

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI
SUPERVISI AKADEMIK DI MIN 4 BANDAR
LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan

Oleh:

**ANGGRAINI SETIANINGRUM
NPM. 1611030022**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd
Pembimbing II : Dra. Uswatun Hasanah, M. Pd. I**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Objek utama dalam lembaga pendidikan yaitu kepala madrasah, karena peran kepala madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan di madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya, supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pendidik dan pegawai lainnya untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, objek penelitian di MIN 4 Bandar Lampung, pada tahap ini penulis melakukan pengolahan data dan analisis data, dan penulis menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi. Penulis melakukan wawancara dengan kepala madrasah, dan pendidik untuk mendapatkan informasi lengkap dan akurat dan dianalisis untuk menarik kesimpulan.

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan, Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik di MIN 4 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik pada penerapan ini sesuai dengan indikator dari teori Imam Musbikin. Pertama Melakukan pembinaan terhadap kinerja guru tiap tahunnya dilakukan dua kali dalam setahun melalui pelatihan dan seminar sesuai dengan mata pelajaran dengan dilakukannya webinar dan semua guru diikutsertakan. Kedua Melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru melalui wawancara, observasi, dan memantau langsung ke kelas saat guru sedang mengajar. Kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru saat rapat rutin, dan memberikan dorongan-dorongan serta saran-saran untuk membangkitkan semangat guru. Dan terakhir mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru oleh kepala madrasah selalu mengarahkan guru untuk mempersiapkan silabus, rpp, bahan ajar dan memberi tugas.

Kata kunci : Kepala Madrasah Sebagai Supervisor, Kinerja Guru

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggraini Setianingrum
NPM : 1611030022
Jurusan/prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MIN 4 Bandar Lampung*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu ada bukti penyimpangan dalam karya ini. Maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya yang buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Maret 2021
Yang membuat,

Anggraini Setianingrum
1611030022



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
MELALUI SUPERVISI AKADEMIK DI
MIN 4 BANDAR LAMPUNG**

**Nama : ANGGRAINI SETIANINGRUM
NPM : 1611030022
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003

Pembimbing II

Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I
NIP. 196812051994032001

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI AKADEMIK DI MIN 4 BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **ANGGRAINI SETIANINGRUM, NPM : 1611030022**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah Diuji dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Pada Hari/Tanggal: **Jum'at, 05 Maret 2021**.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua

: Dr. Subandi, MM

Sekretaris

: Indarto, M.Sc

Penguji Utama

: Dr. Sunarto, M.Pd.I

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 1988032002



MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An-Nisa : 59)¹

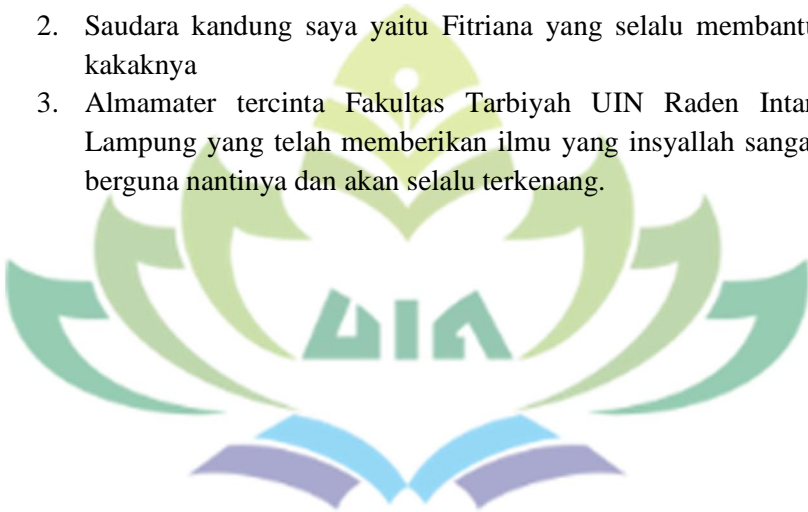


¹ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Tajwid Dan Terjemahannya Dilengkapi Dengan Asbabunnuzul Dan Hadits Sahih* (Jakarta: SYGMA, 2010).

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya Ayahanda Agus Sriyanto dan Ibunda Harni Priati yang saya terhormati, kubanggakan dan yang kucintai. Yang telah mencurahkan seluruh kasih sayangnya serta doa yang tiada hentinya disetiap ruku' dan sujudnya untuk kesuksesan anaknya. Terimakasih aku ucapkan dari hati yang paling dalam atas semua pengorbanan yang penuh dengan keluh, tanpa mengenal lelah dan letih. Terimakasih karena selalu menjadi penyemangat dikala duka dan selalu menasehatiku dikala salah.
2. Saudara kandung saya yaitu Fitriana yang selalu membantu kakaknya
3. Almamater tercinta Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu yang insyallah sangat berguna nantinya dan akan selalu terkenang.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Anggraini Setianingrum lahir di Bandar Lampung pada Tanggal 12 Februari 1997 yang merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Agus Sriyanto dan Ibu Harni Priati.

Pendidikan dimulai dari Sekolah Taman Kanak-kanak RA Marsyitoh di Termas , Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah pada Tahun 2002. Kemudian melanjutkan pendidikan di MI Ma'arif Termas, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah selesai pada Tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Ma'arif Wadas, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah, setelah kenaikan kelas 2 MTs melanjutkan ke MTs Al-I'annah Kabupaten Karawang, Jawa Barat lulus pada Tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Klari Kabupaten Karawang, Jawa Barat lulus pada Tahun 2016.

Kemudian pada Tahun 2016 melanjutkan pendidikan di salah satu Perguruan Tinggi Islam di Bandar Lampung yaitu UIN Raden Intan Lampung dan mengambil Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di mulai pada semester 1 Tahun Akademik 2016/2017.



Bandar Lampung, Maret 2021
Yang membuat,

Anggraini Setianingrum
1611030022

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kami panjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Inayah dan Hidayahnya serta sebagai sumber segala kekayaan di dunia ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, yaitu Nabi Muhammad SAW manusia pilihan yang telah menyampaikan wahyu kepada umat-Nya yang dapat kehidupan umat Islam hingga akhir zaman.


Berkat Allah SWT sehingga bisa menyelesaikan skripsi yang Berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MIN 4 Bandar Lampung” diajukan untuk menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Sarjana Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Dra. Uswatun Hasanah, M. Pd I selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Bapak dan ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

5. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan tarbiyah dan perpustakaan pusat, dan seluruh staff karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Imam Asyrofi AC, M. Pd. I selaku Kepala Madrasah berserta Dewan Guru dan staff TU MIN 4 Bandar Lampung yang telah memberikan bantuan dalam penelitian hingga terselesainya skripsi ini.
7. Sahabatku wewsquad Sovi, dan Dara, Anisa yang selalu menemaniku dikala sulit maupun senang, dan selalu sabar menghadapi saya, untuk meningkatkanku dikala salah.

Terima kasih setulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca. Terimakasih.



Bandar Lampung, Maret 2021
Penulis

Anggraini Setianingrum
(1611030022)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus Penelitian dan sub-Fokus Penelitian	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Penulisan	25

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	27
1. Pengertian Kepala Madrasah Sebagai Supervisor	27
2. Tugas Kepala Madrasah Sebagai Supervisor	35
3. Supervisi Akademik	37
4. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik	39
5. Syarat-syarat Kepala Madrasah dalam Supervisi	43

6. Teknik-teknik Kepala Madrasah dalam Menjalankan Supervisi	45
7. Pelaksanaan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru dalam Supervisi Akademik	49
8. Strategi Peningkatan Kinerja Kepala Madrasah	53
B. Kinerja Guru	54
1. Pengertian kinerja guru	54
2. Indikator kinerja dan ciri-ciri kinerja kinerja	58
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	60
C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	61
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru ..	64

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	67
1. Sejarahnya Berdirinya MIN 4 Bandar Lampung	67
2. Letak Geografis MIN 4 Bandar Lampung	68
3. Visi Dan Misi MIN 4 Bandar Lampung	68
4. Stuktur Organisasi MIN 4 Bandar Lampung	69
5. Identitas MIN 4 Bandar Lampung	70
6. Keadaan Madrasah	70
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	73

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	80
B. Temuan Penelitian	90

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	93
B. Rekomendasi	94

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data indikator supervisi akademik dalam Meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung.....	9
2. Kajian penelitian terdahulu yang relevan	14
3. Keadaan siswa di MIN 4 Bandar Lampung	71
4. Keadaan guru di MIN 4 Bandar Lampung.....	71
5. Keadaan Pegawai MIN 4 Bandar Lampung	72
6. Keadaan Saran dan Prasarana di MIN 4 Bandar Lampung	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Catatan lapangan hasil wawancara

Lampiran 2 Dokumentasi pendukung penelitian

Lampiran 3 Surat Penelitian

Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian

Lampiran 5 Kartu Konsultasi Skripsi

Lampiran 6 Surat Keterangan Hasil Turnitin

Lampiran 7 Hasil Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul merupakan penelitian untuk menghindari dari kesalahpahaman dalam memahami judul. Maka penulis menjelaskan secara singkat dari istilah-istilah dari judul penelitian ini. Judul yang akan penulis bahas ini adalah “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung”.

1. Upaya

Upaya menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti “usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya”.¹

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran²

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.³

¹ W.J.S. Poerdarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), h. 132.

² Hasan Baharun, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah,” *At-Tajdid Jurnal Ilmu Terbiyah* 6, no. 1 (2018).

³ Yulia Rachmawati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Ekonomi* 1, no. 1 (2013).

4. Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran.⁴

5. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Bandar Lampung

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan formal atau lembaga sederajat jenjang madrasah dasar yang berciri khas Islam. MIN 4 Bandar Lampung terletak di Kecamatan Tanjung Karang Timur Kabupaten Bandar Lampung. Lembaga pendidikan ini merupakan lokasi dimana penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MIN 4 Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa judul yang dimaksud ini merupakan penelitian ilmiah untuk mengetahui tentang “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik” merupakan bagaimana kepala madrasah meningkatkan dan membantu kinerja guru dalam proses belajar mengajar melalui supervisi akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Sejak manusia dilahirkan hingga sepanjang hidupnya, manusia tidak lepas dari suatu kebutuhan yaitu untuk mendapatkan pendidikan. Dewasa ini, masyarakat sering memandang bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan di Indonesia pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus didukung karena kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kemajuan pendidikannya. Dalam

⁴Saiful Bahri, “Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Profesional Guru,” *Jurnal Visipena* 5, no. 1 (2014).

pembukaan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia adalah tahun 1945 antara lain menyatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh sumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi, dan keadilan sosial.⁵

Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar murid secara efektif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.⁶ dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan proses mensejahterakan sesama manusia dimana terdapat interaksi antara guru dengan murid sehingga pada akhirnya dapat menciptakan masyarakat madani dalam suatu Pemerintah atau Negara.

Kemudian pendidikan merupakan suatu sistem yang memiliki kegiatan cukup kompleks, meliputi berbagai komponen yang berkaitan satu sama lain. Jika menginginkan pendidikan terlaksana secara teratur, berbagai elemen (komponen) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan perlu dikenali terlebih dahulu. Untuk itu diperlukan pengkajian usaha pendidikan sebagai suatu sistem yang dapat dilihat secara mikro dan makro. Secara mikro pendidikan dapat dilihat dari hubungan elemen murid, guru, dan interaksi

⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945* (Jakarta: Asa Mandiri, 2008), h. 6.

⁶ Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 7.

keduanya dalam usaha pendidikan. Adapun makro menjangkau elemen-elemen yang lebih luas.⁷

Pendidikan juga merupakan usaha yang bersifat mendidik, membimbing, membina, memengaruhi, dan mengarahkan dengan seperangkat ilmu pengetahuan. Dengan demikian, pendidikan dapat dilakukan secara formal maupun informal.⁸

Menurut E. Mulyasa, kepala madrasah merupakan satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁹ Menurut Melayu Hasibuan pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya agar mengerjakan sebagian dari pekerjaan dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya dan harus tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut.¹⁰

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang madrasah. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara madrasah dan masyarakat guna mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien.¹¹

Kepala madrasah adalah orang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, tempat

⁷ Eti Rochaety, Pontjorini Rahayuningsih, Prima Gusti Yanti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 7.

⁸ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h. 15.

⁹E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 24.

¹⁰Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 43.

¹¹ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h. 187.

diselenggarakan proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹²

Dalam Al-Qur'an surat As-Shof' ayat 3 yang berbunyi :

كَبْرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝ ٣

Artinya : “Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan”.¹³

Yang dimaksud ayat diatas bahwa sebagai seorang pemimpin harus mengerjakan tugas apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya.

Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan.¹⁴ Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan speksifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.¹⁵

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di madrasah baik secara individual

¹² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jogyakarta: Banguntapan Jogyakarta, 2012), h. 17.

¹³ Departemen RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Bandung: CV Diponegoro, 2015), h. 551.

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 53.

¹⁵ Abdul Hamid, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung,” *Jurnal Al-Bayan UIN Raden Intan* 6, no. 1 (2014).

maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam salah satu program yang dapat diselenggarakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran adalah pelaksanaan bantuan kepada guru atau yang lebih dikenal dengan istilah supervisi. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah mempunyai tugas di bidang supervisi, mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.¹⁶

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹⁷

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa dalam usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kepala madrasah bertugas menyelenggarakan serta melaksanakan kegiatan supervisi.

Sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, menyusun silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.¹⁸

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi sasaran utama untuk meningkatkan kompetensi supervisi akademik meliputi perencanaan program supervisi

¹⁶ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 17.

¹⁷ M. Ngalim Purwanto, MP, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2010), h. 76.

¹⁸ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Jogyakarta: Penerbitan Gava Media, 2015), h. 83.

akademik, pelaksanaan program supervisi akademik, dan meniadakanjuti program supervisi akademik.

Dalam suatu pembinaan yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah segala bantuan dari pemimpin madrasah yang tertuju pada perkembangan guru-guru dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁹ Dalam Islam, pemberian bantuan kepada orang yang membutuhkan sangat dianjurkan, apalagi dalam kaitannya dengan pendidikan dan pengajaran. Sehubungan dengan penjelasan tersebut Allah Swt berfirman dalam surah Al-Imran ayat 134 :

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : orang-orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan. (Q.S Al-imran : 134)²⁰

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin atau sebagai supervisor harus membantu dan mengarahkan kinerja guru dengan dilandasi taqwa.²¹

Salah satu supervisi yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan proses pembelajaran adalah supervisi akademik. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah bertujuan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Mutu proses pembelajaran adalah

¹⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 76.

²⁰ Departemen RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Bandung: CV Diponegoro, 2015), h. 61.

²¹ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 142.

mutu aktifitas pembelajaran yang dilakukan seorang guru dan mutu aktifitas belajar yang dilakukan oleh murid. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu dari aktifitas pembelajaran yang dilakukan guru dan mutu aktifitas belajar yang dilakukan murid.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui supervisi kepala madrasah dengan melakukan penilaian kinerja yang dapat dilihat dari tiga aspek kemampuan yaitu kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan personal. Dengan adanya supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru dapat mengetahui pertolongan-pertolongan apa yang harus diberikan kepada guru dalam rangka pemecahan masalah pembelajaran.

Pada dasarnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu melakukan supervisi dengan memberikan pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan profesional personel, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan mutu pembelajaran.

Berdasarkan hasil pra penelitian dengan kepala madrasah Bapak Imam Asyrofi di MIN 4 Bandar Lampung mengenai meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik. Berikut ini data indikator supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung.

Tabel 1
Data indikator supervisi akademik dalam
Meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung

No	Indikator	Sub Indikaor	Pelaksanaan	
			Terlaksana	Tidak
1.	Pembinaan Kinerja Guru	a. Mengikuti sertakan guru-guru dalam perantara atau pelatihan. b. Membimbing guru-guru untuk disiplin waktu dengan tepat waktu, menggunakan waktu belajar yang efektif di madrasah.	✓	
2.	Pengawasan terhadap Kinerja Guru	a. Melakukan observasi ke tiap-tiap kelas. b. Melakukan	✓	

		n pengawas an terhadap kinerja guru saat kegiatan belajar.		
3.	Pembekalan Motivasi	a. Motivasi dalam bentuk masukan meningka tkan kinerja guru. b. Pemberia n pengharg aan kepada guru yang berprestas i.	✓	
4.	Melakukan Evaluasi Pembelajaran dan Kinerja Guru	a. Mengada kan rapat- rapat dewan guru. b. Melakuka n evaluasi secara kontinyu tentang	✓	

		kemajuan program pendidikan. n.		
--	--	--	--	--

Sumber: Hasil pra penelitian di MIN 4 Bandar Lampung

Dari tabel pra penelitian dengan kepala madrasah MIN 4 dan guru Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik dengan baik.

Berdasarkan Hasil wawancara banyak hal yang dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan diantaranya yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah di MIN 4 Bandar Lampung adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru tiap tahunnya melalui pelatihan dan seminar sesuai dengan mata pelajaran dan semua guru diikutsertakan, guru umum maupun agama dengan dilakukannya webinar. Melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru melalui wawancara, observasi, dan memantau langsung ke kelas saat guru sedang mengajar. Kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru saat rapat rutin, dan memberikan dorongan-dorongan serta saran-saran untuk membangkitkan semangat guru. Dan terakhir mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru oleh kepala madrasah selalu mengarahkan guru untuk mempersiapkan silabus, rpp, bahan ajar dan memberi tugas, dan melakukan evaluasi setiap dua kali dalam setahun. Dengan adanya covid yang terjadi tahun ini maka yang dilakukan kepala madrasah di MIN 4 Bandar Lampung melakukan pengawasannya melalui daring.

Selain itu, di MIN 4 memiliki ciri khas yang menjadi unggulan yaitu sebelum di mulai pembelajaran di kelas mereka di biarkan berbaris di halaman sekolah tiap jam 07.00-07.30 WIB untuk membacakan asmaul husna dan

menyanyikan lagu wajib madrasah ibtida'iah serta bersalam-salaman.

Karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan ingin mengetahui lebih dalam terkait Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung untuk mengetahui bagaimana Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung tersebut dapat diterapkan dengan baik

C. Fokus Penelitian dan Subfokus Penelitian

Agar pembahasan pada penelitian ini terarah dan tidak keluar dari permasalahan yang ada, maka peneliti hanya membahas tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

Berdasarkan pada fokus penelitian maka sub fokus penelitian ini adalah Pelaksanaan Kepala Madrasah meningkatkan Kinerja Guru Dalam Supervisi akademik

1. Pembinaan kinerja guru
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru
3. Pemberian motivasi
4. Melakukan evaluasi pembelajaran dan kinerja guru²²

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung ?
2. Bagaimana kepala madrasah dalam mengawasi atau mensupervisi kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung?

²² Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Riau: Zanafa, 2012), h. 11-13.

3. Bagaimana cara kepala madrasah memberikan motivasi terhadap kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung?
4. Bagaimana kepala madrasah dalam melakukan evaluasi pembelajaran dan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini untuk mengetahui kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung
2. Penelitian ini untuk mengetahui kepala madrasah dalam mengawasi atau supervisi terhadap kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung
3. Penelitian ini untuk mengetahui cara kepala madrasah memberikan motivasi terhadap kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung
4. Penelitian ini untuk mengetahui kepala madrasah dalam melakukan evaluasi pembelajaran dan kinerja guru di MIN 4 Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat ditinjau dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan wawasan penulis mengenai kinerja guru dan supervisi akademik.

Hasil penelitian ini akan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan khususnya dalam proses peningkatan kinerja guru dan supervisi akademik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan penelitian yang dapat dijadikan pedoman bagi pengelola pendidikan untuk menerapkan kinerja guru dan supervisi akademik di lembaganya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, berikut beberapa kajian penelitiannya :

No	Nama Penelitian	Judul	Publikasi Ilmian	Hasil Penelitian	
				Perbedaan	Persamaan
1	Natalia Nata dan Melkyanus Kaleka	Meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik kepala sekolah dengan pendekatan individual di SMPN 7 Nangapanda ²³	Publikasi ilmiah dari Falkutas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Flores	Perbedaan dari penelitian ini berfokus pada meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik dengan pendekatan individual	Persamaan dari penelitian ini membahas tentang meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik
2	Yusnidar	Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN Model Banda Aceh ²⁴	Publikasi ilmiah dari Magister Administrasi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh	Perbedaan pada penelitian ini hanya fokus membahas tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru	Persamaan dari penelitian ini membahas tentang meningkatkan kinerja guru
3	Ariyadi Roberi, Happy	Pengaruh supervisi kepala	Publikasi ilmiah dari Universitas	Penelitian ini fokus membahas	Persamaan dari penelitian

²³ Natalia Nata Melkyanus kaleka, "Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di SMPN 7 Nangapanda," *Jurnal Pendidikan Fisika* Vol 4, no. 1 (2020): h. 1-8.

²⁴ Yusnidar, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran* vol 14, no. No 2 (2014).

	Fitria, Yessi Fitriani	sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru ²⁵	PGRI Palembang	tentang pentingnya Pengaruh supervisi Kepala sekolah dan peran komite terhadap kinerja guru,	yaitu membahas tentang peran kepala sekolah terhadap kinerja guru
4	Bowo	Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Ngronggot Kabupaten Nganjuk Tahun 2020 ²⁶	Publikasi ilmiah dari Universitas STKIP PGRI Nganjuk	Perbedaan dari hasil penelitian ini hanya fokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kompetensi guru	Persamaan dari penelitian ini membahas tentang kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kompetensi guru
5	Uray Iskandar	Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru ²⁷	Publikasi ilmiah dari Pengawas SMP Dinas Pendidikan	Perbedaan dari penelitian ini hanya fokus membahas	Persamaan dari penelitian ini tentang kepala sekolah

²⁵ Ariyadi Roberi Happy Fitria, Yessi Fitriani, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sanga Desa," *Jurnal Al-Qiyam* Vol 1, no. 2 (2020).

²⁶ Bowo, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SMA Negeri 1 Ngronggot Kabupaten Nganjuk Tahun 2020," *Jurnal Dharma Pendidikan* Vol 15, no. 2 (2020): h. 93-106.

²⁷ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* Vol 5, no. 1 (2013).

			Kabupaten Sambas	kepemimpinan dan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru	dalam peningkatan kinerja guru
--	--	--	------------------	--	--------------------------------

Sumber diambil dari jurnal

Adapun perbedaan dan persamaan yang dimiliki penulis dari penulis sebelumnya mengkaji tentang judul-judul tabel di atas. Maka penulis mengkaji tentang “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di MIN 4 Bandar Lampung” penulis memiliki persamaan membahas tentang kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaan terkait dengan ruang lingkup, fokus penelitian, lokasi tempat yang akan diteliti dan berfokus tentang upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode adalah suatu cara teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian merupakan semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu secara teknologi.²⁸

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung adalah penelitian kualitatif

²⁸ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 1.

deskriptif yaitu sebuah data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana telah dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁹

Penelitian deskriptif sendiri adalah suatu bentuk penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan yang ada, baik keadaan yang memang benar-benar terjadi secara alami maupun rekayasa manusia.³⁰

Berdasarkan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian kualitatif deskriptif adalah sebuah penelitian dengan menggambarkan suatu keadaan objek yang sesuai dengan kenyataan langsung dan tepat.

2. Desain Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang digunakan, penelitian kualitatif dapat digolongkan sebagai berikut³¹:

- a. Desain Penelitian Etnografi, Etnografi bertujuan mempelajari kelompok budaya tertentu dalam setting yang natural dalam jangka waktu yang panjang dengan pengumpulan data yang bersumber dari observasi;
- b. Desain Penelitian Studi Kasus, Studi Kasus bertujuan mengeksplorasi secara mendalam suatu program, kejadian atau aktifitas, proses atau seorang individu atau lebih. Kasus yang diteliti terikat dengan waktu

²⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h 17.

³⁰ *Ibid*, Moleong, h. 17.

³¹ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Skripsi* (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), h. 16-17.

dan aktifitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dalam waktu tertentu;

- c. Desain Penelitian Fenomenologis. Fenomenologis bertujuan mengidentifikasi “esensi” pengalaman manusia terkait dengan suatu fenomena sebagaimana digambarkan oleh partisipan. Memahami “pengalaman hidup” menandai fenomenologis sebagai filsafat dan metode serta prosedur yang melibatkan studi tentang sejumlah kecil subyek melalui keterlibatan yang panjang dan ekstensif untuk mengembangkan pola makna;
- d. Desain Penelitian *Grounded Theory*. *Grounded Theory* bertujuan menghasilkan teori umum dari sebuah proses, perilaku, atau interaksi yang didasarkan pada pandangan partisipan yang dipelajari. Proses ini melibatkan penggunaan beberapa tahapan pengumpulan data dan saling keterhubungan kategori informasi;
- e. Desain Penelitian Naratif. Naratif bertujuan menggali kehidupan individu dan meminta seorang individual atau lebih untuk menyediakan cerita tentang kehidupan mereka. Informasi ini selanjutnya diceritakan kembali oleh peneliti dalam bentuk kronologi naratif. Pada akhirnya, narasi yang dihasilkan menggaungkan pandangan dari kehidupan peneliti dalam narasi kolaboratif;
- f. Desain Penelitian Analisis Isi. Penelitian Analisis Isi bertujuan menguji materi komunikasi (pada awalnya berasal dari materi media masa). Ini tidak berarti harus terdiri dari materi yang berupa teks, bisa jadi musik atau gambar. Analisa isi modern tidak lagi menargetkan hanya isi materi verbal. Baik aspek formal maupun isi makna yang bersifat laten dapat juga menjadi obyek studi.

Dari beberapa desain penelitian diatas penulis menggunakan desain penelitian studi kasus merupakan mengeksplorasi secara mendalam suatu program, kejadian atau aktifitas, proses atau seorang individu atau lebih. Kasus yang diteliti terikat dengan waktu dan aktifitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dalam waktu tertentu.³²

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang lebih jelas, serta memungkinkan dan memudahkan bagi peneliti untuk melakukan penelitian observasi. Berdasarkan itu maka peneliti menetapkan lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian terletak di MIN 4 Bandar Lampung dan waktu pra penelitian sebelumnya pada pada hari Jum'at tanggal 6 Desember 2019.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini penulis menggunakan metode wawancara, metode observasi, dan metode dokumentasi.

a. Metode Wawancara (interview)

Cholid Nurbuko dan Abu Ahmasi mengemukakan wawancara/interview merupakan suatu proses Tanya jawab dalam penelitian secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dengan mendengarkan sacara langsung informasi yang disampaikan.³³

³² *Ibid*, Lampung, h. 19.

³³ Cholid Nurbuko, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 70.

Dengan demikian, penulis mengambil kesimpulan dari pengertian wawancara di atas bahwa wawancara/interview adalah suatu kegiatan Tanya jawab secara lisan dengan bertatap muka dengan orang antara dua orang atau lebih untuk mendapatkan informasi yang failed.

Dalam wawancara ada 3 prosedur yang harus diperhatikan :

- 1) Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin) adalah proses wawancara dimana tidak secara sengaja mengarah Tanya jawab pada pokok persoalan dari fokus penelitian.
- 2) Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.
- 3) Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara banyak membuat pokok-pokok masalah yang teliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok persoalan yang dibahas.³⁴

Dengan paparan ketiga prosedur diatas, penulis memilih metode wawancara bebas terpimpin karena sebelum melakukan wawancara penulis harus membuat pokok-pokok masalah terlebih dahulu agar saat wawancara tidak canggung dan tidak kaku. Dan saat wawancara agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang dibahas. Metode wawancara bebas terpimpin ini penulis untuk memperoleh data tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

³⁴ *Ibid*, Narbuko, h. 71.

Data wawancara ini ditunjukkan kepada kepala madrasah dan pendidik untuk menanyakan bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

b. Metode Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah pengamatan, mengamati secara langsung untuk melihat kondisi pada objek penelitian tersebut pengamatan menggunakan alat indra yaitu pendengaran, penglihatan, penciuman, dan pengecapan. Manfaat dilakukan observasi untuk memperoleh data, agar dapat mengetahui kondisi, keadaan, dan situasi objek penelitian tersebut. Dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian tersebut dengan melibatkan seluruh warga madrasah.³⁵ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang berupa catatan, agenda, buku, transkrip, majalah, foto, surat kabar, notulen, prasasti, dan lain sebagainya. Metode dokumentasi adalah pengumpulan data yang bersumber dokumen atau catatan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi.³⁶

Metode dokumentasi yaitu cara mencari data mengenai hal-hal yang bersifat dokumen yang terhadap di lokasi penelitian dalam Upaya Kepala

³⁵ Bungin B, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Medika Group, 2007), h. 3.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 123.

Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisis data-data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian, dan harus diolah sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan.

Analisis data merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang dikumpulkan dari hasil kegiatan wawancara dan catatan lapangan dapat dengan mudah untuk memahaminya dan kemudian hasilnya dapat diberikan kepada orang lain.³⁷

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data (*Data Reduction*) berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencari data tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada di lapangan, jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. Untuk itulah diperlukan reduksi data sehingga data tidak bertumpuk dan mempersulit proses analisis selanjutnya.³⁸

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 222.

³⁸ Cahya Suryana, "Pengelolaan Dan Analisis Data Penelitian," *Academia.Edu*, n.d.

Reduksi data dilakukan dengan pertimbangan bahwa data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu perlu dipilih dan dipilah sesuai dengan kebutuhan dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam mereduksikan data setiap peneliti dipandu oleh pertanyaan penelitian yang harus dijawab berdasarkan data. Jawaban pertanyaan tersebut merupakan wujud nyata temuan penelitian. Ketika peneliti menemukan sesuatu (data) yang belum jelas dan belum memiliki pola perlu segera dilakukan pencerminan melalui proses reduksi untuk memahami makna yang terkandung dalam data tersebut.

b. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data (*Data Display*) diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga mudah dipahami. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (flow chart), dan lain sejenisnya. Penyajian data dalam bentuk-bentuk tersebut akan memudahkan penelitian memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.³⁹

c. *Conclusion Drawing/ Verification*

Langkah terakhir Dalam berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan

³⁹ *Ibid*, Cahya Suryana.

vertikasi data.⁴⁰ Sejak awal pengumpulan data , peneliti sebaiknya mulai memutuskan antara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna. Pada langkah verifikasi ini peneliti sebaiknya masih tetap terbuka untuk menerima masukan data. Bahkan pada langkah verifikasi ini sebagai peneliti juga masih kadang ragu-ragu meyakinkan dirinya apakah dapat mencapai kesimpulan pada tingkat final, di mana langkah pengumpulan data dinyatakan telah berakhir.⁴¹

Proses dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data (Triagulasi)

Pemeriksaan keabsahan data adalah mengetahui apakah alat pengumpulan data itu memiliki kesesuaian dengan kata yang diambil untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan data yang telah terkumpul perlu dilakukan pengecekan kredabilitasi data.

Dalam teknik pengumpulan data, triagulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁴²

Triagulasi merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triagulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 434-438.

⁴¹ Cahya Suryana, "Pengelolaan Dan Analisis Data Penelitian," *Academia.Edu*, n.d.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 271.

data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pertandingan terhadap data ini.⁴³

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi Nonpartisipasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

Cara data yang didapat untuk Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MIN 4 Bandar Lampung dengan melakukan wawancara, dan dokumentasi.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah struktur pembahasan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya oleh penulis untuk membahas penelitian yang akan diteliti. Bagian ini merupakan outline dari isi skripsi yang berupa daftar isi sampai bab terakhir.

DAFTAR ISI

Dalam daftar isi ini terdapat Halaman judul, abstrak, surat pernyataan, persetujuan pembimbing, pengesahan, moto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat Penegasan judul, latar belakang masalah, fokus penelitian dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 423.

penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang memuat tentang kepala madrasah sebagai supervisor, kinerja guru, upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat gambaran objek umum yang memuat tentang sejarah berdiri, profil, letak geografis, visi misi tujuan, struktur organisasi, identitas, keadaan. Dan adanya penyajian fakta dan data penelitian.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat analisis data penelitian, dan temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdapat simpulan dari pembahasan yang telah di paparkan pada bab sebelumnya dan rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

1. Pengertian Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala madrasah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga. Madrasah merupakan suatu lembaga tempat bernaungnya murid untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹

Kepala madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau madrasah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar-mengajar antara murid dan guru.²

Kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas madrasah dan mereka yang menemukan irama bagi madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional. Jadi kepala madrasah ialah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu madrasah agar

¹ Donni Juni Priansa and Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 83.

² Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135.

tujuan dari pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.³

Kepala madrasah adalah pedanan dari *school principal*, yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship* atau kekepala madrasah. Istilah kekepala madrasah mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala madrasah. Penjelasan ini dipandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala madrasah, seperti adminitrasi madrasah (*school administrator*), pimpinan madrasah (*School leader*), manajer madrasah (*school manajer*), dan lain-lain.⁴

Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah mempunyai peran penting dalam menjalankan tugasnya, memberikan petunjuk dan pengarahan kepada guru-guru, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat As-Sajadah ayat 24:⁵

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya; dan kami jadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah, kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka menyakini ayat-

³ Amiruddin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,” *Al-Idarah Jurnal Kepemimpinan Islam*, (Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan), Volume 7, (2017).

⁴ Hasan Baharun, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah,” *At-Tajdid Jurnal Ilmu Terbiyah*, Volume 6, Nomor 1 (2018).

⁵ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 25.

ayat kami. Yang dimaksud dengan sabar ialah sabar dalam menegakkan kebenaran. (As-Sajadah:24).⁶

Dalam ayat diatas ini menjelaskan kepemimpinan sebagai kepala madrasah harus memahami akan fungsi dan perannya sebagai pemimpin. Fungsi dan peran kepala madrasah harus dijalankan dengan baik sesuai visi dan misi,serta tujuan yang ingin dicapai.

Tugas kepala madrasah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, menari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasahny sehingga tujuan-tujuan pendidikan di madrasah itu maksimal mungkin dapat tercapai.⁷

Tugas kepala madrasah dalam memberikan layanan bimbingan kepada guru-guru baik melalui pembinaan yang dilakukan secara individu maupun kelompok yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan professional guru dalam proses hasil belajar, sehingga guru dapat memilih strategi dan metode yang tepat, baik dalam membuat perencanaan silabus dan RPP yang sesuai dengan yang di harapkan.

Sedangkan menurut Moh.Rifai, meyebutkan bahwa fungsi utama kepala madrasah ialah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dan yang dapat memberikan bimbingan kepada semua anggota kelompoknya. Yang harus diutamakan ialah kegiatan bimbingan terhadap unsur manusianya. Untuk itu diperlukan keterampilan kepemimpinan, hubungan antar manusia dan kemampuan berkomunikasi.

⁶ Departemen RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Bandung: CV Diponegoro, 2015), h. 376.

⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)), cet 24, h.115.

Jadi dapat disimpulkan tercapai atau tidak nya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kebijaksanaan dan kecakapan serta kemampuan kepala madrasah dalam memimpin pendidikan terutama terhadap guru-guru agar tujuannya tercapai secara efektif dan efisien.

Berikut adalah Al-Quran yang berkaitan dengan supervisi : Q.S. al-Baqarah : 44

﴿أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ٤٤﴾

Artinya : “Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir”⁸

Penjelasan tentang ayat di atas adalah tentang orang-orang yang memerintahkan orang lain untuk berbuat makruf, dan bila kita sendiri yang membuat diri kita sendiri lupa, maka kita tidak dimaafkan oleh Allah swt.

Kepala madrasah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi pengajaran mengenai proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan dan konseling, kegiatan ekstra kulikuler, kegiatan ketatausahaan, kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait, sarana dan prasarana, dan kegiatan OSIS.

Kepala madrasah sebagai supervisor artinya kepala madrasah berfungsi sebagai pengawasan, pengendalian, pembina, pengaruh, dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya di madrasah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala madrasah, sebagai supervisor

⁸ RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Diponegoro, 2015), h.7.

adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staff di madrasah yang dipimpinnya.

Kompetensi supervisi merupakan kemampuan kepala madrasah untuk melakukan pengawasan profesional dalam bidang akademik yang dijalankan berdasarkan kaidah keilmuan tentang bidang pendidikan.

Kompetensi supervisi ini terdiri dari :

- a. Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan tehnik-tehnik yang tepat.
- b. Mampu melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.⁹

Dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor.20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah harus ditunjukkan dalam aktivitas keseharian yang meliputi:¹⁰

- 1) Kompetensi kepribadian , yaitu seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan
- 2) Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah, mengelola sumberdaya madrasah, mengelola sarana dan prasarana, mengelola pengembangan kurikulum dan pembelajaran, serta melakukan kemampuan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- 3) Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat

⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 19.

¹⁰ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 299.

untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar

- 4) Kompetensi supervisi, yaitu kemampuan melakukan bimbingan kepada guru, tenaga kependidikan dan murid, dalam rangka meningkatkan profesional guru
- 5) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan madrasah.
- 6) Supervisi berfungsi membantu, memberi, mengajak. Dilihat dari fungsinya, tampak dengan jelas peranan supervisi itu. Seorang supervisor dapat berperan sebagai:

- a) Koordinator

Sebagai koordinator ia dapat mengkondisikan program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan berbeda-beda diantara guru-guru

- b) Konsultan

Sebagai konsultan ia dapat memberi bantuan yaitu bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun kelompok

- c) Pemimpin Kelompok

Sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok. Pada saat mengembangkan kurikulum, materi pembelajaran dan kebutuhan profesional guru-guru secara bersama

- d) Evaluator

Sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar mengajar. Untuk lebih lanjut tentang pelaksanaan supervisor dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran maka digunakan supervisi akademik guna untuk meningkatkan proses belajar

mengajar, dibawah ini komponen-komponen supervisi akademik sebagai berikut:

(1) Komponen Siswa

Misalnya: fokus pada pembelajaran, aktif dalam bertanya pada guru dan menjawab pertanyaan dari siswa lain, keseriusan mengerjakan tugas, kerajinan mencatat

(2) Komponen Guru Ketenagaan

Perhatian terhadap siswa yang sibuk belajar, penampilan dalam memberikan materi pelajaran, keterampilan dalam menggunakan alat peraga, ketelitian dalam menilai hasil belajar siswa atau mengoreksi pekerjaan-pekerjaan yang telah diselesaikan

(3) Komponen Materi Kurikulum

Keleluasaan dan kedalaman materi yang dipresentasikan di kelas, keruntutan dan urutan penyajian materi, banyaknya contoh untuk memperkuat konsep, jumlah dan jenis sumber bahan pendukung pokok bahasan yang dibahas dikelas

(4) Komponen Sarana dan Prasarana

Ketersediaan alat peragaan selama proses pembelajaran berlangsung, ketetapan alat dengan pokok bahasan, benar tidaknya penggunaan alat peraga, keterlibatan siswa dalam menggunakan alat peraga.

(5) Komponen Pengelolaan

Pembagian siswa dalam tugas kelompok, penunjukan siswa yang disuruh maju ke depan untuk menulis dipapan tulis mengerjakan soal, cara mengatur siswa yang mengganggu teman nya yang sedang belajar.

(6) Komponen Lingkungan dan Situasi Umum

Hiasan dalam kelas, kebersihan kelas, suasana

kelas yang tenang, kenyamanan udara, ventilasi, pajangan hasil prakarya siswa dikelas.¹¹

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jabatan tertinggi dari suatu lembaga pendidikan adalah seorang kepala madrasah, ialah yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan yang terlaksana dalam program pendidikan. Jadi peran kepala madrasah lah yang dapat menentukan terlaksana atau tidaknya kegiatan supervisi yang telah direncanakan. Dan ia juga yang menentukan keberhasilan lembaga tersebut. Sebagai supervisor dimana yang jabatannya paling tinggi di suatu lembaga pendidikan ia berhak melakukan apapun untuk proses kearah yang lebih baik dengan cara membantu untuk menyelesaikan tugas-tugas para guru dan staf bukan malah mempersulit atau semena-mena dengan mereka.

Selain membawahi seluruh personalia yang ada, kepala madrasah juga menjadi seorang supervisor yang menjalankan kegiatan supervisi, supervisor maksudnya adalah orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru kearah yang lebih baik dalam peroses pembelajaran.

Tugas utama kepala madrasah adalah membina dan mengembangkan madrasah agar guru dan pengajaran lebih efektif dan efisien, hal tersebut dapat terlaksana apabila ada kerjasama yang harmonis antara kepala madrasah, staf madrasah dan seluruh guru. Oleh karena itu kepala Madrasah harus membina kerjasama dengan personalia/warga madrasah dengan harmonis dan memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara keseluruhan.

¹¹ *Ibid*, Suprihatiningrum, h. 230.

2. Tugas Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien. Peranan kepala madrasah sebagai supervisor merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam mengelola dan memajukan madrasah. Supervisi juga penting dijalankan oleh kepala madrasah karena dapat memberikan bantuan dan pertolongan kepada guru dan tenaga kependidikan di madrasah untuk bersama-sama mewujudkan tujuan madrasah dan tujuan pendidikan secara nasional.

Kepala madrasah sebagai supervisor memiliki tugas adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program supervisi, dalam menyusun program supervisi harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, program supervisi kegiatan ekstrakurikuler, program pengembangan supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.
- b. Melaksanakan program supervisi, dalam melaksanakan program supervisi harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinik, program supervisi non klinik, dan program supervisi kegiatan ekstrakurikuler.
- c. Tindak lanjut hasil supervisi, dalam tindak lanjut supervisi harus meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan madrasah.¹²

¹² E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, cet ke-5 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 239.

Dengan demikian, tugas kepala madrasah sebagai supervisor meliputi, merencanakan program supervisi, melaksanakan supervisi dan tindak lanjut supervisi. Unsur-unsur penting dalam suatu program supervisi terhadap guru-guru untuk membantu meningkatkan kemampuannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tindakan yang perlu dilakukan untuk memperbaiki situasi pembelajaran di madrasah.
- 2) Bantuan apakah yang data diberikan supervisor secara sendiri dan dengan kerja sama untuk memperbaiki situasi pembelajaran.
- 3) Teknik supervisi manakah yang tepat dipergunakan.

Dari penjelasan di atas, kepala madrasah diharapkan dapat menyusun suatu program supervisi yang mampu memberikan bantuan-bantuan kepada guru agar mereka memperbaiki dirinya sendiri secara maksimal untuk menyusun suatu program supervisi perlu diperhatikan beberapa asas utama dalam supervisi, yaitu :

- a) Guru harus sebanyak mungkin dilibatkan dalam pengembangan program supervisi.
- b) Program supervisi harus dirancang dan dibangun untuk memenuhi minat dan keperluan guru.
- c) Guru harus merasa bebas untuk memilih bagian-bagian program yang mempunyai arti bagi mereka.
- d) Program supervisi harus disesuaikan dengan dana, personil, bahan dan perlengkapan yang cukup.
- e) Program supervisi harus meliputi kegiatan penilaian yang terus menerus.

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi supervisor antara lain :

- (1) Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada.
- (2) Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab madrasah.

- (3) Tingkatan dan jenis madrasah.
- (4) Keadaan guru-guru dan pengawai yang tersedia.
- (5) Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri.¹³

3. Supervisi Akademik

Perkataan supervisi berasal dari bahasa Inggris “*supervision*” dan merupakan panduan dari dua perkataan yaitu “*super*” yang maksudnya atas dan “*vision*” artinya melihat atau mensupervisi. Maka supervisi dapat diartikan secara bebas sebagai melihat atau mensupervisi dari atas.¹⁴

Definisi tersebut bermakna bahwa orang memiliki kedudukan di atas melihat ke bawah artinya orang yang mempunyai kedudukan yang tinggi memberikan bantuan atau bimbingan kepada bawahannya.¹⁵ Supervisi akademik yaitu menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu murid sedang dalam proses pembelajaran.

Supervisi merupakan suatu proses mengarahkan, mendukung staf agar dapat melakukan tugasnya secara efektif.¹⁶ Supervisi merupakan semua usaha yang ditujukan langsung untuk memberikan tuntutan kepada guru-guru dan petugas lainnya dalam rangka memperbaiki pengajaran, yang mencakup stimulasi untuk pertumbuhan

¹³ M Ngalm Purwanto, *Administrasi & Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 118.

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 75.

¹⁵ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.141.

¹⁶ Eny Winaryati, *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Jogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 3.

dan perkembangan profesional guru, pemilihan dan perbaikan tujuan pendidikan, materi pengajaran dan metode mengajar, serta evaluasi pengajaran.¹⁷

Supervisi pada dasarnya adalah proses pemberian bantuan kepada orang lain, artinya seseorang yang memiliki kompetensi lebih (supervisor) memberikan pertolongan kepada guru menyangkut dengan proses belajar mengajar, dengan adanya bantuan ini seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.¹⁸

Dalam Bab 1 pasal 6 telah dikatakan bahwa supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi-kondisi/syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Jadi, supervisi mempunyai pengertian yang luas. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin madrasah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel madrasah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.¹⁹

Supervisi akademik ialah suatu kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya melakukan pekerjaan mereka secara efektif.²⁰ Supervisi akademik berpusat pada masalah pembelajaran peserta didik. Supervisi ini dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengetahui kemampuan mengajar guru yang kemudian akan diberikan bimbingan. Sehingga poin dari supervisi akademik adalah bukan untuk menilai performa guru akan tetapi, memberikan bimbingan kepada guru.

Adapun menurut Arikunto, membedakan supervisi berdasarkan kegiatannya yakni supervisi akademis dan

¹⁷ *Ibid*, Winaryati, h. 4.

¹⁸ Siti Patimah, *Op. Cit*, h. 142.

¹⁹ Ngalm Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 76.

²⁰ *Ibid*, Purwanto, h 76.

supervisi administrasi. Supervisi akademis adalah supervisi yang menitikberatkan pada masalah dalam kegiatan pembelajaran. Sedangkan supervisi administrasi mengadakan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.²¹

Ada tiga fungsi supervisi yakni:

- a. menitikberatkan mutu pembelajaran;
- b. memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran;
- c. membina dan memimpin. Hal ini memberikan pemahaman bahwa kegiatan supervisi menitikberatkan pada perbaikan pembelajaran yang bermakna.²²

4. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Tujuan supervisi akademik adalah mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Usaha kearah perbaikan belajar dan mengajar ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal. Tujuan supervisi akademik antara lain, membantu guru untuk :

- a. Mencermati dan memahami tujuan pendidikan
- b. Membimbing pengalaman belajar murid
- c. Memenuhi kebutuhan belajar murid
- d. Menilai kemajuan murid
- e. Membina reaksi mental (moral) dan spiritual murid
- f. Menilai kinerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.²³

Tujuan supervisi akademik ialah untuk mengetahui apakah segala peraturan, perintah atau larangan dijalankan sesuai dengan petunjuk. Apabila semuanya sudah sesuai

²¹ *Ibid*, Winaryati, h. 4.

²² Eny Winaryati, "Evaluasi Supervisi Pembelajaran" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 4.

²³ *Ibid*, Eny Winaryati, h. 4.

dan tidak menyimpang sedikitpun, maka madrasah itu dinilai “baik”.²⁴

Adapun titik beratnya supervisi akademik adalah memberikan bantuan kepada guru agar ia menyadari kekurangannya, selanjutnya berusaha dengan kemampuan sendiri untuk mengatasinya.²⁵

Kemudian tujuan supervisi akademik menurut Sergiovani terdapat empat tujuan, yaitu:

- 1) Tujuan akhir adalah untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan para murid (yang bersifat total). Dengan demikian sekaligus akan dapat memperbaiki masyarakat;
- 2) Tujuan kedua ialah membantu kepala madrasah dalam menyesuaikan program pendidikan dari waktu ke waktu secara kontinu. (dalam rangka menghadapi tantangan perubahan zaman;
- 3) Tujuan dekat ialah bekerja sama mengembangkan proses pembelajaran yang tepat;
- 4) Tujuan peran antara ialah membina guru-guru agar dapat mendidik para murid dengan baik, atau menegakkan disiplin kerja secara manusiawi.²⁶
- 5) Tujuan supervisi akademik adalah perbaikan dan perkembangan proses pembelajaran secara total, ini berarti bahwa tujuan supervisi akademik tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses pembelajaran, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi

²⁴ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 2017, h. 142.

²⁵ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 80.

²⁶ *Ibid*, Supardi, h. 80.

kurikulum, pemilihan, dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur, dan teknik evaluasi pengajaran.²⁷ Secara nasional, tujuan konkret dari supervisi akademik, antara lain :

- a) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan
- b) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid
- c) Membantu guru dalam menggunakan alat pengajaran modern
- d) Membantu guru dalam menilai kemandirian murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri
- e) Membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar
- f) Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid.
- g) Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam upaya pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.
- h) Membantu guru di madrasah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.
- i) Membantu guru agar dapat lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber yang berasal dari masyarakat.
- j) Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan madrasah.²⁸

²⁷ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional* (Jogyakarta: Ar-Ruzz, 2016), h. 291.

²⁸ Ibid, Suprihatiningrum, h. 291.

Menurut Briggs Supervisi akademik memiliki fungsi untuk mengkoordinasi, menstimulasi dan mengarahkan kompetensi guru-guru, mengkoordinasikan semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan madrasah, memperluas pengalaman guru-guru, menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus, menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan dan keterampilan guru serta staff, mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan guru.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan fungsi supervisi adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru dalam layanan profesional.³⁰

Adapun menurut Nerney, fungsi supervisi akademik adalah membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah yang mengganggu dan menghalangi berlangsungnya efektivitas dalam proses pendidikan. Jadi bukan sebaliknya, yaitu memberi tugas kepada guru yang tidak mampu ia kerjakan atau menilai kesalahan-kesalahan guru di muka kelas.³¹

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala madrasah, yaitu sebagai *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor (penyelia), *leader* (pemimpin), pencipta iklim kerja, wirausahawan.³² Secara singkat dapat disimpulkan, bahwa fungsi atau tujuan supervisi ialah sebagai berikut:

²⁹ Eny Winaryati, "Evaluasi Supervisi Pembelajaran" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 4-5.

³⁰ *Ibid*, Eny Winaryati, h. 5.

³¹ Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, Op. Cit, h. 292.

³² Suprihatiningrum, h. 292.

- (1) Menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan pendidikan madrasah dalam segala bidang.
- (2) Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan di madrasah.
- (3) Menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan.³³

Dari beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi dan tujuan supervisi akademik pada dasarnya adalah bertujuan untuk membantu kepala madrasah, guru-guru, staf, murid dalam kaitannya dengan peningkatan pendidikan

5. Syarat-syarat Kepala Madrasah dalam Supervisi

Sebagai kepala madrasah yang menjalankan supervisi harus mempunyai serta memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Adapun syarat-syarat menurut Daryanto antara lain :

- a. Ia harus mempunyai prikeமானusiaan dan solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain serta teliti dari segi kemanusiaan serta dapat bergaul dengan baik.
- b. Ia harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Ia harus berjiwa optimis yang berusaha mencari yang baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
- d. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dapat dipengaruhi oleh penyimpangan-penyimpangan manusia.
- e. Hendaknya ia cukup tegas dan objektif (tidak memihak) sehingga guru-guru yang lemah dalam

³³ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 179.

stafnya tidak gilang dalam bayangan orang-orang yang kuat pribadinya.

- f. Ia harus berjiwa terbuka dan luas, sehingga lekas dan mudah dapat memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang baik.
- g. Jiwanya yang terbuka tidak boleh menimbulkan prasangka terhadap seseorang untuk selama-selamanya hanya karena sesuatu kesalahan saja.
- h. Ia hendaknya sedemikian jujur, terbuka dan pernah tanggung jawab.
- i. Ia harus cukup taktik, sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang.
- j. Sikapnya yang bersimpati terhadap guru-gurunya tidak akan menimbulkan depresi dan putus asa pada anggota-anggota stafnya.
- k. Sikapnya harus ramah, terbuka dan mudah dihubungi sehingga guru-guru dan siapa saja yang memerlukannya tidak akan ragu-ragu untuk menemuinya.
- l. Ia harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti, sehingga merupakan contoh bagi anggota stafnya.
- m. Personel appearance terpilih dengan baik, sehingga dapat menimbulkan respect dari orang lain.
- n. Terhadap murid-murid ia harus mempunyai perasaan cinta sedemikian rupa, sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.³⁴

Dengan demikian kepribadian kepala madrasah pada kemampuan berkomunikasi dan secara terampil menjelaskan apa yang seharusnya dikerjakan oleh guru setelah setiap langkah pada langkah pada pelaksanaan pengajaran dilakukan. Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala madrasah selain harus memiliki

³⁴ *Ibid*, Daryanto, h. 183-184.

syarat-syarat tersebut di atas, juga harus memiliki syarat-syarat yaitu: tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengamalan mengajar, atau masa kerja yang cukup, mempunyai kemampuan keahlian dan pengetahuan luas, memiliki ketrampilan, mempunyai kemampuan dalam memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menjalankan tugasnya, hal ini dimaksud agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.³⁵

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dengan terciptanya pelaksanaan tugas yang baik dalam mencari tujuan pendidikan di madrasah yang dipimpinnya yang mana dapat menunjang tujuan pendidikan nasional pada umumnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat-syarat sebagai kepala madrasah memiliki ijazah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, memiliki pengalaman kerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan pengetahuan luas, memiliki ide dan inisiatif yang baik untuk memajukan dan pengembangan madrasah.³⁶

6. Teknik-teknik Kepala Madrasah dalam menjalankan Supervisi Akademik

Bantuan atau bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam kaitannya dengan pembelajaran tentunya seorang supervisor harus menguasai beberapa teknik dalam kaitan dengan supervisi.³⁷

³⁵ Muhammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), cet 29, h. 8.

³⁶ Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 2017, h. 76.

³⁷ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 148.

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan dan apa yang diharapkan bersama menjadi kenyataan. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat di golongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik perseorangan

Teknik perseorangan adalah teknik supervisi yang dilakukan oleh perseorangan. Beberapa kegiatan yang bisa dilakukan antara lain:

1) Mengadakan kunjungan kelas

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala madrasah, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan yang sekiranya masih perlu di perbaiki.

2) Mengadakan kunjungan observasi

Guru-guru dari suatu madrasah sengaja ditugaskan untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Kunjungan observasi dapat dilakukan di madrasah sendiri (*intraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke madrasah lain (*interschool visits*).

3) Membimbing guru-guru

Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi murid dan atau mengatasi problema yang dialami murid.

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar murid. Misalnya murid yang lamban dalam belajar.

- 4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan pelaksanaan kurikulum madrasah antara lain:
 - a) Menyusun program catur wulan atau program semester;
 - b) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran;
 - c) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas;
 - d) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran;
 - e) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar mengajar;
 - f) Mengorganisasi kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*, dan sebagainya.

b. Teknik kelompok

Teknik kelompok ialah teknik supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala madrasah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum (lihat kembali teknik perseorangan bagian d di atas), pembinaan administrasi atau tata laksana madrasah, termasuk

BP3 atau POMG dan pengelolaan keuangan madrasah.

2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk madrasah lanjutan). Untuk SD dapat pula dibentuk kelompok-kelompok guru yang ber-minat pada mata pelajaran mata pelajaran tertentu.

3) Mengadakan penataran-penataran (*in-service-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan.³⁸

Menurut Rifa'i dilihat dari cara supervisi, supervisi dibedakan menjadi supervisi secara langsung dan supervisi secara tidak langsung. Supervisi secara langsung dimaksudkan supervisor berhadapan langsung dengan orang yang di supervisi. Supervisi langsung meliputi: kunjungan kelas, pertemuan pribadi, pertemuan staf dan lokakarya. Teknik supervisi secara tidak langsung adalah supervisi yang dilaksanakan melalui media atau alat komunikasi lainnya seperti majalah, radio, televisi, dan alat-alat lainnya, supervisi tidak langsung dapat

³⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 120.

menggunakan kuensioner, papan buletin dan kursus tertulis dan kamera.³⁹

Teknik supervisi yang dapat dipilih dan digunakan oleh supervisor meliputi:

- f) Kunjungan sekolah,
- g) Kunjungan kelas,
- h) Pertemuan individual/informal,
- i) Pertemuan formal,
- j) Demonstrasi pembelajaran,
- k) Koferensi kasus,
- l) Tes dadakan,
- m) Observasi dokumen,
- n) Pendapat murid,
- o) Penggunaan kamera.⁴⁰

7. Pelaksanaan Kepala Madrasah meningkatkan Kinerja Guru Dalam Supervisi Akademik

Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien.⁴¹

Adapun pelaksanaan upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam supervisi akademik :

a. Pembinaan Kinerja guru

Guru diikut sertakan dalam kegiatan seminar atau kepelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah atau yang diadakan oleh madrasah dalam kegiatan seminar atau kepelatihan maka guru akan

³⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 106-107.

⁴⁰ *Ibid*, Supardi, 105-120.

⁴¹ *Ibid*, Supardi, h. 100.

mendapatkan banyak pengetahuan dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.

Kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala madrasah, pembina, ketua, yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesedaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁴²

Manfaat dari pembinaan kinerja guru yaitu:

- a) Memberikan pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja guru
- b) Memberikan pedoman kepada guru-guru
- c) Meningkatkan kesadaran kepada guru akan pentingnya kinerja guru yang baik untuk keberhasilan pendidikan.

Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran dikelas, kepala madrasah harus memahami tahap-tahap proses

⁴² E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 9th ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 128-130.

pengajaran sehingga dapat membantu kepala madrasah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala madrasah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motifasi, kematangan, hubungan murid dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

b. Pengawasan Terhadap Kinerja Guru

Dalam pengawasan kepala madrasah dapat melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran ketiap kelas. Dengan cara ini kepala madrasah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala madrasah melihat langsung kehadiran para guru, biasanya kepala madrasah datang lebih awal untuk melihat kedatangan guru dan murid tepat waktu atau tidak. Kegiatan kunjungan kelas dipakai untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan keterampilan guru, sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses guru.⁴³

Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran murid. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala madrasah antara lain melalui supervisi pengajaran. Dan upaya untuk meningkatkan profesional guru perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik.

⁴³ Suto Prabowo Dan Dyah Satya Yoga, "Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA," *Jurnal Sosial Humaniora*, vol. 9, no. 1 (2016), h. 102.

c. Pemberian Motivasi

Kepala madrasah memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, pemberian motivasi dari kepala madrasah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk membangun semangat guru. Pemberian penghargaan, memberikan penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan terhadap guru yang berprestasi. Dengan memberikan penghargaan guru dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi menurut sumadi Suryabrata motivasi merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan).⁴⁴

d. Melakukan Evaluasi Pembelajaran dan Kinerja Guru

Penilaian belajar atau tingkat penguasaan yang ditunjukkan oleh murid dalam proses belajar yang diwujudkan dengan angka atau nilai. Mengevaluasi kinerja guru oleh kepala madrasah untuk memperbaiki lagi kinerja guru dalam supervisi akademik.

Manfaat Evaluasi Supervisi

- 1) Untuk mengevaluasi kinerja guru
- 2) Meningkatkan Kinerja Guru
- 3) Untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar.

⁴⁴ Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 101.

- 4) Untuk melakukan perbaikan kegiatan pembelajaran⁴⁵

Evaluasi dalam pembelajaran khususnya di kelas guru adalah pihak yang paing bertanggung jawab atas hasilnya. Dengan demikian, guru patut dibekali dengan evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugasnya yaitu mengevaluasi hasil belajar siswa.⁴⁶

8. Strategi Peningkatan Kinerja Kepala Madrasah

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja merupakan perubahan perilaku individu dari yang baik menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja dapat terjadi melalui interaksi dengan lingkungan. Menurut Usman, “Dalam suatu profesi akan menggambarkan bagaimana perilaku yang harus ditampilkan oleh seseorang yang berprofesi dalam melaksanakan tugasnya”.⁴⁷

Selanjutnya, strategi kepala madrasah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Castetter seperti dikutip Mulyasa dua macam strategi untuk peningkatan sumber daya manusia kepala madrasah yaitu:

d. Strategi Umum

Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas.

e. Strategi Khusus

⁴⁵ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Riau: Zanafa, 2012), h. 110.

⁴⁶ Syaiful Bhari, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 34.

⁴⁷ Nasir Usman, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 128-129.

Strategi yang berlangsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif.

Secara umum pimpinan di sebuah organisasi khususnya kepala madrasah di sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan madrasah terkait dengan sumber daya manusia (Pendidik). Oleh karenanya rekrutmen dan pengembangan pendidik harus berdasarkan kebutuhan madrasah dan kemampuan pendidik.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kata "*performance*" memberikan tiga arti, yaitu : (1) "*prestasi*" seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*", atau "mobil yang sangat cepat"; (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "*Folk dance performance*", atau "pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam konteks atau kalimat "*in performing his/her duties*".⁴⁸

Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan sesuatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar,

⁴⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 45.

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.⁴⁹

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas. Kinerja adalah mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi.⁵⁰

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen : “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi murid pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa : “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”⁵¹

Lebih lanjut disebutkan bahwa: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pedidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.⁵²

Menurut Depdikbud menekankan bahwa: “guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta

⁴⁹ *Ibid*, Supardi, h. 45.

⁵⁰ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), h. 44.

⁵¹ Supardi, *Kinerja Guru*, 2014, h. 52.

⁵² Supardi, h. 53.

pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.⁵³

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin berkembang.⁵⁴

Tugas guru sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya harus dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar disertai pula dengan seperangkat latihan ketrampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar mensosialisasikan sikap keguruan yang diperlakukannya.⁵⁵

Hadits Rasulullah SAW juga membahas tentang guru, yakni hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ad- Darami;

أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يَزِيدَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زِيَادِ بْنِ أَنْعَمَ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ رَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- مَرَّ بِمَجْلِسَيْنِ فِي مَسْجِدِهِ فَقَالَ : « كِلَاهُمَا عَلَى خَيْرٍ وَأَحَدُهُمَا أَفْضَلُ مِنْ صَاحِبِهِ ، أَمَّا هُوَ لِأَنَّ قَبْدَعُونَ اللَّهَ وَيُرْغَبُونَ إِلَيْهِ فَإِنْ شَاءَ أَعْطَاهُمْ وَإِنْ شَاءَ مَنَعَهُمْ ، وَأَمَّا هُوَ لِأَنَّ قَبْدَعُونَ الْفَقْهَ وَالْعِلْمَ وَيُعَلِّمُونَ الْجَاهِلَ فَهُمْ أَفْضَلُ ، وَإِنَّمَا بُعِثْتُ مُعَلِّمًا قَالَ : ثُمَّ جَلَسَ فِيهِمْ . - الدارمي

Menceritakan kepada kami ‘abdullah bin yazid, menceritakan kepada kami ‘abdur Rahman bi ziyad bin

⁵³ Supardi, *Kinerja Guru*, 2014, h. 54.

⁵⁴ Oemar Hamalik, *Kurikulum Dan Pembelajaran* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 9.

⁵⁵ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 128.

an'um bin abdur Rahman bin Rafi' dari Abdullah bin 'amr: Sesungguhnya rasulullah SAW melewati dua majlis di masjidnya, lalu Rasulullah berkata; keduanya itu baik dan sala ssatu keduanya itu lebih utama dari sahabatnya. Adapun mereka berdo'a kepada allah dan menyenangkan kepadaNya. Maka jika Allah berkehendak mereka akan diberi. Dan jika Allah berkendak mereka akan dicegah. Adapun mereka ada yang belajar ilmu fiqh dan mereka mengajarkan kepada orang yang bodoh. Maka mereka itulah yang lebih utama. Dan sesungguhnya aku di utus sebagai pengajar (pendidik). Abdullah bin 'amr berkata: kemudian rasulullah duduk bersama mereka.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas murid di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar murid. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbutan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵⁶

Sesuai dengan firman allah SWT seorang guru dalam melaksanakan kinerjanya agar lebih baik dan profesional:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
 وَسُدَّرْتُمْ اِلَيْ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّدُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang

⁵⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, 2014, h. 54.

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah : 105)⁵⁷

Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang di milikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan.

2. Indikator Kinerja Dan Ciri-ciri Kinerja Guru

kinerja guru adalah seluruh aktivitas guru yang ditunjukkan dari kemampuan kerja untuk mendidik, membimbing, merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar kepada murid sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penampilan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.⁵⁸

Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan *assignment* adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan profesional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar profesional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap murid di dalam maupun di luar kelas.⁵⁹

⁵⁷ Departemen RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Bandung: CV Diponegoro, 2015), h. 184.

⁵⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, 2014, h. 49.

⁵⁹ Supardi, h. 50.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, seorang guru juga harus memperhatikan indikator-indikator kinerja guru yang berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia departement of education* telah mengembangkan *teacher performance assesment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan pendidik. Alat ini menyoroti tiga aspek :

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan guru yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran, semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru

c. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap ini seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Ciri-ciri guru yang memiliki kinerja yang baik adalah

:

- 1) Dapat mendesain program pembelajaran.
- 2) Dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik
- 3) Dapat menilai hasil belajar dengan baik.⁶⁰

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang di capai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.⁶¹

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut Gibson kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu :

- a. Variabel individu meliputi, kemampuan dan ketrampilan, seperti mental fisik (kemampuan dalam memahami kurikulum).
- b. Variabel organisasi meliputi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja).
- c. Variabel psikologi meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.

⁶⁰ Rusman, *Model-Model Pembelajaran* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 78.

⁶¹ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), h. 44.

Sedangkan menurut petter faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala madrasah dalam membina guru di madrasah melalui kegiatan motivasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti antara lain : sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.⁶²

Menurut Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

C. Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Berbicara mengenai upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hal ini tidak terlepas dari tugas, fungsi, dan tanggung jawab Kepala Madrasah itu menjalankan kepemimpinannya.

Upaya menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti “usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya”.⁶³ Arti kepala madrasah adalah “pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran di madrasah yang dipimpinya”.⁶⁴ Sedangkan arti

⁶² Ibid, Chairunnisa, h. 45.

⁶³ W.J.S. Poerdarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), h. 132.

⁶⁴ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), h. 97.

kinerja adalah “suatu yang dicapai, proses yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.⁶⁵ Jadi, upaya yang dimaksudkan adalah segala bentuk usaha yang dapat dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.⁶⁶ Salah satu upaya dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran Kepala Madrasah. Idochi Anwar dan Yayasan Hidayat Amir mengemukakan bahwa: “Kepala Madrasah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel terutama meningkatkan kompetensi profesional guru”.⁶⁷

Upaya meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Seorang kepala madrasah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru-guru. Seperti disiplin melaksanakan tugas, tekun dalam belajar, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan lain-lain. Contoh teladan yang baik dari seseorang pemimpin untuk bawahannya sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Seperti yang dinyatakan Sondang P. Siagian dalam bukunya bahwa “Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatannya”.⁶⁸

Selain dari pada itu, upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah :

⁶⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2012), h. 503.

⁶⁶ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 98.

⁶⁷ *Ibid*, Patimah, h. 99.

⁶⁸ Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kemimpinan* (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2017), h. 418.

- a. Kepala Madrasah hendaknya dapat membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang baik yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan dalam masyarakat. Misalnya kepala madrasah dapat melakukan percakapan pribadi (individual).
- b. Membimbing dan mengawasi gur-guru agar mereka pandai memilih metode-metode mengajar yang baik, dan melaksanakan metode itu sesuai dengan bahan pelajaran dan keampiaan anak. Misalnya kepala madrasah dapat melakukan kegiatan observasi kelas.
- c. Menyelenggarakan rapat-rapat dewan guru secara incidental maupun periodic, yang khusus untuk membicarakan kurikulum, metode mengajar, dan sebagainya.
- d. Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, mengunjungi guru sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode pengajarannya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan
- e. Mengadakan saling kunjungan kelas antara guru. Hal ini harus direncanakan sebelumnya dengan sebaik-baiknya sehingga guru yang akan diserahi mengajar dan dilihat oleh gurur-guru lain itu benar-benar dapat mempersiapkan diri.
- f. Setiap pemulaan tahun ajaran baru diwajibkan menyusun suatu silabus mata pelajaran yang akan di ajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran/kurikulum yang berlaku di sekolah itu.
- g. Setiap akhir tahun ajaran masing-masing guru mengadakan penilaian cara dan hasil kerjanya, dengan meneliti kembali hal-hal yang pernah diajarkan, untuk selanjutnya mengadakan perbaikan dalam tahun ajaran berikutnya.
- h. Pada setiap akhir tahun ajaran kepala madrasah mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai

situasi dan kondisi madrasah pada umumnya dan usaha memperbaikinya (sebagai pendoman untuk membuat program madrasah untuk tahun berikutnya).⁶⁹

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut petter faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala madrasah dalam membina pendidik di madrasah melalui kegiatan supervisi⁷⁰

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

(1) Faktor internal biologis

Guru adalah manusia yang juga butuh kesehatan dan nutrisi yang seimbang melalui pola makan yang sehat agar bisa produktif. Sesuai anjuran para ahli, makan yang baik dapat meningkatkan kesehatan.

(2) Faktor internal psikologis

Disamping mempunyai tanggung jawab terhadap murid dan lembaga pendidikan, guru juga punya tanggung jawab terhadap keluarga. Dengan penghasilan yang minim, ia akan mengalami ketidakpastian kesejahteraan hidup diri dan keluarganya. Sehingga satu persatu akan muncul kebutuhan atau dorongan lain

(3) Faktor eksternal psikologis

Gaji yang minim profesionalitas juga minim, tanggung jawab berat, guru akan merasa tidak dihargai.

Selain itu faktor yang menyebabkan peran kepala madrasah sebagai supervisor belum dapat meningkatkan

⁶⁹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 89-90.

⁷⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 9.

kinerja guru dapat ditelusuri dari kemampuan guru dalam memahami dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala madrasah sebagai supervisor dimana peran kepala madrasah tersebut sebagai supervisor antara lain :

Faktor lain dan tahapan supervise

1. Tahap pertemuan awal

Langkah yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah :

- a. Kepala madrasah menciptakan suasana yang akrab dengan guru, sehingga terjadi suasana kolegal, dengan kondisi itu diharapkan guru dapat mengutarakan pendapatnya secara terbuka.
- b. Kepala madrasah dengan guru membahas rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru untuk menyepakati aspek mana yang menjadi fokus perhatian supervisi, serta menyempurnakan rencana pembelajaran tersebut.
- c. Kepala madrasah bersama guru menyusun instrument observasi yang digunakan, atau memakai instrumen yang telah ada termasuk bagaimana cara menggunakan dan menyimpulkan.

2. Tahap observasi kelas

Pada tahap ini guru mengajar di kelas, di laboratorium, atau di lapangan, dengan menerapkan keterampilan yang di sepakati bersama, kepala madrasah melakukan observasi dengan menggunakan instrumen yang telah disepakati.

3. Tahap pertemuan umpan balik

Pada tahap ini observasi didiskusikan secara terbuka antara kepala madrasah dengan guru. Beberapa hal yang perlu di lakukan kepala madrasah dalam pertemuan umpan balik, antara lain :

- a. Kepala madrasah memberikan penguatan terhadap penampilan guru, agar tercipta suasana yang akrab dan terbuka.

- b. Kepala madrasah mengajak guru menelaah tujuan pembelajaran kemudian aspek pembelajaran yang menjadi fokus perhatian dalam supervisi.
- c. Menanyakan perasaan guru tentang jalannya pembelajaran.
- d. Kepala madrasah menunjukkan data hasil observasi yang telah dianalisis dan interpretasi.
- e. Kepala madrasah menanyakan kepada guru bagaimana pendapatnya terhadap data hasil observasi dan analisisnya. Secara bersama menentukan rencana pembelajaran berikutnya, termasuk kepala madrasah memberikan dorongan moral bahwa guru mampu memperbaiki kekurangannya.⁷¹



⁷¹ Daryono, *Guru Professional*, cet ke-1 (Jogyakarta: Gava Media, 2013), h. 54.

DAFTAR RUJUKAN

- Amiruddin. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru.” *Al-Idarah Jurnal Kepemimpinan Islam* 7 (2017).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Baharun, Hasan. “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah.” *At-Tajdid Jurnal Ilmu Terbiyah* 6, no. 1 (2018).
- Bahri, Saiful. “Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Profesional Guru.” *Jurnal Visipena* 5, no. 1 (2014).
- Bhari, Syaiful. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Bowo. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SMA Negeri 1 Ngronggot Kabupaten Nganjuk Tahun 2020.” *Jurnal Dharma Pendidikan* Vol 15, no. 2 (2020).
- Burhanuddin, Yusak. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2017.
- Cahya Suryana. “Pengelolaan Dan Analisis Data Penelitian.” *Academia.Edu*, n.d.
- Chairunnisa, Connie. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Daryono. *Guru Professional*. Cet ke-1. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2012.
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Donni Juni Priansa and Rismi Somad. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Eny Winaryati. “Evaluasi Supervisi Pembelajaran,” . Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Hamalik, Oemar. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: Sinar

- Grafika, 2008.
- Hamid, Abdul. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung." *Jurnal Al-Bayan UIN Raden Intan* 6, no. 1 (2014).
- Happy Fitria, Yessi Fitriani, Ariyadi Raberi. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sanga Desa." *Jurnal Al-Qiyam* Vol 1, no. 2 (2020).
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Dasar Pengertian Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Indonesia, Republik. *Undang-Undang Dasar 1945*. Jakarta: Asa Mandiri, 2008.
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* Vol 5, no. 1 (2013).
- Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Skripsi*. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- M. Ngali Purwanto, MP. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2010.
- Ma'mur Asmani, Jamal. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Banguntapan Yogyakarta, 2012.
- Melkyanus kaleka, Natalia Nata. "Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di SMPN 7 Nangapanda." *Jurnal Pendidikan Fisika* Vol 4, no. 1 (2020).
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Muhammad Uzer Usman. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet ke-5. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. 9th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

- Musbikin, Imam. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Riau: Zanafa, 2012.
- Narbuko, Cholid. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Ngalim Purwanto, M. *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- P. Siagian, Sondang. *Teori & Praktek Kemimpinan*. Jakarta: Cahaya Qur'an, 2017.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Penyusun, Tim. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Poerdarminto, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2011.
- Pontjorini Rahayuningsih, Prima Gusti Yanti, Eti Rochaety. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Rachmawati, Yulia. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ekonomi* 1, no. 1 (2013).
- RI, Departemen. *Al-Quran Dan Terjemahannya*. Bandung: CV Diponegoro, 2015.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- S. Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Siti Patimah. *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya Dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sudiyono, Lantip Diat Prasojo &. *Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Penerbitan Gava Media, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sumardi. "Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja

- Guru.” *Manajer Pendidikan* 9, no. 6 (2015).
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 201
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- . *Guru Profesional*. Jogyakarta: Ar-Ruzz, 2016.
- Suryana, Cahya. “Pengelolaan Dan Analisis Data Penelitian.” *Academia.Edu*, n.d.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Suto Prabowo Dan Dyah Satya Yoga. “Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA.” *Jurnal Sosial Humaniora* 9, no. 1 (2016): 102.
- Usman, Nasir. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Winaryati, Eny. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran*. Jogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Yusnindar. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh.” *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran* vol 14, no. No 2 (2014).

