

## **Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Dan Supervisi Pengawas Terhadap Manajemen Pembelajaran Untuk Meningkatkan Kinerja Guru**

Rahmawati<sup>1</sup>, Jusman Iskandar<sup>2</sup>, Masripah<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

<sup>3</sup>Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara

<sup>1</sup>rahmapartono@gmail.com

<sup>2</sup>jusman.iskandar@uniga.ac.id

<sup>3</sup>masripah\_02@uniga.ac.id

### **Abstrak**

Masalah pendidikan saat ini terkait dengan hasil belajar yang buruk merupakan salah satu masalah pendidikan nasional. Kondisi ini diyakini antara lain karena kinerja guru yang buruk akibat belum optimalnya implementasi kebijakan pengembangan guru, supervisi, dan manajemen pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak strategi pengembangan dan pemantauan guru terhadap manajemen pembelajaran untuk mencapai kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif berdasarkan undang-undang sensus. Populasi sampel atau responden survei ini adalah 60 guru MTs Darul`Arqam. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah desk research dan fieldwork. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan menggunakan model analisis lintasan. Membandingkan thitung dan ttabel dari pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur, nilai thitung > ttabel = thitung 13.886 > ttabel = 2,005 artinya H0 ditolak sedangkan H1 diterima dan dinaikkan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan pengembangan dan pemantauan guru yang berbeda secara simultan atau parsial berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pembelajaran terhadap prestasi belajar guru di MTS Darul Arqam Garut. Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa ada temuan-temuan penting yang merupakan permasalahan dari variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru, supervisi pengawas, manajemen pembelajaran, serta kinerja guru, maka untuk mengatasi permasalahan tersebut disarankan untuk: (1) Pelaksanaan pembinaan guru harus sesuai dan terarah serta berkelanjutan (2) supervisi pengawas diadakan harus sesuai jadwal antara 3 bulan atau 6 bulan dan kepala madrasah memberikan pembinaan pada guru-guru yang kehadirannya kurang dan memberikan punishment (3) Menyesuaikan guru antara mata pelajaran yang diampu dengan kualifikasi pendidikan terakhir (4) kinerja guru lebih ditingkatkan lagi supaya pembelajaran didalam kelas lebih optimal

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Manajemen Pembelajaran, Pembinaan Guru, Supervisi Pengawas.

## 1. Pendahuluan

Era globalisasi telah membuka di hadapan kita masa depan yang menantang dan kompetitif. Selama ini tidak ada batasan ruang dan waktu, sehingga setiap orang meningkatkan potensi dan kualitasnya agar tidak tertinggal oleh orang lain. Pendidikan merupakan langkah terpenting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat pada alinea keempat Pembukaan UUD 1945, yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan membantu menciptakan ketertiban dunia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 sistem pendidikan nasional.

Pendidikan membantu peserta didik mewujudkan potensi diri, sosial, kebangsaan, jiwa keagamaan, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan yang diinginkan bangsa dan sistem upaya sistematis untuk pembangunan positif negara.

Untuk meningkatkan kemampuan para guru tersebut, pedoman pelaksanaan profesional guru berdasarkan Peraturan Nomor 079/C/Kep/I/93 dari Direktur Untuk pendidikan dasar dan menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dipandang sangat penting untuk membentuk kluster sekolah yang dapat meningkatkan kualitas guru dan pimpinan sekolah dengan mendirikan kluster sekolah di SD sistem pengembangannya. Pendidikan dengan menerapkan sistem pengembangan khusus.

Menurut Kep. Dirjen Dikdasmen 079/Kep/I/1993 “Pengembangan keterampilan profesional guru SMP oleh sekolah”. Sistem pelatihan guru dikembangkan berdasarkan konsep pengembangan sekolah yang utuh, meliputi seluruh aspek pendidikan sekolah: (1) kegiatan pendidikan dan pembelajaran, (2) manajemen sekolah, (3) buku dan fasilitas pembelajaran, (4) Penempatan fisik dan penampilan sekolah, dan (5) Partisipasi dalam masyarakat.

Meningkatkan kemampuan guru, terutama melalui pelatihan guru, pendidikan dan pengembangan profesional. Teacher Development merupakan wadah bagi para guru untuk bekerja sama meningkatkan keterampilan profesionalnya. Salah satu tujuan pelatihan guru adalah untuk meningkatkan pengetahuan guru tentang bagaimana menerapkan manajemen pembelajaran di kelas. Singkatnya, sebagai pemimpin kelas, guru harus mampu mengatur semua kegiatan pembelajaran dengan cara yang bermanfaat dan bermakna. Berdasarkan data yang disajikan oleh peneliti dalam risalah ini, kita dapat menyimpulkan bahwa ada beberapa isu utama yang peneliti dapat gunakan sebagai referensi untuk kemajuan mereka lebih lanjut.

### a. Permasalahan Mengenai Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru

- 1) Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Pengawas Guru belum optimal di lingkungan MTs Darul ‘Arqam Garut dibuktikan dengan masih banyak guru yang belum paham membuat administrasi pembelajaran.
- 2) Pengawas Guru MTs hanya ada 1 orang di MTs Darul ‘Arqam Garut sehingga proses pembinaan kurang optimal dan efisien.
- 3) Pada dimensi Metode Pembinaan ada yang dimaksud dengan metode DELPHI (teknik komunikasi terstruktur) dimana hal ini belum maksimal dapat dilihat dari pelaksanaan pembinaan yang tidak berjalan dan menyeluruh.

**b. Permasalahan Mengenai Supervisi Pengawas**

- 1) Supervisi Pengawas Guru Mts tidak efektif sehingga proses manajemen pembelajaran tidak optimal karena dilihat dari masih banyak guru yang belum membuat administrasi pembelajaran.
- 2) Supervisi pengawas tidak berkelanjutan setelah penilain kinerja guru dilakukan dilihat dari banyak guru yang tidak paham dalam penyusunan administrasi yang berdampak pada kecapaian target pembelajaran.
- 3) Pada dimensi Teknik supervisi yang digunakan masih belum optimal dimana keterlibatan pengawas pembina masih kurang maksimal dapat dilihat dari beberapa orang guru masih belum paham dalam pembuatan administrasi pembelajaran.

**c. Permasalahan mengenai Manajemen Pembelajaran**

Manajemen pembelajaran belum optimal yaitu diantaranya belum adanya kesesuain antara kurikulum dan proses pembelajaran, kurangnya pengarahan dari pengawas pembina dan lemahnya koordinasi dengan guru dan kepala sekolah,hal ini dapat dilihat dari jumlah banyaknya guru 60 orang dan pengawas jumlahnya hanya 1 orang sehingga kemampuan guru dalam membuat administrasi pembelajaran masih kurang dipahami oleh guru MTs Darul Arqam.

**d. Permasalahan mengenai Kinerja Guru**

- 1) Pada dimensi melaksanakan tugas masih banyak guru yang terlambat masuk sekolah dan ada juga guru yang tidak hadir sehingga proses KBM pun tidak maksimal sesuai jam pelajaran.
- 2) Pada pengelolaan pembelajaran banyak guru MTs belum memahami proses KBM yang menyenangkan.
- 3) Kinerja guru MTs belum optimal dilihat dari pengelolaan pembelajaran seperti rendahnya kemampuan guru melaksanakan interaksi pembelajaran ,masih rendahnya Kemampuan pendidik bagian dalam mengabdikan sistem didikan yang efektif,dan guru kurang mampu melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian belajar siswa dan dari penguasaan akademik guru kurang memahami wawasan kependidikan.

Dari uraian diatas, permasalahan kinerja guru menjadi hal yang penting sekali dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Masalah kinerja guru dalam dunia pendidikan dianggap sangat perlu diperhatikan, hal ini menyebabkan banyak sekali peneliti yang melakukan penelitian ilmiah yang sejenis. Namun fokus peneliti dalam melakukan penelitian ini dikarenakan kekhawatiran kualitas dan output pendidikan yang amat jauh dari kata ideal, oleh karena itu diharapkan melalui penelitian ini kepada kepala lembaga pendidikan dapat meningkatkan kompetensi guru. Masalah selanjutnya, seringkali hasil kinerja guru tidak diikuti dengan supervisi pengawas, kinerja guru yang baik tentunya harus dilandasi dengan supervisi pengawas yang baik antara lain intesitas tatap muka,kunjungan kelas,kerjasama terjalin,prosedur dan teknik supervisi berikut dengan sikap pengawas dengan optimal sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan kompetensi kinerja guru.

Selain itu masalah selanjutnya adalah Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru belum dilaksanakan secara optimal yang diantaranya komunikasi, sumberdaya, disposisi/sikap dan birokrasi belum dapat di pahami secara keseluruhan, seharusnya pembinaan guru harus dilaksanakan secara maksimal agar kompetensi guru meningkat.

Manajemen Pembelajaran belum optimal yaitu diantaranya adalah kurangnya motivasi internal yang ada didalam dirinya dan motivasi eksternal yang ada di luar dirinya seorang guru menjadikan tidak adanya dorongan dalam diri maupun diluar diri seorang guru untuk bekerja mengajarkan kepada peserta didik.

## **2. Metodologi**

### **2.1 Metode yang digunakan**

Pada dasarnya banyak metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ilmiah, namun dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif yang dipadukan dengan metode pertanyaan. Alasan peneliti menggunakan metode deskriptif ini adalah untuk memperhatikan pengambilan sampel yang representatif dari populasi peneliti, dan karena deskripsi judul lebih jelas, metode atau prosedur pengumpulan data lebih banyak, karena akurat dan mencurigakan. Demikian pula alasan mengapa surveyor menggunakan metode deskriptif dalam metode surveinya adalah karena survei mengacu pada sampel yang representatif, survei mencari tanggapan langsung dari responden, dan survei biasanya bersifat representatif (mewakili), yaitu menggunakan sampel dari populasi. Ditarik. Dari sampel populasi, survei dilakukan di lingkungan alam.

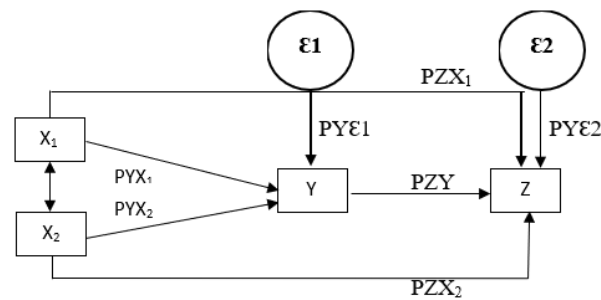
### **2.2 Variabel-Variabel Penelitian**

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri atas 4 kelompok variabel, yaitu:

- 1) Variabel bebas 1 (independent), yaitu Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru.
- 2) Variabel bebas 2 (independent), yaitu Supervisi Pengawas.
- 3) Variabel antara (intervening), yaitu Manajemen Pembelajaran.
- 4) Variabel terikat (dependent), yaitu Kinerja Guru.

### **2.3 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian memberikan pandangan atau model berpikir yang menjelaskan berbagai variabel yang diteliti, menjalin hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dan memilih teori-teori yang relevan sehingga masalah penelitian dapat dengan mudah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan dan kesimpulan yang diharapkan. Berdasarkan penjabaran dan pengklasifikasian variabel-variabel di atas baik itu variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat, maka paradigma penelitian tersebut bersifat causal effectual atau adanya hubungan sebab akibat. Hubungan kausal effectual adalah penyatuan antara model konvergen dan divergen. Model hubungan konvergen adalah faktor penyebab akan menimbulkan faktor akibat, sedangkan model hubungan divergen adalah faktor penyebab yang kemudian menimbulkan faktor akibat (Iskandar, Modul Mata Kuliah Metode Penelitian, 2020). Sehingga dapat digambarkan pada paradigma model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Keterangan:

→ : Hubungan kausal

↔ : Hubungan Korelasional

$X_1$  : Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru

$X_2$  : Supervisi Pengawas

$Y$  : Manajemen Pembelajaran

$Z$  : Kinerja Guru

$PYX_1$  : Parameter struktur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$

$PYX_2$  : Parameter struktur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$

$PZY$  : Parameter struktur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel  $Y$  terhadap variabel  $Z$

$PZX_1$  : Parameter struktur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Z$

$PZX_2$  : Parameter struktur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Z$

$\epsilon$  : Faktor-faktor lain yang tidak diuji

$PY\epsilon_1$  : Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi variabel  $Y$

$PY\epsilon_2$  : Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi variabel  $Z$

## 2.4 Populasi

Kelompok sasaran penelitian ini adalah seluruh guru MTS Darul Arqam Garut, dengan karakteristik kualifikasi guru, guru pendidikan umum dan non-swasta, dan masyarakat umum dengan jumlah 60 orang, termasuk peserta didik adat dan agama, guru, peran, tanggung jawab dan hak dalam proses belajar mengajar semua mata pelajaran di kelas tertentu dan guru mata pelajaran memiliki peran dan tanggung jawab. tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dalam proses belajar mengajar mata pelajaran tersebut.

## 2.5 Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam survei ini adalah metode sensus yang bertujuan untuk mensurvei seluruh sasaran survei. Peneliti tidak mengambil sampel karena seluruh populasi guru MTS Darul `Arqam digunakan sebagai responden. Ini sering terjadi ketika populasinya relatif kecil. Metode sensus sampling ini dilakukan dengan responden guru MTS Darul `Arqam.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis utama dengan menggunakan analisis jalur eksperimen adalah “Pengaruh kebijakan bimbingan guru dan pelaksanaan supervisi terhadap manajemen pembelajaran terhadap efektivitas kegiatan guru”. Menurut hasil perhitungan, nilai  $F_{hitung}$  adalah 13,8886. Nilai ini lebih besar dari nilai pada tabel yaitu 2502. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, strategi pengembangan guru dan praktik terawasi dalam manajemen pembelajaran berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran guru.

Hasil uji subhipotesis menunjukkan bahwa:

##### a. Pengujian Sub Hipotesis 1

Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru. Nilai  $t_{hitung} = 13,8886 > t_{tabel} = 2,0052$  menghasilkan keputusan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan variabel dalam buku pedoman guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel manajemen pembelajaran. Dampak utama penerapan pengembangan guru terhadap manajemen pembelajaran sebesar 88,11%, sedangkan sisanya sebesar 11,89% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

##### b. Pengujian Sub Hipotesis 2

Besarnya pengaruh supervisi pengawas terhadap manajemen pembelajaran. Diperoleh nilai  $t_{hitung} = 7,7717 > t_{tabel} = 2,0057$ , dapat mengambil keputusan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel manajemen pembelajaran. Dampak utama pelatihan guru terhadap manajemen pembelajaran sebesar 84,21%, sedangkan sisanya sebesar 15,79% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

##### c. Pengujian Sub Hipotesis 3

Dampak penerapan kebijakan pembinaan guru terhadap kinerja guru. Karena  $t_{hitung} = 2,5522 > t_{tabel} = 2,0066$ , kita tahu bahwa keputusan  $H_0$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan strategi pengembangan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun dampak langsung sebesar  $(R_{zx})^2$  sebesar 0,2035 atau 20,35% dan pengaruh tidak langsung  $(P_{zy})(R_{yz})(P_{zx})$  sebesar 0,1868 atau 18,68%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung  $(R_{zx})^2 + (P_{zy})(R_{yz})(P_{zx})$  sebesar 0,3903 atau 39,03% hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terealisasi dan signifikan.

##### d. Pengujian Sub Hipotesis 4

Supervisi Pengawas memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Karena  $t_{hitung} = 2,5622 > t_{tabel} = 2,0066$ , kita tahu bahwa keputusan  $H_0$  dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel monitoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh langsung dari  $(R_{zx})^2$  adalah 0,2135 atau 21,35% dan pengaruh tidak langsungnya

adalah  $(Pzy)(Ryz)(Pzx)$  sebesar 0.1968 atau 19.68%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung  $(Rzx)^2 + (Pzy)(Ryz)(Pzx)$  sebesar 0.4003 atau 40.03% hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel supervisi pengawas terealisasi dan signifikan.

#### e. Pengujian Sub Hipotesis 5

Dampak utama manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru. Karena  $t_{hitung} = 5,1051 > t_{tabel} = 2,0066$ , kita tahu bahwa keputusan  $H_0$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh utama manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru sebesar 43,89%, sedangkan sisanya 56,11% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

#### f. Pengujian Sub Hipotesis 6

Sedangkan pengaruh hubungan antara pelaksanaan kebijakan pembinaan guru dengan supervisi pengawas. Diperoleh keputusan hasil pengujian koefisien korelasi parsial ( $r_{xz}$ ) sebesar 63.30% sedangkan menggunakan analisis jalur ( $P_{ZY}$ ) sebesar 43.89%. Secara kualitatif, interpretasi hubungan ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling diperlukan untuk mempengaruhi manajemen pembelajaran dan kinerja guru. Artinya kegiatan pengembangan guru perlu didukung dan dipertahankan melalui supervisi dalam rangka meningkatkan manajemen pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru.

**Tabel 1. Resume Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan	Makna
1	Pengaruh X1 terhadap Y	13.8886	2.0052	Tolak $H_0$	Pengaruh Signifikan
2	Pengaruh X2 terhadap Y	7.7717	2.0057	Tolak $H_0$	Pengaruh Signifikan
3	Pengaruh X1 terhadap Z	2.5522	2.0066	Tolak $H_0$	Pengaruh Signifikan
4	Pengaruh X2 terhadap Z	2.5622	2.0066	Tolak $H_0$	Pengaruh Signifikan
5	Pengaruh Y terhadap Z	5.1051	2.0066	Tolak $H_0$	Pengaruh Signifikan
6	Pengaruh Hubungan antara X1 dengan X2	6.330	4.389	Tolak $H_0$	Pengaruh Signifikan

### 3.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MTS Darul 'Arqam Garut yang berlokasi di Jl. Raya Garut-Tasikmalaya No 36 Kp. Sawah Lega RT 01/02 Ds. Ngamplangsari Kabupaten Garut. Subjek penelitian adalah seluruh guru sebanyak 64 orang. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2021 s.d Juni 2022.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, pelaksanaan kebijakan pembinaan guru memberikan pengaruh yang besar karena adanya sejumlah indikator yang menunjang pelaksanaan kebijakan pembinaan guru tersebut. Sejumlah indikator pelaksanaan kebijakan pembinaan guru yang berjalan dengan sangat baik menyebabkan manajemen pembelajaran optimal, sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja guru yang meningkat.

Hasil penelitian memberikan preposisi jawaban bahwa semakin baik kebijakan pelatihan dan supervisi guru, maka manajemen pembelajaran dan kinerja guru akan semakin baik. Dengan kata lain, manajemen pembelajaran berdampak positif dan kinerja guru berdampak positif ketika strategi pelatihan dan supervisi guru diterapkan secara optimal. Kebalikannya juga benar.

Hasil penelitian ini juga mempengaruhi penguatan hubungan konseptual teori yang mendasari variabel penelitian. Sebagaimana diketahui, teori tersebut memiliki asumsi-asumsi, dan validitasnya sangat bergantung pada MTS Darul`Arqam dan kondisi yang ada di mana teori tersebut berlaku. Tingkat hubungan antara konsep pelatihan guru dan pemantauan manajemen pembelajaran untuk mencapai kinerja guru terbukti sangat berpengaruh.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa komunikasi, birokrasai, sumberdaya, disposisi/sikap dan intensitas kunjungan, prosedur supervisi, teknik supervisi, serta sikap pengawas dalam pelaksanaan kebijakan pembinaan guru dan supervisi pengawas menentukan pada manajemen pembelajaran yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan pengembangan guru, supervisi, dan pelaksanaan manajemen pembelajaran, tetapi juga oleh faktor lain (epsilon) yang tidak diukur dalam penelitian ini. Besarnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah bahwa faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

### 3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X1) terhadap Manajemen Pembelajaran (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa keputusan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} = 13,886 > t_{tabel} = 2,052$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan variabel dalam strategi pengembangan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan guru manajemen pembelajaran. Dampak utama penerapan pengembangan guru terhadap manajemen pembelajaran sebesar 88,11%, sedangkan sisanya sebesar 11,89% (Epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Uraian bagian di atas dapat ditulis dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Jalur X1 terhadap Y**

Jalur	Nilai Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
$P_{YX}$	0,8811	13.886	2.005	$H_0$ ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti

#### b. Pengaruh Supervisi Pengawas (X2) terhadap Manajemen Pembelajaran (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa keputusan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} = 7,7717 > t_{tabel} = 2,0057$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel monitoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel manajemen pembelajaran. Dampak utama pelatihan guru terhadap manajemen pembelajaran sebesar 84,21%, sedangkan sisanya sebesar 15,79% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Penjelasan pada bagian di atas, dapat dituliskan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Jalur X2 terhadap Y**

Jalur	Nilai Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
$P_{YX}$	0,8421	7.7717	2.0057	$H_0$ ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti



**c. Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Z)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa keputusan H0 diterima karena  $t_{hitung} = 2,5522 > t_{tabel} = 2,0066$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel implementasi kebijakan pengembangan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun dampak langsung sebesar  $(R_{zx})^2$  sebesar 0,2035 atau 20.35% dan pengaruh tidak langsung  $(P_{zy})(R_{yz})(P_{zx})$  sebesar 0.1868 atau 18.68%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung  $(R_{zx})^2 + (P_{zy})(R_{yz})(P_{zx})$  sebesar 0.3903 atau 39.03% hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variable pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terealisasi dan signifikan.

Penjelasan pada bagian di atas, dapat dituliskan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Jalur X1 terhadap Z**

Jalur	Nilai Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
Pzx	0.4611	2.5522	2.0066	H0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti

Selanjutnya nilai tersebut diperoleh melalui persamaan sebagai berikut :

Pengaruh langsung Variabel X1 terhadap Variabel Z	$(R_{zx})^2$	0,2035
Pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Variabel Z	$(P_{zy})(r_{yz})(P_{zx})$	0,1868
Jumlah Pengaruh langsung dan tidak langsung Variabel X1 terhadap Variabel Z	$(R_{zx})^2 + (P_{zy})(r_{yz})(P_{zx})$	0,3903

Sehingga

Pengaruh Variabel lain terhadap Variabel Z	$(P_{ze1})^2$	0,6097
--	---------------	--------

**d. Pengaruh Supervisi Pengawas (X2) terhadap Kinerja Guru (Z)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa keputusan H0 diterima karena  $t_{hitung} = 2,5622 > t_{tabel} = 2,0066$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun dampak langsung sebesar  $(R_{zx})^2$  sebesar 0,2135 atau 21.35% dan dampak tidak langsung  $(P_{zy})(R_{yz})(P_{zx})$  sebesar 0.1968 atau 19.68%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung  $(R_{zx})^2 + (P_{zy})(R_{yz})(P_{zx})$  sebesar 0.4003 atau 40.03% hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variable supervisi pengawas terealisasi dan signifikan.

Penjelasan pada bagian di atas, dapat dituliskan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Jalur X2 terhadap Z**

Jalur	Nilai Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
Pzx	0.4673	2.5622	2.0066	H0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti

Selanjutnya nilai tersebut diperoleh melalui persamaan sebagai berikut:

Pengaruh langsung Variabel X2 terhadap Variabel Z	$(R_{ZX})^2$	0,2135
Pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Variabel Z	$(P_{ZY})(r_{YZ})(P_{ZX})$	0,1968
Jumlah Pengaruh langsung dan tidak langsung Variabel X2 terhadap Variabel Z	$(R_{ZY})^2 + (P_{ZY})(r_{YZ})(P_{ZX})$	0,4003

Sehingga

Pengaruh Variabel lain terhadap Variabel Z	$(P_{Ze1})^2$	0,5997
--	---------------	--------

#### e. Pengaruh Manajemen Pembelajaran (Y) Terhadap Kinerja Guru (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa keputusan  $H_0$  diterima karena  $t_{hitung} = 5,1051 > t_{tabel} = 2,0066$ , dan disimpulkan bahwa variabel manajemen pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh utama manajemen pembelajaran terhadap kinerja guru sebesar 43,89%, sedangkan sisanya 56,11% (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Uraian bagian di atas dapat ditulis dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Jalur Y terhadap Z**

Jalur	Nilai Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
$P_{ZY}$	0.4389	5.1051	2.0066	$H_0$ ditolak	Signifikan

Sumber: Data Peneliti

#### f. Pengaruh Hubungan Antara Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X1) Dengan Supervisi Pengawas (X2)

Pengaruh hubungan antara pelaksanaan kebijakan pembinaan guru dengan supervisi pengawas. Diperoleh keputusan hasil pengujian koefisien korelasi parsial ( $r_{xz}$ ) sebesar 63.30% sedangkan menggunakan analisis jalur ( $P_{ZY}$ ) sebesar 43.89%. Secara kualitatif, penjelasan untuk hubungan ini adalah bahwa dua variabel saling diperlukan untuk mempengaruhi manajemen pembelajaran dan kinerja guru. Artinya pelaksanaan kebijakan pembinaan guru harus didukung dan dipertahankan oleh supervisi pengawas untuk meningkatkan manajemen pembelajaran untuk peningkatan kinerja guru.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data survei, pengolahan data, analisis data, dan pertimbangan, maka dapat disimpulkan gambaran masing-masing variabel survei sebagai berikut:

- Menerapkan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru di MTS Darul`Arqam sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden terhadap variabel tersebut. Nilai rata-rata tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner ada pada item nomor 28 dan 30, dengan kriteria **Sangat Baik**, yaitu "*Konsep pembinaan guru sesuai dengan perundang undangan*" dan "*Adanya koordinasi yang baik antar bidang dalam pelaksanaan kebijakan*". Sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 16 dengan kriteria **Baik**, yaitu "*Latar belakang pendidik dan kependidikan memadai untuk menerima kebijakan*".

- b. Supervisi Pengawas di MTS Darul ‘ Arqam dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata respon responden terhadap variabel tersebut. Skor rata-rata tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner ada pada item nomor 4 dan 22, dengan kriteria **Sangat Baik**, yaitu “*Pengawas melakukan kunjungan memeriksa kelengkapan administrasi*” dan “*Pengawas membantu dalam penyelesaian masalah*”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 10 dengan kriteria **Baik**, yaitu “*Pengawas melakukan diskusi/pertemuan kelompok dalam melakukan supervisi*”.
- c. Manajemen Pembelajaran memiliki kriteria baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata respon responden terhadap variabel tersebut. Skor rata-rata tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner ada pada item nomor 4, dengan kriteria **Sangat Baik**, yaitu “*Guru mampu mengidentifikasi kedalaman dan keluasan KD dan Indikator*”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 12 dan 33, dengan kriteria **Baik**, yaitu “*Sekolah menetapkan penetapan untuk penetapan peserta didik baru*”. dan “*pelaksanaan dan pembelanjaan anggaran*”.
- d. Kinerja Guru memiliki kriteria baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata respon responden terhadap variabel tersebut. Skor rata-rata tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner ada pada item nomor 10, dengan kriteria **Sangat Baik**, yaitu “*Guru mengajukan pertanyaan sesuai dengan tema pembelajaran*”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item nomor 12, dengan kriteria **Baik** yaitu “*Guru melaksanakan kegiatan elaborasi yakni mengarahkan siswa mengerjakan tugas dengan tekun dan cermat*”.

## Daftar Pustaka

- Alifuddin, M. (2011). *Kebijakan Pendidikan Nonformal; Teori, Aplikasi dan Implikasi*. Jakarta: MGNAScript Publishing.
- Darajat, Zakiah. 2004, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, P. D. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, J. (2018). *Metoda Penelitian*. Bandung: Puspaga.
- Prayitno, Haji, dan Erman Amti (2013). *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tu'u, T. (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47-56.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), 11-19.
- Wijaya, C., & Ruslan, T. (2003). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.