempunyai inisiatif saat kegiatan berlangsung 19.Mengamati dan mencatat siswa yang dapat menggunakan waktu dengan baik pada saat melaksanakan tugas yang diberikan oleh guru pembimbing 20.Mengamati dan mencatat interaksi antara guru pembimbing dengan siswa selama kegiatan layanan berlangsung 21.Mengamati dan mencatat interksi yang terjadi antar siswa selama kegiatan layanan berlangsung 22.Mengamati dan mencatat reson-respon yang terjadi saat kegiatan layanan berlangsung baik kepada guru pembimbing maupun kepada siswa	
	3.Keterampilan konsolidasi analisis awal	a.Penilaian terhadap perencanaan dan persiapan layanan bimbingan b.Mempertimbang	23.Menilai program satuan layanan/ kegiatan pendukung yang dibuat oleh guru pembimbing 24.Menilai kesesuaian antara rencana program yang telah disusun dengan yang telah dilaksanakan oleh guru pembimbing 25.Memberi kesempatan kepada guru pembimbing untuk menyampaikan pendapatnya	

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

		kan pendekatan la yanan	mengenai satuan layanan yang telah dilaksanakan 26.Memberikan tanggapan dan penilaian mengenai apa yang telah dilakukan oleh guru pembimbing dengan membandingkan satuan layanan yang telah dibuat oleh guru pembimbing
		c. Memperhitungkan faktor situasional d.Pengakuan terhadap potensi pribadi	27.Mengakui faktor situasidan kondisi yang ada pada saat pelaksanaan kegiatan layanan berlangsung dapat berpengaruh terhadap keberhasilan / kegagalan guru pembimbing dalam melaksanakan tugas. 28.Menilai keberhasilan atau kegagalan guru pembimbing dalam melaksanakan kegiatan pendukung / layanan secara realistis, bukan secara subyektif 29 Mengakui bahwa guru pembimbing memiiki potensi/kekuatan yang dapat dikembang-kan dalam pelaksanaan tugas 30.Memberikan bimbingan / bantuan kepada guru pembimbing pada saat mengalami kesulitan berkenaan dengan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling setelah supervisi bimbingan dan konseling selesai dilaksanakan 31 Memberikan layanan bantuan kepada guru pembimbing berkenaan dengan kekurangan kepribadian saat melaksanakan tugas setelah supervisi bimbingan dan konseling selesai dilaksanakan . 32.Memberikan penguatan / reinforcement kepada guru pembimbing berdasarkan hasil temuan di dalam supervisi bimbingan dan konseling

C.Kinerja Guru Pembimbing	a.Kemampuan (Mampu mengerjakan tugasnya)	1. Pengetahuan	1. Saya berusaha untuk memahami tentang, pengertian, tujuan, fungsi bimbingan dan konseling 2. Saya berusaha untuk mengikuti perkembangan keilmuan bimbingan dan konseling 3. Saya berusaha untuk mengikuti peraturan-peraturan baru yang berhubungan dengan bimbingan dan konseling 4. Saya berusaha memahami apa yang dimaksud dengan standarisari, sertifikasi dan kredensialisasi untuk perkembangan guru pembimbing 5. Mengikuti perkembangan organisasi profesi bimbingan dan konseling melalui ABKIN 6. Pelaksanaan program bimbingan dan konseling menggunakan dasar Pola 17 7. Mengikuti diklat , seminar, konvensi, konggres, walau dengan biaya sendiri.
		2. Keterampilan	8. Saya merasa kekurangan pemahaman dan pengetahuan tentang tugas pokok 9. Saya melaksanakan tugas sampai menit terakhir 10. Saya merasa ketrampilan atau kecakapan saya kurang dibutuhkan ole kepala sekolah 11. Saya merasa sampai kehabisan tenaga dalam bekerja 12. Saya memerlukan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan 13. Saya merasa membuat banyak kesalahan dalam melaksanakan tugas 14. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan, meski banyak gangguan / masalah
	b. Motivasi (Ada keinginan melaksanakan tugas)	1.Sikap	15. Saya merasa enggan memberikan usaha yang terbaik 16. Saya tidak sependapat dengan rekan kerja tentang prioritas kerja 17. Saya merasa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang tidak penting 18. Saya bekerja sesuai dengan uraian tugas **19. Saya ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat**

			20. Saya merasa kurang semangat dalam melaksanakan tugas 21. Saya merasa kurang mampu dibandingkan dengan orang lain
		2.Situasi	22. Orang-orang disekitar saya tidak dapat dipercaya **23. Saya kekurangan waktu untuk melaksanakan pekerjaan** 24. Kesalahan orang lain mengganggu hasil pekerjaan saya 25. Saya bekerja tidak sesuai dengan rincian tugas yang ada 26. Ruang kerja tidak sesuai dengan harapan 27. Anggaran bimbingan dan konseling sangat kecil untuk pelaksanaan tugas 28. Saya memerlukan beberapa teman kerja
	c.Kejelasan peran (Mengerti apa yang mennjadi tugasnya)	1. Menyusun program Bimbingan dan Konseling	29. Membagi minggu efektif sesuai dengan kaldik untuk penyusunan program BK 30 .Membuat perencanaan kegiatan bimbingan dan konseling 31. Melakukan identifikasi siswa asuh untuk memahami siswa asuhnya 32. Melaksanakan identifikasi masalah siswa lewat AUM (Alat Ungkap Masalah) 33. Menyusun program tahunan, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa 34. Membuat program bimbingan dan konseling semesteran, sesuai dengan program tahunan 35. Program layanan / kegiatan pendukung bk dibuat berdasarkan hasil analisa kebutuhan
		b. Melaksanakan	36.Pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling untuk setiap siswa menggunakan prinsip 8x2x3 kali

PERPUSTAKAAN UNNES

		Bimbingan Konseling	37.Orientasi dilaksanakan pada awal semester untuk mengenalkan lingkungan dan program yang ada. 38.Pelaksanaan layanan informasi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan siswa yang ada. 39.Pelaksanaan layanan penempatan dan penyaluran sesuai dengan kebutuhan yang ada 40.Pelaksanaan program bimbingan dan konseling juga menyertakan guru mata pelajaran 41.Pelaksanaan kegiatan baik layanan maupun kegiatan pendukung didahului dengan program 42.Semua program yang telah selesai dilaksanakan dilaporkan kepada kepala sekolah 43.Orang tua siswa juga saya libatkan dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling 44.Dalam kegiatan bimbingan dan konseling saya juga melibatkan instansi terkait
		c.Melaksanakan Evaluasi program	45.Melakukan evaluasi untuk mengetahui tercapai/tidaknya tujuan layanan bimbingan dan konseling 46.Melaksanakan evaluasi proses dan evaluasi hasil, untuk mengetahui keefektifan program 47.Melaksanakan evaluasi program, untuk memperoleh masukan dalam penyusunan program yad.
		d.Melaksanakan ana-lisi hasil evaluasi	48.Melakukan analisis untuk mengetahui kekurangan dalam pelaksanaan program layanan 49.Melaksanakan Analisa hasil evaluasi program, karena merupakan kegiatan yang penting, 50.Mendiskripsikan hasil analisis sebagai dasar program tindak lanjut.
		e.Melakukan tindak lanjut .	51. Penyusunan program tindak lanjut berdasarkan hasil analisis hasil evaluasi 52. Melaksanakan tindak lanjut, dengan cara membuat program baru. 53. Mengikutkan siswa pada kegiatan yang mendukung perkembangannya 54. Melaporkan semua hasil kegiatan bimbingan dan konseling kepada kepala sekolah

DAFTAR PERTANYAAN KINERJA GURU PEMBIMBING

I. PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Angket ini bermaksud mengetahui Kinerja bapak / ibu sekalian dalam melaksanakan tugas sebagai guru pembimbing di sekolah selama kurun waktu satu tahun terakhir..
2. Jawablah pertanyaan – pertanyaan yang ada secara jujur sesuai dengan pengalaman dan keadaan yang sebenarnya
3.. Silanglah salah satu jawaban (a, b, c atau d), pada lembar jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

II. ITEM ANGKET

1. Saya berusaha memahami mengenai pengertian, dasar, tujuan dan fungsi bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kemampuan saya
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

2 Saya berusaha untuk mengikuti perkembangan ilmu bimbingan dan konseling, melalui buku-buku bimbingan dan konseling yang baru.
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

3 Saya berusaha memahami dan mengikuti peraturan-peraturan yang baru berkenaan dengan bimbingan dan konseling
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

4 Saya berusaha untuk mamahami mengenai standarisasi, sertifikasi dan lisensi mengenai guru pembimbing
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

5 Saya berusaha mengikuti perkembangan organisasi profesi bimbingan dan konseling, melalui kegiatan yang di adakan oleh ABKIN
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

6 Saya melaksanakan program bimbingan dan konseling di sekolah dengan menggunakan dasar BK pola 17
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

7 Untuk meningkatkan pengetahuan tentang bimbingan dan konseling, saya mengikuti seminar, konvensi, konggres walaupun dengan biaya sendiri.
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

PERPUSTAKAAN

8 Saya merasa kurang pemahaman dan pengetahuan tentang tugas pokok bimbingan dan konseling
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

9 Saya melaksanakan tugas pokok sampai menit-menit terakhir.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

10 Ketrampilan / kecakapan yang saya miliki kurang memperoleh perhatian dari kepala sekolah
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

11 Dalam bekerja saya merasa sampai kehabisan tenaga
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

12 Saya memerlukan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan teman saya.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

13 Saya berusaha untuk tidak membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

14 Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan, meskipun banyak masalah.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

15 Saya berusaha untuk memberikan usaha dan hasil pekerjaan yang terbaik
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

16 Saya tidak sependapat dengan rekan kerja mengenai prioritas kerja
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

17 Saya merasa pekerjaan yang tekuni, merupakan pekerjaan yang tidak penting
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

18 Saya bekerja sesuai dengan uraian tugas (job discription) yang ada
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

19 Saya merasa kurang semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

20 Saya merasa kurang mampu dibandingkan dengan teman lain sekantor.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

21 Saya merasa orang-orang disekitar saya tidak dapat dipercaya
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

22 Saya merasa kesalahan yang dibuat oleh orang lain, mempengaruhi hasil pekerjaan / prestasi saya
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

23 Saya bekerja tanpa perencanaan yang matang
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

24 Saya bekerja dalam ruangan yang tidak sesuai dengan harapan / standar
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

25 Anggaran bimbingan dan konseling di sekolah memadai untuk operasional kegiatan bimbingan dan konseling
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

26 Saya berharap beban siswa asuh yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan standar, yaitu 150 siswa.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

27 Pada awal semester saya membagi minggu efektif sesuai dengan kaldik untuk penyusunan program bimbingan dan konseling
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

28 Saya bersama dengan teman kerja membuat perencanaan kegiatan bimbingan dan konseling untuk satu semester.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

29 Saya melakukan identifikasi masalah terhadap siswa asuh yang menjadi tanggung jawab saya, agar lebih memahami diri setiap siswa
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

30 Saya melakukan ientifikasi masalah siswa melalui AUM (alat ungkap masalah) atau DCM (Daftar Cek Masalah) SMP
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

31 Saya menyusun program tahunan, dan semesteran sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada dan kebutuhan siswa.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

32 Saya menyusun program satlan dan satkung berdasarkan hasil analisa kebutuhan siswa.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

33 Saya berusaha agar setiap siswa menerima layanan minimal dengan standar 8 x 2 x 3
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

34 Layanan orientasi saya laksanakan pada awal semester untuk mengenalkan lingkungan dan program sekolah yang ada
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

35 Saya melaksanakan layanan informasi sesuai dengan kebutuhan siswa.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

36 Program layanan penempatan dan penyaluran saya laksanakan sesuai dengan kebutuhan siswa
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

37 Pelaksanaan program bimbingan dan konseling di sekolah melibatkan guru mata pelajaran.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

38 Semua bentuk kegiatan baik layanan maupun kegiatan pendukung saya awali dengan penyusunan program satuan layanan / pendukung.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

39 Saya membuat laporan bulanan kepada kepala sekolah tentang kegiatan yang saya lakukan selama bulan tersebut
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

40 Untuk keberhasilan layanan bimbingan dan konseling di sekolah saya melibatkan orang tua siswa.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

41 Instansi yang ada hubungannya dengan siswa disekitar sekolah, saya libatkan dalam kegiatan bimbingan dan konseling
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

42 Saya melakukan evaluasi untuk mengetahui kekurangan-kekurangan yang ditemukan dalam pelaksanaan program bimbingan dan konseling
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

43 Saya melakukan evaluasi program, agar mengetahui keefektifan program bimbingan dan konseling yang telah disusun
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

44 Saya melakukan evaluasi untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan layanan yang telah dilaksanakan kepada siswa / klien
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

45 Saya melakukan evaluasi program, untuk saya jadikan dasar dalam penyusunan progam yang akan datang
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

46 Saya melakukan analisis hasil evaluasi untuk mengetahui kekurangan / kelebihan dalam pelaksanaan program layanan
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

47 Saya melakukan analisis hasil evaluasi, sebab analisis merupakan kegiatan yang penting untuk perkembangan program
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

48 Saya mendiskripsikan hasil analisis evaluasi program, sebab hasil analisis sebagai dasar penyusunan program tindak lanjut.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

49 Program tindak lanjut saya buat berdasarkan hasil analisis evaluasi program
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

50 Dalam pelaksanaan tidak lanjut, saya membuat program baru bagi siswa yang perlu ditindaklanjuti.
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

51 Dalam tindak lanjut, saya mengikutkan siswa pada kegiatan yang berorientasi untuk perkembangan siswa.(baik perkembangan fisik, mental,sosial kemasyarakatan)
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

52 Melaporkan semua kegiatan yang saya lakukan kepada kepala sekolah
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR PERTANYAAN KEMAMPUAN MANAJERIAL

I. PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Angket ini bermaksud mengetahui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah saudara dalam melaksanakan tugas di sekolah.
2....Jawablah pertanyaan – pertanyaan yang ada secara jujur sesuai dengan persepsi dan pengalaman bapak ibu, selama ini
3. Silanglah salah satu jawaban (a, b, c atau d), pada lembar jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

II. ITEM ANGKET

1. Kepala sekolah bersama-sama dengan tim sekolah memimpin dalam penyusunan visi dan misi sekolah
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

2. Kepala sekolah bersama-sama dengan tim memimpin dalam penyusunan dan perumusan tujuan sekolah
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

3. Kepala sekolah bersama-sama dengan tim sekolah memimpin dalam pembuatan analisa rencana strategis (renstra) dan rencana operasional (renop) sekolah sebagai acuan kegiatan sekolah
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

4. Kegiatan bimbingan dan konseling dimasukkan dalam RAPBS
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

5. Kepala sekolah membagi habis tugas sekolah kepada personil yang ada sesuai dengan kebutuhan dan program sekolah.
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

6. Dalam pembagaian tugas kepala sekolah menerapkan prinsip the right man on the right place
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

7. Kepala sekolah melakukan koordinasi terhadap semua kegiatan yang ada di sekolah, sehingga sekolah berjalan dengan baik.
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

8. Kepala sekolah memberikan penjelasan dan bimbingan kepada semua personil sekolah sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

9. Kepala sekolah membantu mengatasi kesulitan yang dialami oleh personil sekolah dalam melaksanakan tugas walaupun tidak diminta
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

10. Kepala sekolah menyusun dan melaksanakan program supervisi terhadap semua kegiatan yang ada di sekolah
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

11. Kepala sekolah menyusun dan melaksanakan program penilaian terhadap program sekolah yang telah dilaksanakan oleh warga sekolah
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

12. Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi dan penilaian yang telah dilaksanakan.
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

13. Kepala sekolah bekerja sama dengan semua personil sekolah, sehingga sekolah dapat berjalan dengan baik
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

14. Kepala sekolah bekerja sama dengan tokoh masyarakat dan instansi terkait untuk kemajuan sekolah
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

15. Kepala sekolah mengadakan kerja sama dengan komite sekolah secara efektif
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

16. Kepala sekolah mengadakan komunikasi dengan atasan, rekan kerja maupun orang tua murid, sehingga sekolah berjalan penuh dengan suasana kekeluargaan
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

17. Kepala sekolah menjalin hubungan dengan keluarga personil sekolah tanpa memandang status sosial, sehingga dapat tercipta hubungan yang hangat dan akrab.
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

18. Kepala sekolah mengadakan komunikasi dengan setiap anggota pengurus komite sekolah dengan baik
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

19. Kepala sekolah menunjukkan sikap teladan, terhadap semua warga sekolah termasuk orang tua siswa
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

20. Kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas kepada semua personil sekolah untuk mengembangkan karir
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

21 Kepala sekolah bertindak adil mengenai kesejahteraan yang diterima oleh semua personil sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

22 .Masih ada personil sekolah yang merasa tidak puas atas kebijakan kepala sekolah mengenai kesejahteraan yang ada.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

23. Kepala sekolah mampu menyelesaikan pertentangan / permasalahan yang terjadi di antara personil sekolah, secara kekeluargaan
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

24. Penyelesaian masalah oleh kepala sekolah dapat diterima oleh mereka / pribadi-pribadi yang bermasalah / bertikai
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

25. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru pembimbing dalam membuat rencana program dan satuan layanan / kegiatan pendukung bimbingan dan konseling
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

26. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru pembimbing cara melaksanakan program bimbingan dan konseling
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

27. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru pembimbing cara melaksanakan evaluasi program, analisis hasil evaluasi program dan program tindak lanjutnya
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

28. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru pembimbing cara mengadministrasikan dan membuat laporan bulanan mengenai kegiatan bimbingan dan konseling yang telah dilakukan secara baik dan benar.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

29. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan yang menjadi tanggung jawabnya.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

30. Kepala sekolah memberikan petunjuk kepada guru pembimbing dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di sekolah
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

31. Kepala sekolah membimbing guru pembimbing dalam mengelola administrasi sekolah yang baik
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

32. Kepala sekolah memantau guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR PERTANYAAN SUPERVISI BK

I. PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Angket ini bermaksud mengetahui Pelaksanaan Supervisi BK oleh Kepala Sekolah saudara dalam melaksanakan tugas sebagai Supervisor di sekolah saudara.
2. Jawablah pertanyaan – pertanyaan yang ada secara jujur sesuai dengan pengalaman bapak ibu, selama ini
3. Silanglah salah satu jawaban (a, b, c atau d), pada lembar jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

II. ITEM ANGKET

1. Sebelum melakukan supervisi Kepala Sekolah membicarakan dengan guru pembimbing mengenai materi layanan yang akan disampaikan oleh guru pembimbing kepada siswa.

   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

2. Sebelum supervisi Kepala sekolah membahas masalah mengenai bagaimana skenario pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling nanti.

   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

3. Kepala sekolah membicarakan dengan guru pembimbing bagaimana kedudukan siswa didalam pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling

   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

4. Kepala sekolah membicarakan dengan guru pembimbing mengenai tujuan yang akan dicapai setelah layanan selesai dilaksanakan

   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

5. Kepala sekolah membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas guru pembimbing pada saat supervisi akan dilaksanakan

   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

6. Kepala sekolah membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas siswa / klien pada saat supervisi akan dilaksanakan

   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

7. Kepala sekolah membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan interaksi antara siswa / klien dengan guru pembimbing pada saat supervisi akan dilaksanakan
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

8. Penggunaan alat bantu supervisi yang akan dipakai oleh kepala sekolah, disepakaati bersama dengan guru pembimbing
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

9. Alat bantu supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah berupa format-format dan ceklist
   a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

10. Pada saat supervisi dilaksanakan, kepala sekolah juga menggunakan media / sarana yang lain untuk membantu memperjelas temuan dalam supervisi.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

11. Kepala sekolah mengidentifikasi kegiatan pendahuluan pada saat layanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan oleh guru pembimbing.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

12. Kepala sekolah memberikan penilaian pada saat guru pembimbing memulai menyampaikan satuam layanan / satuan pendukung dengan format yang ada.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

13. Kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru pembimbing, apakah guru pembimbing melakukan kegiatan apersepsi, motivasi sebelum masuk ke materi layanan/ kegiatan pendukung
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

14. Kepala sekolah memperhatikan respons siswa terhadap materi layanan yang di sampaikan oleh guru pembimbing
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

15. Kepala sekolah memberikan penilaian mengenai penguasaan guru pembimbing terhadap siswa pada saat menyampaikan satuan layanan
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

16. Kepala sekolah memberikan penilaian kepada guru pembimbing pada saat menerapkan / menyampaikan pertanyaan / perintah kepada siswa.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

17. Kepala sekolah mengamati / mengobsevasi perilaku siswa pada saat guru pembimbing menyampaikan satuan layanan / kegiatan pendukung
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

18. Kepala sekolah menandai siswa yang mempunyai inisiatif tertentu dengan menggunakan daftar cek pada saat guru pembimbing menyampaikan layanan / kegiatan pendukung
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

19. Kepala sekolah mencatat / menandai siswa yang dapat menggunaan waktu dengan baik pada saat melaksanaan tugas dari guru pembimbing
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

20. Kepala sekolah mengamati dan mencatat adanya interaksi antara guru pembimbing dengan siswa selama kegiatan berlangsung
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

21. Kepala sekolah mengamati dan mencatat adanya interaksi antar siswa selama kegiatan layanan berlangsung
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

22. Kepala sekolah mengamati dan mencatat respons-respons yang terjadi pada saat kegiatan layanan berlangsung, baik kepada guru pembimbing maupun kepada siswa.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

23. Kepala sekolah memberikan penilaian mengenai program satuan layanan yang dibuat oleh guru pembimbing
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

24. Kepala sekolah memberikan penilaian mengenai kesesuaian antara antara rencana program bimbingan dan konseling yang disusun dengan yang dilaksanakan oleh guru pembimbing
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

25. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru pembimbing untuk menyampaikan pendapatnya mengenai layanan yang telah dilaksanakannya
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

26. Kepala sekolah memberikan tanggapan dan penilaian mengenai apa yang telah dilakukan oleh guru pembimbing dibandingkan dengan satuan layanan yang dibuat oleh guru pembimbing
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

27. Kepala sekolah menyadari bahwa keberhasilan pelaksanaan satuan layanan / kegiatan pendukung dipengaruhi oleh faktor situasi dan kondisi yang ada pada saat pelaksanaan kegiatan layanan berlangsung, sehingga tidak selalu menyalahkan guru pembimbing jika ada kegagalan
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

28. Kepala sekolah mampu menilai bahwa keberhasilan atau kegagalan guru pembimbing dalam melaksanakan satuan layanan / kegitan pendukung secara realistis, bukan secara subyektif
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

29. Kepala sekolah mengakui bahwa guru pembimbing mempunyai potensi / kekuatan yang dapat dikembangkan dalam pelaksanaan tugas.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

30. Kepala sekolah memberikan bimbingan / bantuan kepada guru pembimbing pada saat mengalami kesulitan berkenaan dengan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling setelah supervisi bimbingan dan konseling selesai dilaksanakan.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

31. Kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru pembimbing berkenaan dengan kekurangan kepribadiaan saat melaksanakan tugas setelah supervisi bimbingan dan konseling selesai dilaksanakan.
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

32. Kepala sekolah memberikan penguatan / reinforcement kepada guru pembimbing berdasarkan hasil temuan di dalam supervisi bimbingan dan konseling
    a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d Tidak pernah

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

LEMBAR JAWAB ANGKET PENELITIAN

Silanglah salah satu huruf a, b, c, atau d sesuai dengan jawaban yang ada pada angket

KINERJA GURU PEMBIMBING

No.	a	b	c	d
1	a	b	c	d
2	a	b	c	d
3	a	b	c	d
4	a	b	c	d
5	a	b	c	d
6	a	b	c	d
7	a	b	c	d
8	a	b	c	d
9	a	b	c	d
10	a	b	c	d
11	a	b	c	d
12	a	b	c	d
13	a	b	c	d
14	a	b	c	d
15	a	b	c	d
16	a	b	c	d
17	a	b	c	d
18	a	b	c	d
19	a	b	c	d
20	a	b	c	d
21	a	b	c	d
22	a	b	c	d
23	a	b	c	d
24	a	b	c	d
25	a	b	c	d
26	a	b	c	d
27	a	b	c	d
28	a	b	c	d
29	a	b	c	d
30	a	b	c	d

No	a	b	c	D
31	a	b	c	D
32	a	b	c	D
33	a	b	c	D
34	a	b	c	D
35	a	b	c	D
36	a	b	c	D
37	a	b	c	D
38	a	b	c	D
39	a	b	c	D
40	a	b	c	D
41	a	b	c	D
42	a	b	c	D
43	a	b	c	D
44	a	b	c	D
45	a	b	c	D
46	a	b	c	D
47	a	b	c	D
48	a	b	c	D
49	a	b	c	D
50	a	b	c	D
51	a	b	c	D
52	a	b	c	D

KEMAMPUAN MANAJERIAL KASEK

No	a	b	c	d
1	a	b	c	d
2	a	b	c	d
3	a	b	c	d
4	a	b	c	d
5	a	b	c	d
6	a	b	c	d
7	a	b	c	d
8	a	b	c	d
9	a	b	c	d
10	a	b	c	d
11	a	b	c	d
12	a	b	c	d
13	a	b	c	d
14	a	b	c	d
15	a	b	c	d
16	a	b	c	d
17	a	b	c	d
18	a	b	c	d
19	a	b	c	d
20	a	b	c	d
21	a	b	c	d
22	a	b	c	d
23	a	b	c	d
24	a	b	c	d
25	a	b	c	d
26	a	b	c	d
27	a	b	c	d
28	a	b	c	d
29	a	b	c	d
30	a	b	c	d
31	a	b	c	d
32	a	b	c	d

SUPERVISI BK

OLEH KASEK

No	a	b	c	D
1	a	b	c	D
2	a	b	c	D
3	a	b	c	D
4	a	b	c	D
5	a	b	c	D
6	a	b	c	D
7	a	b	c	D
8	a	b	c	D
9	a	b	c	D
10	a	b	c	D
11	a	b	c	D
12	a	b	c	D
13	a	b	c	D
14	a	b	c	D
15	a	b	c	D
16	a	b	c	D
17	a	b	c	D
18	a	b	c	D
19	a	b	c	D
20	a	b	c	D
21	a	b	c	D
22	a	b	c	D
23	a	b	c	D
24	a	b	c	D
25	a	b	c	D
26	a	b	c	D
27	a	b	c	D
28	a	b	c	D
29	a	b	c	D
30	a	b	c	D
31	a	b	c	D
32	a	b	c	D

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

MMMMMMM

KEMPAMANANANNANNANNAMMDSKMCM M

MMMMMMMMMMMMMMMM

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

yang menurut Dirjen Dikdasmen tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer adalah : (1) Menyusun perencanaan, (2) Mengorganisasikan kegiatan, (3) Mengarahkan kegiatan, (4) Mengkoordinasikan kegiatan, (5) Melaksanakan pengawasan, (6) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan, (7) Menentukan kebijakan, (8) Mengadakan rapat, (9) Mengambil keputusan, (10) Mengatur proses belajar mengajar, (11) Mengatur Administrasi : (a) Ketatausaha- an, (b) Kesiswaan, (c) Ketenagaan, (d) Sarana dan Prasarana, dan (e) Keuangan. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu melaksanakan fungsi manajemen dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja personil sekolah pada umumnya dan guru pembimbing pada khususnya, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

1.1 Latar Belakang Masalah

Bimbingan dan Konseling merupakan salah satu komponen pendidikan di Indonesia, yang bentuk kegiatannya merupakan layanan bantuan dan tuntunan terhadap pribadi pada umumnya dan siswa pada khususnya, yang ikut serta dalam usaha membantu perkembangan siswa. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wibowo yaitu "

Secara fungsional bimbingan dan konseling sangat signifikan sebagai salah satu upaya pendidikan untuk membantu individu memperkembangkan diri secara optimal sesuai dengan tahap-tahap perkembangan dan tuntutan lingkungan. Bimbingan dan konseling merupakan proses yang menunjang pelaksanaan program pendidikan sekolah, karena program-program bimbingan dan konseling meliputi aspek-aspek tugas perkembangan individu, khususnya menyangkut kawasan kematangan pendidikan dan karir, kematangan personal dan emosional, serta kematangan sosial.(http://www.suaramerdeka.com/cetak/)

Lebih lanjut Wibowo menyatakan bahwa tugas bimbingan dan konseling di sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar sebagai lingkungan terstruktur yang sengaja dirancang untuk memberikan peluang kepada peserta didik mempelajari perilaku baru, menstruktur dan membentuk peluang, meningkatkan prestasi, ekspektasi dan persepsi sejalan dengan kebutuhan dan motif dasar peserta didik. (http://www.suaramerdeka.com./Cetak/) Oleh sebab itu kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah dirancang, agar dapat mencapai tugas tersebut.

Untuk mencapai tugas tersebut kegiatan bimbingan dan konseling mempunyai 7 (tujuh) jenis layanan dan 5 (lima) kegiatan pendukung dalam 4 (empat) bidang bimbingan dan konseling, yaitu bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar dan bimbingan karir. Tujuh (7) jenis layanan tersebut meliputi : Layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan pembelajaran, layanan konseling perseorangan, layanan bimbingan kelompok dan layanan konseling kelompok. Adapun lima (5) kegiatan pendukung meliputi : Aplikasi dan instrumentasi, Himpunan data, Konferensi kasus, Kunjungan rumah dan Alih tangan kasus.

Kegiatan bimbingan dan konseling yang meliputi tujuh layanan, lima kegiatan pendukung, dalam empat bidang bimbingan disebut dengan bimbingan konseling pola tujuh belas. Melalui BK pola 17 ini diharapkan pelayanan bimbingan dan konseling akan semakin baik dan profesional, sebab pelaksanaan- nya, pelayanan BK pola 17 ini sudah diatur melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 025/0/1995, yaitu tentang

Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kriditnya, sehingga konselor dalam melaksanakan tugas dalam kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling, baik jenis layanan maupun kegiatan pendukung harus sesuai dengan standar kinerja yang terdapat dalam Keputusan Mendikbud tersebut yang merupakan tugas pokok konselor sekolah meliputi :

1. Menyusun program bimbingan dan konseling
2. Melaksanakan bimbingan dan konseling
3. Mengevaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling
4. Menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling
5. Tindak lanjut hasil analisis evaluasi (Depdikbud ; 33 – 34)

Berdasarkan standar kinerja yang ada mestinya pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah berjalan lebih baik, tetapi kenyataan di lapangan, belum sesuai dengan yang diharapkan terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, dimana konselor dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling belum sungguh-sungguh dan masih bersifat formalitas. Keadaan demikian menurut Abimanyu (2003 : 4) disebabkan oleh :

a. Masih ada konselor yang ketika pendidikan prajabatan belum memperoleh mata kuliah evaluasi program BK
b. Ketika dalam jabatan konselor belum semuanya memperoleh pelatihan dalam evaluasi program BK
c. Kurangnya rasional instrinsik untuk menyelenggarakan evaluasi program
d. Keuntungan programatik dari penyelenggaraan evaluasi program umumnya masih meragukan dan belum dilakukan verifikasi.

Dengan demikian masih banyak konselor yang kurang merespons terhadap kebutuhan akan evaluasi program, sehingga pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling belum dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, padahal pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling merupakan hal yang penting, karena dari semua pelayanan bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh konselor sekolah harus diakhiri dengan evaluasi. Mengapa evaluasi program bimbingan dan konseling itu penting, selanjutnya Abimanyu (2003 : menyatakan bahwa evaluasi hasil layanan BK perlu dilakukan karena (a) Makin meningkatnya akuntabilitas publik yang memperoleh layanan BK, baik program BK di sekolah maupun layanan BK di luar sekolah. (b) Evaluasi program merupakan tanggung jawab profesional dan keharusan profesional. Oleh sebab itu jika tidak dilakukan evaluasi maka konselor tidak dapat mengetahui sampai sejauhmana pelayanan program bimbingan dan konseling telah dilaksanakan, tidak dapat mengetahui tercapai atau tidak tujuan program bimbingan dan konseling, juga tidak dapat mengetahui kekurangan, hambatan, dan masalah–masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan program, sehingga konselor tidak memperoleh masukan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam perbaikan maupun dalam penyusunan program pada waktu yang lain. Dapat juga tidak sungguh-sungguh dilakukannya evaluasi program disebabkan oleh faktor internal, misalnya : Konselor sekolah tidak tahu bagaimana cara melakukan evaluasi program yang benar, meskipun ada petunjuk bagaimana cara melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling, baik itu evaluasi proses maupun evaluasi hasil program bimbingan dan konseling, atau karena tidak tahu pentingnya/manfaatnya evaluasi program bimbingan dan konseling, dapat juga tidak mempunyai waktu untuk melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling.

Selain hal tersebut di atas karena dipengaruhi oleh anggapan konselor tentang kerja yang negatif, sebab dari hasil observasi dan wawancara awal di 10 (sepuluh) sekolah yang diambil secara acak, melibatkan 21(dua puluh satu) konselor, 66,66 % atau 14 (empat belas) orang dari mereka menyatakan bahwa mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, tanpa menunjukkan sikap dan perilaku sebagai konselor yang profesional, hal ini ditandai dengan pernyataan mereka yang menyatakan : "mengapa harus repot-repot kerja keras, kerja keras atau tidak sama saja, yang penting administrasi untuk kenaikan pangkat ada". Dari pernyataan tersebut diikuti dengan perilaku tidak melaksanakan tugas pokok, terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, sedangkan evaluasi program dibuat jika akan menyusun perangkat kenaikan pangkat, dengan demikian produktifitas dan kualitas kerja tidak dapat tercapai seperti seperti yang diharapkan. Walaupun demikian ternyata 33,33 % atau 7 (tujuh) orang lainnya menyatakan kerja secara sungguh-sungguh dan profesional, dengan melaksanakan tugas pokok merupakan tanggung jawabnya sebagai seo- rang konselor, dengan selalu membuat evaluasi program layanan setelah melaksa- nakan kegiatan program layanan, sebab mereka menyatakan bahwa evaluasi itu penting.

Anggapan konselor tentang kerja yang negatif menyebabkan konselor mudah terpengaruh terhadap kebiasaan kerja yang kurang baik, sehingga pelayanan bimbingan dan konseling tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Kenyataan ini secara tersirat seperti yang dikemukakan oleh Sugiharto dalam Sumarstyanto (2003:4) yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah, konselor masih bersandar pada paradigma bimbingan dan konseling sebagai layanan pendidikan yang lebih didasarkan atas tuntutan formal, akibatnya konselor lebih dihayati sebagai pekerja administrasi dan rutinitas. Kenyataan ini akan diperburuk jika penilaian pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling oleh pengawas / kepala sekolah hanya dilihat dari segi bukti fisiknya.

Anggapan tentang kerja ini akan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas konselor, sehingga jika anggapan konselor tentang kerja ini positif, akan menimbulkan sikap dan perilaku kerja yang positif. Tetapi jika anggapan konselor tentang kerja negatif, maka sikap dan perilaku kerja konselor juga negatif, akibatnya produk kerja yang dihasilkan juga tidak dapat optimal, terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling. Oleh sebab itu Dinas Pendidikan Nasional, dalam hal ini Kepala Sekolah harus dapat menumbuhkan dan membentuk anggapan konselor tentang kerja yang positif, dengan harapan dapat memunculkan sikap dan perilaku kerja yang positif pula.

Sedangkan faktor eksternal misalnya : Kepala sekolah jarang memberikan pembinaan, bimbingan, pengarahan dan pengawasan/supervisi, kepada konselor seandainya memberikan sifatnya hanya formalitas untuk memenuhi kewajiban, yaitu melaksanakan supervisi, fakta ini seperti yang dikemukakan oleh para konselor pada peneliti saat melakukan observasi dan wawancara awal, dimana 47,62 % atau 10 (sepuluh) orang dari mereka menyatakan bahwa kepala sekolah dalam melakukan supervisi BK bersifat formalitas, dan 14,28 % atau 3 (tiga) orang menyatakan belum pernah disupervisi oleh kepala sekolah, akibatnya konselor sekolah kurang mempunyai motivasi untuk melakukan evaluasi program bimbingan dan konseling seperti yang diharapkan. Walaupun demikian sisanya 38,10 % atau 8 (delapan) orang menyatakan bahwa kepala sekolah telah melak- sanakan supervisi BK dengan baik sesuai dengan pedoman supervisi yang ada.

Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah perlu dilakukan, karena supervisi bimbingan dan konseling akan membantu konselor di dalam melaksanakan tugas, sebab supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah sebagai alat untuk memotivasi konselor agar mau melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan tuntutan profesi, termasuk melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling. Dengan demikian pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah dapat berjalan secara optimal, hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Sedanayasa (1998:8) "bahwa kontrol dan evaluasi terhadap kegiatan bimbingan dan konseling selama ini kurang, sehingga guru pembimbing kurang serius dalam kegiatan layanan...." Oleh sebab itu konselor sekolah dituntut lebih aktif lagi, dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas mendorong penulis untuk mengadakan penelitian yang mengungkap pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling ditinjau dari supervisi bimbingan dan konseling dan anggapan konselor tentang kerja. Penelitian ini penting dilakukan karena : (1) Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling belum memuaskan, (2) Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling penting karena untuk mewujudkan pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling yang bermutu, (3) Supervisi bimbingan dan konseling dan anggapan konselor tentang kerja merupakan salah satu variabel yang ikut mempengaruhi pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling.

Adapun yang menjadi alasan dipilihnya konselor SMP Negeri di Kabupaten Pati sebagai obyek penelitian adalah :

1.1.1 Karena yang menjadi obyek penelitian awal adalah konselor SMP Negeri di Kabupaten Pati.

1.1.2.Menarik, karena selama ini di kabupaten Pati belum ada yang meneliti pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling ditinjau dari supervisi bimbingan dan konseling dan persepsi konselor tentang kerja.

1.1.3 Relevan dengan program bimbingan dan konseling yang penulis tekuni.

1.2. Identifikasi Masalah :

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1.2.1.Apakah yang menyebabkan lemahnya kinerja konselor sekolah terutama dalam pelaksanaan evaluasi program BK

1.2.2.Bagaimana cara meningkatkan kinerja konselor sekolah terutama dalam pelaksanaan evaluasi program BK

1.2.3.Apakah pelaksanaan evaluasi program layanan bimbingan dan konseling di sekolah sudah sesuai dengan prosedur

1.2.4.Apakah supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah telah dilaksanakan dan memenuhi kebutuhan konselor sekolah

1.2.5.Adakah hubungan antara supervisi BK oleh kepala sekolah terhadap pelaksanaan evaluasi program BK

1.2.6.Adakah hubungan antara anggapan konselor tentang kerja terhadap pelaksanaan evaluasi program layanan BK

PERPUSTAKAAN UNNES

1.2.7.Adakah hubungan supervisi BK oleh kepala sekolah, anggapan konselor tentang kerja terhadap pelaksanaan evaluasi program BK

1.2.8.Bagaimana kinerja konselor di SMP Negeri Kabupaten Pati terutama dalam pelaksanaan evaluasi program BK

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1.3.1. Seberapa besar tingkat pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah, dan bagaimana anggapan konselor tentang kerja di SMP Negeri se Kabupaten Pati.

1.3.2. Apakah ada hubungan antara supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati

1.3.3. Apakah ada hubungan antara anggapan konselor tentang kerja dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati

1.3.4. Apakah ada hubungan antara Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dan anggapan konselor tentang kerja terhadap pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai :

1.4.1. Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah, dan anggapan konselor tentang kerja di SMP Negeri se Kabupaten Pati.

1.4.2. Hubungan supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati

1.4.3. Hubungan anggapan konselor tentang kerja dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati.

1.4.4. Hubungan Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah angga pan konselor tentang kerja secara bersama-sama dengan pelaksanaan evalu asi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati

1.5 Manfaat Penelitian

Secara teoretis jika penelitian ini terbukti kebenarannya berarti hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang bimbingan dan konseling terutama dalam pengembangan teori evaluasi program bimbingan dan konseling.

Sedangkan secara praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para konselor, kepala sekolah dan pengawas bimbingan dan konseling SMP di Kabupaten Pati dalam rangka peningkatkan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka perlu dikaji teori – teori yang relevan guna merumuskan hipotesis penelitian di akhir bab II ini. Teori yang akan dikaji meliputi : (a) Supervisi bimbingan dan konseling dan (b) Anggapan konselor tentang kerja, (c) Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling

2.1 Kajian teoretis Supervisi Bimbingan dan Konseling.

2.1.1. Pengertian Supervisi Bimbingan dan Konseling

Sahertian mendifinisikan " Supervisi adalah usaha memberi layanan pada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran ". kata kunci dari pengertian ini adalah memberikan layanan dan bantuan (2000 ; 19). Sedangkan Soewadji menyatakan bahwa " Supervisi merupakan rangsangan, bimbingan atau bantuan yang diberikan kepada guru–guru agar kemampuan profesional makin berkembang, sehingga situasi belajar semakin efektif dan efisien " (1988 ; 33) Pengertian tersebut di atas senada dengan yang dikemukakan oleh Purwanto (2003 ;76), yaitu " Supervisi ialah satu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif " Dalam Buku Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah (1994 ; 2) disebutkan bahwa " Supervisi ialah bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik " Sedangkan Prayitno menyatakan " kepengawasan adalah kegiatan pengawas sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan guru dan tenaga lain dari segi teknis pelaksanaan dan administrasi kegiatan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu " (2001 ; 23)

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Supervisi merupakan bantuan, layanan, bimbingan, pembinaan, penilaian yang direncanakan kepada seluruh staf bimbingan dan konseling agar dapat mengembangkan keprofesionalannya sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki mutu layanan pendidikan termasuk didalamnya pelayanan bimbingan dan konseling. Berdasarkan pengertian diatas terdapat aspek yang terkandung dalam supervisi yaitu ; (1) penilaian, (2) pembinaan.

2.1.2 Kepala Sekolah sebagai Supervisor Bimbingan dan Konseling.

Made Pidarta menyatakan bahwa yang dapat menjadi petugas supervisi di sekolah adalah (1) kepala sekolah, (2) Pengawas sekolah, (3) koordinator bidang studi yang sudah berpengalaman, dan (4) ketua laboratorium senior (1995 ; 52) Sedangkan Sukardi menyatakan bahwa supervisi dilakukan oleh pengawas dan atau kepala sekolah (2000 ; 242) Adapun Direktorat SLTP menyebutkan peran kepala sekolah dalam kegiatan bimbingan dan konseling adalah sebagai (1) fasilitator, (2) Koordinator, (3) Motivator dan (4) Supervisor (2000 ; 127-128). Sedangkan dalam buku petunjuk pelaksanaan supervisi pendidikan di sekolah dikatakan bahwa orang yang melakukan supervisi adalah Pengawas dan kepala sekolah (1994 ; 3) Demikian juga dalam rambu-rambu penilaian kinerja sekolah disebutkan bahwa kepala sekolah

berperan sebagai EMASLIM yaitu Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (Dirjen dikdasmen, 2000 ; 5).

Berdasarkan pendapat diatas jelas bahwa kepala sekolah merupakan supervisor yang berfungsi atau berperan memberikan layanan dan bantuan kepada seluruh staf, baik guru maupun personil sekolah lainnya termasuk konselor sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sehubungan dengan fungsinya, kepala sekolah sebagai supervisor maka Dirjen dikdasmen menyebutkan tugas supervisor menyelenggarakan supervisi mengenai : (1) proses belajar mengajar, (2) Kegiatan bimbingan dan konseling, (3) kegiatan ekstra kurikuler, (4) kegiatan ketatausahaan, (5) kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan instansi terkait, (6) sarana dan prasarana, (7) kegiatan OSIS, dan (8) kegiatan 7 K (1997 ; 5).

Oleh karena itu Kimball Wiles (1981) menyatakan yang dikutip oleh Sehartian " agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka kepala sekolah sebagai supervisor ia harus memiliki ketrampilan dasar sebagai seorang supervisor yaitu : (1) ketrampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan, (2) ketrampilan dalam proses kelompok, (3) ketrampilan dalam kepemimpinan kependidikan, (4) ketrampilan dalam mengatur personalia sekolah dan (5) ketrampilan dalam evaluasi " (2000 ; 18).

2.1.3. Tujuan Supervisi Bimbingan dan Konseling

Dalam buku petunjuk pelaksanaan supervisi di sekolah (1994 ; 3) disebutkan bahwa tujuan supervisi membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Sehartian (2000 ; 19) tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Sehingga dalam hal ini bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru. Demikian juga menurut Agus Taufik, tujuan supervisi menurut jenisnya yaitu : (1) Tujuan supervisi klinis adalah peningkatan ketrampilan profesional dan fungsi-fungsi etis konselor. (2) Tujuan supervisi pengembangan adalah peningkatan program bimbingan dan konseling dan pengejaran perkembangan profesional konselor. (3) Tujuan supervisi administratif adalah jaminan bahwa konselor mempunyai kebiasaan pekerjaan yang patut dilakukan, mematuhi hukum dan kebijakan, hubungan baik dengan staf sekolah yang lain dan orang tua, dan kegiatan pendidikan lainnya yang secara efektif dikerjakan di sekolah. (2003 : 4)

Berdasarkan tujuan ini jelas bahwa melalui supervisi / kepengawasan diharapkan kualitas konselor sekolah kinerjanya akan semakin baik dan lebih profesional, terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, dengan demikian pelaksanaan pembinaan melalui supervisi oleh kepala sekolah sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja staf sekolah dalam melaksanakan tugas – tugas pokok fungsionalnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Sukardi " untuk lancarnya penyelenggaraan dan tingginya tingkat keberhasilan kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah, kegiatan fungsional-profesional- keahlian guru pembimbing perlu terus menerus di bina dan

di kembangkan searah dan sejalan dengan perkembangan iptek yang mendasari kegiatan atau pelayanan bimbingan dan konseling yang dimaksudkan (2003 ; 152)

2.1.4. Fungsi Supervisi Bimbingan dan Konseling

Bertitik tolak dari tujuan supervisi bimbingan dan konseling tersebut di atas, maka dapat kita ketahui bahwa fungsi supervisi pada hakekatnya adalah melayani dan membantu staf sekolah yang mengalami kesulitan di dalam melaksanakan tugas pokoknya, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gaffar M (1992 ; 144) bahwa fungsi supervisi adalah proses membantu para guru dalam memecahkan masalah-masalah yang mengganggu dan menghalangi berlangsungnya efektifitas dalam proses pendidikan. Sedangkan menurut Depdikbud (1994 ; 20) disebutkan bahwa fungsi kepengawasan layanan bimbingan antara lain memantau, menilai, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kegiatan layanan bimbingan di sekolah.

2.1.5. Prinsip – Prinsip Supervisi Bimbingan dan Konseling

Agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dengan baik maka, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi yang menjadi tumpuan dalam melaksanakan tugasnya, adapun prinsip-prinsip supervisi tersebut adalah : (a) Supervisi harus bersifat praktis, dalam arti dapat dikerjakan sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. (b) Hasil supervisi harus berfungsi sebagai sumber informasi bagi staf sekolah untuk pengembangan proses belajar mengajar (c) Supervisi dilaksanakan dengan mekanisme yang menunjang kurikulum yang berlaku. (d) Supervisi hendaknya dilaksanakan secara Sistematis, Obyektif, Realistis, Antisipatif, Konstruktif, Kreatif, kooperatif, dan kekeluargaan (Depdikbud, 1994 ; 2 – 3). Sedangkan Sukardi menyatakan agar pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan baik maka beberapa prinsip yang harus diterapkan oleh kepala sekolah, yaitu (a) pengawasan bersifat membimbing dan mengatasi kesulitan dan bukan mencari kesalahan, (b) bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung, (c) balikan atau saran perlu segera diberikan, (d) pengawasan dilakukan secara periodik, (e) pengawasan dilakukan secara kemitraan (2001 ; 151).

2.2. Kajian Teoretis Anggapan Konselor tentang kerja

2.2.1. Pengertian Anggapan konselor tentang Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995 ; 40) Anggapan adalah Sangkaan, Pendapat, Pandangan. Sedangkan Pandangan mempunyai pengertian hasil perbuatan memandang / memperhatikan (1995 ; 723).Sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995 ; 488) mempunyai pengertian sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Sedangkan Anoraga menyatakan bahwa kerja adalah kegiatan - kegiatan orang yang bermotivasikan kebutuhan ekonomis (2001 : 12) Adapun Tasmara menyatakan bahwa kerja adalah Aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmanai dan rohani)(2004:27). Dan Ndraha menyatakan kerja merupakan Proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahanatau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (1999 : 1). Berdasarkan pengertian diatas maka, yang dimaksud dengan Anggapan konselor tentang kerja yaitu pendapat atau pandangan konselor tentang sesuatu aktivitas yang dilakukan seseorang dengan bermotivasikan pemenuhan kebutuhan (Jasmani maupun Rohani)

Berdasarkan penjelasan tersebut seseorang dapat berbeda dalam meman dang/menganggap jenis pekerjaan, karena anggapan tentang kerja yang dimiliki itu berbeda, hal ini disebabkan motivasi dan atau kebutuhan yang akan dicapai oleh setiap orang berbeda. Sebab, kebutuhan menyangkut hal-hal yang diperlukan oleh seseorang, jika terpenuhi akan merasa senang dan tenang tetapi sebaliknya jika tidak terpenuhi akan merasa kurang sejahtera kehidupannya, baik lahir maupun batinnya. Sedangkan motivasi merupakan dorongan yang terarah, yang memungkinkan seseorang bergerak mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan mengacu pada pengertiaan tersebut maka anggapan konselor tentang kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku konselor, sehingga akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas konselor terutama dalam melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Anggapan konselor tentang kerja adalah Pandangan atau pendapat konselor tentang sesuatu aktivitas yang dilakukan seseorang dengan bermotivasikan pemenuhan kebutuhan (Jasmani maupun Rohani) kerja yang melahirkan sikap dan perilaku dalam bekerja.

2.2.2. Macam Anggapan tentang Kerja

Berdasarkan anggapan tentang kerja yang dimiliki oleh konselor, maka

dalam diri konselor ada asumsi / anggapan bahwa kerja itu apa ?, tergantung pada masing-masing konselor berdasarkan anggapannya/pandangnya. Sebab seseorang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomis saja tetapi juga untuk kebutuhan yang lain seperti kebutuhan sosial, juga terpenuhinya kepuasan pribadi seperti memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu pada orang lain.Seperti yang di kemukakan oleh Miller dan Form dalam Anoraga yaitu : Motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis saja, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil (2001 : 14). Dengan demikian maka pandangan/anggapan tentang kerja dapat bermacam-macam tergantung dari masing-masing pribadi berdasarkan motivasi dan kebutuhan, sehingga adan yang mengatakan bahwa kerja itu ibadah, kerja itu untuk mencari uang / nafkah, kerja itu untuk hidup, dan lain-lain. Tetapi Ndraha (1999 : 83-86), yang mengutip dari literatur budaya organisasi menyatakan bahwa kerja itu sebagai :

2.2.2.1 Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh dalam dosa, maka dia dihukum: untuk bisa hidup sebentar, manusia harus bekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa..

2.2.2.2 Kerja adalah beban. Bagi orang malas kerja adalah beban. Juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.

2.2.2.3 Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.

2.2.2.4 Kerja adalah sumber penghasilan.Hal ini jelas, kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya

2.2.2.5 Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan seakan-akan sebagai hobbi atau sport. Hal ini ada kaitannya dengan leisure, sampai pada sumber daya manusia yang workaholic.

2.2.2.6 Kerja adalah gengsi, prestise. Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan struktural misalnya, jauh lebih diidamkan ketimbang jabatan fungsional.

2.2.2.7 Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja disini berkaitan dengan peran, cita-cita, atau ambisi. Bagi seseorang yang menganut anggapan dasar ini, lebih baik jadi kepala ayam, dari pada ekor sapi.

2.2.2.8. Kerja adalah panggilan jiwa. Kerja disini berkaitan dengan bakat, dari sini tumbuh sikap profesionalisme dan pengabdian kepada kerja .

2.2.2.9. Kerja adalah Pengabdian pada sesama. Kerja dengan tulus tanpa pamrih.

2.2.2.10 Kerja adalah hidup, Hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.

2.2.2.11 Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan Tuhan dan bukan kepada manusia, oleh karena itu, orang bekerja penuh enthusiasm.

2.2.2.12 Kerja adalah Suci. Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.

2.2.3. Anggapan tentang kerja menentukan sikap dan perilaku

Seperti yang telah dikemukakan bahwa anggapan menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam bertindak atau melakukan suatu pekerjaan, sekarang yang menjadi pertanyaan adalah apakah sikap itu ? Dalam Kamus Lengkap Psikologi disebutkan sikap (Attitude) adalah satu predisposisi atau kecenderungan yang relatif stabil dan berlangsung terus menerus untuk bertingkah laku atau untuk mereaksi dengan satu cara tertentu terhadap pribadi lain, obyek, lembaga, atau persoalan tertentu (2000 : 43)

Sedangkan Bernhard (1958) yang dikutip oleh Nurkancana dan Sumartana menyebutkan Bahwa sikap adalah suatu predisposisi atau kecenderungan untuk

melakukan suatu respon dengan cara-cara tertentu terhadap dunia sekitarnya, baik berupa individu-individu maupun obyek-obyek tertentu (1983 : 259)

Adapun Milton (1981) yang dikutip oleh Gitosudarmo menyatakan bahwa sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya (2000 : 23). Dan Gibson menyatakan bahwa sikap adalah Determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi (1996:144). Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam menghadapi suatu lingkungan yang berhubungan dengan dirinya. Oleh sebab itu berdasarkan anggapan, maka seseorang akan menentukan sikap, dan sikap tersebut akan memunculkan perilaku.

Adapun yang dimaksud dengan sikap disini adalah sikap terhadap pekerjaan yaitu kecenderungan seseorang terhadap pekerjaan berdasarkan anggapan tentang kerja, oleh sebab itu manusia dapat menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaan, misalnya berdasarkan anngapannya bahwa kerja itu hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja. Sedangkan Budhi Paramita menyatakan bahwa:

"Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. (Ndraha, 1999 : 81)

Sikap seseorang terhadap kerja dapat berubah, mengingat sikap berada di ruang kognitif, oleh sebab itu sikap seseorang terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh faktor tersebut diatas, karena sikap bersumber dari anggapan seseorang yang diperoleh dari lingkungan.

Berdasarkan anggapan dan sikap terhadap pekerjaan, maka lahirlah perilaku di saat bekerja, misalnya dari anggapan bahwa kerja adalah ibadah, maka akan lahir sikap antusias (enthusiasthic, bersemangat) terhadap suatu pekerjaan. Tetapi dapat juga bahwa perilaku seseorang terbentuk oleh insentif : Reward and punishment. Sehingga dapat terjadi bahwa perilaku bekerja tidak berasal dari sikap terhadap bekerja, melainkan dari ketakutan akan punishment.

Dengan berdasar pada sikap inilah seorang konselor, diharapkan selalu memiliki sikap untuk berperilaku yang positif didalam melaksanakan tugasnya, oleh sebab itu perilaku dalam bekerja ini harus selalu tertanam dalam diri konselor agar dapat melaksanakan tugas penuh dengan tanggung jawab dan profesional. Adapun yang dimaksud dengan perilaku dalam bekerja seperti : rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya. (Ndraha, 1999 : 81)

2.2.4. Hal-hal yang perlu diperhatikan agar Anggapan tentang kerja positif

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar anggapan konselor tentang kerja positif, antara lain yaitu :

2.2.4.1. Motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, oleh sebab itu Siagian menyatakan bahwa Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis (1995 : 99). Sedangkan Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (1996 : 95)

Berdasarkan pengertian tersebut maka motivasi adalah kondisi yang menggerak kan pegawai agar mempunyai kesediaan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Dalam hubungannnya dengan lingkungan kerja Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya (Mangkunegoro, 2000 : 93-94). Sedangakan Anoraga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, agar konselor tetap memiliki anggapan tentang kerja yang positif maka motivasi kerja harus dapat ditumbuhkan dalam diri konselor, dengan demikian maka sikap dan perilaku kerja konselor juga positif, yang pada akhirnya dapat melaksanakan tugas secara optimal.

2.2.4.2. Pemenuhan kebutuhan dalam bekerja.

2.2.4.2.1. Ketenangan dan kegairahan kerja.

Seseorang akan dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila orang tersebut memperoleh ketenangan dan kegairahan dalam bekerja, hal ini akan dapat terwujud apabila orang tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan minatnya, sebab bila hal ini tidak sesuai maka akan menimbulkan masalah, frustasi dan ketegangan sehingga akan menimbulkan sikap dan perilaku yang negatif. Demikian juga dengan konselor, dia akan dapat melaksanakan tugas dengan baik bila yang bersangkutan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

2.2.4.2.2. Tersedianya Fasilitas untuk memenuhi kebutuhan

Demikian juga seseorang akan merasa betah melaksanakan tugas jika tersedia fasilitas yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan hanya sekedar alat untuk pelaksanaan tugas, sehingga tidak akan timbul anggapan bahwa kerja adalah beban, yang akan berakibat meninbulkan sikap dan perilaku yang negatif dalam bekerja.

2.2.4.2.3. Job Security / Perasaan aman dalam bekerja

Seorang pekerja /konselor akan dapat melaksanakan tugas dengan baik

bila yang bersangkutan merasa aman didalam dalam lingkungan kerjanya, oleh sebab itu kepala sekolah harus dapat menyakinkan pada konselor bahwa kedudukannya sebagai konselor tetap dan aman, sehingga mereka akan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2.2.4.2.4.Opportunities for Advancement / kesempatan memperoleh kemajuan.

Ini merupakan faktor yang penting agar konselor tidak memandang kerja itu negatif, karena faktor ini berhubungan dengan kebutuhan manusia untuk memperoleh

penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan prestasinya, sebab jika faktor ini diabaikan maka akan mudah menimbulkan perasaan frustasi, sehingga akan berdampak negatif terhadap kerja.

2.2.4.2.5.Insentif / Gaji

Faktor ini juga merupakan faktor yang ikut mempengaruhi didalam ketenangan dan kegairahan kerja, walaupun bukan merupakan faktor utama, tetapi walaupun demikian faktor ini harus tetap menjadi perhatian agar konselor mempunyai anggapan tentang kerja yang positif, sehingga akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang baik, terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling

2.2.4.2.6. Situasi kerja yang baik dan menyenangkan.

Situasi kerja yang harmonis, baik dan menyenangkan, tidak tegang, tidak suram atau menimbulkan perasaan asing, merupakan hal yang tidak dapat diabaikan dalam menumbuhkan anggapan tentang kerja, sebab faktor ini jika tidak dibiarkan akan menjadikan konselor / pekerja tidak kerasaan dalam melaksanakan tugas, sehingga berakibat negatif dalam penyelesaian tugas.

2.2.4.2.7. Good working companion / Rekan kerja yang baik.

Hubungan sosial antar kawan kerja merupakan faktor cukup penting dalam menumbuhkan pandangan kerja yang positif, sebab dalam organisasi kerja konselor / pekerja tidak hanya dituntut mampu bekerja sama tetapi juga harus mau bekerja sama, jika hal ini tidak terjadi maka dalam diri konselor / pekerja akan tumbuh pandangan kerja yang negatif yang pada akhirnya kinerjanyapun akan negatif, karena mereka beranggapan bahwa rekan kerja tidak dapat diajak kerja sama dalam menyelesaikan tugas.

2.3 Kajian Teoretis pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling

2.3.1 Pengertian Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling

Seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, bahwa untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan program, sesuai atau tidak pelaksanaan kegiatan dengan program, masalah yang dihadapi, suatu kegiatan yang telah dilaksanakan perlu dilakukan evaluasi, sebab dari hasil evaluasi tersebut konselor dapat menentukan langkah selanjutnya, yaitu apakah program / kegiatan tersebut dilanjutkan, disempurnakan, dimodifikasi atau dihentikan. Dengan melihat kenyataan tersebut maka evaluasi program sangat penting untuk dilakukan. Sekarang yang menjadi pertanyaan adalah apakah evaluasi program bimbingan dan konseling itu ?

Evaluasi program bimbingan dan konseling, Shertzer dan Stone, menyatakan " Evaluation consist making systematic judgments of the relative effectiveness with wich goals attained in relation to specified standards". (1981:464), beliau secara sederhana mendifinisikan bahwa evaluasi sebagai pembuatan keputusan yang sistematis dari keefektifan yang relative yang mana tujuan-tujuan diperoleh dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditentukan. Sedangkan Donald G. and Allen menyatakan bahwa Evaluasi adalah suatu proses bukan suatu rangkaian keputusan yang mengukur secara terus menerus dan sistematis keefektifan seluruh program bimbingan (1966: 417). Adapun Pietrofesa (Carr, 1977) menyatakan : ….pada dasarnya evaluasi adalah kegiatan yang memfasilitasi keputusan dan bukan kegiatan pembuatan keputusan. Maka hal itu tidak bersifat menilai tetapi dapat mengarahkan jalan untuk membuat penilaian (1980; 466). Demikian juga dengan

Hagedon, et.al. (1976 ; 3) yang dikutip oleh Gibson dan Mitchell Menyatakan bahwa Evaluasi program adalah kumpulan data yang tersusun secara sistematik dan kegiatan analisis yang dipergunakan untuk menjelaskan nilai dari suatu program untuk membantu manajemen, perencanaan program, latihan staf, pertanggung jawaban publik, dan promosi. Kegiatan evaluasi membuat keputusan yang masuk akal mungkin tentang kemajuan, keefektifan, kecukupan, efisiensi, dan perbandingan nilai pilihan-pilihan program (1981 ; 374-375)

Dari beberapa pengertian evaluasi program tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi program bimbingan dan konseling adalah Suatu proses untuk menilai secara sistematis dan berkelanjutan mengenai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program bimbingan dan konseling .

2.3.2. Tujuan Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling

Tujuan evaluasi adalah : (a) untuk menyusun suatu program yang lebih baik, yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan siswa, (b) Untuk membenarkan pengeluaran-pengeluaran bimbingan, (c) untuk memeriksa keefektifan program bimbingan, (d) untuk menginformasikan pada masyarakat, (e) dan lain-lain (Stoops & Wahlquist, 1958 ; 313). Adapun Tayibnapis mengutip dari (Worten, Blaine R, dan James R, Sanders, 1987) mengemukakan bahwa tujuan evaluasi program antara lain memberi informasi yang dipakai sebagai dasar untuk : (a) Membuat kebijaksanaan dan keputusan, (b) Menilai hasil yang di capai para pelajar, (c) Menilai kurikulum, (d) Memberi kepercayaan kepada sekolah, (e) Memonitor dana yang telah diberikan, (f) Memperbaiki materi dan program pendidikan. (2000 ; 2 – 3). Sedangkan Sukardi menyebutkan bahwa tujuan evaluasi program adalah untuk : (a) Mengetahui kemajuan program bimbingan dan konseling atau subyek yang telah memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling, (b) Mengetahui tingkat efisiensi dan efektifitas strategi pelaksanaan program bimbingan dan konseling yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (2000; 185).

2.3.3. Fungsi Evaluasi Program

Gibson & Mitchell menyatakan bahwa fungsi evaluasi adalah untuk : (a) menyetujui atau menolak praktek melalui penyediaan / pemberian bukti seperti apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan atau tingkat kegiatan yang tampak menjadi efektif, (b) mengukur kemajuan melalui pemberian bukti pada suatu dasar berkelanjutan sehingga keduanya rata-rata dan tingkat dari kemajuan yang diinginkan, (c) mempertinggi kemungkinan pertumbuhan melalui penyedia an dasar untuk perbaikan dalam pelaksanaan dan kegiatan, (d) Membangun kredi bilitas, (e) Mengambil tindakan untuk peningkatan pemahaman, (f) meningkatkan dan memperbaiki partisipasi dalam pembuatan keputusan, (g) menempatkan tang gung jawab. (h) mengambil tindakan yang rasional untuk keberanian berusaha melalui perbaikan keseluruhan akuntabilitas, termasuk bukti dari prestasi dan pertumbuhan (1981 ; 381-382) Sedangkan Sukardi menyatakan fungsi evaluasi program untuk (a) meneliti secara berkala hasil pelaksanaan program bimbingan dan konseling (b) mengetahui tingkat efisiensi dan efektifitas dari layanan bimbingan dan konseling, (c) mengetahui jenis layanan yang sudah atau belum dilaksanakan dan/atau perlu diadakan perbaikan dan pengembangan, (d) menge tahui sejauh mana keterlibatan semua pihak dalam usaha menunjang keberhasilan pelaksanaan program bimbingan dan konseling, (e) memperoleh gambaran sejauh mana peranan masyarakat terhadap pelaksanaan program bimbingan dan konse ling, (f) mengetahui sampai sejauh mana konstribusi

program bimbingan dan konseling terhadap pencapaian tujuan pendidikan pada umumnya, TIK dan TIU pada khususnya, (g) mendapatkan informasi yang adekuat dalam rangka perencanaan langkah – langkah pengembangan program bimbingan dan konseling selanjutnya, (h) Membantu mengembangkan kurikulum sekolah untuk kesesuaian dengan kebutuhan (2000; 186). Adapun Slameto menyebutkan fungsi evaluasi adalah untuk : (a) memperoleh informasi yang diperlukan untuk meningkatkan produktifitas serta efektifitas belajar siswa, (b) memperoleh bahan feed back, (c) memperoleh informasi yang diperlukan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kegiatan mengajar guru, (d) memperoleh informasi yang diperlukan untuk memperbaiki, menyempurnakan serta mengembangkan program, (e) mengetahui kesukaran – kesukaran apa yang dialami siswa selama belajar dan bagaimana mencari jalan keluarnya (2001; 15)

2.3.4. Prinsip – Prinsip Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling

Gibson dan Mitchell menyatakan bahwa prinsip evaluasi meliputi : (a) evaluasi yang efektif memerlukan perumusan tujuan program, (b) evaluasi yang efektif memerlukan kriteria pengukuran yang valid, (c) evaluasi program yang efektif tergantung pada penerapan yang valid dari kriteria pengukuran, (d) evaluasi program harus meliputi semua yang dipengaruhi, (e) evaluasi yang bermakna memerlukan feed back dan tindak lanjut, (f) evaluasi yang paling efektif jika melalui proses perencanaan, berkelanjutan, (g) evaluasi menekankan pada hal yang positif (1981;382-383). Adapun Sukardi (2001;191-192) menyatakan prinsip evaluasi yaitu : (a) Evaluasi yang efektif menuntut pengenalan terhadap tujuan – tujuan program, (b) evaluasi yang efektif memerlukan kriteria pengukuran yang jelas, (c) evaluasi melibatkan beberapa unsur yang profesional, (d) menuntut umpan balik dan tindak lanjut, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk membuat kebijakan atau keputusan, (e) evaluasi yang efektif hendaknya terencana dan berkesinambungan. Sedangkan Sanford, Hand dan Spalding yang dikutif oleh Stoops & Wahlquist mengemukakan bahwa prinsip evaluasi meliputi : (a) Evaluasi harus merupakan bagian dari tingkah laku yang diinginkan oleh anak – anak , pemuda dan orang dewasa, (b) evaluasi harus menyatakan keluasan tujuan dari program pendidikan yang hendak dicapai, (c) evaluasi harus merupakan proses yang berkelanjutan, (d) evaluasi sebagai suatu proses harus memberi contoh cara-cara demokrasi yang kita ajarkan dan kita pertahankan (1958 ; 318).

2.3.5. Jenis Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling

Seperti yang telah kita ketahui bahwa evaluasi bermanfaat untuk perbaikan dan pengembangan program kearah yang lebih bermutu, untuk itu maka dalam pelaksanaan evaluasi kita harus memperhatikan apa yang akan kita evaluasi, apakah itu evaluasi proses atau evaluasi hasil, sebab kedua macam jenis evaluasi ini mempunyai tujuan yang berbeda, tetapi kedua jenis evaluasi itu sifatnya komplementer artinya saling melengkapi, karena hasilnya untuk kemajuan program bimbingan dan konseling.

Jika dalam evaluasi proses memusatkan perhatian pada berbagai aspek dari kegiatan bimbingan dan konseling yang mendahului tercapainya efek atau hasil sedangkan evaluasi hasil memusatkan perhatian pada efek – efek yang dihasilkan atau dampak dari program bimbingan dan konseling, sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. (Winkel, 1997 ; 728). Demikian juga dengan tujuan yang hendak dicapai, dimana evaluasi proses bertujuan untuk menemukan kesenjangan dalam pelaksanaan program

yang telah direncanakan, sedangkan evaluasi hasil untuk menemukan kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh / di capai.

2.4. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teori tersebut diatas maka dapat disusun kerangka berfikir keterkaitan antara supervisi bimbingan dan konseling, anggapan konselor tentang kerja dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling

2.4.1. Hubungan Supervisi Bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dengan Pelaksanaan Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling .

Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah bertujuan untuk membantu konselor sekolah dalam memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah agar dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Sedangkan salah satu tugas pokok konselor sekolah adalah melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling. Oleh sebab itu agar konselor sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka segala aktivitas pelayanan konselor perlu memperoleh pengawasan / supervisi dari kepala sekolah artinya kepala sekolah harus memberikan bantuan, bimbingan dan pembinaan kepada konselor sekolah agar konselor sekolah dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian bila kepengawasan atau supervisi dapat dilaksanakan dengan baik, terencana dan berkesinambungan maka diharapkan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling dapat berjalan dengan baik, dan dengan dilaksanankannya evaluasi program bimbingan dan konseling dengan baik maka diharapkan mutu pelayanan bimbingan dan konseling akan baik pula. Hal ini didukung hasil penelitian Furgon dkk (2001) tentang kinerja profesional guru pembimbing mengimplikasikan urgensi kebutuhan pembinaan (supervisi) para guru pembimbing (konselor) dilapangan untuk dapat meningkatkan profesiona- lisme mereka (Agus Taufik , 2003 : 3).

2.4.2. Hubungan Anggapan konselor tentang kerja dengan Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling

Anggapan merupakan pandangan konselor tentang kerja yang melahirkan sikap dan perilaku dalam bekerja. Oleh sebab itu melalui anggapan tentang kerja yang positif diharapkan akan memunculkan sikap dan perilaku kerja yang positif pula, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja yang nyata, dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya termasuk dalam melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian .....

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoretik di atas dan rumusan permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis kerja yang akan di buktikan kebenarannya melalui penelitian ini sebagai berikut :

2.5.1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah maka akan semakain baik pula pelaksanaan evaluasi program Bimbingan dan Konseling di sekolah

2.5.2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Anggapan konselor tentang kerja dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati. Ini berarti semakin positif persepsi konselor tentang kerja maka akan semakin baik pula pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di sekolah.

2.5.3. Secara bersama-sama ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dan anggapan konselor tentang kerja dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP se Kabupaten Pati. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan supervisi BK oleh kepala sekolah dan semakin positif anggapan konselor tentang kerja, maka akan semakin baik pula pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di sekolah.

BAB III

METODE PENELITIAN

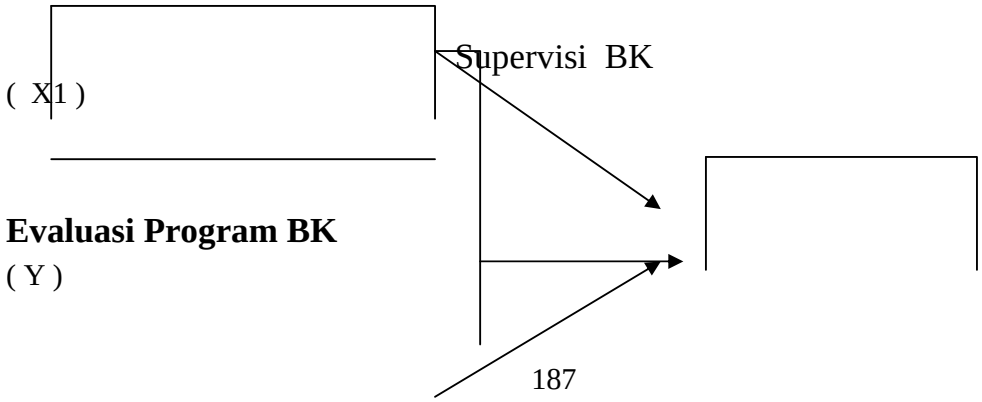
3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain ex post facto artinya peneliti tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel – variabel penelitian, melainkan mengkaji fakta – fakta yang telah terjadi berdasarkan persepsi konselor.

Fakta tersebut digali dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang merefleksikan persepsi konselor terhadap berbagai aspek kegiatan bimbingan dan konseling yang ada di SMP Negeri di Kabupaten Pati. Melalui pendekatan ini diharapkan data yang diperoleh dapat diubah dalam bentuk angka dan analisanya menggunakan statistik korelasional sehingga dapat disimpulkan dengan tepat.

Sejalan dengan penjelasan didepan maka, model rancangan penelitian ini adalah supervisi bimbingan dan konseling sebagai variabel independen (X1), anggapan konselor tentang kerja (X2) yang mempunyai hubungan terhadap pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati sebagai variabel dependen (Y).

Adapun bentuk model korelasional adalah sebagai berikut :



Anggapan Konselor
(X2)

Ga~~mbar 1 Model korelasional varia~~bel Supervisi BK dan Anggapan konselor tentang kerja terhadap Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling .

3.2. Populasi, Sampel dan Tehnik pengambilan sampel

Subyek penelitian ini adalah semua konselor SMP Negeri se Kabupaten Pati. SMP Negeri di Kabupaten Pati berjumlah 40 buah, dengan jumlah konselor 80 orang (Sumber MGP SMP Kabupaten Pati)

Penetapan jumlah sampel sebanyak 80 orang tersebut mengacu pendapat Satmoko, R.S (2003:7) bahwa jika n = N maka hanya ada sebuah sampel yaitu populasi itu sendiri. Dalam hal ini sampling menjadi sensus. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan sampel adalah :

$$\left[\frac{N}{n}\right] = \frac{N}{n(N-n)}$$

Berdasarkan rumus diatas jika n = N maka hanya ada sebuah sampel yaitu populasi itu sendiri.

3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X1 dan

X2) dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah supervisi bimbingan dan konseling (X1) dan anggapan konselor tentang kerja (X2), sedangkan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan variabel yang hendak diteliti di atas, maka masing-masing variabel dapat didefinisikan sebagai berikut :

3.3.1. Variabel Bebas (X1) Supervisi Bimbingan dan Konseling

Supervisi bimbingan dan konseling adalah Tindakan kepala SMP Negeri di Kabupaten Pati kepada konselor sekolahnya guna memberikan bantuan, layanan dan bimbingan untuk memperbaiki kinerjanya melalui perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut sehingga dapat meningkatkan pelaksa- naan layanan bimbingan dan konseling di sekolah kearah yang lebih baik

Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja konselor sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling, sehingga akan meningkatkan pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah.

Adapun indikatornya adalah :

a. Perencanaan Supervisi bimbingan dan konseling
b. Pelaksanaan supervisi bimbingan dan konseling
c. Penilaian hasil supervisi
d. Tindak lanjut hasil supervisi

3.3.2. Variabel Bebas (X2) Anggapan konselor tentang kerja

Anggapan Konselor tentang kerja adalah pandangan konselor SMP Negeri di Kabupaten Pati tentang sesuatu aktivitas yang dilakukan seseorang dengan bermotivasikan pemenuhan kebutuhan kerja sehingga melahirkan sikap dan perilaku dalam bekerja. Anggapan konselor tentang kerja yang positif akan mampu meningkatkan kinerja konselor sekolah terutama dalam pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di sekolah.

Adapun indikatornya adalah :

a. Motivasi kerja
b. Sikap kerja
c. Perilaku dalam bekerja

.3.3. Variabel Terikat (Y) Evaluasi program bimbingan dan konseling

Evaluasi program bimbingan dan konseling adalah proses penilaian yang dilakukan oleh konselor SMP Negeri di Kabupaten Pati secara sistematis melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, hambatan yang ditemui serta respon pihak lain, sehingga akan diketahui keberhasilan pelaksanaan program pelayanan bimbingan dan konseling yang telah dilaksanakannya.

Adapun indikatornya adlah :

a. Perencanaan program evaluasi
b. Pelaksanaan program evaluasi
c. Hambatan yang ditemui
d. Respon dari pihak lain

3.4. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data di dalam penelitian ini, peneliti merancang tiga macam instrumen yaitu intrumen untuk memperoleh data tentang Supervisi bimbingan dan konseling, Anggapan konselor tentang kerja dan Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling.

3.4.1. Jenis Instrumen.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan menerapkan empat pilihan a, b, c, dan d. Dengan rentang skala yaitu 4, 3, 2, 1. dengan kriteria (1) 4 untuk pilihan a, (2) 3 untuk pilihan b, (3) 2 untuk pilihan c, (4) 1 untuk pilihan d. Apabila pernyataan / pertanyaan tersebut bersifat positif, dan jika pernyataan/ pertanyaan tersebut bersifat negatif maka kriteria tersebut sebaliknya. Penilaian empat rentangan di dalam skala ini berdasarkan pertimbangan, agar responden tidak memilih bagian tengah yang bersifat netral dan tidak memperlihatkan sikap tertentu.

3.4.2. Penyusunan Instumen Penelitian.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data disusun berdasarkan variabel penelitian, adapun kisi – kisi angket variabel Supervisi bimbingan dan konseling, Anggapan konselor tentang kerja dan Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling , selengkapnya terdapat pada tabel 3.1.

Instrumen yang telah disusun, di uji cobakan, untuk digunakan dalam penelitian. Oleh sebab itu uji coba instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini di sebut dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.4.2.1. Uji Validitas.

Dalam penelitian ini uji Validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono "untuk instrumen non test yang digunakan untuk mengetahui sikap cukup melalui validitas konstruksi. (2002 : 270) Untuk uji validitas konstruk ini dilakukan melalui pertimbangan ahli, dalam hal ini adalah pembimbing tesis, dan untuk validitas secara empiris melalui analisa statistik, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan jumlah skor seluruh item lewat rumus Korelasi Product Moment dari Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan : r xy = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

N = jumlah subyek dalam sampel

$\sum X$ = jumlah skor per item

$\sum Y$ = jumlah skor total item

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor item dengan skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total (Arikunto , 1998 : 225)

3.4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan cara mencobakan instrumen dan hasilnya selanjut nya di analisis dengan tehnik belah dua dari spearman brown, instrumen yang berupa angket dengan skala 1 – 4 di analisis dengan menerapkan rumus korelasi Product Moment, setelah itu baru dimasukkan dalam rumus Spearman Brown, sebagai berikut ;

$$r_{11} = \frac{2xr_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{\left(1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}\right)}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas seluruh instrumen

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$ = r_{xy} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua

belahan instrumen.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

3.5. Tehnik pengumpulan data

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan menghubungi subyek penelitian sejumlah 80 konselor. Melalui kepala SMP selaku koordinator MGP menyampaikan surat undangan kepada semua konselor di SMP Negeri di Kabupaten Pati, dalam rangka pengisian angket penelitian. Tehnik ini dipilih dengan pertimbangan agar dalam pengisian benar-benar dilakukan secara santai tetapi serius, jujur dan terkendali dengan alokasi waktu secukupnya.

3.6. Tehnik Pengolahan dan Analis Data

Tehnik analisa yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik statitik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran penyebaran dari setiap variabel yang diteliti, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk pengujian hipotesis dan generalisasi hasil penelitian.

Untuk menguji hipotesis pertama yang berbunyi : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati., dan hipotesis kedua yang berbunyi : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara anggapan konselor tentang kerja dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP Negeri se Kabupaten Pati, digunakan tehnik analisis korelasi poduct moment dari Pearson dan untuk mengetahui signifikansi korelasi digunakan uji t. Sedangkan untuk hipotesis ketiga yang berbunyi : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah, Anggapan

konselor tentang kerja secara bersama-sama dengan Pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling di SMP se Kabupaten Pati, digunakan tehnik analsis korelasi ganda, untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji F.

Selanjutnya juga akan dilakukan analisis korelasi parsial untuk mengetahui kuatnya hubungan antara Supervisi bimbingan dan konseling oleh kepala sekolah (X1) dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling (Y), juga untuk mengetahui kuatnya hubungan antara Anggapan konselor tentang kerja (X2) dengan pelaksanaan evaluasi program bimbingan dan konseling (Y).

Adapun rumusnya adalah

1. $r_{1y-2} = \dfrac{r_{1y-(ry2)(r12)}}{\sqrt{(1-r_{y2}^2)(1-r_{12}^2)}}$

2. $r_{2y-1} = \dfrac{r_{2y-(ry1)(r12)}}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}}$ (Hadi, S., 1994 : 48)

   Semua penghitungan dan analisis data tersebut dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 10.00 for windows.

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, Soli. 2003. *Perspektif Baru dalam Riset dan Evaluasi Bimbingan dan Konseling*. Makalah disajikan Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling, Bandung 8-10 Desrmber 2003

Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

....., 2003. *Dasar – dasar EvaluasiPendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Chaplin, JP. 2000 *Kamus Lengkap Psikologi* (Cetakan keenam) Alih bahasa Kartini Kartono, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Depdikbud. 1994. *Petyunjuk Pelaksanaan Supervisi pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum.

Depdikbud. 1997. *Petunjuk Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*. Jakarta :.Direktorat Sarana Pendidikan.

Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Diektorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.

Gaffar, M. 1992. Dasar-Dasar Administrasi dan Supervisi Pengajaran. Padang : Angkasa Raya.

Gibson,J.L.Invancevich, J.M. & Donnelly, Jr.J.H. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses* (Edisi kedelapan), Alih Bahasa Nunuk Ardiani, Jakarta : Binarupa Aksara.

Gibson, R.L. & Mitchell,M.H. 1981. *Introduction to Guidance* : New York : Macmillan Publishing Co., Inc.

Gitosudarmo, Indriyo, Sudito, I Nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogjakarta : BPFE.

Hadi, Sutrisno, 1994. *Analisa Regresi*. Yogjakarta : Andi Offset

Mangkunegoro. 2004. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Mortensen,D.G. & Schuuller, A.M. 1959 *: Guidance in Today's Schools (2nd ed)* : New York : John Wiley & Sno, Inc.

Mendikbud. R.I. 1995. Keputusanan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 025/0/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kriditnya. Jakarta : Dirjen Dikdasmen.

Murad, Abdul. 2003. *Perumusan Profil Konselor Standar*. Makalah Seminar Nasional BK dalam rangka Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling , di Bandung tanggal 8 – 10 Desember 2003.

Ndraha, Taliziduhu, 1999 Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta, Rineka Cipta

Nurkancana, Wayan dan Sumartana, PPN. 1983 *Evaluasi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional

Pietrofesa, J.J. et.al 1980 , *Guidance An Introduction* : Chicago : Rand Mc.Nally

College Publishing Company.

Prayitno. 2001. Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta : Rineka Cipta.

Purwanto, Ngalim. 2003 *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Robbin, SP. 1995. *Organizational Behavior*. (5 th.Ed) Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Satmoko, R.S. 2003 *Statistika Inferensial*. Semarang : Unnes Press.

Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sedanayasa, G. 1998. Pelaksanaan Bimbingan Konseling di Sekolah Masalah dan Pemecahannya. Makalah disampaikan dalam Konvensi Nasional IPBI, di Mataram pada tanggal 27-29 Juli 1998.

Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai* Bandung : Mandar Maju

Shertzer, Bruce. & Stone, Shelley C. 1981. *Fundamental Of Guidance (4th ed).* :

Boston ; Hougton Mifflin Company.

Slameto. 2001. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soewadji, L. 1987. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogjakarta : Kanisius.

Stoops, Emery & Wahlquist, G.L. 1958 *: Principles and Practices in Guidance* : New York : Mc.Graw-Hill Book Company, Inc.

Sugiyono, 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta.

Sukardi, Dewa Ketut. 2000. Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta : Rineka Cipta.

------- 2003. Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Bandung : Alfa Beta.

Sumarstyanto, Rissa. 2003 Pengaruh Konsep Diri dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Pembimbing SLTP Se Kabupaten Pekalongan. Tesis. Semarang : Program Pascasarjana UNNES.

Taufiq, Agus. 2003. *Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah*. Makalah Seminar Nasional BK , dalam rangka Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling , di Bandung tanggal 8 – 10 Desember 2003.

Tasmara, Toto, 2004 *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta, Gema Insani

Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta : Rineka Cipta.

Usman,Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara

Undang – Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003. Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jendral Depdiknas

Wibowo, Mungin Eddy. 16-7-2001. *Tugas Guru dan Reformasi Pendidikan.* http://www.suaramerdeka.com/cetak/ (27-7-2004)

....., 2002. *Kualitas Guru Pembimbing dan Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Makalah Seminar Nasional BK, dalam rangka dies natalis UNNES ke 37 di Semarang , tanggal 9 - 2 – 2002.

-------, 2002. *Konseling Perkembangan : Paradigma Baru dan Relevansinya di Indonesia.* Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar tetap dalam bidang Bimbingan dan Konseling pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, di Semarang pada tanggal 13 Juli 2002.

Wiles, Kimball. 1981. *Supervision For Better School*. Terjemahan Tahalele dan Sahertian. Malang : IKIP Malang.

Winkel, WS. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.

sebab dari hasil observasi dan wawancara awal di 10 (sepuluh) sekolah yang diambil secara acak, melibatkan 21(dua puluh satu) guru pembimbing, 14 (empat belas) guru

pembimbing (66,66 %) dari mereka menyatakan bahwa mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, tanpa menunjukkan sikap dan perilaku sebagai guru pembimbing yang profesional, hal ini ditandai dengan pernyataan mereka yang menyatakan : “mengapa harus repot-repot kerja keras, kerja keras atau tidak sama saja, yang penting administrasi untuk kenaikan pangkat ada“. Dari pernyataan tersebut diikuti dengan perilaku tidak melaksanakan tugas pokok, dengan demikian produktifitas dan kualitas kerja tidak dapat tercapai seperti seperti yang diharapkan. Walaupun demikian ternyata 7 (tujuh) guru pembimbing (33,33 %) menyatakan kerja secara sungguh-sungguh, dengan melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang guru pembimbing. Kenyataan ini secara tersirat seperti yang dikemukakan oleh Sugiharto dalam Sumarstyanto (2003:4) yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah, guru pembimbing masih bersandar pada paradigma bimbingan dan konseling sebagai layanan pendidikan yang lebih didasarkan atas tuntutan formal, akibatnya guru pembimbing lebih dihayati sebagai pekerja administrasi dan rutinitas. Kenyataan ini akan diperburuk jika penilaian pelaksanaan program bimbingan dan konseling oleh pengawas / kepala sekolah hanya dilihat dari segi bukti fisiknya, juga pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah lebih difokuskan kepada supervisi administratif, kurang menekankan pada aspek supervisi klinis dan pengembangan, padahal untuk peningkatan mutu kinerja guru pembimbing pelaksanaan supervisi tersebut sangat penting.

PROPOSAL TESIS

HUBUNGAN SUPERVISI BIMBINGAN DAN KONSELING DAN EVALUASI PROGRAM BIMBINGAN DAN KONSELING DENGAN KINERJA KONSELOR DI SMP NEGERI SE KABUPATEN PATI

PERPUSTAKAAN
UNNES

Disusun Oleh :

Nama : Lastony Budi Hartono

NIM : 1301502003
Prodi : Bimbingan dan Konseling

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2005

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu, Soli. 2003. *Perspektif Baru dalam Riset dan Evaluasi Bimbingan dan Konseling.* Makalah disajikan Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling, Bandung 8-10 Desrmber 2003

Achmadi, Abu. 1995. *Etos Kerja Tingkat Kesehatan yang Optimal dalam pola lima Hari Kerja.* Makalah di sajikan dalam Seminar Prakornas IAKMI Yogjakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

....., 2003. *Dasar – dasar EvaluasiPendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Blanchard, dan Harsey. 1992. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources,* Four Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs.

Buchori, Mochtar. 2001. *Dari Guidance & Counseling ke Bimbingan dan Penyuluhan Pendidikan.* Makalah Seminar Nasional BK dalam rangka Konggres IX dan Konvensi Nasional XII IPBI di Bandar Lampung, tanggal 15-17 Maret 2001

Chaplin, JP. 2000 *Kamus Lengkap Psikologi* (Cetakan keenam) Alih bahasa Kartini Kartono, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Depdikbud. 1994. *Petyunjuk Pelaksanaan Supervisi pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Menengah Umum.

Depdikbud. 1997. *Petunjuk Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama*. Jakarta :.Direktorat Sarana Pendidikan.

Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Diektorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.

Gaffar, M. 1992. Dasar-Dasar Administrasi dan Supervisi Pengajaran. Padang : Angkasa Raya.

Gibson,J.L.Invancevich, J.M. & Donnelly, Jr.J.H. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses* (Edisi kedelapan), Alih Bahasa Nunuk Ardiani, Jakarta : Binarupa Aksara.

Gibson, R.L. & Mitchell,M.H. 1981. *Introduction to Guidance* : New York : Macmillan Publishing Co., Inc.

Gitosudarmo, Indriyo, Sudito, I Nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogjakarta : BPFE.

Hadi, Sutrisno, 1994. *Analisa Regresi*. Yogjakarta : Andi Offset

Hakim, Lukman. 1999. Kepuasan Kerja dan Kinerja Akademik Dosen Kependidikan dan Dosen Non Kependidikan dalam Rangka Perluasan Mandat Akademik. Jurnal Ilmu Pendidikan, 7 (2) : 312 – 323.

Handoko ,H.T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Yogjakarta : Andi Offset.

J.P.G. Sianipar. 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.

Kartadinata, S. 24 juni 2003. *Baru Sepuluh Persen Konselor Bersertifikat* http://www.kompas.com/kompas-cetak/0306/24/jatim/389272/htm. (27-7-2004)

Mangkunegoro. 2004. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Mantja,W. 1998 *Kompetensi Kekepalasekolahan : Landasan, Peran dan Tanggung jawabnya* . Jurnal : Filsafat, Teori dan Praktek Kependidikan. Tahun 23 Nomor 1 Januari 1996. Malang : FIP IKIP Malang.

Mc.Daniel, H.B. et.al. *Readings in Guidance* : New York : Holt, Rinehart and Winston

Mortensen,D.G. & Schuuller, A.M. 1959 *: Guidance in Today's Schools (2nd ed)* : New York : John Wiley & Sno, Inc.

Mendikbud. R.I. 1995. *Keputusanan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 025/0/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kriditnya*. Jakarta : Dirjen Dikdasmen.

Murad, Abdul. 2003. *Perumusan Profil Konselor Standar*. Makalah Seminar Nasional BK dalam rangka Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling , di Bandung tanggal 8 – 10 Desember 2003.

Nadler, L. 1987. *Designing Training Programs* : The Critical Event Model. California : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Ndraha, Taliziduhu, 1999 *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta, Rineka Cipta

Neviyarni, S. 2001. *Peranan Bimbingan dan Konseling dalam Pengembangan Diri Manusia* . Makalah di sajikan dalam Seminar Konggres IPBI ke IPBI, Lampung Juli,

Nurkancana, Wayan dan Sumartana, PPN. 1983 *Evaluasi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional

Pandji, Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta.

Pietrofesa, J.J. et.al 1980 , *Guidance An Introduction* : Chicago : Rand Mc.Nally

College Publishing Company.

Prayitno. 2001. Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta : Rineka Cipta.

Purwanto, Ngalim. 2003 *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Robbin, SP. 1995. *Organizational Behavior*. (5 th.Ed) Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Satmoko, R.S. 2003 *Statistika Inferensial*. Semarang : Unnes Press.

Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sedanayasa, G. 1998. Pelaksanaan Bimbingan Konseling di Sekolah Masalah dan Pemecahannya. Makalah disampaikan dalam Konvensi Nasional IPBI, di Mataram pada tanggal 27-29 Juli 1998.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai* Bandung : Mandar Maju

Shertzer, Bruce. & Stone, Shelley C. 1981. *Fundamental Of Guidance (4th ed).* :

Boston ; Hougton Mifflin Company.

Siskandar, 2003 . *Sistem Pembinaan Profesi Guru : Model dan Arah*, Makalah disampaikan pada Seminar Nasional dalam rangka Dies Natalis UNNES ke 38, di Semarang pada tanggal 15 April 2003.

Slameto. 2001. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soewadji, L. 1987. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogjakarta : Kanisius.

Stoops, Emery & Wahlquist, G.L. 1958 *: Principles and Practices in Guidance* : New York : Mc.Graw-Hill Book Company, Inc.

Sugiyono, 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta.

Sukardi, Dewa Ketut. 2000. Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta : Rineka Cipta.

------- 2003. Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Bandung : Alfa Beta.

Sumarstyanto, Rissa. 2003 Pengaruh Konsep Diri dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Pembimbing SLTP Se Kabupaten Pekalongan. Tesis. Semarang : Program Pascasarjana UNNES.

Taufiq, Agus. 2003. *Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah*. Makalah Seminar Nasional BK , dalam rangka Konvensi Nasional XIII Bimbingan dan Konseling , di Bandung tanggal 8 – 10 Desember 2003.

Tasmara, Toto, 2004 *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta, Gema Insani

Supriyoko, Ki. 27-2-2003. *Tak Profesional, Jangan Berikan Bimbingan* http://www.suaramerdeka.com/cetak/ (27-7-2004)

Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta : Rineka Cipta.

The International Re-evaluation Counseling Communities, 1995-2004. *About Re-evaluation Counseling.* http://www.rc.org/ (26-7-2004)

Usman,Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara

Undang – Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003. Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jendral Depdiknas

Wibowo, Mungin Eddy. 16-7-2001. *Tugas Guru dan Reformasi Pendidikan.* http://www.suaramerdeka.com/cetak/ (27-7-2004)

....., 2002. *Kualitas Guru Pembimbing dan Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Makalah Seminar Nasional BK, dalam rangka dies natalis UNNES ke 37 di Semarang , tanggal 9 - 2 – 2002.

-------, 2002. *Konseling Perkembangan : Paradigma Baru dan Relevansinya di Indonesia.* Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar tetap dalam bidang Bimbingan dan

Konseling pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, di Semarang pada tanggal 13 Juli 2002.

Wiles, Kimball. 1981. *Supervision For Better School*. Terjemahan Tahalele dan Sahertian. Malang : IKIP Malang.

Winkel, WS. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.

Mortensen,D.G. & Schuuller, A.M. 1959 : *Guidance in Today's Schools (2nd ed)* : New York : John Wiley & Sno, Inc.

Pietrofesa, J.J. et.al 1980 : *Guidance An Introduction* : Chicago : Rand Mc.Nally College Publishing Company.

Shertzer, Bruce. & Stone, Shelley C. 1981. *Fundamental Of Guidance (4th ed).* :

Boston ; Hougton Mifflin Company.

Stoops, Emery & Wahlquist, G.L. 1958 : *Principles and Practices in Guidance* : New York : Mc.Graw-Hill Book Company, Inc.

Gibson, J.L. ,Invancevich, J.M. & Donnelly, Jr.J.H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses.* (edisi kedelapan). Alih Bahasa : Nunuk Ardiani. Jakarta : Bina Rupa Aksara.

Wiles, Kimball. 1981. *Supervision For Better School.* Terjemahan Tahalele dan Sahertian. Malang : IKIP Malang.

Blanchard, dan Harsey. 1992. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources,* Four Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs.

Nadler, L. 1987. *Designing Training Programs* : The Critical Event Model. California : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

PERPUSTAKAAN
UNNES

e. Etos Kerja

Istilah Inggris : Ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi ethos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Hadiran ethos kerja antara lain produktifitas dan kualitas kerja. Sebagai dimensi budaya hadiran ethos dapat diukur dengan tinggi atau rendah, kuat (keras) atau lemah.

Sedangkan menurut Toto Tasmara (2002 : 161) kandungan budaya kerja meliputi :

2.3. Persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja.
2.4. Adanya pola nilai, sikap tingkah laku (termasuk bahasa) hasil karsa dan karya termasuk segala instrumennya, sistem kerja dan tehnologi dalam bekerja.

2.5. Hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial, menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan kerja.

2.6. Dalam prosesnya, terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (inter dependensi) baik sosial maupun lingkungan non sosial.

3. Manfaat Budaya Kerja

Berdasarkan pengertian dan kandungan budaya kerja diatas maka jelas bahwa budaya kerja mempunyai manfaat yang sangat besar yaitu menumbuhkan motivasi dan semangat kerja yang sangat besar bagi seseorang dalam meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja, oleh sebab itu pimpinan organisasi / unit kerja harus mempunyai strategi bagaimana cara menumbuhkan budaya kerja yang dimiliki oleh anak buahnya. Sebab berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh L.W. Budiwintarta (1995) Bahwa pembentukan budaya organisasi membawa dampak positip terhadap kinerja perusahaan (Ndara, 1999:81-82).

4. Budaya Kerja yang harus dimiliki oleh Konselor

Agar seorang konselor dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan, sebagaimana dalam buku II Pelayanan Bimbingan dan konseling untuk SMP, maka seorang konselor sekolah dituntut untuk memiliki anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku kerja yang positif serta memiliki ethos kerja atau semangat kerja yang tinggi untuk mencapai produktifitas dan kualitas kerja.

Jika seorang konselor memiliki budaya kerja yang positif dan selalu berfikir positif maka diharapkan akan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya termasuk didalamnya melaksanakan evaluasi program bimbingan dan konseling yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan bukan asal melaksanakan karena tuntutan angka kridit. Dengan dilaksanakannya evaluasi program bimbingan dan konseling dengan baik dan bermutu maka pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah yang bermutu akan tercapai. Oleh sebab itu budaya kerja harus dimiliki oleh setiap konselor di sekolah.

PERPUSTAKAAN
UNNES