

**HUBUNGAN ANTARA MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DAN SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING DENGAN
KINERJA GURU PEMBIMBING SMP NEGERI
SE- KABUPATEN REJANG LEBONG**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam



Oleh :
BESTY KURNIATI
NIM : 20811004

**PROGRAM PASCASARJANA
BIMBINGAN DAN KONSELING PENDIDIKAN ISLAM (BKPI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

2023/ 1445 H

**SURAT PENYATAAN
KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desty Kurniati
NIM : 20811004
Tempat Tanggal Lahir : Curup, 08 Desember 1986
Program Studi : Bimbingan Konseling Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul "Hubungan antara Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri Se-Kabupaten Rejang Lebong " benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya dan penuh rasa tanggung jawab.

Curup, Agustus 2022
Saya yang menyatakan



Desty Kurniati
NIM. 20811004

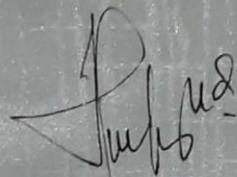
**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
UJIAN TESIS**

N a m a : Desty Kurniati

N I M : 20811004

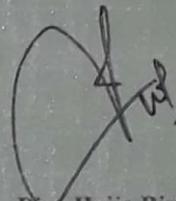
Angkatan : 2020/2021

Pembimbing I



Dr. Hartini, M.Pd. Kons
NIP 19781224 200502 2 004

Curup, 05 Agustus 2022
Pembimbing II



**Dr. Dina Hajja Ristianti, M.Pd.
Kons**
NIP 19821002 200604 2 002

Mengetahui :
Ketua Program Studi
Pembinaan Konseling Pendidikan Islam (BKPI)

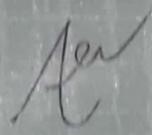
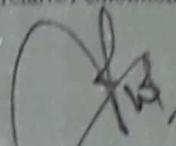
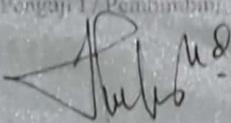


Dr. Dina Hajja Ristianti, M.Pd. Kons
NIP 19821002 200604 2 002

DAFTAR AMAN PENGESARAN

Nomor **614** An 14/PS/PP 00 9/R/2023

Tesis yang berjudul "Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri 5e- Kabupaten Rejang Lebong" Yang ditulis oleh Deasy Kuruah, NIM 20811004, Program Studi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam (BKPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah di uji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 02 Agustus 2023 serta sudah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua,  Dr. Asri Karolina, M.Pd.I NIP. 198012152015037066	Sekretaris/Pembimbing II  Dr. Dina Hajja Risianti, M.Pd., Kons NIP. 198210022006042002
Pengaji Utama  Dr. Sofarto, S.Ag., M.Pd NIP. 197409242000031003	Tanggal 07.08.2023
Pengaji I/Pembimbing I  Dr. Hartini, M.Pd, Kons NIP. 197812242005022004	Tanggal 07-08-2023
Mengetahui Rektor IAIN Curup,  Prof. Dr. Idris Wuryah, M.Pd.I NIP. 197504152003011009	Curup, Agustus 2023 Mekkah Pasca-rijana IAIN Curup  Dr. Sofarto, S.Ag., M.Pd NIP. 197409242000031003

ABSTRAK

Desty Kurniati, NIM 20811004, *Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri se-Kabupaten Rejang Lebong*, Tesis, Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Bimbingan dan Konseling pendidikan Islam (BKPI), 2022. 102 Halaman.

Agar tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan lancar, maka setiap kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang mumpuni serta melakukan supervisi kepada guru pembimbing. Dilapangan, manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling telah berjalan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah namun kinerja guru pembimbing masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se-Kabupaten Rejang Lebong.

Jenis penelitian ini adalah *Korelational Research*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pembimbing SMP Negeri se-Kabupaten Rejang Lebong sebanyak 50 orang. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling dan kinerja guru pembimbing. Sedangkan analisis data menggunakan analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda.

Hasil Penelitian ini diperoleh ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing ($r = 0,678$, $p = 0,000 < 0,050$), antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing ($r = 0,701$, $p = 0,000 < 0,050$) dan ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama – sama dengan kinerja guru pembimbing ($R = 0,711$, $p=0,000 < 0,050$). Berdasarkan hasil ini diharapkan kepada Guru pembimbing untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, dan bagi Kepala SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong dapat lebih meningkatkan kemampuan manajerialnya dan meningkatkan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling kepada guru pembimbing secara optimal. Karena Semakin baik manajerial dan supervisi bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja yang ditunjukkan oleh guru pembimbing.

Kata kunci : Kemampuan Manajerial, Supervisi BK, Kinerja Guru Pembimbing

ABSTRACT

Desty Kurniati's name, NIM 20811004, *Relationship between Principal's Managerial Ability and Counseling Guidance Supervision and Teacher Performance of State Junior High School Supervisors throughout Rejang Lebong Regency*, Thesis, Postgraduate Program of IAIN Curup, Guidance and Counseling Study Program of Islamic Education (BKPI), 2022. 102 Pages .

In order for the main tasks and functions as principals to be carried out smoothly, every principal must have qualified managerial abilities and supervise supervising teachers. In the field, the principal's managerial and counseling guidance supervision has been running and implemented by the principal but the performance of the supervising teacher is still not good. This study aims to see whether there is a positive and significant relationship between the teaching ability of the principal and the supervision of counseling guidance and the performance of the supervising teachers of SMP Negeri in Rejang Lebong Regency.

This type of research is Correlational Research. The population in this study was the supervising teachers of public junior high schools throughout Rejang Lebong Regency as many as 50 people. The data collection technique used a questionnaire on the managerial ability of the principal, supervision of counseling guidance and the performance of the supervising teacher. While the data analysis using simple correlation analysis and multiple correlation.

The results of this study showed that there was a positive and significant relationship between the managerial ability of the principal and the performance of the supervising teacher ($r = 0.678$, $p = 0.000 < 0.050$), between the supervision of counseling guidance and the performance of the supervising teacher ($r = 0.701$, $p = 0.000 < 0.050$) and there is a positive and significant relationship between the managerial ability of the principal and the supervision of counseling guidance together with the performance of the supervising teacher ($R = 0.711$, $p = 0.000 < 0.050$). Based on these results, it is hoped that the supervising teachers can improve their performance optimally, and for the Principals of State Junior High Schools in Rejang Lebong Regency to further improve their managerial abilities and improve the implementation of optimal supervision of counseling guidance to supervising teachers. Because the better the managerial and supervisory guidance and counseling carried out by the principal, the better the performance shown by the supervising teacher.

Keywords: Managerial Ability, Counseling Supervision, Performance of Supervisors

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan fisik maupun kekuatan mental kepada penulis sehingga tesis yang berjudul “ Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri Se-Kabupaten Rejang Lebong ” ini dapat selesai disusun. Sholawat beserta salam penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun kita selaku ummatnya kepada kehidupan yang penuh dengan rahmat dan ilmu pengetahuan.

Adapun tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi kurikulum guna mendapatkan gelar Magister Pendidikan strata Dua (S2) program studi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam pada Pascasarjana di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Penyusunan tesis ini memberikan kesan dan pengalaman tersendiri bagi penulis, adanya dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak yang membangkitkan motivasi, semangat dalam menyelesaikan tesis ini menjadi suatu kenangan yang tidak akan terlupakan bagi penulis, oleh karena itu, sewajarnya pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara tulus dan ikhlas.

1. Rektor IAIN Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I beserta Bapak Ibu Dosen yang berada dilingkuan Pascasarjana IAIN Curup.
2. Bapak Dr. Kusen, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing akademik (PA)
3. Ibu Dr. Hartini, M.Pd. Kons selaku pembimbing I yang selalu sedia memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
4. Ibu Dina Hajja Ristianti, M.Pd.Kons selaku pembimbing II dan sekaligus Ketua Prodi BKPI Pascasarjana IAIN Curup yang tak pernah bosan memotivasi dan selalu setia mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis.

5. Bapak Rezza Pakhlevie, SH selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong yang telah mendukung dan memberikan izin kepada penulis melaksanakan penelitian di SMP Negeri Se- Kabupaten Rejang Lebong.
6. Kepala sekolah SMP Negeri se-Kabupaten Rejang Lebong beserta Guru Pembimbing yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian disekolah.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah ikut memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Semoga semua kebaikan yang telah tercurah kepada penulis dapat menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Amiin. Dan tesis yang telah penulis susun dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Rejang Lebong, Agustus 2022
Penulis,



Desty Kurniati
NIM. 20811004

MOTTO



***“MULAILAH DARI TEMPAT MU
BERADA, DARI HAL PALING
SEDERHANA, GUNAKAN YANG KAU
PUNYA, LAKUKAN YANG KAU BISA
DAN BALUTLAH DENGAN DOA”***

PERSEMBAHAAN

Dengan mengucapkan Bismillahirrohmannerohim, karya ilmiah yang berharga ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Orang Tua Terkasih Ayahanda Mulyadi Z Chan (Alm) Dan Ibunda Fansurna Rasyidin, Ibu Yusmaniar Djamil dan Bapak Syamsuri Yang Telah Mencurahkan Segenap Jiwa Raga, Tangis dan Tawa, Suka Cita Untuk Diri Ini Hingga Sampai Ke Titik Ini
- ❖ Untuk Yang Teristimewa Suami Tercinta, Sahabat Sejati Lahir dan Batin Muhammad Hafiz yang Selalu Siaga Untuk Semua Perjuangan Dalam Menempuh Pendidikan Ini
- ❖ Untuk Anak-Anak Kesayangan Bunda, Asyifa Khairunnisa hafiz, Arumi Zakiya Hafiz, Almayra Anindya Hafiz, Muhammad Zulkarnain Hafiz (Alm), dan Muhammad Albirru Hafiz Yang Telah Menghadiahkan Pengertian Yang Luar Biasanya Untuk Bunda
- ❖ Untuk Adik-Adik Tercinta Raden Affandi Winata, S.Pd.I, Muhib Afif Mubarak, S.Pd, Nanda Masyitah, S.Pd.Gr Yang Selalu Mensupport dan Mendukung hingga Terseselaikannya Pendidikan Ini.
- ❖ Untuk Keluarga Besar SMP Negeri 1 Rejang Lebong Yang Selalu Memberikan Suport, Dukungan Dan Motivasi Dalam Menyelesaikan Pendidikan
- ❖ Untuk Para Sahabat Aji, Nova, Dinar, Haris Untuk Semua Waktu dan Bantuannya Dalam Menyelesaikan Pendidikan Ini
- ❖ Untuk Bapak Ibu Dosen Pascasarjana Prodi BKPI Yang Telah Memberikan Semua Yang Terbaik Untuk Kami
- ❖ Untuk Teman Seperjuangan Pascasarjana Prodi BKPI Angkatan 1 Yang Selalu Berpartisipasi Dan Selalu Berkomunikasi Sehingga Saya Dapatkan Menjalankan Tugas Dan Kuliah Dengan Lancar.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	viii
Daftar Grafik	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	15
1. Pengertian Manajer	15
2. Bentuk Kemampuan Manajerial	17
a. Kemampuan Konseptual	19
b. Kemampuan Personal	20
c. Kemampuan Tehnikal	23
B. Supervisi Bimbingan Konseling	26
1. Pengertian Supervisi Bimbingan Konseling	26
2. Tujuan Supervisi Bimbingan Konseling	28
3. Fungsi Supervisi Bimbingan konseling	30
4. Pelaksanaan Supervisi Bimbingan konseling	30

a. Pengertian Supervisi Klinis	31
b. Tujuan Supervisi Klinis	32
c. Ciri-ciri Supervisi Klinis	33
d. Prinsip-prinsip Supervisi Klinis	34
e. Pelaksanaan Supervisi Klinis	36
5. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor BK	37
C. Kinerja Guru Pembimbing	38
1. Pengertian Kinerja Guru Pembimbing	38
2. Kompetensi Kinerja Guru Pembimbing	40
3. Penilaian Kinerja Guru Pembimbing	42
4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru Pembimbing	44
D. Penelitian yang Relevan	45
E. Kerangka Konseptual	48
F. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III Metodologi Penelitian	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	51
C. Definisi Operasional Variabel	52
1. Definisi Operasional Penelitian	52
2. Indikator Variabel	53
D. Populasi dan Sampel	55
1. Populasi	56
2. Sampel	57
E. Teknik Pengumpulan Data	58
1. Jenis Instrumen	58
2. Penyusunan Uji Coba Instrumen	61
3. Uji Validitas Item	64
4. Uji Realiabilitas Instrumen	65
F. Teknik Analisis Data	66
1. Uji Persyaratan	66

a. Uji Normalitas Data	66
b. Uji Hipotesis	67
1) Analisis Korelasional	67
a) Analisis Korelasi sederhana	67
b) Analisis Korelasi ganda	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Data Penelitian	70
2. Pengujian Persyaratan Analisis	81
3. Pengujian Hipotesis	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V Penutup	81
A. Simpulan	92
B. Implikasi	93

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Guru pembimbing SMP Negeri Rejang Lebong	56
Tabel 3.2 Kategori penskoran jawaban angket	60
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket	61
Tabel. 4.1. Uji Validitas Item Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	71
Tabel. 4.2. Uji Validitas Item Supervisi Bimbingan Konseling	72
Tabel. 4.3 Uji Validitas Item Kinerja Guru Pembimbing	73
Tabel 4.4. Rekap Hasil Reliabilitas Instrumen	75
Tabel 4.5 Skor Nilai Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	76
Tabel 4.6 Kategori Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	76
Tabel 4.7 Skor Nilai Supervisi Bimbingan Konseling	78
Tabel 4.8 Kategori Supervisi Bimbingan Konseling	78
Tabel 4.9 Skor Nilai Kinerja Guru Pembimbing	80
Tabel 4.10. Kategori Kinerja Guru Pembimbing	80
Tabel 4.11. Rangkuman Uji Normalitas Data	82
Tabel 4.12. Korelasi kemampuan manajerial dengan kinerja guru Pembimbing	84
Tabel 4.13. Korelasi Supervisi BK dengan Kinerja Guru Pembimbing	85
Tabel 4.14. Model Summary	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1. Grafik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	77
Gambar 4.2 Grafik Supervisi Bimbingan Konseling	79
Gambar 4.3. Grafik Kinerja Guru Pembimbing	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bimbingan dan Konseling sebagai bagian integral dari pendidikan adalah upaya memfasilitasi dan memandirikan peserta didik dalam rangka tercapainya perkembangan yang utuh dan optimal. Layanan Bimbingan dan Konseling adalah upaya sistematis, objektif, logis, dan berkelanjutan serta terprogram yang dilakukan oleh konselor atau guru pembimbing untuk memfasilitasi perkembangan peserta didik/Konseli untuk mencapai kemandirian, dalam wujud kemampuan memahami, menerima, mengarahkan, mengambil keputusan, dan merealisasikan diri secara bertanggung jawab sehingga mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan dalam kehidupannya.¹

Pernyataan ini sesuai dengan rumusan pendidikan dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 Tahun 2003 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.²

Untuk mencapai tujuan tersebut, siswa memerlukan bantuan yang sangat terampil dalam mengelola situasi yang sangat kompleks dimana

¹ Mungin, "Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Sebagai Upaya Membangun Peserta Didik Berkarakter," Ptosiding Seminar Nasional Dan Call Papers, 2017, 4.

² Umi Alifah, "Analisis UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Dan Implikasinya Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Di Indonesia" 3, no. 2 (2021): 6.

mereka tinggal. Sebab kenyataan di lapangan banyak siswa yang mengalami permasalahan, seperti kesulitan belajar, kesulitan bergaul, penyesuaian diri, penyalahgunaan obat terlarang, tindak kekerasan (*bullying*), dan bahkan perkelahian masal. Berdasarkan kenyataan itu maka kegiatan bimbingan konseling di sekolah dirancang agar dapat mencapai tujuan pendidikan.³ Hal ini Sejalan dengan Firman Allah dalam surat Al-Ashr yang berbunyi :

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا

بِالْحَقِّ ۗ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ □

Yang Artinya : *“Demi Masa, Sungguh manusia berada dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”*

Surat ini menyatakan bahwa bimbingan sangat penting bagi kehidupan manusia, khususnya dalam proses pendidikan dan pengajaran. Nasihat dalam agama Islam dapat dikatakan sebagai bimbingan dalam ilmu psikologi. Kebutuhan manusia secara individu akan bantuan (*helping relationship*) terutama konseling, pada dasarnya timbul dari diri dan luar individu yang melahirkan seperangkat pertanyaan mengenai apa yang harus dilakukan oleh seorang individu. Dalam konsep Islam, pengembangan diri merupakan sikap dan perilaku yang sangat diistimewakan. Manusia yang mampu mengoptimalkan potensi dirinya, sehingga menjadi ahli dalam suatu bidang keilmuan dijadikan kedudukan yang mulia di sisi Allah Ta’ala.⁴

³ Jaya Alam Passalowangi, *“E-Councelling Dalam Menangani Kasus Bullying Di Sekolah,”* Jurnal Sipatokkong 1, no. 2 (2021): 137–42.

⁴ Et.al Syamsul Yusuf.2006. *“Landasan Bimbingan & Konseling,”* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006, hal 12.

Pelaksanaan pelayanan BK sudah diatur melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 111 Tahun 2014, yaitu tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Adapun tugas pokok guru pembimbing yang sesuai dengan standar kinerjayaitu meliputi: (1) penyusunan program, (2) melaksanakan program, (3) melaksanakan evaluasi program, (4) melaksanakan analisis hasil evaluasi program, (5) melakukan tindak lanjut hasil analisis. Melalui keputusan tersebut diharapkan guru pembimbing dapat melaksanakan tugas pelayanan bimbingan konseling dengan baik sehingga kegiatan layanan bimbingan konseling dari waktu ke waktu semakin mantap pelaksanaannya di sekolah.⁵

Akan tetapi kenyataannya masih ditemukan oleh peneliti dilapangan adanya masalah kinerja guru pembimbing yang cukup serius, yaitu apa yang dilakukan oleh guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong belum sesuai dengan apa yang diharapkan dalam keputusan tersebut, hal ini terjadi karena dalam penyusunan program bimbingan dan konseling sebagian besar guru pembimbing masih mengandalkan hasil pencarian di *google* dalam penyusunan program bimbingan konseling, pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan program yang ada, karena program tidak didasarkan pada kebutuhan siswa, sebab program berasal dari produk *google*, belum semua siswa memperoleh layanan bimbingan konseling secara menyeluruh, pelayanan BK baru menjangkau siswa yang bermasalah saja dan pelaksanaan evaluasi program masih bersifat formalitas artinya yang penting ada laporan

⁵ “Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia,” *Nomor 111 Tahun 2014*, n.d.

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.

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. 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 terdiri: (a) ketatausahaan, (b) kesiswaan, (c) ketenagaan, (d) sarana dan prasarana, dan (e) keuangan.⁶

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Baqarah Ayat 30, yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ

Yang Artinya : ”Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.”

⁶Yusmansyah Aan, Muswardi, “Analisis Kinerja Guru Pembimbing Dalam Penyusunan Program Bimbingan Dan Konseling,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2008): 287.

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwasanya seorang kepala sekolah merupakan sebuah amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia (warga sekolah) atas rakyat yang memberi amanah.

Dengan memperhatikan ayat diatas serta tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer di atas, maka jelas kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap semua persoalan atau kejadian yang ada, baik di dalam maupun di luar sekolah, seperti yang dikemukakan oleh Roland Barth yang dikutip oleh Sergiovani.⁷ *”The principle is ultimately responsible for almost everything that happens in school and out“*. Artinya kepala sekolah akhirnya bertanggung jawab 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.

Keefektifan kinerja manajemen kepala sekolah ditentukan oleh kompetensi manajemen dan kemampuan manajerial, kompetensi manajemen adalah kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan, yang meliputi: profesionalisme, personal dan sosial. Sedangkan kemampuan manajerial meliputi keterampilan konseptual, keterampilan teknis dan

⁷S. Subarino, A. Ali, and T. Ngang, “Kepemimpinan Integratif: Sebuah Kajian Teori,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2015): 17–50.

keterampilan hubungan manusiawi.⁸ Dengan demikian peran yang penting dalam kinerja manajemen kepala sekolah adalah kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah, karena kemampuan manajerial ini untuk membangun dan mempertahankan kinerja guru pembimbing agar dapat bekerja secara optimal.

Dengan diberlakukannya Kurikulum 2013 yang diamanatkan dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia tahun 2010 tentang Pendidikan Karakter, Pembelajaran Aktif dan Pendidikan Kewirausahaan, maka peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dituntut lebih profesional dan lebih baik agar kepala sekolah dapat menjembatani, mengkoordinasi, 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 diungkapkan oleh Katz dalam Budiyono, yaitu 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. Keterampilan dasar tersebut

⁸Fabiani Sofie and Sisca Eka Fitria, "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)," *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, no. 01 (2018): 1–12.

adalah keterampilan teknis (*technical skills*), keterampilan kemanusiaan (*human skills*), dan keterampilan konseptual (*Conceptual skills*).⁹

Berdasarkan pernyataan di atas tampak jelas bahwa kemampuan manajerial 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, karena supervisi bimbingan dan konseling akan membantu guru pembimbing di dalam melaksanakan tugas, dan sebagai alat untuk memotivasi guru pembimbing dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar pelayanan minimal.¹⁰

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Purwanto, yaitu supervisi dalam bidang pendidikan dimaksudkan sebagai upaya mengutamakan pelayanan kepada guru yang dilaksanakan sedemikian rupa sehingga mereka

⁹Amirullah H. Budiyono, "Pengantar Manajemen.," *Yogyakarta : Graha Ilmu.*, 2004, hal. 22.

¹⁰Muhammad Faqihudin, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah," *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1, no. 1 (1970): 51–63, <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>.

bekerja lebih baik dari sebelumnya.¹¹ Demikian juga yang dikemukakan oleh Siskandar menyatakan bahwa pengawasan diharapkan mampu mencari jalan keluar baik berupa pemikiran maupun memberikan bantuan teknis operasional untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru pembimbing. 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.¹²

Namun realitas di sekolah dan pengalaman dilapangan yang ditemui peneliti saat melakukan penelitian awal, mengenai pelaksanaan manajerial kepala sekolah dan kegiatan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dalam rangka mengumpulkan data untuk merumuskan masalah melalui wawancara terhadap guru pembimbing dari beberapa sekolah yang berbeda didapatkan hasil yang menyatakan bahwa pelaksanaan manajerial dan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah telah dilaksanakan cukup baik dalam bentuk pengawasan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta supervisi administratif dan bersifat laporan, akan tetapi hal ini belum sepenuhnya mampu membentuk kinerja guru pembimbing berjalan secara maksimal.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya kepala sekolah wajib melaksanakan manajerial dan supervisi. Tetapi berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan awal, bahwa kemampuan manajerial dan supervisi bimbingan

¹¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), hal.67.

¹² Siskandar, "Supervisi Pendidikan Dalam Era Otonomi Daerah," *Seminar Nasional Program PPs Unnes Semarang*, 2003, 6.

konseling secara teori perlu dan penting tetapi dalam praktiknya belum menunjukkan hubungan yang signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing.¹³

Di sekolah kepala sekolah melaksanakan dan menangani kegiatan manajemen sekolah dan supervisi bimbingan konseling, hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, hanya saja yang menjadi pertanyaan adalah sudah sampai sejauhmana kegiatan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling telah dilaksanakan dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Karena dengan adanya pelaksanaan kegiatan manajerial dan supervisi bimbingan konseling yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru pembimbing.

Oleh sebab itu peneliti ingin tahu ada tidaknya hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong”. 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 variabel yang ikut mempengaruhi kinerja guru pembimbing.

¹³ Aan, Muswardi, “Analisis Kinerja Guru Pembimbing Dalam Penyusunan Program Bimbingan Dan Konseling.”

Adapun yang menjadi alasan dipilihnya guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong sebagai unit pengamatan dalam penelitian ini adalah : 1) Karena yang menjadi unit pengamatan awal adalah guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong. 2) Menarik, karena sepanjang pengetahuan peneliti di Kabupaten Rejang Lebong belum ada yang meneliti kinerja guru pembimbing ditinjau dari kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling. 3) Relevan dengan program bimbingan konseling yang peneliti tekuni.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah telah berjalan cukup baik akan tetapi belum menunjukkan pengaruh terhadap kinerja guru BK sehingga guru pembimbing masih menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
2. Supervisi bimbingan konseling telah dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru pembimbing akan tetapi proses pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling di sekolah masih belum berjalan sesuai rencana dan tujuan yang harus dicapai.
3. Belum terlihat adanya hubungan antara kemampuan manajerial dan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing di SMP Negeri Kabupaten Rejang Lebong.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, peneliti membatasi masalah penelitian yang akan diteliti hanya pada aspek kemampuan manajerial, supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri Kabupaten Rejang Lebong.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari batasan masalah diatas, dan agar tercapainya pembahasan yang sesuai dengan harapan, peneliti merumuskan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing ?
2. Apakah ada hubungan antara supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing ?
3. Apakah ada hubungan antara kemampuan manajerial dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing.
2. Mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing.

3. Mengetahui hubungan antara kemampuan manajerial dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing.

F. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya setiap penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat baik dari aspek teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah kaitannya dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong.

2. Manfaat praktis

a. Dinas Pendidikan

Dapat memberikan masukan kepada dinas pendidikan untuk membuat keputusan atau kebijakan yang tepat melalui aspek-aspek yang dinilai guru oleh kepala sekolah, sehingga mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia dapat meningkat.

b. Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi pengelola pendidikan untuk mengembangkankemampuan manajerial dan supervisi bimbingan konseling yang berkaitannya dengan kinerja guru pembimbing.

c. Guru Pembimbing

Dapat memberikan masukan sebagai referensi dalam mengembangkankerja guru pembimbing.

d. Manfaat Institusional

Dapat memberikan sumbangsih pada kampus Pascasarjana IAIN Curup khususnya Program magister Bimbingan Konseling Pendidikan Islam (BKPI) yaitu Sebagai tolak ukur interdisipliner keilmuan dan untuk menambah kepustakaan pascasarjana IAIN Curup.

e. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai usaha untuk mengembangkan kemampuan penulisan karya ilmiah selain itu juga untuk memperoleh pengalaman praktis di lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kemampuan Manajerial Kepala sekolah

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 menyatakan bahwa manajer adalah salah satu unsur organisasi yang bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan.¹⁴ 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, menyatakan bahwa manajer berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pemimpin dan pengendali organisasi.¹⁵ W. Taylor's 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

¹⁴ Agus Salim, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) YPT Pangkalan Berandan Kabupaten Langkat," *Magister Manajemen* 2 No. 2 (2020): 114–22.

¹⁵ Budi Purwoko, *Organisasi Dan Manajemen Bimbingan Dan Konseling* (Surabaya: Unesa Univercity Press, 2008).

diinginkan, manajer adalah orang yang bertanggungjawab langsung agar kegiatan itu dilaksanakan melalui dan dengan orang lain.¹⁶

Dari uraian di atas 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, menyatakan sumber daya organisasi yang perlu dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi oleh seorang manajer adalah keuangan, peralatan, informasi dan orang-orangnya.

Di sekolah, Dewa Ketut Sukardi menyatakan bahwa kepala sekolah adalah penanggung jawab pelaksanaan teknis bimbingan dan konseling di sekolahnya.¹⁷ Kepala sekolah adalah sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan program pendidikan secara menyeluruh termasuk di dalamnya program bimbingan dan konseling di satuan pendidikan masing-masing. Kepala sekolah sebagai manajer sekolah mempunyai wewenang dan kewajiban dalam program bimbingan dan konseling. Dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerja termasuk kinerja guru pembimbing. Sebagai sumber daya manusia di sekolah kinerja guru pembimbing dapat ditingkatkan melalui kemampuan manajerial kepala sekolah, karena

¹⁶W. Taylor's, "Educational Leadership and Learning: Practice, Policy and Research," *International Journal of Educational Management* Vol. 14 No (2000).

¹⁷Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).

kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru pembimbing.¹⁸

2. Bentuk 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, tiga kemampuan manajemen yang mutlak diperlukan adalah teknis, personal dan konseptual.¹⁹ Sedangkan, Winardi, menyebutkan kemampuan manajerial meliputi: kemampuan konseptual, kemampuan antar hubungan manusia atau kemampuan antar perorangan, dan kemampuan teknis.²⁰ Sedangkan Gitosudarmo dan Mulyono, menyebutkan kemampuan manajerial meliputi kemampuan konsepsional, kemampuan personal, dan kemampuan teknis. Kemampuan manajerial diperlukan untuk melaksanakan tugas manajemen

¹⁸ Thantawy R, *Manajemen Bimbingan Dan Konseling* (Jakarta: PT. Pamator Pressindo, 1995).

¹⁹ Stephen. Robbin, "Perilaku Organisasi," *Alih Bahasa : Benyamin Molan. Klaten : PT. Indek, Kelompok Gramedia.*, 2006, hal. 6-7.

²⁰ Winardi, "Edisi Revisi Manager Dan Manajemen," *Bandung : Citra Aditya Bakti*, 2004, hal. 11.

secara efektif, tetapi jenis kemampuan yang diterapkan berbeda tergantung pada tingkat manajer.²¹

Ketiga kemampuan manajerial tersebut sangat penting untuk manajemen yang efektif, pentingnya setiap kemampuan untuk manajer tertentu tergantung pada tingkatannya dalam organisasi. Kemampuan teknis adalah yang terpenting pada tingkatan manajemen yang terendah (*first level manager*), kemampuan itu semakin berkurang kalau manajer itu naik ke jenjang perintah. Kemampuan konseptual terasa semakin naik ke tingkatan puncak manajemen (*top manager*). Keterampilan personal sangat penting pada setiap tingkatan organisasi. Setiap manajer menyelesaikan pekerjaannya melalui orang lain. Kemampuan teknis atau konseptual yang tinggi tidaklah berarti jika tidak dapat dimanfaatkan untuk mengilhami dan mempengaruhi organisasi lainnya.²²

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknis semakin berkurang diterapkan oleh seorang manajer yang mempunyai tingkatan manajerial yang semakin tinggi. Kemampuan konseptual semakin dibutuhkan oleh seorang manajer yang menduduki tingkatan semakin tinggi. Kemampuan personal yang sama dibutuhkan oleh setiap tingkatan manajer. Dalam dunia pendidikan kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi tiga kemampuan tersebut. Karena kepala sekolah sebagai manajer puncak maka kemampuan konseptual lebih banyak berperan di dalam menjalankan

²¹Agus. Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, "Prinsip Dasar Manajemen," *Yogyakarta : BPFE.*, 2001, hal. 25.

²²Atep Yogaswara, "Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2 (2010): 60–72.

tugasnya. Meski demikian, ketrampilan teknis tetap berperan meskipun dalam kadar yang kecil. Kemampuan teknis diperlukan kepala sekolah untuk menjalankan fungsinya sebagai administrator dan supervisor, sedangkan kemampuan personal diperlukan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekolah.

a. Kemampuan Konseptual

Menurut menurut Robbins, bahwa Kemampuan konseptual adalah kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosa situasi rumit.²³ Sedangkan Gitosudarmo dan Mulyono, menyatakan kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk membuat konsep, gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan.²⁴ Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang konkret itu sebagai proses perencanaan. Oleh karena itu, kemampuan konseptual menciptakan kemampuan untuk membuat rencana kerja. Kemampuan konseptual menurut Winardi, adalah kemampuan untuk menganalisis, menafsirkan, dan memecah kan masalah-masalah.²⁵ Kemampuan konseptual tidak sekadar merencanakan tetapi juga menganalisis, menafsirkan, dan memecahkan masalah selama pelaksanaan program agar program itu berjalan dengan baik.

Dari sini kita dapat melihat bahwa kemampuan konseptual berhubungan dengan pengambilan keputusan. Seperti yang dinyatakan oleh Kadarman dan Udaya, bahwa kemampuan konseptual adalah

²³Robbin, "Perilaku Organisasi."

²⁴Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, "Prinsip Dasar Manajemen."

²⁵Winardi, "Edisi Revisi Manager Dan Manajemen."

kemampuan mental untuk mengkoordinasi, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan membuat rencana.²⁶ Dalam organisasi pendidikan kemampuan 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.

b. Kemampuan Personal

Kemampuan personal diperlukan pada setiap tingkatan manajer dalam organisasi. Kemampuan personal merupakan kemampuan praktis untuk menerapkan keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Menurut Stoner, kemampuan 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, menyatakan bahwa kemampuan personal adalah kemampuan bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok. Sedangkan Gitosudarmo dan Mulyono, kemampuan personal adalah kemampuan atau keterampilan berkomunikasi yang komunikatif dengan individu/ manusia lainnya. Sedangkan menurut Herbert, *“human skills constitutes the ability to work effectively as a group member and to build cooperative effort within the*

²⁶ AM Kadarman & Udaya J, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1996).

team led by the manager being able to work effectively with people, human skill involves self-awareness, communication, motivation, and understanding of other". Artinya kemampuan personal merupakan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif yang dilakukan oleh anggota dalam kelompok dan berusaha membangun kerjasama tim, kemampuan meliputi kesadaran diri, komunikasi, motivasi, dan memahami hakikat manusia secara individu maupun kelompok.²⁷

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan 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 kemampuan 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, 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,

²⁷ Theodore T. Herbert, "Strategy and Multinational Organization Structure: An Interorganizational Relationships Perspective," *Academy of Management* Vol. 9 No. (2011).

(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 peraturan sekolah, mendisiplinkan siswa dan tidak membebani tugas yang berat kepada guru.²⁸

c. Kemampuan Teknikal

Kepala sekolah merupakan seorang yang mempunyai kemampuan teknis, karena kepala sekolah berasal dari guru/guru pembimbing maka kemampuan teknik operasional mengajar/pelaksanaan pelayanan BK sudah dilakukannya bertahun-tahun. Dengan bekal pengalaman itu, kepala sekolah secara teknis memiliki kemampuan teknis mengajar/membimbing dan mendidik siswa. Kemampuan teknis ini dibutuhkan oleh seorang manajer. Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat dan teknik suatu bidang khusus. Stoner menyatakan manajer membutuhkan kemampuan teknis yang cukup untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lainnya, Terry Berpendapat bahwa kemampuan teknis meliputi keahlian dalam hal

²⁸Fabiani Sofie and Sisca Eka Fitria, "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)," *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, no. 01 (2018): 1-12.

menggunakan sesuatu aktivitas spesifik yang meliputi suatu proses, prosedur, tehnik. Kemampuan teknikal memungkinkan orang yang bersangkutan melaksanakan mekanisme yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan khusus.²⁹

Pengertian yang lebih lengkap dikemukakan oleh Konntz, dkk. dalam Munfaat, 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 kemampuan 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.³⁰

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan 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.

²⁹Abdul Halik, “Peran Manajemen Pembelajaran Akidah Akhlak Dalam Pembentukan Akhlakul Karimah,” *Istiqra* ' 5, no. 2 (2018).

³⁰Kaharuddin, “Hubungan Antara Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sma Negeri Kabupaten Bulukumba,” *Jurnal Noken* 2(2)29-42 2, no. 2 (2017): 29–42.

Bentuk kegiatan kepala sekolah yang bersifat teknis menurut Sutisna dalam Setiadi 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.³¹

Konsep kemampuan manajerial kepala sekolah 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

³¹ Gunawan. Setiadi, "Hubungan Antara Supervisi bimbingan konseling Dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pada SLTP Negeri Di Kabupaten Pati,," *Semarang: PPs* (2001): hal 28-29.

kemampuan manajerial kepala sekolah, karena kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Indiono,³² 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.

B. Supervisi Bimbingan Konseling

1. Pengertian Supervisi Bimbingan Konseling

Sahertian, mendefinisikan “ 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 layanan dan bantuan.³³ Sedangkan menurut Soewadji berpendapat bahwa “ Supervisi merupakan rangsangan, bimbingan atau bantuan yang diberikan kepada guru-guru agar kemampuan profesional makin berkembang, sehingga situasi belajar semakin efektif dan efisien“.³⁴

Dalam Buku Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah, disebutkan bahwa “Supervisi ialah bantuan yang diberikan

³² Daniel Toto Indiono, “Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pembimbing Pada SMU Negeri Di Kabupaten Kendal” (Universitas Negeri Semarang, 2003).

³³ Piet A Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).

³⁴ L Soewadji, *Fungsi, Peran, Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Kanisius, 2001).

kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik³⁵. Sedangkan Abimanyu berpendapat bahwa “Supervisi bimbingan konseling adalah usaha untuk mendorong, mengkoordinasikan dan menuntun pertumbuhan petugas bimbingan konseling/guru pembimbing secara berkesinambungan baik secara individual maupun secara kelompok agar lebih memahami dan lebih dapat bertindak secara efektif dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling”.³⁶

Berdasarkan 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. Tujuan Supervisi Bimbingan Konseling

Dalam buku petunjuk pelaksanaan supervisi di sekolah disebut kan bahwa tujuan supervisi membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kondisi kegiatan belajar

³⁵Dirjen. Dikdasmen, “Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Di Sekolah.,” Jakarta: Depdiknas, 2004.

³⁶Soli. Abimanyu, “Supervisi Bimbingan Konseling Disekolah,” ABKIN, Semarang: Makalah Disajikan Dalam Konvensi Nasional XIV Dan Kongres Nasional X, n.d., hal. 1.

mengajar yang sebaik baiknya.³⁷ Sedangkan menurut Sahertian mengatakan 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. Sedangkan Taufik 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 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.³⁸

Sedangkan Abimanyu 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

³⁷ Desty Kurniati et al., "Pelaksanaan Supervisi Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Keterampilan Layanan Konseling Guru BK SMA Kabupaten Rejang Lebong" 5, no. 1 (2021): 133–48.

³⁸ Agus. Taufiq, "Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah.," *Bandung* hal. 4 (2009).

bimbingan konseling, menemukan dan memperbaiki kesalahan dan kekurangan.³⁹ 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 yaitu “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.

3. 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 disebutkan bahwa fungsi kepengawasan layanan bimbingan antara lain memantau, menilai, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kegiatan layanan bimbingan di sekolah.⁴⁰ Sedangkan Gaffar berpendapat bahwa fungsi supervisi adalah proses membantu

³⁹Abimanyu, “Supervisi Bimbingan Konseling Disekolah.”

⁴⁰ Depdikbud, *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 1994).

para guru dalam memecahkan masalah-masalah yang mengganggu dan menghalangi berlangsungnya efektifitas dalam proses pendidikan.⁴¹

4. Pelaksanaan 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 meningkatkan 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. yang menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kegiatan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran serta kegiatan belajar.⁴²

Sedangkan dalam penelitian ini yang dimaksud supervisi bimbingan konseling adalah supervisi klinis dengan pendekatan kolaboratif yang dikemukakan oleh Turney dalam Dirjen Dikdasmen disebutkan bahwa dalam pelaksanaan supervisi klinis supervisor harus memiliki keterampilan yaitu: a Keterampilan membentuk kerangka b. keterampilan pemfokusan supervisi kepada: 1). Guru pembimbing. 2).

⁴¹Yusuf Gunawan, "Revisi Pengantar Bimbingan Dan Konseling," *Jakarta:Gramedia Pustaka Utama*, 2019, hal. 44.

⁴²Ratih Hendriawati, "Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran," 2019, <https://doi.org/10.31227/osf.io/48532>.

klien / siswa. 3). intreraksi guru pembimbing dan siswa / klien. c. keterampilan konsolidasi analisis awal.

a. 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,⁴³ menyatakan bahwa supervisi 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 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.⁴⁴

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa supervisi klinis dalam layanan bimbingan konseling adalah layanan

⁴³ Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*.

⁴⁴ Depdikbud, *Supervisi Klinis* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 1993).

bantuan kepada guru pembimbing dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan perilaku guru pembimbing dalam melaksanakan tugas sehingga menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna.

b. Tujuan Supervisi Klinis

Kepala Sekolah dalam melaksanakan supervisi klinis mempunyai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum 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.⁴⁵ Sedangkan Taufik, 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.⁴⁶

c. Ciri-ciri Supervisi Klinis

Supervisi klinis berbeda dengan supervisi yang lain, oleh sebab itu supervisi klinis yang baik mempunyai ciri-ciri, menurut Sahertian, bahwa ciri supervisi klinis adalah :⁴⁷

⁴⁵ Depdikbud.

⁴⁶ Agus Taufiq, "Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah," *Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Konvensi Nasional XIII Bimbingan Dan Konseling*, 2003, 4.

⁴⁷ Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*.

- 1) Bantuan yang diberikan bukan bersifat instruksi atau memerintah, tetapi tercipta hubungan manusiawi.
- 2) Supervisi timbul dari harapan dan dorongan guru pembimbing sendiri.
- 3) Tingkah laku melakukan kegiatan/mengajar merupakan satuan yang terintergrasi, maka harus di analisis.
- 4) Suasana dalam supervisi harus penuh dengan kehangatan, kedekatan dan keterbukaan.
- 5) Aspek yang disupervisi tidak hanya keterampilan melaksanakan tugas tetapi juga aspek kepribadian.
- 6) Instrumen Observasi yang digunakan merupakan hasil kesepakatan antara kepala sekolah dengan guru pembimbing.
- 7) Balikan harus cepat diberikan dan harus obyektif.
- 8) Percakapan balikan harus datang dari guru pembimbing lebih dulu bukan dari kepala sekolah.

d. 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, meliputi :⁴⁸

- 1) Supervisi dilaksanakan berdasarkan inisiatif dari guru pembimbing

⁴⁸ Sahertian.

- 2) Hubungan manusiawi bersifat interaktif dan rasa kesejawatan
- 3) Suasana bebas, guru pembimbing bebas untuk mengemukakan pandangannya, kepala sekolah berusaha untuk memahami apa yang diharapkan oleh guru pembimbing
- 4) Obyek kajian adalah kebutuhan profesional yang nyata dialami oleh guru pembimbing
- 5) Perhatian dipusatkan pada unsur-unsur spesifik yang harus diperbaiki.

Supervisi klinis dalam supervisi bimbingan konseling ini menggunakan pendekatan kolaboratif, sebab dengan pendekatan kolaboratif dapat meningkatkan hubungan antara kepala sekolah dengan guru pembimbing. Seperti yang diungkapkan oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum “ Untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pelaksanaan supervisi klinis diterapkan pendekatan yang kolaboratif, yang memberi warna kemitraan antara supervisor dan orang yang disupervisi”.⁴⁹ Adapun ciri pendekatan kolaboratif dalam supervisi klinis menurut Direktorat Pendidikan Menengah Umum :⁵⁰

- 1) Supervisor bertindak sebagai mitra atau rekan kerja
- 2) Kedua belah pihak berbagi kepakaran

⁴⁹ Depdikbud, *Supervisi Klinis*.

⁵⁰ Depdikbud.

- 3) Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan inkuiri, yakni saya mencoba memahami apa yang dilakukan oleh orang yang saya amati
- 4) Diskusi sebagai langkah lanjut dari pengamatan bersifat terbuka atau fleksibel dan jelas tujuannya.
- 5) Tujuan supervisi adalah membantu guru pembimbing berkembang menjadi guru pembimbing yang profesional melalui kegiatan yang reflektif.

e. Pelaksanaan Supervisi Klinis

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 mereka tidak dijebak oleh supervisor.

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 dan pengamatan sudah dibicarakan pada saat pertemuan awal.

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.

5. Kepala Sekolah sebagai Supervisor Bimbingan Konseling

Pidarta, 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 mengatakan bahwa supervisi dilakukan oleh pengawas dan atau kepala sekolah. Dan sesuai dengan Direktorat SLTP menyebutkan peran kepala sekolah dalam kegiatan bimbingan konseling adalah sebagai (1) fasilitator, (2) koordinator, (3) motivator dan (4) supervisor.⁵¹ 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

⁵¹ Depdiknas, *Panduan Manajemen Sekolah* (Jakarta: Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 2000).

pengawas atau penilik satuan pendidikan dan kepala satuan pendidikan.⁵²

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.

C. Kinerja Guru pembimbing

1. Pengertian Kinerja Guru pembimbing

Mangkunegoro mengemukakan 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.⁵³ Senada dengan pendapat diatas Wibowo menyatakan kinerja atau unjuk kerja adalah proses perilaku konselor sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaan profesinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja profesional merupakan tuntunan bagi konselor apabila ia memang ingin disebut sebagai tenaga profesional.⁵⁴

⁵²Muhammad Faqihudin, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah,” *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1, no. 1 (1970): 51–63, <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>.

⁵³Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).

⁵⁴Novalinda E Wibowo, H Fuad Nashori, and Universitas Islam Indonesia, “Self Regulation And Aggressive Behavior On Male” (N.D.).

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 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 menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan Sentono dalam Setiadi 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.⁵⁵

Berdasarkan 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. Kompetensi Kinerja Guru Pembimbing

⁵⁵Maria Margaretha Sri Hastuti and Ag Krisna Indah Marheni, "Kompetensi Konseling Multikultur Bagi Konselor Sekolah: Suatu Kajian Teoretis," *Proceeding Seminar Dan Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling 2017* 1, no. mcc (2017): 93–109.

Kinerja konselor memiliki standar tertentu, dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru bimbingan konseling. Kompetensi dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang menegaskan tugas dan ekspektasi kinerja konselor.

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Syafruddin, secara utuh kompetensi konselor mencakup kompetensi akademik dan kompetensi profesional. Kompetensi akademik merupakan landasan bagi pengembangan kompetensi profesional, yang meliputi:

- a. Memahami secara mendalam konseli yang dilayani
- b. Menguasai landasan dan kerangka teoritik bimbingan dan konseling
- c. Menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling yang memandirikan
- d. Mengembangkan pribadi dan profesionalitas konselor secara berkelanjutan.⁵⁶

Kompetensi akademik dan kompetensi kepribadian konselor yang terintegrasi akan membangun keutuhan kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.⁵⁷ Berikut ini rincian dari setiap kompetensi:

- 1) Kompetensi Pedagogik
 - a) Menguasai Teori dan Praktis Pendidikan
 - b) Mengaplikasikan perkembangan fisiologi, psikologi serta perilaku konseli

⁵⁶ Syafruddin, *Bimbingan Dan Konseling: Perspektif Al-Qur'an Dan Sains* (Medan: Perdana Publishing, 2017).

⁵⁷ Syafruddin.

- c) Menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenis dan jenjang satuan pendidikan
- 2) Kompetensi Kepribadian
- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - b) Menghargai dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih
 - c) Menunjukkan integritas dan stabilitas yang kuat
 - d) Menampilkan kinerja berkualitas tinggi
- 3) Kompetensi Sosial
- a) Mengimplementasikan kolaborasi intern di tempat kerja
 - b) Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling
 - c) Mengimplementasikan kolaborasi antar profesi
- 4) Kompetensi Profesional
- a) Menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli
 - b) Menguasai kerangka teoritik dan praksis bimbingan dan konseling
 - c) Merancang program bimbingan dan konseling
 - d) Mengimplementasikan program bimbingan dan konseling yang komprehensif
 - e) Menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling
 - f) Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional

- g) Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam bimbingan dan konseling

Semua kompetensi di atas harus dimiliki oleh seorang guru pembimbing, dan seluruh kompetensi tersebut harus terintegrasi agar menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

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 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 penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.⁵⁸ Penilaian kinerja adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Hasil kinerja dapat ditindaklanjuti untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian penilaian kinerja mutlak diperlukan dalam rangka mengetahui seberapa besar tingkat ketercapaian tujuan organisasi.⁵⁹

⁵⁸Jumiati, "Pengembangan Model Asesmen Kinerja Siswa Kelas V Pada Pembelajaran Terpadu Berbasis Literasi Sains. TESIS.," 2017.

⁵⁹Faricha Azizah, Herda Fitri Dr Ginting, and Robbi Suraida Utami, "Evaluasi Pelaksanaan Program Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah," *Prosiding Seminar Bimbingan Dan Konseling*, 2017.

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) adalah : (1). Mendefinisikan 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 masukan 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.⁶⁰

4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru pembimbing

Hakim menyatakan bahwa penilaian kinerja memberikan bahan bagi keputusan–keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, transfer dan kondisi–kondisi pegawai lainnya.⁶¹ Sedangkan menurut John F. Bach dalam Timpe, 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 menjelaskan secara singkat bahwa manfaat menilai prestasi kerja adalah memberikan kepada yang dinilai dan penilai informasi tentang kinerja yang di capai.⁶²

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 tindak lanjutnya.

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

⁶⁰ Sri Narti, “Meningkatkan Kinerja Guru pembimbing Melalui Diklat Penyusunan Administrasi Berbasis Tagihan Rutin Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Purworejo Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2018/2019,” *Indonesian Journal of Education and Learning* 3, no. 1 (2019): 292.

⁶¹ Azizah, Ginting, and Utami, “Evaluasi Pelaksanaan Program Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah.”

⁶² dyah ayu lestari Astuti, “Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang,” *Manajemen FE UGM Yogyakarta* 6, no. 1 (2006): 24.

D. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan saat ini. Berikut beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah bagi peneliti.

Rubiyah Astuti, dengan judul penelitian Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Metro Lampung yang dihasilkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus mempunyai kemampuan menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada didalam satuan pendidikan yang dipimpin sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶³

Indah Soraya, dengan judul penelitian Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru pembimbing yang dilakukan di SMA Negeri Kota Bengkulu ini dihasilkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru pembimbing di SMA Negeri Kota Bengkulu dan didapatkan bahwa semakin baik kepemimpinan dari kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru pembimbing di SMA Negeri Kota Bengkulu.⁶⁴

⁶³ Astuti Rubiah, "Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kota Metro Lampung," *Lentera Pendidikan* 1 No. 2 (2016): 204–14.

⁶⁴ Soraya Indah, "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pembimbing," *Jurnal Manajer Pendidikan* 15 No.1 (2021): 1–4.

Erwin Erlangga, dengan judul penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Berpengaruh terhadap Kinerja Guru BK melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pembimbing.⁶⁵

Edi Rismawan, dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru. Pada jurnal penelitian ini dihasilkan bahwa setiap peningkatan supervisi bimbingan konseling akan meningkatkan kinerja mengajar guru dan setiap penurunan supervisi bimbingan konseling akan menurunkan kinerja mengajar guru.⁶⁶

Tri Widyowati, dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pembimbing di SMA Negeri se-Kabupaten Pati, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi bimbingan konseling terhadap guru pembimbing. Supervisi bimbingan konseling memberikan sumbangan 55 % terhadap kinerja guru BK. Hal ini menunjukkan bahwa adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan hal yang penting. Suatu kinerja yang baik dari guru BK tidak terlepas dari campur tangan seorang kepala sekolah.⁶⁷

Dari beberapa penelitian relevan di atas terdapat persamaan dengan penelitian yang akan di teliti saat ini yaitu melihat bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi yang dilakukan oleh kepala

⁶⁵ Erlangga Erwin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 4 No. 2 (2015): 22.

⁶⁶ Edi Rismawan, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 22 No.1 (2015): 114–18.

⁶⁷ Tri Widyowati, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Di SMA Negeri Se-Kabupaten Pati," *Unnes Respository*, 2016, 32.

sekolah terhadap kinerja guru. Sementara yang menjadi pembeda adalah pada penelitian terdahulu melihat bagaimana pengaruh dan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan variabel yang berbeda-beda, ada yang melihat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kepengawasan dari pengawas sekolah, atau dengan variabel motivasi kerja sementara dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah melihat hubungan dua variabel bebasnya yaitu tentang bagaimana pelaksanaan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling yang dilakukan terhadap kinerja guru pembimbing SMP se- kabupaten Rejang Lebong.

E. Kerangka Konseptual

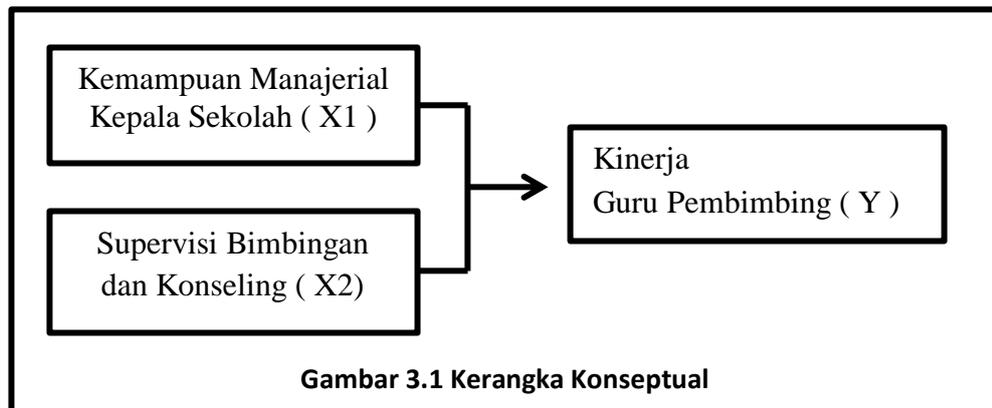
1. Hubungan Kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing

Keberhasilan sekolah terutama di SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong, 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.

2. Hubungan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru pembimbing

Supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah bertujuan untuk membantu 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 pengawasan atau supervisi bimbingan konseling dapat dilaksanakan dengan baik, terencana dan berkesinambungan maka guru pembimbing merasa diperhatikan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.



E. 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 dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong.
2. Ho : Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong.
3. Ha : Ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong.
4. Ho : Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong.

5. Ha : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong.
6. Ho : Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *Korelational Research*, yaitu hubungan timbal balik atau saling berhubungan. Tujuan dilakukannya penelitian korelasi ini penting karena untuk mencari bukti ada dan tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel. Penelitian korelasi atau korelasional dalam ilmu statistika merupakan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih.⁶⁸ Hubungan antar dua variabel disebut *bivariate correlation* dan hubungan antara lebih dari dua variabel disebut *multivariate correlation*. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan variabel supervisi bimbingan konseling (X_2) dengan variabel kinerja guru pembimbing (Y).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 27 SMP Negeri yang ada di Kabupaten Rejang Lebong. Hal ini dikarenakan dari 44 SMP Negeri yang ada di kabupaten Rejang Lebong, hanya 27 sekolah yang memiliki guru pembimbing. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yakni tanggal 25 April sampai dengan 25 Juni tahun 2022.

⁶⁸ Abdurrahman M & Muhsidin S.A, *Analisis Korelasi, Regresi Dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi Aplikasi Proram SPSS* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

a. Variabel Bebas (X1) Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kompetensi / kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah bersifat praktis operasional sehingga mampu menggerakkan sumber daya sekolah yang ada sehingga mampu bekerja lebih profesional, efektif dan efisien.⁶⁹

b. Variabel Bebas (X 2) Supervisi Bimbingan Konseling

Supervisi bimbingan konseling adalah tindakan kepala SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong 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.

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

c. Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru pembimbing

Kinerjaguru pembimbing adalah kemampuan dan prestasi kerja yang ditunjukkan guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan standar kemampuan profesional pada waktu melaksanakan tugas pokok, yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Indikator Variabel

a. Kemampuan manajerial kepala sekolah (X1)

Dalam penelitian ini indikator kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: (1) kemampuan merencanakan kegiatan sekolah, (2) kemampuan mengorganisasikan kegiatan sekolah, (3) kemampuan menggerakkan personel sekolah, (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.⁷⁰

⁷⁰Fabiani Sofie and Sisca Eka Fitria, "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)," *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, no. 01 (2018): 1–12.

b. 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.

c. Kinerja Guru pembimbing (Y)

Indikator kinerja guru pembimbing mencakup kompetensi akademik dan kompetensi profesional. Kompetensi akademik merupakan landasan bagi pengembangan kompetensi profesional, yang meliputi:

- 1) Memahami secara mendalam konseli yang dilayani
- 2) Menguasai landasan dan kerangka teoritik bimbingan dan konseling
- 3) Menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling yang memandirikan
- 4) Mengembangkan pribadi dan profesionalitas konselor secara berkelanjutan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Guru pembimbing SMP di Kabupaten Rejang Lebong memiliki kedudukan, fungsi dan peran yang sama. Semuaguru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong memperoleh perlakuan kebijakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong secara sama. Jumlah Populasi ada 50 orang guru pembimbing yang tersebar di SMP Negeri seluruh kecamatan di Kabupaten Rejang Lebong. Adapun jumlah SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong berjumlah 43 sekolah. Dan sekolah Negeri memiliki guru BK berjumlah 27 Sekolah. (Sumber MGBK SMP Kabupaten Rejang Lebong). Adapun gambaran populasi dapat dipaparkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Guru pembimbing SMP Negeri Kabupaten Rejang Lebong

No	SMP Negeri	Jumlah Guru BK
1	SMP Negeri 1 Rejang Lebong	3 Orang
2	SMP Negeri 2 Rejang Lebong	3 Orang
3	SMP Negeri 3 Rejang Lebong	3 Orang
4	SMP Negeri 4 Rejang Lebong	4 Orang
5	SMP Negeri 5 Rejang Lebong	3 Orang
6	SMP Negeri 6 Rejang Lebong	2 Orang
7	SMP Negeri 7 Rejang Lebong	1 Orang
8	SMP Negeri 8 Rejang Lebong	3 Orang
9	SMP Negeri 9 Rejang Lebong	2 Orang
10	SMP Negeri 10 Rejang Lebong	3 Orang
11	SMP Negeri 11 Rejang Lebong	1 Orang
12	SMP Negeri 12 Rejang Lebong	-
13	SMP Negeri 13 Rejang Lebong	3 Orang
14	SMP Negeri 14 Rejang Lebong	1 Orang
15	SMP Negeri 15 Rejang Lebong	1 Orang
16	SMP Negeri 16 Rejang Lebong	-
17	SMP Negeri 17 Rejang Lebong	1 Orang
18	SMP Negeri 18 Rejang Lebong	4 Orang
19	SMP Negeri 19 Rejang Lebong	-
20	SMP Negeri 20 Rejang Lebong	1 Orang
21	SMP Negeri 21 Rejang Lebong	1 Orang
22	SMP Negeri 22 Rejang Lebong	-
23	SMP Negeri 23 Rejang Lebong	-
24	SMP Negeri 24 Rejang Lebong	-
25	SMP Negeri 25 Rejang Lebong	-
26	SMP Negeri 26 Rejang Lebong	-
27	SMP Negeri 27 Rejang Lebong	1 Orang
28	SMP Negeri 28 Rejang Lebong	-
29	SMP Negeri 29 Rejang Lebong	-
30	SMP Negeri 30 Rejang Lebong	1 Orang
31	SMP Negeri 31 Rejang Lebong	1 Orang
32	SMP Negeri 33 Rejang Lebong	1 Orang
33	SMP Negeri 34 Rejang Lebong	-
34	SMP Negeri 35 Rejang Lebong	1 Orang
35	SMP Negeri 36 Rejang Lebong	2 Orang
36	SMP Negeri 37 Rejang Lebong	1 Orang
37	SMP Negeri 38 Rejang Lebong	1 Orang
38	SMP Negeri 39 Rejang Lebong	-
39	SMP Negeri 40 Rejang Lebong	-
40	SMP Negeri 41 Rejang Lebong	-
41	SMP Negeri 42 Rejang Lebong	-
42	SMP Negeri 43 Rejang Lebong	-

43	SMP Negeri 44 Rejang Lebong	1 Orang
JUMLAH		50 Orang

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 yaitu cara pengambilan subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas tujuan tertentu, dan apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semua dan jika subjeknya besar lebih dari 100 orang, maka boleh diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.⁷¹

Berdasarkan pernyataan ini maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru pembimbing SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 50 orang karena kurang dari 100 orang, dengan demikian diharapkan tidak terjadi kesalahan dalam generalisasi dari sampel ke populasi.⁷²

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti merancang instrumen untuk memperoleh data tentang kemampuan manajerial kepala sekolah kepala sekolah, supervisi

⁷¹Suharsami Arikunto, "Manajemen Penelitian," in *Jakarta: PT. Asdi Mahasatya*, 2010, hal. 207.

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

bimbingan konseling, dan kinerjaguru pembimbing. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Dilaksanakan dengan menghubungi subjek penelitian sejumlah 50 orang guru bimbingan konseling yang tersebar di SMP Negeri Se- Kabupaten Rejang Lebong. Alasan digunakan angket 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:⁷³

- a. Subjek adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subyek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.⁷⁴
- d. Penggunaan metode angket didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang ada, yaitu :⁷⁵
 - 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

⁷³ MA Zakariah, V Afriani, and KHM Zakariah, "Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D)." (2020)

⁷⁴ Burhan Bungin, "Penelitian Kualitatif," *Jakarta: Kencana Prenada Media Group* (2007): hal. 115.

⁷⁵ Suyitno Ahmad Tanzeh, "Dasar-Dasar Penelitian," *Surabaya: eLKAF* (2006): hal. 28.

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.⁷⁶

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 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. (Jarang) 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 (*unfavorable*) skornya sebaliknya yaitu: (1) skor 1 untuk pilihan jawaban a

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

(Selalu), (2) skor 2 untuk pilihan jawaban b (Sering), (3) skor 3 untuk pilihan jawaban c (Jarang), dan (4) skor 4 untuk pilihan jawaban d (Tidak pernah). Dalam penelitian ini untuk angket kemampuan manajerial kepala sekolah kepala sekolah, supervisi bimbingan konseling dan kinerja guru pembimbingsemuanya bersifat 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 :⁷⁷

Tabel 3.2 Kategori penskoran jawaban angket

No	Katogori	Item (+)
1	Selalu (a)	4
2	Sering (b)	3
3	Jarang (c)	2
4	Tidak pernah (d)	1

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, untuk variabel supervisi bimbingan konseling disusun berdasarkan supervisi klinis dengan pendekatan kolaboratif yang dikemukakan

⁷⁷Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D” (2013),

oleh dalam Dirjen Dikdasmen. Sedangkan untuk variabel kinerja guru pembimbing disusun berdasarkan teori Syafaruddin 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.

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Angket

Variabel Deskriptif	Sub Variabel	Indikator	Item Soal
A. Kemampuan Manajrial	1. Kemampuan Konseptual	a. Mampu merencanakan kegiatan sekolah termasuk BK	1,2,3 4,5
		b. Mampu mengorganisasikan kegiatan sekolah termasuk BK	6,7
		c. Mampu menggerakkan Guru Pembimbing	8,9
		d. Mampu mengawasi dan mengevaluasi program Bimbingan Konseling	
	2. Kemampuan Personal	a. Mampu bekerja sama dengan guru pembimbing	10, 11
		b. Mampu menjalin komunikasi dengan tokoh masyarakat	12
		c. Mampu bersikap manusiawi	13
		d. Mampu memperhatikan kesejahteraan personil / guru pembimbing	14,15
		e. Mampu menyelesaikan	16

		konflik di palayanan BK	
	3. Kemampuan Tehnikal	a. Mampu membimbing guru pembimbing dalam pelaksanaan tugas b. Mampu membimbing guru pembimbing dalam melaksanakan tugas tambahan	17,18, 19 20,21
B. Supervisi BK	1. Keterampilan membentuk kerangka	a. Membahas rencana kegiatan layanan BK b. Menyepakati fokus pengawasan c. Memutuskan sarana pengawasan	1,2 3 4
	2. Keterampilan pemfokusan pengawasan	a. Fokus Supervisi kepada guru pembimbing b. Fokus Supervisi kepada siswa/Klien c. Fokus supervisi kepada interaksi guru pembimbing dan siswa	5,6,7 8 9,10, 11,12
	3. Keterampilan konsolidasi analisis awal	a. Penilaian terhadap perencanaan dan persiapan layanan bimbingan b. Mempertimbangkan pendekatan layanan c. Memperhitungkan faktor situasional d. Pengakuan terhadap potensi pribadi	13,14 15,16 17 18,19, 20

C. Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	1. Kompetensi Pedagogik	a. Menguasai teori dan praktis BK b. Mengaplikasikan perkembangan fisiologi psikologi serta perilaku konseli c. Menguasai esensi pelayanan BK dalam jalur dan jenjang satuan pendidikan	1,2 3,4 5
	2. Kompetensi Kepribadian	a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME b. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih c. Menunjukkan integritas dan stabilitas yang kuat d. Menunjukkan kinerja berkualitas tinggi.	6 7,8 9 10,11
	3. Kompetensi Sosial	a. Mengimplementasikan kolaborasi interen tempat kerja b. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi BK c. Mengimplememtasikan kolaborasi antar profesi	12,13 14,15 16,17
	4. Kompetensi Profesional	a. Menguasai konsep praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli	18, 19, 20

		b. Menguasai kerangka teoritik dan praksis BK	21
		c. Merancang program BK	22,23, 24,25
		d. Mengimplementasikan program BK yang komprehensif	26,27, 28
		e. Menilai proses dan hasil kegiatan BK	29,30
		f. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional	31,32, 33,34
		g. Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam BK	35,36, 37

3. Uji Validitas item

Sebelum item-item angket di pakai sebagai alat ukur yang diberikan pada responden dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan uji coba agar memiliki nilai validitas dan reliabilitas tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.⁷⁸ 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

⁷⁸Lexy J. Moleong, "Metodologi Penelitian Kuantitatif," *Bandung: Bandung Remaja Rosdakarya* (2014): hal. 4.

instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini disebut dengan uji validitas dan uji reliabilitas.⁷⁹

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 0,30.⁸⁰

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 22.0 for Windows.

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 yang reliabel maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 22,0. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen maka hasil penghitungan didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* yang telah ditentukan yaitu $\text{Alpha Cronbach} > 0,60$. Seperti yang dikemukakan oleh Nunnally

⁷⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

⁸⁰Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.”

dalam Zakariah,⁸¹ dimana suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.⁸²

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik inferensial, yaitu 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.⁸³

1. Uji Persyaratan

a. Uji Normalitas Data.

Untuk penghitungan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 22.0 for windows. Adapun kriteria sebaran data normal bila nilai P hitung $\geq 0,050$. sedangkan sebaran data tidak normal bila P hitung $\leq 0,050$.⁸⁴

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Korelasional

a) Korelasi Sederhana

⁸¹ Zakariah, Afriani, and Zakariah, "Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D)."

⁸² Zaenal Arifin et al., "Metodologi Penelitian Pendidikan," *alhikmah.stit-alhikmahwk.ac.id* (n.d.), accessed November 17, 2021,

⁸³ Pembelajaran D I Sekolah, "Kontribusi Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 12, no. 2 (2010).

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

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 bimbingan konseling (Y), dan variabel supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah (X_2) dengan variabel kinerja guru bimbingan konseling (Y). Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 22.0 for windows maka akan diketahui ada tidaknya hubungan, juga akan diketahui diterima atau ditolak hipotesis nihil (H_0). Adapun ketentuan pengujian hipotesis apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b) 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 bimbingan konseling (Y).

Untuk untuk penghitungan korelasi ganda dalam pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi

22.0 for windows. Adapun pengujian signifikansi yaitu melalui uji F, dimana penerimaan atau penolakan apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hasil penelitian dapat dikenakan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.⁸⁵

Untuk itu dalam menguji hipotesis pertama yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru bimbingan konseling SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong, dan hipotesis kedua yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru bimbingan konseling SMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong, digunakan tehnik analisis korelasi sederhana untuk mengetahui signifikansi koefisiensi korelasi digunakan ketentuan jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan untuk hipotesis ketiga yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling secara bersama-sama dengan kinerja guru bimbingan konseling SMP se Kabupaten Rejang Lebong, digunakan tehnik analisis korelasi ganda, dan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji F, dan

⁸⁵Suwartono, "Dasar-Dasar Metodologi Penelitian," *Yogyakarta: CV ANDI OFFSET* (2014): 41.

ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Uji Validitas

Pada tanggal 25 April 2022 peneliti mendapatkan surat ijin penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong dan selanjutnya dilakukan uji coba instrumen penelitian untuk memperoleh alat pengumpul data yang valid dan reliabel. Uji validitas lapangan dilakukan terhadap 30 orang guru pembimbing dari sekolah non sampel dan setelah diperoleh data dari instrumen yang disebar menggunakan aplikasi google form maka jawaban responden diolah dengan bantuan program SPSS versi 22.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Untuk instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah dari jumlah soal atau pertanyaan sebanyak 21 soal, ternyata dari hasil r hitung yang terdapat pada kolom corrected item total correlation, ada 20 soal dinyatakan valid dan yang satu dinyatakan gugur, karena tidak memenuhi syarat, yaitu hasil korelasi dibawah 0,30 yaitu nomor 5 dengan nilai r hitung 0,249 sedangkan untuk 20 nomer lainnya yang valid dengan nilai r hitung sebesar antara 0,536 – 0,948. Dengan demikian instrumen kemampuan manajerial kepala sekolah item-

itemnya dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.1. Uji Validitas Item Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No Item Soal	r tabel	r hitung	Kategori
1	0,3	0,676	Valid
2	0,3	0,536	Valid
3	0,3	0,731	Valid
4	0,3	0,557	Valid
5	0,3	0,249	Tidak valid
6	0,3	0,772	Valid
7	0,3	0,874	Valid
8	0,3	0,731	Valid
9	0,3	0,684	Valid
10	0,3	0,851	Valid
11	0,3	0,925	Valid
12	0,3	0,690	Valid
13	0,3	0,740	Valid
14	0,3	0,557	Valid
15	0,3	0,702	Valid
16	0,3	0,558	Valid
17	0,3	0,746	Valid
18	0,3	0,851	Valid
19	0,3	0,873	Valid
20	0,3	0,948	Valid
21	0,3	0,925	Valid

2) Instrumen Supervisi Bimbingan Konseling oleh kepala sekolah dari jumlah item sebanyak 20 soal dinyatakan itemnya valid semua, dengan hasil perhitungan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 22.0 diperoleh nilai r hitung diatas 0,30 yaitu antara 0,367 - 0,980 Dengan demikian maka instrumen supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dinyatakan item -

itemnya valid sehingga layak digunakan sebagai alat penelitian.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.2. Uji Validitas Item Supervisi Bimbingan Konseling

No Item Soal	r tabel	r hitung	Kategori
1	0,3	0,931	Valid
2	0,3	0,973	Valid
3	0,3	0,98	Valid
4	0,3	0,367	Valid
5	0,3	0,818	Valid
6	0,3	0,501	Valid
7	0,3	0,914	Valid
8	0,3	0,968	Valid
9	0,3	0,91	Valid
10	0,3	0,909	Valid
11	0,3	0,933	Valid
12	0,3	0,924	Valid
13	0,3	0,825	Valid
14	0,3	0,968	Valid
15	0,3	0,92	Valid
16	0,3	0,947	Valid
17	0,3	0,952	Valid
18	0,3	0,911	Valid
19	0,3	0,916	Valid
20	0,3	0,921	Valid

3) Instrumen kinerja guru pembimbing, dengan jumlah item sebanyak

37, setelah dilakukan uji coba dinyatakan itemnya valid semua.

Dengan nilai r hitung diatas 0,361 yaitu antara 0,551 – 0,910.

Dengan demikian maka instrumen kinerja guru pembimbing

dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai alat

penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah

ini :

Tabel. 4.3 Uji Validitas Item Kinerja Guru Pembimbing

No Item Soal	r tabel	r hitung	Kategori
1	0,3	0,658	Valid
2	0,3	0,689	Valid
3	0,3	0,625	Valid
4	0,3	0,658	Valid
5	0,3	0,817	Valid
6	0,3	0,84	Valid
7	0,3	0,487	Valid
8	0,3	0,569	Valid
9	0,3	0,556	Valid
10	0,3	0,628	Valid
11	0,3	0,658	Valid
12	0,3	0,745	Valid
13	0,3	0,737	Valid
14	0,3	0,569	Valid
15	0,3	0,625	Valid
16	0,3	0,827	Valid
17	0,3	0,745	Valid
18	0,3	0,876	Valid
19	0,3	0,84	Valid
20	0,3	0,817	Valid
21	0,3	0,737	Valid
22	0,3	0,708	Valid
23	0,3	0,843	Valid
24	0,3	0,868	Valid
25	0,3	0,827	Valid
26	0,3	0,551	Valid
27	0,3	0,678	Valid
28	0,3	0,735	Valid
29	0,3	0,785	Valid
30	0,3	0,859	Valid
31	0,3	0,91	Valid
32	0,3	0,569	Valid
33	0,3	0,735	Valid
34	0,3	0,843	Valid
35	0,3	0,658	Valid
36	0,3	0,708	Valid
37	0,3	0,817	Valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrument penelitian yang digunakan dapat diandalkan atau tetap konsisten (tetap) dalam kondisi yang sama dari waktu ke waktu setelah dipakai berulang – ulang kepada responden.⁸⁶

Uji reliabilitas pada penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS versi 22.0*. Menurut Nunnally, suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60⁸⁷. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 4.4. Rekap Hasil Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>CronbachAlpha yangdisyaratkan</i>	Kesimpulan
1.	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	0,964	0,60	Reliabel
2.	Supervisi Bimbingan Konseling	0,985	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Guru Pembimbing	0,975	0,60	Reliabel

Terlihat dari tabel 3.6, kedua variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari ketiga variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

⁸⁶ Istanto Wahyu Djatmiko, *Strategi Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi Bidang Pendidikan*, 2018.

⁸⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Diponegoro, 2009).

c. Deskripsi Data

1) Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Untuk mengetahui kondisi nyata kemampuan manajerial kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Rejang Lebong peneliti menggunakan analisis deskriptif yang diolah secara manual dan diperoleh nilai Mean = 66,5 dan Standar Deviasi = 10,7 sehingga didapatkan hasil sebagai berikut : (data terlampir)

Tabel 4.5 Skor Nilai Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kategori	Skor Nilai
Sangat Baik	$\geq 77,2$
Baik	71,8 – 77,1
Cukup Baik	61,1 – 71,7
Kurang Baik	55,8 – 61
Tidak Baik	$< 55,8$

Dari nilai tabel diatas maka dapat diketahui gambaran kemampuan manajerial kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong apakah tergolong sangat baik, baik, sedang, kurang baik dan tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

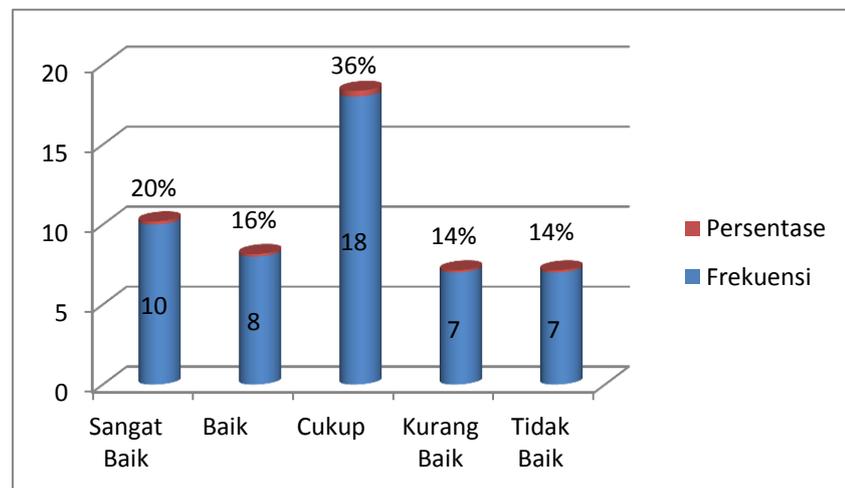
Tabel 4.6 Kategori Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	$\geq 77,2$	10	20 %	Sangat Baik

2	71,8 – 77,1	8	16 %	Baik
3	61,1 – 71,7	18	36 %	Cukup Baik
4	55,8 – 61	7	14 %	Kurang Baik
5	< 55,8	7	14 %	Tidak Baik

berdasarkan data diatas untuk memudahkan pemaknaannya, maka dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar 4.1. Grafik Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah



Berdasarkan data pada grafik diatas maka dapat diketahui sebanyak 10 orang guru pembimbing (20 %) menyatakan kemampuan manajerial kepala sekolahnya sangat baik, 8 orang (16 %) menyatakan Baik, 18 orang (36 %) menyatakan Cukup Baik, 7 orang (14 %) menyatakan kurang baik dan 7 orang (14 %) menyatakan tidak baik. Dari hasil ini maka kemampuan manajerial kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong dapat dikatakan Baik karena ada 36 % guru pembimbing yang

menyatakan Kemampuan manajerial kepala sekolah baik dan sangat baik dan 28 % yang menyatakan kurang baik dan tidak baik.

2) Supervisi Bimbingan Konseling

Untuk mengetahui kondisi nyata pelaksanaan supervisi bimbingan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Rejang Lebong, terlebih dahulu ditentukan nilai Mean = 59 dan Standar Deviasi = 15,6 sehingga didapatkan hasil sebagai berikut : (data terlampir)

Tabel 4.7 Skor Nilai Supervisi Bimbingan Konseling

Kategori	Skor Nilai
Sangat Baik	$\geq 76,8$
Baik	67,9 – 76,7
Sedang	50,1 – 67,8
Kurang Baik	41,2 – 50
Tidak Baik	$< 41,2$

Dari nilai tabel diatas maka dapat diketahui gambaran kemampuan manajerial kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong apakah tergolong sangat baik, baik, sedang, kurang baik dan tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

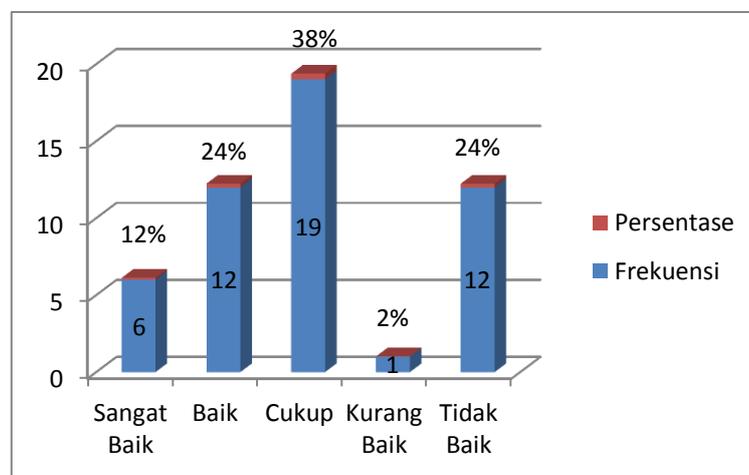
Tabel 4.8 Kategori Supervisi Bimbingan Konseling

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	$\geq 74,6$	6	12 %	Sangat Baik
2	66,8 – 74,5	12	24 %	Baik
3	51,2 – 66,7	19	38 %	Cukup

4	43,4 – 51,1	1	2 %	Kurang Baik
5	< 43,4	12	24 %	Tidak Baik

Berdasarkan data diatas untuk memudahkan pemaknaannya, maka dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar 4.2 Grafik Supervisi Bimbingan Konseling



Berdasarkan data pada grafik diatas maka dapat diketahui sebanyak 14 orang guru pembimbing (12 %) menyatakan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah dilaksanakan sangat baik, 12 orang (24 %) menyatakan Baik, 19 orang (38 %) menyatakan Cukup Baik, 1 orang (2 %) menyatakan kurang baik dan 12 orang (24 %) menyatakan tidak baik. Dari hasil ini maka pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Rejang Lebong berada pada kategori Baik. Hal ini dapat dilihat dari 36 % atau 18 orang guru pembimbing yang menyatakan baik dan sangat

baik serta 14 % atau 7 orang yang menyatakan kurang baik dan tidak baik.

3) Kinerja Guru Pembimbing

Untuk mengetahui kondisi nyata kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong, terlebih dahulu ditentukan nilai Mean = 119,8 dan Standar Deviasi = 11,8 sehingga didapatkan hasil sebagai berikut : (data terlampir)

Tabel 4.9 Skor Nilai Kinerja Guru Pembimbing

Kategori	Skor Nilai
Sangat Baik	$\geq 131,6$
Baik	125,7 – 131,5
Sedang	113,9 – 125,6
Kurang Baik	108 – 113,8
Tidak Baik	< 108

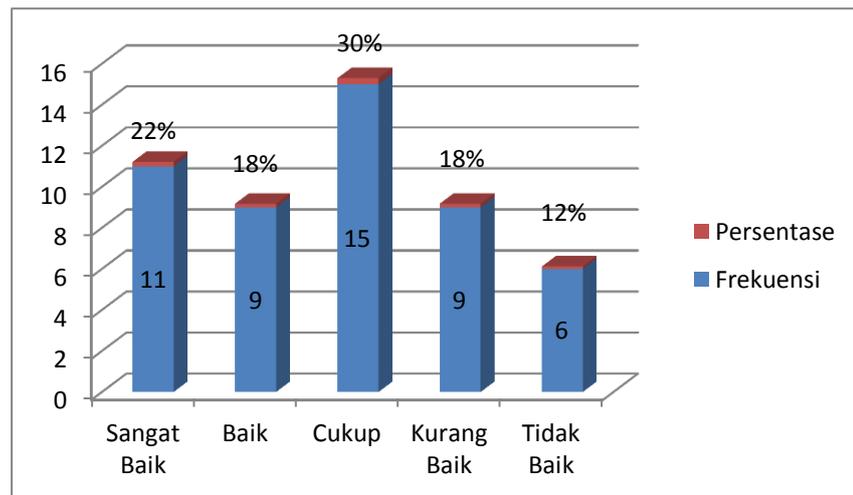
Dari nilai tabel diatas maka dapat diketahui gambaran kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong apakah tergolong sangat baik, baik, sedang, kurang baik dan tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Kategori Kinerja Guru Pembimbing

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	$\geq 131,6$	11	22 %	Sangat Baik
2	125,7 – 131,5	9	18 %	Baik
3	113,9 – 125,6	15	30 %	Cukup
4	108 – 113,8	9	18 %	Kurang Baik
5	< 108	6	12 %	Tidak Baik

Berdasarkan data diatas untuk memudahkan pemaknaannya, maka dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar 4.3. Grafik Kinerja Guru Pembimbing



Berdasarkan data pada grafik diatas maka dapat diketahui sebanyak 11 orang guru pembimbing (22 %) menyatakan kinerjanya sangat baik, 9 orang (18 %) menyatakan Baik, 15 orang (30 %) menyatakan Cukup Baik, 9 orang (18 %) menyatakan kurang baik dan 6 orang (12 %) menyatakan tidak baik. Dari hasil ini maka kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Rejang Lebong berada pada kategori Baik dengan perolehan sebesar 40 % atau 20 orang guru pembimbing yang memiliki kinerja baik dan sangat baik serta 30 % atau 15 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan tidak baik.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi sederhana dan korelasi ganda. Sedangkan untuk menggunakan teknik analisis ada syarat yang harus dipenuhi yaitu data harus berdistribusi Normal. Oleh karena itu perlu dilakukan uji normalitas data yang telah diperoleh dari responden.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal 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). Tehnik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan Chi Kuadrat dan diolah dengan bantuan komputer program SPSS versi 22.0 for windows.

Toleransi yang digunakan untuk uji normalitas data adalah $\alpha = 0,050$ ($P = 0,050$). Suatu variabel berdistribusi normal bila nilai $P_{hitung} \geq 0,050$. Adapun rangkuman hasil analisis komputer spss versi 22.0 dapat disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.11. Rangkuman Uji Normalitas Data dengan toleransi $P=0,050$

Variabel	P.Hitung	Toleransi	Keterangan
X_1	0,456	0,050	Normal
X_2	0,214	0,050	Normal
Y	0,371	0,050	Normal

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

Dengan demikian, ketiga variabel penelitian ini memenuhi asumsi bahwa data penelitian berdistribusi normal.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, 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 (H_a). Berdasarkan hipotesis pokok tersebut dapat dikembangkan hipotesis-hipotesis khusus dalam bentuk Hipotesis nihil (H_o). Selanjutnya diuji apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan hasil perhitungan statistik, dengan menggunakan teknik korelasi sederhana dan korelasi ganda melalui bantuan komputer program SPSS versi 22.0 for windows.

a. Analisis Korelasi Sederhana

Seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X_2) dengan variabel (Y). Adapun hasilnya sebagai berikut :

- 1) Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru pembimbing.

Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien $r_{x_1,y} = 0,574$ sedangkan $p = 0,000$. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi di atas berarti hipotesis nihil (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi Ada Hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing 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 0,574. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12.
Korelasi kemampuan manajerial denga kinerja guru peming

r_{hitung}	r_{tabel}	Sign.	Taraf Sig.
0,678	0,279	0,000	0,050

2) Hubungan Supervisi Bimbingan Konseling oleh kepala sekolah dengan Kinerja Guru Pembimbing

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{x_2y} = 0,701$ sedangkan $p = 0,000$. Adapun ketentuan penerimaan atau

penolakan adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi di atas berarti hipotesis nihil (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi: Ada Hubungan positif dan signifikan antara supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing, 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 dan korelasi yang terjadi adalah korelasi yang kuat yang dibuktikan dengan besarnya koefisien korelasi mencapai 0,637.

Tabel 4.13. Korelasi Supervisi BK dengan Kinerja Guru BK..

r_{hitung}	r_{tabel}	Sign.	Taraf Sig.
0,701	0,279	0,000	0,050

b. 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, hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS versi 22.0 for windows diperoleh nilai koefisien korelasi ganda $R_{x_1,2,y} = 0,711$ dan $R^2 = 0,505$. Sedangkan hasil $F_{hitung} = 23,999$ dengan nilai signifikansi

= 0,000. Adapun penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesa nihil (H_o) ditolak dan hipotesa kerja yang berbunyi : Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbingnSMP Negeri se Kabupaten Rejang Lebong (H_a) diterima, karena nilai signifikansi = 0,000 artinya lebih kecil dari batas toleransi penerimaan sebesar 0,050.

Dari uraian diatas dapat diperjelas melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.14. Model Summary
Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi BK
Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru Pembimbing

R	R Square	F Change	F tabel	Sig. F Change	Taraf sig.
0,711	0,505	23,999	4,03	0,000	0,050

B. Pembahasan

1. Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pembimbing

Dari hasil analisis korelasi sederhana dalam rangka melihat hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing diperoleh temuan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan dan cukup kuat dengan perolehan angka koefisien korelasi $r_{x_1,y} = 0,678$, sedangkan signifikansi = 0,000 dengan ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 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 menurunnya 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 tehnikal. Sejalan dengan pendapat Thantawy, dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerja termasuk kinerja guru pembimbing. Sebagai sumber daya manusia di sekolah kinerja guru pembimbing dapat ditingkatkan melalui kemampuan manajerial kepala sekolah, karena kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru pembimbing.⁸⁸ Dengan demikian jika kemampuan manajerial kepala sekolah baik, maka kepala sekolah akan dapat dan mampu mengatasi masalah-masalah yang terjadi di sekolah, dan hal tersebut tentunya akan berimbas kepada kinerja guru pembimbing.

⁸⁸ Thantawy R, *Manajemen Bimbingan Dan Konseling* (Jakarta: PT. Pamarator Pressindo, 1995).

2. Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Pembimbing

Hubungan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing melalui analisis korelasi sederhana diperoleh angka koefisien korelasi $r_{x_2,y} = 0,701$ dan signifikansi = 0,000 adapun ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika signifikansi dibawah atau sama dengan 0,050 maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan data diatas 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. Hal ini sesuai dengan pendapat Abimanyu yang menyatakan bahwa “Supervisi bimbingan konseling

adalah usaha untuk mendorong, mengkoordinasikan dan menuntun pertumbuhan petugas bimbingan konseling/guru pembimbing secara berkesinambungan baik secara individual maupun secara kelompok agar lebih memahami dan lebih dapat bertindak secara efektif dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling”.⁸⁹

3. Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi BK Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru pembimbing.

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi BK secara bersama - sama dengan kinerja guru pembimbing yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,711, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara bersama-sama variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi BK terhadap kinerja guru pembimbing adalah 50,5 % sedangkan 40,5 % ditentukan oleh variabel lain.

Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansi, berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai probabilitas (sig. F Change) = 0,000. Karena nilai sig. F Change $0,000 < 0,050$, maka ditemukan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru pembimbing SMP Negeri Se-Kabupaten Rejang Lebong.

⁸⁹Soli. Abimanyu, “Supervisi Bimbingan Konseling Disekolah,” *ABKIN, Semarang: Makalah Disajikan Dalam Konvensi Nasional XIV Dan Kongres Nasional X*, n.d., hal. 1.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah maka akan baik pula kinerja yang akan ditunjukkan oleh guru pembimbing. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Budiyono bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja guru pembimbing karena kemampuan manajerial kepala sekolah dapat membantu guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam melaksanakan layanan bimbingan konseling di sekolah,⁹⁰ 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 yang mana juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru pembimbing sehingga harus dilaksanakan secara rutin profesional, karena supervisi bimbingan konseling akan membantu guru pembimbing didalam melaksanakan tugas dan sebagai alat untuk memotivasi guru pembimbing dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar pelayanan minimal.⁹¹

Dengan demikian maka untuk meningkatkan kinerja guru pembimbing di sekolah, tinggal bagaimana pendayagunaan kemampuan

⁹⁰ Amirullah H.Budiyono, "Pengantar Manajemen.," *Yogyakarta : Graha Ilmu.*, 2004, hal. 22.

⁹¹ Muhammad Faqihudin, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah," *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1, no. 1 (1970): 51–63, <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>.

manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling dilapangan, sebab dengan besarnya korelasi tersebut jelas bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling 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 Rejang Lebong.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing ($r = 0,678$, $p = 0,000 < 0,050$).
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pelaksanaan supervisi bimbingan konseling yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan kinerja guru pembimbing ($r = 0,701$, $p = 0,000 < 0,050$).
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pembimbing. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi ganda $R = 0,711$ dan $F = 23,999$ dengan probabilitas ($p = 0,000 < 0,050$).

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah sangat diperlukan untuk membantu guru pembimbing dalam melaksanakan tugas pokoknya 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. Selanjutnya, supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah

juga memegang peranan yang sangat penting karena supervisi bimbingan konseling akan membantu guru pembimbing didalam melaksanakan tugas dan sebagai alat untuk memotivasi guru pembimbing dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar pelayanan minimal.

B. Saran

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

1. Untuk guru pembimbing

Guru pembimbing harus memegang komitmen dalam meningkatkan kinerja secara optimal agar dapat memberikan pelayanan bimbingan konseling dengan maksimal. Oleh sebab itu pada saat kepala sekolah melakukan supervisi bimbingan konseling, harus dapat memanfaatkan supervisi tersebut untuk bertukar pengalaman (*sharing*) dengan supervisor kepala sekolah, dengan menanyakan kekurangan-kekurangan yang dilakukan pada saat melakukan layanan bimbingan konseling. Supervisi bimbingan konseling merupakan bantuan layanan kepada guru pembimbing untuk lebih meningkatkan kinerjanya bukan mencari kesalahan.

2. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepada kepala SMP Negeri se- Kabupaten Rejang Lebong harus lebih meningkatkan kemampuan manajerial diri agar berjalan maksimal.

Demikian juga dengan pelaksanaan supervisi bimbingan konseling pada guru pembimbing, sebab manajerial dan supervisi bimbingan konseling oleh kepala sekolah jika dilaksanakan secara rutin dan terencana akan sangat membantu guru pembimbing dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, Soli. "Supervisi Bimbingan Konseling Disekolah." *ABKIN, Semarang: Makalah Disajikan Dalam Konvensi Nasional XIV Dan Kongres Nasional X*, n.d.
- Ahmad Tanzeh, Suyitno. 2006. "Dasar-Dasar Penelitian." *Surabaya: eLKAF*
- Aan, Muswardi, Yusmansyah. 2008. "Analisis Kinerja Guru Pembimbing Dalam Penyusunan Program Bimbingan Dan Konseling." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9.
- Alifah, Umi. 2021. "Analisis UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Dan Implikasinya Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Di Indonesia" 3, no. 2.
- Arifin, Zaenal, Stit Al-Hikmah, Bumi Agung, and Way Kanan. "Metodologi Penelitian Pendidikan." *alhikmah.stit-alhikmahwk.ac.id* (n.d.).
- Astuti, dyah ayu lestari. 2006. "Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang." *Manajemen FE UGM Yogyakarta* 6, no. 1.
- Azizah, Faricha, Herda Fitri Dr Ginting, and Robbi Suraida Utami. 2017. "Evaluasi Pelaksanaan Program Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah." *Prosiding Seminar Bimbingan Dan Konseling*.
- Budiyono, Amirullah H. 2004 "Pengantar Manajemen." *Yogyakarta : Graha Ilmu*.
- Burhan Bungin. 2007. "Penelitian Kualitatif." *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Depdikbud. 1994. *Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- . *Supervisi Klinis*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 1993.
- Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
- Dikdasmen, Dirjen. 2004. "Petunjuk Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Di Sekolah." *Jakarta: Depdiknas*.
- Djatmiko, Istanto Wahyu. 2018. *Strategi Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi Bidang Pendidikan*.
- Erwin, Erlangga. 2015. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 4 No. 2.
- Faqihudin, Muhammad. 1970. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah." *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1, no. 1.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2001. "Prinsip Dasar Manajemen." *Yogyakarta : BPFE*.
- Halik, Abdul. 2018. "Peran Manajemen Pembelajaran Akidah Akhlak Dalam

- Pembentukan Akhlakul Karimah.” *Istiqlah*’ 5, no. 2.
- Hastuti, Maria Margaretha Sri, and Ag Krisna Indah Marheni.2017.“Kompetensi Konseling Multikultur Bagi Konselor Sekolah: Suatu Kajian Teoretis.” *Proceeding Seminar Dan Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling 2017* 1, no. mcc
- Hendriawati, Ratih. “Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran,” 2019. <https://doi.org/10.31227/osf.io/48532>.
- Herbert, Theodore T. 2011. “Strategy and Multinational Organization Structure: An Interorganizational Relationships Perspective.” *Academy of Management* Vol. 9 No. 2.
- Indah, Soraya.2021.“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pembimbing.” *Jurnal Manajer Pendidikan* 15 No.1.
- Indiono, Daniel Toto.2003.“Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pembimbing Pada SMU Negeri Di Kabupaten Kendal.” Universitas Negeri Semarang.
- J, AM Kadarman & Udaya.1996.*Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka,.
- Jumiati.2017.“Pengembangan Model Asesmen Kinerja Siswa Kelas V Pada Pembelajaran Terpadu Berbasis Literasi Sains. TESIS..
- Kaharuddin.2017.“HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI KABUPATEN BULUKUMBA.” *Jurnal Noken* 2(2)29-42 2, no. 2.
- Kurniati, Desty, Tina Musyofah, 2021. Institut Agama, Islam Negeri, and Iain Curup. “Pelaksanaan Supervisi Bimbingan Konseling Dalam Meningkatkan Keterampilan Layanan Konseling Guru BK SMA Kabupaten Rejang Lebong” 5, no. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2004.*Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J.2014“Metodologi Penelitian Kuantitatif.” *Bandung: Bandung Remaja Rosdakarya*.
- Mungin.2017.“Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Sebagai Upaya Membangun Peserta Didik Berkarakter.” *Ptosiding Seminar Nasional Dan Call Papers*.
- Narti, Sri. 2019. “Meningkatkan Kinerja Guru Bimbingan Konseling Melalui Diklat Penyusunan Administrasi Berbasis Tagihan Rutin Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Purworejo Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2018/2019.” *Indonesian Journal of Education and Learning* 3, no. 1. <https://doi.org/10.31002/ijel.v3i1.1870>.
- Passalowangi, Jaya Alam. 2021. “E-Councelling Dalam Menangani Kasus Bullying Di Sekolah.” *Jurnal Sipatokkong* 1, no. 2.
- “Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.” *Nomor 111 Tahun 2014*, n.d.
- Purwanto, Ngilim. 1998. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung:

Remaja Rosdakarya.

- Purwoko, Budi.2008.*Organisasi Dan Manajemen Bimbingan Dan Konseling*. Surabaya: Unesa Univercity Press.
- R, Thantawy.1995.*Manajemen Bimbingan Dan Konseling*. Jakarta: PT. Pamator Pressindo.
- Rismawan, Edi.2015.“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru.”*Jurnal Administrasi Pendidikan* 22 No.1.
- Robbin, Stephen.2006.“Perilaku Organisasi.” *Alih Bahasa : Benyamin Molan. Klaten : PT. Indek, Kelompok Gramedia..*
- Rubiah, Astuti.2016.“Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kota Metro Lampung.” *Lentera Pendidikan* 1 No. 2.
- S.A, Abdurrahman M & Muhsidin. *Analisis Korelasi, Regresi Dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi Aplikasi Proram SPSS*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017.
- Sahertian, Piet A.2000.*Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Salim, Agus.2020.“Pengaruh Motivasi, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) YPT Pangkalan Berandan Kabupaten Langkat.” *Magister Manajemen* 2 No. 2.
- Sekolah, Pembelajaran D I.2010.“Kontribusi Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah.” *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 12, no. 2.
- Setiadi, Gunawan.2001.“Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah Dan Keterampilan Manajrial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pada SLTP Negeri Di Kabupaten Pati.” *Semarang: PPs*.
- Siskandar.2003.“Supervisi Pendidikan Dalam Era Otonomi Daerah.” *Seminar Nasional Program PPs Unnes Semarang*.
- Sofie, Fabiani, and Sisca Eka Fitria. 2018.“Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung).” *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, no. 01.
- Soewadji, L.2015.*Fungsi, Peran, Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius, 2001.
- Subarino, S., A. Ali, and T. Ngang. “Kepemimpinan Integratif: Sebuah Kajian Teori.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 1.
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D.2013.“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”.
- Suharsami Arikunto.2010.“Manajemen Penelitian.” In *Jakarta: PT. Asdi Mahasatya*, hal. 207.

- Sukardi, Dewa Ketut.2000.*Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwartono.2014.“Dasar-Dasar Metodologi Penelitian.” *Yogyakarta: CV Andi Offset* .
- Syafaruddin.2017.*Bimbingan Dan Konseling: Perspektif Al-Qur'an Dan Sains*. Medan: Perdana Publishing.
- Syamsul Yusuf, Et.al.2006.“Landasan Bimbingan & Konseling.” *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Taufiq, Agus. “Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah.” *Bandung* .2009.
- Taufiq, Agus.2003.“Pengembangan Supervisi Konselor Sekolah.” *Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Konvensi Nasional XIII Bimbingan Dan Konseling*,.
- W. Taylor’s. “Educational Leadership and Learning: Practice, Policy and Research.” *International Journal of Educational Management* Vol. 14 No 2.
- Wibowo, Novalinda E, H Fuad Nashori, and Universitas Islam Indonesia. “SELF REGULATION AND AGGRESSIVE BEHAVIOR ON MALE,” n.d.
- Widyowati, Tri.2016.“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Di SMA Negeri Se-Kabupaten Pati.” *Unnes Respository*.
- Winardi.2004.“Edisi Revisi Manager Dan Manajemen.” *Bandung: Citra Aditya Bakti*.
- Yogaswara, Atep.2010.“Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 11, no. 2.
- Yusuf Gunawan..2019.“Revisi Pengantar Bimbingan Dan Konseling.” *Jakarta:Gramedia Pustaka Utama*.
- Zakariah, MA, V Afriani, and KHM Zakariah. 2020.“Metodologi Penelitan Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D).”

DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dr. Ak. Gani No 1 Kotak Pos 108 (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: pascasarjana.iaincurup@gmail.com

KEPUTUSAN
DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
Nomor : /In.34/PS/PP.00.9/03/2022

Tentang
**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM BIMBINGAN KONSELING PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

- a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
 - b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai Pembimbing I dan II;
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
 3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 5. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B.11/3/15447/2013 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
 6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
 7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0056/In.34/2/KP.07.6/01/2019 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

SauJara:

1. **Dr. Hartini, M.Pd Kons.** NIP 197812242005022004
2. **Dr. Jina Hajja Ristianti, M.Pd Kons** NIP 198210022006042002

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : Desty Kurniati
NIM : 20811004
JUDUL TESIS : Hubungan Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP Negeri Sekabupaten Rejang Lebong

Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;

Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;

Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;

Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;

Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.

Ditetapkan di Curup
Pada tanggal. 08 Maret 2022
Direktur,



KEMENTERIN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. dr. Ak Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: www.pascasarjana.iaincurup.ac.id

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

/In. 34/PCS/PP.00.9/04/2022
Penting

12 April 2022

Rekomendasi Izin Penelitian

Yth. Kepala Kesbangpol
Kab. Rejang Lebong

di Tempat

Dalam rangka penyusunan Tesis S.2 pada Program Pascasarjana Institut Agama
Islam Negeri (IAIN) Curup :

Nama
NIM
Program Studi
Judul Tesis

: Desty Kurniati
: 20811004
: Bimbingan Konseling Pendidikan Islam (BKPI)
: Hubungan Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala
Sekoiah dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseing
SMP Negeri Sekabupaten Rejang Lebong
: 12 April s.d. 12 Oktober 2022
: SMP Negeri Sekabupaten Rejang Lebong

Tempat Penelitian

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang
bersangkutan.

Demikianlah atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.

Direktur,

Dr. Fakhruddin, S.Ag, M.Pd.I
NIP 197501122006041009

Tembusan
1. Wakil Rektor 1 Bidang Akademik IAIN Curup
2. Mahasiswa Ybs.
3. Arsip

**DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
Jalan S.Sukowati No.60 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN

Nomor : 503/69 /IP/DPMP/TSP/III/2022

TENTANG PENELITIAN

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG

1. Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 180.86.1 Tahun 2020 Tentang Pelimpahan Kewenangan Penandatanganan Dan Pengelolaan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
2. Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rejang Lebong Nomor : 070770/Sekr/BKBP/2022 Hal Rekomendasi Penelitian.
3. Surat dari Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Nomor : 148/In.34/PCS/PP.00.9/04/2022 tanggal 12 April 2022 Hal Rekomendasi Izin Penelitian.

Dengan ini mengizinkan melaksanakan Penelitian kepada :

Nama / TTL : Desty Kurniati / Curup, 08 Desember 1986
NIM : 20811004
Pekerjaan : Mahasiswa
Program Studi : Bimbingan Konseling Pendidikan Islam (BKPI)
Judul Proposal Penelitian : Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP Negeri Se Kabupaten Rejang Lebong
Lokasi Penelitian : SMP Negeri Se Kabupaten Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 25 April 2022 s/d 12 Oktober 2022
Penanggung Jawab : Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b) Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- d) Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengikuti ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup

Pada Tanggal : 25 April 2022

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Rejang Lebong



Ir. AFNISARDI, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 196304051992031015

PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jalan S.Sukowati No.56 Curup 39114 Telp.(0732) 21457 Fax.(0732)23942
email: dlkbud.rejang.lebong@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/087 /Sct.3.Dikbud/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu menerangkan bahwa :

- Nama : **DESTY KURNIATI**
- NIM : 20811004
- Departemen/Fakultas : Bimbingan Konseling Pendidikan Islam (BKPI)
- Tempat Penelitian : SMP Negeri Se-Kabupaten Rejang Lebong
- Judul Tesis : "Hubungan Kemampuan Manajerial dan Suvervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP Negeri Se Kabupaten Rejang Lebong"

Benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di SMP Negeri Se-Kabupaten Rejang Lebong
Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk digunaakn seperlunya.

Curup, 18 Juli 2022

An. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Rejang Lebong,
Sekretaris



DERI EFENDI, S.Pd. MM
Pembina IV/a
NIP. 197109111991121001



Desty Kurniati, Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Mulyadi Z Chan dan Ibu Fansurna Rasyidin. Penulis lahir di Curup, pada tanggal 08 Desember 1986. Penulis beralamat di kota Curup Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 1 Curup (1993 – 1999), SMP Negeri 2 Curup (1999 – 2002), MAN 2 Curup (2002 – 2005), STAIN Curup Jurusan Tarbiyah Prodi Bimbingan dan Konseling (2005-2009). Setelah selesai menempuh pendidikan Strata 1 (S1), Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata 2 (S2) Program Studi Bimbingan konseling Pendidikan Islam di Pascasarjana IAIN Curup mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Penulis merupakan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat tahun 2010 sebagai seorang Guru Bimbingan Konseling dan saat ini bertugas di SMP Negeri 1 Rejang Lebong.

Penulis menikah dengan Muhammad Hafiz pada tahun 2010 dan telah dikarunia 5 orang anak yang bernama Asyifa Khairunnisa Hafiz (12 Th), Arumi Zaskiya Hafiz (7 Th) dan Almaira Anindya Hafiz (5 Th), Muhammad Zulkarnain Hafiz (Alm), Muhammad Albirru Hafiz (3 Bln).

Demikian sekilas biodata penulis.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Bismillah