

**PENGARUH SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MIT MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Rizkia Annisa
NPM : 1811030254**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**PENGARUH SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MIT MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat
guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd)
dalam ilmu tarbiyah dan keguruan.

Oleh:

**Rizkia Annisa
1811030254**

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah. M. Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

Kinerja guru yang baik dapat didukung oleh beberapa faktor dan indikator. Salah satu faktornya adalah supervisi klinis kepala madrasah dimana seorang kepala madrasah harus memiliki hubungan yang baik dengan guru seperti tahap pertemuan awal yaitu pembuatan kerangka kerja yang dimana saling menciptakan suasana akrab dan terbuka antara supervisor dan guru sehingga memahami satu sama lain tujuan diadakannya supervisi klinis, tahap observasi kelas yaitu melihat atau menangkap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru selama keberlangsungan supervisi klinis dan tahap pertemuan akhir yaitu memaparkan data secara objektif sehingga guru dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan selama proses pembelajaran berlangsung dengan menciptakan suasana akrab penuh persahabatan, bebas dari prasangka, dan tidak bersifat mengadili. Hasil pra penelitian di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang terlambat datang ke madrasah ataupun saat jam pembelajaran, kurang penguasaan atau pengelolaan kelas kurang baik sehingga pembelajaran di kelas kurang kondusif, masih terdapat guru yang belum menguasai metode pembelajaran, kurangnya variasi media pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dengan rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian yaitu penelitian lapangan atau *Field Research*. Sedangkan populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 respon guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Dan sampel yang digunakan yaitu teknik slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan *skala likert*. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan teknik regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Supervisi Klinis Kepala Madrasah terhadap Kinerja

Guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dan variabel terikat adalah 0,668. Selain itu R^2 sebesar 0,553 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Supervisi Klinis Kepala Madrasah) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 55,3% dan sisanya sebesar 44,7% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Supervisi Klinis Kepala Madrasah, Kinerja Guru



ABSTRACT

Good teacher performance can be supported by several factors and indicators. One of the factors is the clinical supervision of the madrasa head, where a madrasa head must have a good relationship with the teacher, such as the initial meeting stage, namely creating a framework which creates a friendly and open atmosphere between the supervisor and teacher so that they understand each other's objectives in holding clinical supervision, the class observation stage, namely observing or capturing the learning activities carried out by the teacher during ongoing clinical supervision and the final meeting stage, namely presenting the data objectively so that the teacher can find out the strengths and weaknesses during the learning process by creating an intimate atmosphere full of friendship, free from prejudice, and not judicial in nature. The results of pre-research at MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung show that there are still teachers who arrive late at the madrasa or during learning hours, lack mastery or poor classroom management so that learning in the classroom is not conducive, there are still teachers who have not mastered learning methods, there is a lack of variety in media learning carried out by the teacher. With the problem formulation, namely whether there is an influence of the madrasa head's clinical supervision on teacher performance at MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. The aim of this research is to find out whether there is an influence of madrasa head clinical supervision on teacher performance at MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

The method used in this research is a quantitative method with a research approach, namely field research. Meanwhile, the population in this study was 60 teacher responses at MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. And the sample used is the Slovin technique. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. Data analysis techniques use normality tests, homogeneity tests and linearity tests. Meanwhile, hypothesis testing uses simple linear regression techniques.

The results of this research conclude that there is a positive influence between the Madrasah Head's Clinical Supervision on Teacher Performance at MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung with the correlation between the independent variable and

the dependent variable being 0.668. Apart from that, R² is 0.553 at a significance level of 5%. This means that the contribution of variable

Keywords : *Clinical Supervision of The Head Madrasah, Teacher Performance*



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizkia Annisa
NPM : 1811030254
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI BANDAR LAMPUNG” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya adalah pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 6 November 2023
Penulis,



Rizkia Annisa
NPM. 1811030254



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

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

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH SUPERVISI KLINIS KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MIT
MUHAMADIYAH SUKARAME BANDAR
LAMPUNG**

Nama : **Rizkia Annisa**

NPM : **1811030389**

Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007

Pembimbing II

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag
NIP. 196704201998031002

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” oleh: **Rizkia Annisa, NPM: 1811030254, Prodi: Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: **kamis, 29 Februari 2024 pukul 11:00-12:30 WIB.**

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

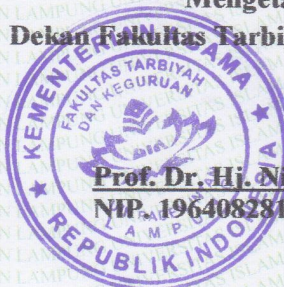
Sekretaris Sidang : Aditia Fradito, M.Pd (.....)

Penguji I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II : Drs. Yosep Aspat Alamasyah, M. Ag (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ

النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: ”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat” (Al-Qur’an Surah An-Nissa Ayat: 58).¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010), h. 40

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan rasa syukur saya kepada gusti Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan saya petunjuk menuntut ilmu di UIN Raden Intan Bandar Lampung serta nikmat iman, islam, dan ihsan hingga tahap akhir skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda ucapan terimakasih, kasih sayang dan rasa hormatku kepada :

1. Kedua orang tua ku yang tersayang, Bapak Sofiyon Sidiq dan Ibu Muth Mainnah. Persembahan ini belum sebanding dengan semua yang telah diberikan baik motivasi kehidupan, kasih sayang, dan do'a. tidak pernah mengenal kata lelah dalam sujud dan doanya untuk membesarkan, merawat, mendidik, mendukung serta mencurahkan segala tenaga kepadaku untuk menyelesaikan semua tahapan pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
2. Untuk Adik ku Ibrahim Al-Kahfi yang telah memberikan saya support selama ini, semoga hal ini memberikan dampak positif untuk adik ku dan persembahan ini semoga bisa menginspirasi kamu.
3. Buat Saudaraku terima kasih atas support kalian selama saya kuliah.
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rizkia Annisa, dilahirkan di Talang Way Sulan, Kecamatan. Way Sulan, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung, Tanggal Lahir 7 April 2000. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Sofiyon Sidiq dan Ibu Muth Mainnah yang telah melimpahkan kasih sayang serta memberikan pengaruh besar dalam perjalanan hidup penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan program sarjana S1 Pendidikan.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari MI Darul Ulum Talang Way Sulan pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2012. Setelah lulus dari MI Darul Ulum Talang Way Sulan penulis melanjutkan pendidikan di MTs Darul Ulum Way Sulan dan selesai pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan sekolah menengah kejurusan di SMK Kautsar Karang Pucung selesai pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis diterima sebagai Mahasiswi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Gunung Terang, Kota Bandar Lampung dan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di MIN 7 Bandar Lampung.

Selama saya menjadi mahasiswi UIN Raden Intan Lampung, saya telah mengikuti kegiatan baik secara akademik yaitu kegiatan mahasiswa/i seperti Unit Kegiatan Mahasiswi (UKM).

Bandar Lampung, 6 November 2023

Yang Membuat,



Rizkia Annisa

Npm. 1811030254

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran gusti Allah SWT, Karena berkat rahmat dan hidayah- Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul PENGARUH SUPERVISI KLINIS KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MIT MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat serta keluarganya yang telah membawa kami dari jama jahiliyah serta zaman terang-menerang seperti saat ini yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang luas dan semoga kita umatnya mendapatkan *syafaat* Nabi Muhammad SAW di *yaumul qiyamah, amin ya robbal'alamin*.

Skripsi ini disusun guna memenuhi dan melengkapi salah satu syarat didalam menyelesaikan program Srata Satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Atas bantuan dari semua pihak dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku pembimbing I dan Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag selaku pembimbing II. Saya sangat berterimakasih atas segala kesabaran, bimbingan, ketelitiannya, mengarahkan, meluangkan waktu, serta memberi banyak motivasi

- yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Dosen-dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang dengan ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis.
 6. Staf dan Karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
 7. Orang Tua ku, Saudara ku, dan Teman-Teman ku yang selalu memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
 8. Julia, Raya, Miftah, Isna, Ayu, Dede Mulyana terimakasih atas dukungan dan persaudaraannya.
 9. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2018 terkhusus kepada rekan-rekan kelas MPI D yang telah menjadi bagian keluarga selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung
 10. Serta seluruh saudara. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berjasa membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan rahmat dan hidayahnya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Demikian skripsi ini dibuat semoga bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri.

Bandar Lampung, 6 November 2023



Rizkia Annisa
Npm. 1811030254

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	5
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
G. Kajian Penelitian Terdahulu	16
H. Sistematika Penulisan.....	23

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Supervisi Klinis	25
1. Pengertian Supervisi Klinis	25
2. Ciri-Ciri Supervisi Klinis	28
3. Tujuan Supervisi Klinis	30
4. Karakter Supervisi Klinis	31
5. Prinsip Supervisi Klinis.....	33
6. Indikator Supervisi Klinis.....	35
7. Perbedaan Supervisi Akademik dan Supervisi	

Klinis.....	38
B. Kepala Madrasah.....	45
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	45
2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah.....	47
C. Kinerja Guru.....	56
1. Pengertian Kinerja Guru.....	56
2. Karakter Kinerja Guru.....	58
3. Model Kinerja Guru.....	58
4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	59
5. Upaya Peningkatan Kinerja Guru.....	60
6. Indikator Kinerja Guru.....	61
D. Kerangka Berfikir.....	62
E. Hipotesis Penelitian.....	63

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	65
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	65
C. Populasi dan Sampel.....	66
D. Teknik Pengumpulan Data.....	68
E. Definisi Operasional Variabel.....	69
F. Instrumen Penelitian.....	73
G. Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	77
H. Uji Persyaratan Analisis.....	78
1. Uji Normalitas.....	79
2. Uji Homogenitas.....	80
3. Uji Linieritas.....	80
I. Uji Hipotesis.....	81
1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	81
a. Uji T.....	82
b. Koefisien Determinasi.....	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	85
1. Profil MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.....	85

2. Data Hasil Uji Coba Instrumen	94
3. Data Hasil Penelitian	97
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	121
1. Analisis Hasil Uji Coba Instrumen	121
2. Analisis Hasil Penelitian	123
3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	132

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	143
B. Rekomendasi.....	144

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar Penilaian Skala Interval	68
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket Supervisi Klinis Kepala Madrasah	74
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru	76
Tabel 3.4	Indeks Korelasi	83
Tabel 4.1	Periode Kepemimpinan.....	86
Tabel 4.2	Letak Geografis.....	88
Tabel 4.3	Data Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan	89
Tabel 4.4	Data Jumlah Siswa Antar Tahun.....	91
Tabel 4.5	Data Jumlah Siswa Sekarang	91
Tabel 4.6	Sarana dan Prasarana	92
Tabel 4.7	Fasilitas Pembelajaran	93
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X)	95
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y)	96
Tabel 4.10	Data Tabulasi Uji Coba Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X).....	98
Tabel 4.11	Data Uji Coba Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (Y).....	99
Tabel 4.12	Data Tabulasi Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y)	104
Tabel 4.13	Data Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y).....	105
Tabel 4.14	Data Tabulasi Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X).....	109
Tabel 4.15	Data Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X)	112
Tabel 4.16	Data Tabulasi Validitas Kinerja Guru (Y).....	115
Tabel 4.17	Data Validitas Kinerja Guru (Y).....	118
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X)	121
Tabel 4.19	Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y)	122
Tabel 4.20	Hasil Perhitungan Validitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X).....	123
Tabel 4.21	Hasil Perhitungan Validitas Supervisi Kinerja Guru (Y)	124
Tabel 4.22	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah (X).....	125
Tabel 4.23	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y).....	126

Tabel 4.24	Uji Normalitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	127
Tabel 4.25	Uji Homogenitas Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	128
Tabel 4.26	Uji Linieritas Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	129
Tabel 4.27	Ujit T	131
Tabel 4.28	Hasil Koefisien Determinasi	132



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian	153
Lampiran 2	Hasil Penelitian	165
Lampiran 3	Dokumentasi Penelitian.....	185



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan bagian penting serta mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau kerangka, maka dalam hal ini upaya saya penelitian untuk mencegah kesalah pahaman pada proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” yang penulis teliti, maka akan penulis jelaskan supaya dapat memperjelas dengan rinci apa yang terdapat di dalam pemaparan setiap bab – bab selanjutnya.

Untuk mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul proposal skripsi ini, maka perlu peneliti jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

Berdasarkan pengertian pengaruh di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh merupakan sesuatu gerakan atau daya yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain terhadap perilaku atau pekerjaannya.

2. Supervisi Klinis

Menurut Nazaruddin mengartikan supervisi klinis sebagai suatu sarana perbaikan pengajaran, tujuan yang dicapai dan memadukan kebutuhan sekolah dan pertumbuhan personal. Supervisi klinis merupakan suatu model supervisi yang digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu yang sudah diketahui sebelumnya. Supervisi klinis merupakan sistem bantuan dari dalam

¹ Ebta Setiawan, “‘Pengaruh’ KBBI Online,” <http://kbbi.web.id/pasar>, n.d.

kelas yang dirancang untuk memberikan bantuan langsung kepada guru.²

Menurut Yandris Mena mengungkapkan bahwa supervisi klinis ialah suatu supervisi yang difokuskan pada perbaikan pembelajaran melalui siklus yang sistematis mulai dari tahapan perencanaan, pengamatan dan analisis yang intensif terhadap pembelajarannya dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran.³

Lina Handayani mengungkapkan bahwa supervisi Klinis ialah suatu pendekatan efektif yang dilakukan dengan cara melakukan suatu bimbingan yakni dengan menyediakan konsultasi, dukungan, dan membantu para tenaga pendidik. Supervisi klinis ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui tahapan observasi, implementasi pembelajaran dan kegiatan diskusi, dengan tujuan untuk memperbaiki pengajaran, mengetahui, memahami kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar serta berusaha untuk menjadi lebih berkualitas.⁴

Berdasarkan Pengertian Supervisi Klinis di atas, penulis menyimpulkan bahwa supervise klinis merupakan suatu proses pelaksanaan pembinaan kinerja guru agar dapat melaksanakan pengelolaan proses pembelajaran.

3. Kepala Madrasah

Menurut Mulyasa, pengertian kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Jadi kepala

² H.M Nazaruddin, *Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Bagi Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang* (Palembang: NoerFikri Palembang Anggota IKAPI (No. 012/SMS/13), 2019), h. 42

³ Yandris Mena et al., "PELAKSANAAN SUPERVISI KLINIS DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR," *Jurnal Pendidikan* 39, no. 1 (2016), h. 78.

⁴ Lina Handayani dan Sukirman, "Perbandingan Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Dan Supervisi Klinis Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada SMP 3 Bae Kudus," *Jurnal Pendidikan, Psikologi Dan Konseling* 2 (2020), h. 49.

madrasah merupakan pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan yang bertugas menjalankan manajemen suatu pendidikan yang dipimpinnya.⁵

Menurut Maryatin, kepala madrasah merupakan satu diantara komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁶

Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar, mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁷

Berdasarkan pengertian kepala madrasah/sekolah diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah/sekolah merupakan suatu tugas seorang pemimpin yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah/sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Uray Iskandar ialah suatu hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada.⁸ Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang terefleksi dalam hal merencanakan, melaksanakan dan menilai suatu proses belajar mengajar yang dilandasi

⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 16

⁶ Maryatin, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, (Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 5, No 2, Desember 2013), h. 202

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 82

⁸ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1 (2013), h. 10.

pada etos kerja dan profesional yang disiplin dalam suatu proses pembelajaran.⁹

Lailatussaadah mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang hendaknya dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya selaku seorang pengajar, dengan kata lain seorang guru haruslah semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya tanpa menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru juga ditentukan oleh pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut.¹⁰

Menurut I Nyoman Partha Astinatria kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.¹¹

Berdasarkan Pengertian Kinerja Guru di atas, penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam mengerjakan tugasnya sebagai pengajar untuk menciptakan generasi bangsa yang baik dari segi ilmu pengetahuan, keterampilan dan akhlak.

5. MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung merupakan madrasah ibtidaiyah terpadu yang terletak di kota Bandar Lampung, di JL. Pulau Sangiang, Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung. Madrasah ini dibangun pada tahun 2012 di bawah naungan Muhammadiyah.

⁹ I Nyoman Partha Astinatria and I Wayan Gde Sarmawa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan" 2, no. 1 (2020), h. 47

¹⁰ L. Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): 243106. h. 22

¹¹ I Nyoman Partha Astinatria and I Wayan Gde Sarmawa . *Op.Cit.* h. 12

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Di dalam Undang-Undang SISDIKNAS N0 20 Tahun 2008 pasal 1 juga tersirat bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹²

Sebagaimana firman Allah swt dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadilah ayat 11 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ اذْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : *“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*.¹³

¹²UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Sisdiknas pasal 1 ayat 1

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2006), h. 12

Dari ayat diatas dijelaskan bahwasannya apabila mereka beriman dan berilmu, maka Allah swt akan mengangkat derajat mereka lebih tinggi diantara manusia lainnya. Sehingga memiliki ilmu adalah bagian yang amat penting dalam diri seorang muslim.

Pendidikan merupakan kunci sukses kehidupan. Dalam prosesnya, pendidikan memerlukan profesional yang berkompeten di bidangnya. Pendidik/guru adalah salah satu komponen sukses tidaknya pendidikan di suatu sekolah. Dengan memiliki guru yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi suatu sekolah akan lebih maju dalam perkembangannya. Tenaga guru sudah pasti sangat diharapkan dalam kemajuan pendidikan sehingga guru selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan berbagai upaya, perbaikan terhadap kinerja guru telah dilakukan. Namun masih banyak guru yang kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja guru biasanya dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, workshop peningkatan mutu pendidikan, seminar atau acara lainnya. Upaya tersebut kemungkinan akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kegiatan supervisi juga dipandang merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Nemey dalam Piet Sahertian, supervisi dipandang sebagai suatu prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran.¹⁴ Sedangkan Boardman, menyatakan bahwa supervisi adalah suatu usaha menstimuli, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga mereka lebih dimungkinkan mendorong demokrasi modern. Tekanannya dalam bentuk pengelolaan supervisi dengan menggunakan teknik supervisi.

¹⁴Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan (Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 17.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa supervisi ialah usaha/bantuan yang diberikan kepada agar guru bisa lebih efektif dan efisien dalam proses pembelajaran, dan lebih mengerti sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat.

Cogan mengartikan supervisi klinis adalah upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru di kelas, dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran.¹⁵

Menurut Richard Weller supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan melalui siklus yang sistematis dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis intelektual yang intensif terhadap penampilan mengajar sebenarnya dengan tujuan untuk mengadakan modifikasi yang rasional.¹⁶

Keith Acheson dan Meredith D. Gall, mengemukakan bahwa supervisi klinis adalah proses membantu guru memperkecil ketidaksesuaian (kesenjangan) antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal.¹⁷

Pada hakikatnya supervise mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan kontinu, pengembangan kemampuan professional personel, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain dalam supervise ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan professional guru. Perbaikan dan peningkatan kemampuan kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar-mengajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik.

¹⁵Donni Juni Priansa & Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.153

¹⁶Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h.90

¹⁷*Ibid*, h.91

Didalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 Allah berfirman

:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
 قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak akmu ketahui.”¹⁸

Berdasarkan ayat di atas berarti bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin di suatu madrasah memiliki peran dan fungsi yang sangat strategis berkenaan dengan supervisi klinis. Seseorang pemimpin di jadikan suatu panutan bagi seseorang yang tingkat keberadaannya di bawah pemimpin atau kepala madrasah di selalu memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat membimbing dan memberikan pengawasan yang baik bagi guru yang ada. Supervisi dilaksanakan untuk mencari sebab atau kendala serta kelemahan yang terjadi pada saat proses belajar mengajar dan juga menyajikan alternatif solusinya.

Relevansi supervise berkaitan dengan ayat tersebut member makna terdalam tentang keterampilan supervisor bahwa Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin untuk mengembang tugas dan fungsinya sebagai manusia dibumi. Kepala madrasah wajib menjadi supervisor karena merupakan atasan dalam suatu lembaga pendidikan. Tanggung jawab

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2006), h. 66

merupakan kewajiban individu sebagai hamba Allah yang kepadanya dititipkan amanat untuk menjadi pemimpin atau penguasa, baik pemimpin dirinya sendiri maupun pemimpin terhadap apa dan siapapun yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya kepala madrasah sebagai supervisor bertanggung jawab terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis adalah suatu pembimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru secara sengaja yang dimulai dari pertemuan awal, observasi kelas dan pertemuan akhir yang dianalisis secara cermat, teliti dan obyektif untuk mendapatkan perubahan perilaku mengajar yang diharapkan. Menurut Jerry H. Makawimbang ada 3 Indikator dalam supervisi klinis sebagai berikut :

1. Tahap pertemuan awal

Pada tahap pertemuan awal merupakan pembuatan kerangka kerja, karena itu perlu diciptakan suasana akrab dan terbuka antara supervisor dengan guru, sehingga guru merasa percaya diri dan memahami tujuan diadakan pendekatan klinis.

2. Tahap observasi kelas

Pada tahap ini, guru melakukan kegiatan pembelajaran sesuai pedoman dan prosedur yang telah disepakati pada saat pertemuan awal. Selanjutnya supervisor melakukan observasi berdasarkan instrument yang telah dibuat dan disepakati dengan guru. Fungsi observasi pembelajaran menurut Nurtain adalah untuk “menangkap” apa yang terjadi di kelas selama pembelajaran berlangsung agar supervisor dan guru dapat secara cermat mengingat kembali selama proses pembelajaran berlangsung untuk analisis secara obyektif.

3. Tahap pertemuan akhir/balikan

Tahap akhir dari siklus supervisi klinis adalah analisis pasca pertemuan (post observation). Supervisor mengevaluasi hal-hal yang telah terjadi selama observasi dan seluruh siklus proses supervise dengan tujuan untuk

meningkatkan performansi guru. Pertemuan akhir merupakan diskusi umpan balik antara supervisor dan guru. Suasana pertemuan akhir sama dengan suasana pertemuan awal yaitu suasana akrab penuh persahabatan, bebas dari prasangka, dan tidak bersifat mengadili. Supervisor memaparkan data secara objektif sehingga guru dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan selama proses pembelajaran berlangsung, yang menjadi dasar balikan terhadap guru adalah kesepakatan tentang item-item observasi yang telah dibuat sehingga guru menyadari tingkat prestasi yang dicapai.¹⁹

Perubahan paradigma pendidikan yang cukup dramatis pada saat sekarang ini, mau tidak mau menuntut para guru untuk dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perubahan yang ada. Salah satu cara yang efektif agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perubahan yang ada adalah melalui belajar secara terus menerus. Dengan demikian tuntutan belajar tidak hanya terjadi pada siswa, tetapi guru itu sendiripun justru dituntut untuk senantiasa belajar bagaimana mengajar yang baik.²⁰

Kepala madrasah sebagai supervisor berkewajiban membina guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih kurang berkompeten harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan. Adapun tujuan dari kegiatan supervisi ini adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran dan menumbuhkan motivasi guru, sehingga keterampilan mengajar guru dapat ditingkatkan.

¹⁹ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 107-109

²⁰ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.171

Kinerja merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara menurut Barry Cushway kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Adapun ukuran kinerja menurut T.R Mitchell dapat dilihat dari *quality of works, promthness, intiative and communication*, keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru.²¹

Kinerja Guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran evaluasi pembelajaran dan membina pembelajaran. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu”.²² Kinerja guru yang harus professional didasari oleh pengetahuan di bidangnya, di dalam Alquran surah al-Isra ayat 36 dijelaskan bahwa:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ
كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuannya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.(QS. AL-Isra` : 36).²³

²¹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.50

²² Uhar Suharsaputa, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), h. 176

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2006), h. 389

Dalam ayat tersebut Allah melarang mengucapkan atau melakukan perbuatan yang tidak diketahui kebenarannya. Karena segala sesuatu itu di mintai pertanggung jawabannya. Dari berbagai pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan penampilan perilaku kerja guru yang diperlihatkan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pengajaran yang baik. Oleh karena itu guru harus memenuhi persyaratan yang dituntut oleh profesi tersebut dan harus bekerja dan bersikap profesional agar sejalan dengan peranan guru di sekolah sebagai lembaga pendidikan profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut maka seorang guru dituntut agar dapat memiliki kinerja yang baik dan kinerja guru menurut Piet Sahertian dan Ida Aleida mengacu pada:

1. Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan.
2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
3. Kemampuan mengelola kelas.
4. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar.
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan.
6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan dan pengajaran.
8. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
9. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran.²⁴

Adapun penjelasan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan, bahwa kinerja guru dalam hal ini meliputi :

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi kepribadian

²⁴ Piet Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta), h. 5

3. Kompetensi profesional
4. Kompetensi sosial.²⁵

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas kerja, dengan indikator: menguasai bahan pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, mengelola kelas, dan evaluasi pembelajaran.
2. Dimensi kecepatan/ketepatan kerja, indikator: manajemen waktu, menguasai landasan pendidikan, dan merencanakan program pembelajaran.
3. Dimensi inisiatif dalam kerja, indikator: menggunakan media atau sumber belajar, mengelola interaksi pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
4. Dimensi kemampuan kerja, indikator: menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi serta layanan bimbingan penyuluhan, kemampuan dalam memotivasi peserta didik dalam prestasi pembelajaran.
5. Dimensi komunikasi, indikator: memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²⁶

Berdasarkan hasil pra penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada tanggal 22 Agustus 2023, di salah satu lembaga pendidikan madrasah yang terletak di Jalan Pulau Singiang, Gg. Madrasah Sukarame Bandar Lampung, yaitu MIT Muhammdiyah Sukarame Bandar Lampung. Peneliti sudah melakukan wawancara langsung kepada kepala MIT Muhammdiyah Sukarame Bandar Lampung dengan Ibu Ermalisa, menurut Ibu Ermalisa bahwa indikator supervisi klinis kepala madrasah sudah di terapkan di MIT

²⁵Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi dan Implementasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h.69

²⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 71-72

Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang di buktikan dalam pelaksanaan kegiatan supervisi klinis yaitu pada tahap pertemuan awal, tahap observasi kelas dan tahap pertemuan akhir/balikan sesuai dengan indikator supervisi klinis sehingga supervisi klinis kepala madrasah di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah dilaksanakan dengan baik.²⁷

Mengenai kinerja guru, peneliti pula mewawancarai langsung dengan Ibu Sari Oktania, selaku kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, menurut Ibu Sari Oktania bahwa indikator kinerja guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah di lakukan dengan baik oleh guru dari segi kualitas kerja guru, ketepatan kerja guru, inisiatif guru dalam bekerja, kemampuan kerja guru, dan komunikasi guru. Namun, masih terdapat beberapa guru kurang penguasaan atau pengelolaan kelas kurang baik sehingga pembelajaran di kelas kurang kondusif, masih terdapat guru yang terlambat datang ke madrasah ataupun saat jam pembelajaran, dan kurang penguasaan metode atau media pembelajaran yang di lakukan guru.²⁸

Dalam hal ini, penulis berusaha untuk melakukan penelitian lebih dalam di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sehingga terlebih dahulu penulis melakukan pra-penelitian agar dapat mengetahui secara jelas apakah terdapat pengaruh supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru. Maka dari itu karya ilmiah ini penulis beri judul “Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”.

²⁷ Ermalisa, Supervisi klinis kepala madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, *Wawancara*, Pada tanggal 22 Agustus 2023

²⁸ Sari Oktania, Kinerja Guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, *Wawancara*, Pada tanggal 22 Agustus 2023

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah mengenai fenomena permasalahan tentang Supervisi Klinis Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MIT Muhammdiyah Sukarame Bandar Lampung, yaitu:

- a. Kurang penguasaan atau pengelolaan kelas yang di lak sehingga pembelajaran di kelas kurang kondusif.
- b. Masih terdapat guru yang terlambat datang ke madrasah ataupun saat jam pembelajaran.
- c. Masih terdapat guru yang belum menguasai metode pembelajaran.
- d. Kurangnya variasi media pembelajaran yang di lakukan oleh guru.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah yaitu pokok bahasan penelitian yang lalu di batasi oleh penulis untuk mempersempit objek yang ingin diteliti. Sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan terarah, penulis membatasinya sebagai berikut:

- a. Supervisi Klinis Kepala Madrasah.
- b. Kinerja Guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, penulis mengakat permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIT Muhammdiyah Sukarame Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kalimat rumusan masalah pada bagian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIT Muhammdiyah Sukarame Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai hubungan antara supervisi klinis kepala madrasah dengan kinerja guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi di bidang Manajemen Pendidikan, terutama dibidang Manajemen Pendidikan Islam, mengenai pengaruh supervisi klinis kepala madrasah dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Supervisor :

Sebagai masukan bagi supervisor agar lebih banyak memberi dorongan kepada para guru agar para guru tetap bekerja dengan baik sehingga kinerjanya semakin meningkat. Dan mampu membina guru dalam mengembangkan profesi kepribadian mereka sebagai guru.

b. Bagi guru :

Dapat membangkitkan inisatif bagi para guru agar kreatif mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam membimbing proses belajar mengajar siswa.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dapat diketahui data yang relevan terkait peningkatan kompetensi guru melalui supervisi akademik adalah sebagai berikut:

1. Nama Peneliti : Yakino
- Judul Penelitian : ‘‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru MTs Se-

Kabupaten Kebumen²⁹.

Hasil Penelitian :

Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa kriteria kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen 67,1% baik sekali, 31,5% baik, 1,4% cukup baik, sedangkan kriteria supervisi klinis 7% baik sekali, 39,8% baik, 37,8% cukup, 14,7% kurang, dan 0,7% kurang baik. Adapun kriteria kinerja guru 21% baik sekali, 71,3% baik, 6,3% cukup, dan 1,4% kurang. Melalui uji homogenitas diketahui bahwa data tidak homogen karena nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Melalui uji kolmogorov-smirnov diketahui pula bahwa data untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru tidak normal, sedangkan untuk variabel supervisi klinis berdistribusi normal. Adapun hasil penelitian secara analisis menunjukkan bahwa angka probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, baik itu hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala madrasah supervisi klinis dengan kinerja guru. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

Persamaan : Metode penelitian yaitu kuantitatif, judul penelitian yaitu membahas tentang pengaruh supervisi klinis dan kinerja guru.

Perbedaan : Perbedaan pada pembahasan atau variabel pada penelitian ini membahas 3 variabel yaitu Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y).

²⁹ Jurnal Ar-Rihlah: Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah IAINU Kebumen, Vol.4, No.2, September 2019, h. 198–219.

2. Nama Peneliti : Ali Ramatni
Judul Penelitian : ‘Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Klinis dengan Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Jambi’³⁰.

Hasil Penelitian :

Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa didapat suatu rumusan yang memberi makna kepada peneliti bahwa: 1. Kepemimpinan kepala sekolah yang rendah dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. 2. Supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 17,3 % 3. Kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan supervisi klinis dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 18%, berarti supervisi klinis dapat menggantikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru. 4. Asumsi baru dari penelitian ini menunjukkan pentingnya supervisi klinis di terapkan di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Atau dengan kata lain, supervisi klinis dapat menggantikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kinerja guru, karena supervisi klinis berperan mengevaluasi, membimbing, dan memperbaiki kemampuan guru mengajar.

Persamaan : Persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dan judul penelitian membahas tentang supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru.

³⁰ Journal of Islamic Education and Local Culture (JIJELC), Universitas Jambi Seri Humaniora, Vol.1, No.2, Oktober 2018, h. 65-70.

Perbedaan : Perbedaan pada pembahasan atau variabel pada penelitian ini membahas 3 variabel yaitu Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y).

3. Nama Peneliti : Sarrul Bariah
 Judul Penelitian : ‘‘Hubungan Antara Pelaksanaan Supervisi Klinis dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Loa Kulu’’.³¹

Hasil Penelitian :

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelaksanaan supervisi klinis dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SD Negeri di kecamatan Loa Kulu, yang ditunjukkan dengan nilai R_{y12} sebesar 0,803 dan F_{hitung} sebesar 51,573 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,17 pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan ketiga variabel dinyatakan dengan persamaan regresi ganda $Y = 5,538 + 0,476X_1 + 0,364X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa perubahan skor prestasi kerja guru SD Negeri di kecamatan Loa Kulu sebesar 0,476, jika terjadi perubahan sebesar satu satuan pelaksanaan supervisi klinis, atau sebesar 0,346 jika terjadi perubahan sebesar satu satuan skor motivasi kerja. Atau dengan kata lain, bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi klinis dan semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin prestasi kerja guru. Dan sebaliknya, semakin buruk pelaksanaan supervisi dan semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin buruk prestasi kerja guru. Koefisien R_{y12} sebesar 0,803, dan koefisien determinasi sebesar 0,644 memberikan informasi bahwa 64,4% perubahan skor yang terjadi pada prestasi kerja guru SD

³¹ Jurnal Intelegensia, Universitas Kutai Kartanegara, Vol.2, No.2, September 2017, h. 91–106.

Negeri di kecamatan Loa Kulu ditentukan secara bersama-sama oleh variabel pelaksanaan supervisi klinis dan motivasi kerja. Secara umum, peneliti menyimpulkan bahwa tingkat pelaksanaan supervisi klinis dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di kecamatan Loa Kulu. Meskipun demikian, masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru SD Negeri di kecamatan Loa Kulu.

Persamaan : Persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dan judul penelitian membahas tentang supervisi klinis kepala madrasah.

Perbedaan : Perbedaan pada pembahasan atau variabel pada penelitian ini membahas 3 variabel yaitu Variabel X terhadap (Y_1) dan (Y_2).

4. Nama Peneliti : Ariani Maimunah dan Rohiat
 Judul Penelitian : Hubungan Antara Supervisi Klinis, Kompetensi Pedagogik Guru Dengan Kinerja Guru.³²

Hasil Penelitian :
 Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 53 sampel guru di SMPN se Pinang Raya, Kabupaten Bengkulu Utara. Data dianalisis dengan metode korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat

³² Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, FKIP UNIB, Vol.13 , No.2, Juni 2019, h. 44-49.

korelasi positif yang signifikan pada supervisi klinis dengan kinerja guru; 2) terdapat korelasi positif yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik dengan kinerja guru; dan 3) terdapat korelasi positif yang signifikan terhadap supervisi klinis, kompetensi pedagogik bersama dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan yang sangat kuat pada supervisi klinis, kompetensi pedagogik dengan kinerja guru di sekolah menengah pertama di Kecamatan Pinang Raya Kabupaten Bengkulu Utara.

Persamaan : Persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dan judul penelitian membahas tentang supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru

Perbedaan : Perbedaan pada pembahasan atau variabel pada penelitian ini membahas 3 variabel yaitu Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap variabel (Y).

5. Nama Peneliti : Tubagus Octafiani, dkk
 Judul Penelitian : Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kabupaten Serang.³³

Hasil Penelitian :
 Tubagus Octafiani, dkk yang berjudul “ Pengaruh Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Siswa Di Madrasah Tsanawiyah

³³ Jurnal PENAIS Pendidikan Agama Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Vol.1, No.1, Agustus 2022, h. 77.

Negeri 3 Kabupaten Serang ‘’. Jurnal ini terdapat pada jurnal pendidikan agama Islam volume 1, No.1 tahun 2022. Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa Penelitian ini dilatar belakangi oleh sedikitnya jumlah kepala sekolah yang menyadari akan peran serta tanggung jawabnya sebagai supervisor yaitu untuk mensupervisi kinerja para pegawainya salah satunya tenaga pendidik dimana supervisinya yaitu supervisi klinis, atas kurangnya peran kepala sekolah dalam mensupervisi klinis yang kurang maksimal sehingga mengakibatkan rendahnya suatu mutu pembelajaran guru salah satunya Di MTs Negeri 3 Kabupaten Serang. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Instrumen penelitian menggunakan angket. Sampel berjumlah 30 responden diambil dari semua populasi. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial, analisis deskriptif meliputi menghitung tabel frekuensi, mean, modus, median, varians, simpangan bak.

Persamaan : Persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dan judul penelitian membahas tentang supervisi klinis kepala madrasah.

Perbedaan : Perbedaan pada pembahasan atau variabel pada penelitian ini membahas mutu pembelajaran (Y).

H. Sistematika Penulisan

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini memuat tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi serta pengajuan hipotesis sementara dalam penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Bab ini memuat tentang Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, dan Uji Hipotesis.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang Deskripsi Data, Pembahasan Tentang Hasil Penelitian dan Analisis.

5. BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan memaparkan secara singkat seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kesimpulan didapat berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian yang berupa uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Supervisi Klinis

1. Pengertian Supervisi Klinis

Pengertian supervisi diawali dulu dengan memahami asal katanya secara etimologis, “supervisi berasal dari kata *super and vision*. *Super* yang artinya diatas, dan *vision* mempunyai arti melihat atau pandangan, jadi supervisi diartikan melihat dari atas”.³⁴ Dengan demikian supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaanguru

Menurut arti katanya, “istilah *klinis* dikaitkan dengan istilah *klirik* dalam dunia kedokteran, yaitu tempat orang sakit yang datang ke dokter untuk diobati”.³⁵ Dalam supervisi klinis, guru disamakan dengan pasien, sedangkan pengawas disamakan dengan dokter yang dapat mengobati pasien. Seperti halnya dokter yang tidak pernah berinisiatif atau memulai datang ke pasien untuk menanyakan kepada pasien apakah dia sakit atau memerlukan obat, maka pasienlah yang dengan kemauan dirinya sendiri datang ke dokter untuk disembuhkan penyakitnya.

Di dalam Al-Qur’an surah Al-Baqarah ayat 30 Allah berfirman :

³⁴ Rugaiyah dan Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 99

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 38

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا
 مَن يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ
 اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٦﴾

Artinya : *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak akmu ketahui.”³⁶*

Berdasarkan ayat di atas berarti bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin di suatu madrasah memiliki peran dan fungsi yang sangat strategis berkenaan dengan supervisi klinis. Seseorang pemimpin di jadikan suatu panutan bagi seseorang yang tingkat keberadaannya di bawah pemimpin atau kepala madrasah di selalu memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat membimbing dan memberikan pengawasan yang baik bagi guru yang ada. Supervisi dilaksanakan untuk mencari sebab atau kendala serta kelemahan yang terjadi pada saat proses belajar mengajar dan juga menyajikan alternatif solusinya.

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama seorang manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi universal. Bagaimana manajer bisa mengontrol lain sementara dirinya sendiri masih belum terkontrol. Dengan

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2006), h. 66

demikian seorang manajer orang baik dan harus mengontrol seluruh anggotanya dengan baik.³⁷

Sahertian mendefinisikan supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang dilakukan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Sedang menurut Archeson dan Gall mengemukakan supervisi klinis adalah proses membantu guru-guru memperkecil kesenjangan antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal.³⁸ Cogan mendefinisikan supervisi klinis sebagai berikut:

*The rational and practice designed to improve the teacher's classroom performance. It takes its principal data from the events of the classroom. The analysis of these data and the relationships between teachers and supervisor from the basis of the program, procedures, and strategies designed to improve the student's learning by improving the teacher's classroom behavior.*³⁹

Sesuai dengan pendapat Cogan ini, supervisi klinis pada dasarnya merupakan pembinaan performansi guru mengelola proses belajar mengajar. Pelaksanaannya didesain dengan praktis serta rasional. Baik desainnya maupun pelaksanaannya dilakukan atas dasar analisis data mengenai kegiatan-kegiatan di kelas. Data dan hubungan antar guru dan supervisor merupakan dasar program prosedur dan strategi

³⁷ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), h.31

³⁸ Piet A. Sahertian, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h.36

³⁹ Cogan, M.L., *Clinical Supervision*. (Boston: Houghton Mifflin, 1973) , h.54

pembinaan perilaku mengajar guru dalam mengembangkan belajar murid-murid.

Nana Sudjana menyatakan bahwa supervisi klinis sebagai bantuan profesional yang diberikan kepada pendidik yang menalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran agar pendidik tersebut dapat mengatasi masalah yang dialaminya berkaitan dengan proses pembelajaran.⁴⁰

Adapun Ary H. Gunawan dalam bukunya menjelaskan bahwa supervisi klinis merupakan suatu proses kepemimpinan dalam pendidikan yang bertujuan membantu pengembangan profesional guru khususnya dalam penampilan mengajar berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan objektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut.⁴¹

Bertolak dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa supervisi klinis adalah suatu pembimbingan oleh kepala sekolah sebagai supervisor yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru secara sengaja yang dimulai dari pertemuan awal, observasi kelas dan pertemuan akhir yang dianalisis secara cermat, teliti dan obyektif untuk mendapatkan perubahan perilaku mengajar yang diharapkan.

2. Ciri-Ciri Supervisi Klinis

Supervisi klinis memiliki ciri-ciri tersendiri yang membedakannya dengan model-model supervisi yang lain. Ciri-ciri yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Ada kesepakatan antara supervisor dengan guru yang akan di supervisi tentang aspek perilaku yang akan diperbaiki.

⁴⁰Donni Juni Priansa & Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h.153-154

⁴¹ Ari H. Gunawan, *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), h. 207

- b. Yang disupervisi atau diperbaiki adalah aspek-aspek perilaku guru dalam proses belajar mengajar yang spesifik. Misalnya cara menertibkan kelas, teknik bertanya, teknik mengendalikan kelas dalam metode keterampilan proses, teknik menangani anak membandel, dan sebagainya.
- c. Memperbaiki aspek perilaku diawali dengan pembuatan hipotesis bersama tentang bentuk perbaikan perilaku atau cara mengajar yang baik. Hipotesis ini bisa diambil dari teori-teori dalam proses belajar mengajar.
- d. Hipotesis diatas diuji dengan data hasil pengamatan supervisor tentang aspek perilaku guru yang akan diperbaiki ketika sedang mengajar. Hipotesis ini mungkin diterima, ditolak, atau direvisi.
- e. Ada unsur pemberian penguatan terhadap perilaku guru terutama yang sudah berhasil diperbaiki, agar muncul kesadaran betapa pentingnya bekerja dengan baik serta dilakukan secara berkelanjutan.
- f. Supervisi dilakukan secara kontinu, artinya aspek-aspek perilaku itu satu-persatu diperbaiki sampai guru itu bisa bekerja dengan baik. Atau kebaikan bekerja guru itu dipelihara agar tidak kumat jeleknya.⁴²

La Sulo mengemukakan ciri-ciri supervisi klinis ditinjau dari pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Bimbingan supervisor kepada guru/calon guru bersifat bantuan, bukan perintah atau instruksi.
- b. Jenis keterampilan yang akan disupervisi diusulkan oleh guru atau calon guru yang akan di supervisi, dan disepakati melalui pengkajian bersama antara guru dan supervisor.

⁴² Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 250-251

- c. Meskipun guru atau calon guru mempergunakan berbagai keterampilan mengajar secara terintegrasi, sasaran supervisi hanya pada beberapa keterampilan tertentu saja.
- d. Instrumen supervisi dikembangkan dan disepakati bersama antara supervisor dan guru.
- e. Supervisor lebih banyak bertanya dan mendengarkan daripada memerintah atau mengarahkan.
- f. Supervisi berlangsung dalam suasana intim dan terbuka.
- g. Supervisi berlangsung dalam siklus yang meliputi perencanaan, observasi, dan diskusi/pertemuan balikan.
- h. Supervisi klinis dapat dipergunakan untuk pembentukan atau peningkatan dan perbaikan keterampilan mengajar.⁴³

3. Tujuan Supervisi Klinis

Supervisi klinis bertujuan untuk menjamin kualitas pelayanan belajar secara berkelanjutan dan konsisten. Selain itu supervisi klinis bertujuan untuk memperbaiki performance guru dalam proses pembelajaran dan membantu siswa dalam mengatasi masalah-masalah pembelajaran secara efektif.⁴⁴

Adapun Made Pidarta dalam bukunya menjelaskan bahwa “secara umum supervisi klinis bertujuan memperbaiki perilaku guru- guru dalam proses belajar mengajar, secara aspek demi aspek dengan intensif, sehingga mereka dapat mengajar dengan baik”.⁴⁵

⁴³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), h. 91

⁴⁴ Abd Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.55

⁴⁵ Made Pidarta, *op. cit.*, h. 251

Sedangkan menurut dua orang teoritis lainnya, yaitu Acheson dan Gall tujuan supervisi klinis adalah meningkatkan pengajaran di kelas. Tujuan ini dirinci lagi kedalam tujuan khusus yang lebih spesifik, sebagai berikut :

- a. Menyediakan umpan balik yang objektif terhadap guru, mengenai pengajaran yang dilaksanakannya.
- b. Mendiagnosis dan membantu memecahkan masalah-masalah pengajaran.
- c. Membantu guru mengembangkan keterampilannya menggunakan strategi pengajaran.
- d. Mengevaluasi guru untuk kepentingan promosi jabatan dan keputusan lainnya.
- e. Membantu guru mengembangkan satu sikap positif terhadap pengembangan professional yang berkesinambungan.⁴⁶

Dengan demikian dapat dipahami bahwa supervisi klinis bertujuan mendiagnosis memecahkan atau membantu memecahkan masalah mengajar, membantu guru mengembangkan keterampilan dalam menggunakan strategi-strategi mengajar dan sebagai dasar untuk menilai guru dalam kemajuan pendidikan, promosi, jabatan atau pekerjaan mereka, sehingga guru dapat mengembangkan sikap positif terhadap pengembangan diri secara terus menerus dalam karir dan profesi mereka secara mandiri maupun secara bersama-sama atau kelompok.

4. Karakteristik Supervisi Klinis

Untuk memandu pelaksanaan supervisi klinis bagi supervisor dan guru diperlukan karakteristik agar arah yang ditempuh sejalan dengan rencana program

⁴⁶ Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 91

yang ditentukan sebelumnya, adapun karakteristiknya adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan dalam mengajar mengharuskan guru mempelajari keterampilan intelektual dan bertingkah laku yang spesifik.
- b. Fungsi utama supervisor adalah mengajarkan berbagai keterampilan kepada guru yaitu: keterampilan mengamati dan memahami proses pengajaran; keterampilan menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan yang jelas dan tepat; keterampilan dalam kurikulum dan mengajar.
- c. Fokus supervisi klinis adalah perbaikan cara guru melaksanakan tugas mengajar dan bukan mengubah kepribadian guru.
- d. Fokus supervisi klinis dalam perencanaan dan analisis merupakan pegangan dalam pembuatan dan pengujian hipotesis mengajar yang didasarkan atas bukti-bukti pengamatan.
- e. Fokus supervisi klinis adalah pada masalah mengajar dalam jumlah keterampilan yang tidak terlalu banyak, dan juga mempunyai arti vital bagi pendidikan.
- f. Fokus supervisi klinis didasarkan atas bukti pengamatan dan bukan atas keputusan/penilaian yang tidak didukung oleh bukti nyata.
- g. Supervisi klinis merupakan suatu proses memberi dan menerima yang dinamis. Dalam hal ini supervisor dan guru merupakan teman sejawat dan mencari pengertian bersama yang berhubungan dengan pendidikan.
- h. Proses supervisi klinis terutama berpusat pada interaksi verbal mengenai analisis jalannya pengajaran
- i. Tiap guru mempunyai kebebasan maupu tanggung jawab untuk mengemukakan pokok persoalan,

mengajarnya sendiri, dan mengembangkan gaya mengajarnya.⁴⁷

Adapun Jerry H. Makawimbang didalam bukunya mengemukakan bahwa salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Supervisi diberikan berupa bantuan, sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
- b. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan supervisor.
- d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru.
- f. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
- g. Adanya penguatan dan umpan balik dari supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.⁴⁸

5. Prinsip-Prinsip Supervisi Klinis

Dalam melaksanakan supervisi klinis terdapat beberapa buah prinsip-prinsip yang dijadikan acuan dalam kegiatannya, prinsip-prinsip tersebut diantara lain :

- a. Supervisi klinis terpusat pada pendidik.
- b. Supervisor harus mempunyai sifat keterbukaan.

⁴⁷Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2012), cet. 6, h. 247-248

⁴⁸Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 35-36

- c. Supervisi klinis mempunyai sasaran yang berpusat pada kebutuhan dan aspirasi pendidik.
- d. Umpan balik dari sebuah proses belajar mengajar pendidik yang diberikan dengan segera dan hasil peninjau harus sesuai dengan kontrak yang telah disetujui.
- e. Supervisi hanya berupa bantuan kepada pendidik dengan tujuan meningkatkan kemampuan pendidik dalam hal mengajar.
- f. Supervisor hanya mensupervisi pada waktu belajar mengajar berlangsung tentunya hanya ada beberapa keterampilan mengajar saja.⁴⁹

Prinsip-prinsip umum dalam melakukan supervisi klinis menurut Mufidah adalah:

- a. Hubungan antara supervisor dan guru adalah hubungan kolegial yang sederajat dan bersifat interaktif.
- b. Diskusi antara supervisor dan guru bersifat demokratis, baik pada perencanaan pengajaran maupun pada pengkajian balikan dan tindak lanjut.
- c. Sasaran supervisi terpusat pada kebutuhan dan aspirasi guru dalam proses pembelajaran.
- d. Feedback dilakukan berdasarkan data-data observasi, dianalisis, dan penetapan rencana tindak lanjut.
- e. Mengutamakan prakarsa dan tanggung jawab guru baik pada tahap perencanaan, pengkajian balikan maupun pengembalian keputusan dan tindak lanjut.⁵⁰

Sedangkan menurut Piet. A. Sahertian seorang supervisor sebaiknya juga harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi klinis antara lain :

⁴⁹*Ibid*, h.32

⁵⁰Iis Dewi Lestari, "Implementasi Supervisi Klinis Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP Ganesa Satria Depok," Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol 6 No. 2 (Juli 2019), h.131

- a. Supervisi klinis yang dilaksanakan harus berdasarkan inisiatif dari para guru terlebih dahulu, perilaku supervisor harus sedemikian taktis sehingga guru-guru terdorong untuk berusaha meminta bantuan dari supervisor.
- b. Ciptakan hubungan yang manusiawi yang bersifat interaktif dan rasa kesejawatan.
- c. Ciptakan suasana bebas dimana setiap orang bebas mengemukakan apa yang dialaminya, supervisor berusaha untuk apa yang diharapkan guru.
- d. Obyek kajian adalah kebutuhan profesional guru yang riil yang sungguh-sungguh mereka alami.
- e. Perhatian dipusatkan pada unsur-unsur yang spesifik yang harus diangkat untuk diperbaiki.

6. Indikator Supervisi Klinis

Indikator adalah sesuatu yang dapat dijadikan petunjuk ataupun keterangan mengenai suatu persoalan. Misalnya, seseorang yang melakukan pekerjaan sebagainya menggunakan indikator agar hasilnya terukur.⁵¹

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang dilakukan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Menurut Jerry H. Makawimbang ada 3 indikator dalam supervisi klinis sebagai berikut:

- a. Tahap pertemuan awal

Pada tahap pertemuan awal merupakan pembuatan kerangka kerja, karena itu perlu diciptakan suasana akrab dan terbuka antara supervisor dengan guru, sehingga guru merasa

⁵¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia', Kependidikan, Cet. 3, Edisi III, (2003), h. 430

percaya diri dan memahami tujuan diadakan pendekatan klinis. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan pada tahap ini antara lain:

- 1) Menciptakan suasana persahabatan dan keterbukaan antara supervisor dan guru.
- 2) Membicarakan rancangan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru yang meliputi penentuan kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, materi pokok, metode pembelajaran, media/alat, dan evaluasi.
- 3) Mengidentifikasi jenis-jenis kompetensi dasar beserta indikator-indikator yang akan dicapai oleh guru dalam kegiatan pembelajaran.
- 4) Mengembangkan instrumen observasi yang akan digunakan untuk merekam data kinerja guru.

b. Tahap observasi kelas

Pada tahap ini, guru melakukan kegiatan pembelajaran sesuai pedoman dan prosedur yang telah disepakati pada saat pertemuan awal. Selanjutnya supervisor melakukan observasi berdasarkan instrument yang telah dibuat dan disepakati dengan guru. Fungsi observasi pembelajaran menurut Nurtain adalah untuk “menangkap” apa yang terjadi di kelas selama pembelajaran berlangsung agar supervisor dan guru dapat secara cermat mengingat kembali selama proses pembelajaran berlangsung untuk analisis secara objektif. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan pada tahap ini adalah:

- 1) Supervisor bersama guru memasuki ruang kelas tempat proses pembelajaran akan berlangsung.
- 2) Guru menjelaskan kepada siswa tentang maksud kedatangan supervisor di ruang kelas.
- 3) Guru mempersilkan supervisor untuk menempati tempat duduk yang telah di sediakan.

- 4) Guru mulai melaksanakan kegiatan mengacu pada pedoman dan prosedur yang telah di sepakati pada saat pertemuan awal dengan supervisor.
- 5) Supervisor mengobservasi penampilan guru berdasarkan format observasi yang telah di sepakati.
- 6) Setelah guru selesai melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran, bersama-sama dengan supervisor meninggalkan ruang kelas dan pindah ke ruangan guru atau ruang pembinaan.

c. Tahap pertemuan akhir/balikan

Tahap akhir dari siklus supervisi klinis adalah analisis pasca pertemuan (post observation). Supervisor mengevaluasi hal-hal yang telah terjadi selama observasi dan seluruh siklus proses supervise dengan tujuan untuk meningkatkan performansi guru. Pertemuan akhir merupakan diskusi umpan balik antara supervisor dan guru. Suasana pertemuan akhir sama dengan suasana pertemuan awal yaitu suasana akrab penuh persahabatan, bebas dari prasangka, dan tidak bersifat mengadili. Supervisor memaparkan data secara objektif sehingga guru dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan selama proses pembelajaran berlangsung, yang menjadi dasar balikan terhadap guru adalah kesepakatan tentang item-item observasi yang telah dibuat sehingga guru menyadari tingkat prestasi yang dicapai. Secara lebih konkrit langkah-langkah pertemuan akhir sebagai berikut:

- 1) Supervisor menanyakan perasaan guru selama proses observasi berlangsung untuk menciptakan suasana santai agar guru tidak merasa di adili.
- 2) Supervisor memberikan penguatan kepada guru yang telah melaksanakan pembelajaran dalam

suasana penuh persahabatan sebagaimana pertemuan awal.

- 3) Supervisor bersama-sama guru membicarakan kembali kontrak yang pernah dilakukan mulai dari tujuan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran.
- 4) Supervisor menunjukkan data hasil observasi yang telah di analisis dan telah di interpretasikan.
- 5) Menanyakan kembali perasaan guru setelah mendiskusikan hasil analisis dan interpretasi data hasil observasi.
- 6) Bersama-sama guru, supervisor membuat kesimpulan tentang hasil pencapaian latihan pembelajaran yang telah di lakukan dan pada akhir pertemuan sudah direncanakan pembuatan tahapan kegiatan supervisi klinis selanjutnya.⁵²

7. Perbedaan Supervisi Akademik Dengan Supervisi Klinis

a. Supervisi Akademik

Menurut Glickman, Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.⁵³ Supervisi akademik pada intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

⁵² Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 107-109

⁵³ Doni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2014),h.106

Supervisi akademik adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan pembelajaran melalui siklus yang sistematis dari tahap perencanaan, pengamatan dan analisis yang intensif terhadap penampilan pembelajarannya dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran.⁵⁴ Menurut Sergiovanni dikutip oleh Bafadal, dijelaskan lebih lengkap lagi tujuan supervisi akademik, adalah sebagai berikut :

- 1) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar di madrasah. Kegiatan monitor ini bisa dilakukan dengan melalui kunjungan kepala madrasah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya maupun dengan sebagian murid-muridnya.
- 2) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya, profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
- 3) Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.⁵⁵

⁵⁴ Subandi, "Supervision Implementation In Management Quality: An Attempt To Improve The Quality Of Learning at Madrasah Aliyah Darul A'mal Metro", Jurnal Pendidikan Islam Vol. 1 No. 3, 2015, h.2

⁵⁵ Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h.83

Secara umum teknik-teknik supervisi akademik dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) *Individual Device* (Teknik yang Bersifat Individu)

a) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas yang dilakukan oleh supervisor kedalam kelas dimana guru sedang mengajar, dengan tujuan menolong guru dalam pemecahan kesulitan yang mereka hadapi.

1. Per kunjungan tanpa diberi tahu (*Unannounced Visitation*)
2. Per kunjungan dengan cara memberi tahu terlebih dahulu (*Announced Visitation*)
3. Per kunjungan atas undangan guru (*Visit Upon Invitation*)

b) Observasi kelas

Dalam melaksanakan kunjungan supervisor mengadakan observasi, maksudnya meneliti suasana kelas selama pelajaran berlangsung. Observasi kelas biasanya dibedakan menjadi dua jenis observasi, yaitu :

1. *Observasi* langsung (*Directed Observation*)
2. *Observasi* tidak langsung (*Indirect Observation*)

2) *Group Device* (Teknik yang Bersifat Kelompok)

a) Diskusi kelompok (Pertemuan Kelompok)

Diskusi kelompok atau sering disebut dengan pertemuan kelompok adalah kegiatan dimana sekelompok orang bertem dalam situasi bertatap muka untuk membahas suatu masalah melalui komunikasi lisan dan adu argumen untuk mencari alternatif terbaik bagi pemecahan masalah.

b) Pertemuan *formal*

Pertemuan *formal* adalah pertemuan yang disengaja diadakan pada waktu tertentu yang dihadiri guru dengan supervisornya. Pertemuan ini bisa berupa pertemuan empat mata, bisa juga pertemuan supervisor dengan sekelompok guru yang membahas topik yang sama.

c) Pertemuan *informal*

Pertemuan *informal* adalah pertemuan yang tidak direncanakan tempat dan waktunya. Pertemuan ini bisa terjadi sewaktu-waktu dan dimana saja bila diperlukan. Jumlah pengikut pertemuan ini pada umumnya lebih kecil dari pertemuan formal.

d) Supervisi sebaya

Supervisi dengan prinsip metodologi belajar mengajar bahwa siswa-siswa yang pandai diizinkan membantu teman-temannya, yang sering disebut tutor sebaya, maka di dalam supervisi pun ada prinsip seperti itu. Guru-guru yang sukses dalam pekerjaannya diberi kesempatan oleh supervisor membantu guru-guru yang lain dalam memperbaiki proses belajar mengajar.

e) Supervisi dengan mengunjungi sekolah lain

Sekolah-sekolah yang maju biasanya menjadi kebanggaan pengelola-pengelola sekolah ditempat itu. Mereka menceritakan kemajuan-kemajuan itu kepada guru-guru disekolah lain, atau mereka menyuruh guru-guru sekolah lain mengunjungi sekolah yang maju itu. Agar guru-guru ini bisa belajar dari pengalaman sekolah yang maju.

2) Supervisi klinis

Supervisi ini dilakukan berdasarkan adanya keluhan atau masalah dari guru yang disampaikan kepada supervisor. Supervisi klinis merupakan bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan pembelajaran dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan, serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional, supervisi klinis lebih menekankan pada hubungan tatap muka antara supervisor dengan guru serta terpusat pada keterampilan/perilaku aktual guru dalam mengajar. Dalam supervisi klinis dijalin interaksi langsung antara guru dengan supervisor untuk memahami secara akurat aspek-aspek yang memerlukan perbaikan serta memerlukan praktik untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut pendapat Mulyasa bahwa salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, hal ini karena mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- a) Supervisi yang diberikan merupakan bantuan bukan perintah maupun instruksi sehingga inisiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan.
- b) Aspek yang diobservasi berdasarkan usul guru yang dikaji bersama oleh supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c) Supervisi dilaksanakan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru, dari pada memberi saran dan pengarahan.
- d) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.

- e) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dengan bantuan pengawas.
- f) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap yaitu : pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
- g) Adanya penguatan dan umpan balik pengawas sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- h) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.⁵⁶

Sedangkan menurut Made Pidarta, supervisi klinis memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dengan teknik supervisi lainnya, yaitu:

- a) Ada kesepakatan antara supervisor dengan guru yang akan disupervisi tentang aspek perilaku yang akan diperbaiki .
- b) Yang disupervisi atau diperbaiki adalah aspek-aspek perilaku guru dalam proses belajar mengajar yang spesifik. Misalnya cara menertibkan kelas, teknik bertanya, teknik mengendalikan kelas dalam metode keterampilan proses, teknik menangani anak membandel, dan sebagainya.
- c) Memperbaiki aspek perilaku diawali dengan pembuatan hipotesis bersama tentang bentuk perbaikan perilaku atau cara mengajar yang baik. Hipotesis ini bisa diambil dari teori-teori dalam proses belajar mengajar.
- d) Hipotesis di atas diuji dengan data hasil pengamatan supervisor tentang aspek perilaku guru yang akan diperbaiki ketika sedang

⁵⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h.112

mengajar. Hipotesis ini mungkin diterima, ditolak, atau direvisi.

- e) Ada unsur pemberian penguatan terhadap perilaku guru terutama yang sudah berhasil diperbaiki, agar muncul kesadaran betapa pentingnya bekerja dengan baik serta dilakukan secara berkelanjutan.
- f) Supervisi dilakukan secara kontinu, artinya aspek-aspek perilaku itu satu persatu diperbaiki sampai guru itu bisa bekerja dengan baik, atau kebaikan bekerja guru itu dipelihara agar tidak menjadi jelek.⁵⁷

Langkah-langkah dalam proses supervisi klinis adalah sebagai berikut:

a) Pertemuan awal

Pertemuan awal dimaksudkan untuk mengembangkan bersama antara supervisor dengan guru tentang kerangka kerja pengamatan kelas. Hasil pertemuan ini adalah kesepakatan kerja antara supervisor dengan guru. Tujuan ini bisa tercapai apabila pada pertemuan awal ini tercipta kerjasama, hubungan kemanusiaan dan komunikasi yang baik antara supervisor dengan guru. Kualitas hubungan yang baik antara supervisor dengan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan proses berikutnya dalam kegiatan model supervisi klinis.

b) Tahap observasi

Tahap kedua pada proses supervisi klinis adalah tahap observasi pengajaran secara sistematis dan objektif. Dalam tahap ini, guru melatih tingkah laku mengajar berdasarkan komponen keterampilan yang disepakati dalam pertemuan

⁵⁷ Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 250

pendahuluan. Sedangkan supervisor mengamati dan mencatat atau merekam secara objektif, lengkap dan apa adanya dari tingkah laku guru ketika mengajar

c) Tahap pertemuan balikan

Tahap ketiga dalam supervisi klinis adalah tahap peretemuan balikan. Tahap pertemuan balikan ini dilakukan segera setelah melaksanakan observasi pengajaran, dengan terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap hasil observasi. Tujuan utama menganalisis hasil pengamatan dan memberikan umpan balik adalah menindaklanjuti apa saja yang dilihat oleh supervisor sebagai observer, terhadap proses belajar mengajar.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, Istilah kepala madrasah itu sendiri berasal dari dua kata yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dan madrasah merupakan lembaga pendidikan islam yang di dalam kurikulumnya memuat materi tentang pelajaran agama dan pelajaran umum, yang dimana mata pelajaran tentang agama lebih banyak dari pada mata pelajaran umum. Kepala sekolah atau madrasah merupakan suatu pendanaan dari *School Principal* yang mana memiliki tugas yakni menjalankan *principalship* atau kepala madrasah. Kepala madrasah adalah pemilik kekuasaan tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala madrasah ideal memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para anggotanya untuk mau mengikuti aturan yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

a. Menurut Mulyasa, pengertian kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah

- dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Jadi kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan yang bertugas menjalankan manajemen suatu pendidikan yang dipimpinnya.⁵⁸
- b. Menurut Maryatin, kepala madrasah merupakan satu diantara komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁵⁹
 - c. *Brown states that a mandate from a leader in an organization can affect the behavior of subordinates because the leader have the power (authority).*⁶⁰
Artinya: Brown menyatakan bahwa mandat dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi perilaku bawahan karena pemimpin memiliki kekuasaan (*otoritas*).
 - d. Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar, mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁶¹
 - e. Menurut Mulyasa, pengertian kepala madrasah/sekolah adalah salah satu komponen

⁵⁸ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 16

⁵⁹ Maryatin, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, (Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 5, No 2, Desember 2013), h. 202

⁶⁰ Basru Wawo, 'Profesional Commitmen (Study At Inspectorate Sub-Province Of Bombong)', *Internatonal Journal of Engineering And Science (IJES)*, Vol. 4 No. 12 (2015), h. 17

⁶¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 82

pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidik.⁶²

Berdasarkan pengertian kepala madrasah/sekolah diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah/sekolah merupakan suatu tugas seorang pemimpin yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah/sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran.

2. Tugas dan Peran Kepala Madrasah

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah, seorang kepala madrasah mempunyai tugas dan peranan-peranan yang harus dijalankan. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenalkan dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah.⁶³

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

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar.

⁶² Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 37

⁶³ *Ibid*, h. 36

*Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.*⁶⁴

Berdasarkan penjelasan ayat Al-Qur'an di atas, peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin mampu memberikan solusi atau petunjuk bagi bawahan untuk menyelesaikan permasalahannya.

Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala madrasah harus memahami akan fungsi dan perannya sebagai pemimpin. Fungsi dan peran kepala sekolah harus dijalankan dengan baik agar visi dan misi serta tujuan sekolah tercapai. Tugas dan peran kepala madrasah dibagi menjadi tujuh pokok yaitu: sebagai pendidik (*educator*), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor (penyelia), sebagai leader (pemimpin), sebagai innovator, serta sebagai motivator. Adapun penjelasan tugas dan peran-peran kepala madrasah tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

Kepala sekolah sebagai *Educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.⁶⁵

Perspektif kebijakan pendidikan nasional kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan, dan guru merupakan pelaksana serta

⁶⁴ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012). h. 589

⁶⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 98

pengembang utama kurikulum di sekolah.⁶⁶ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai educator yaitu melaksanakan pembinaan kepada guru, staf, dan siswa, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pembelajaran bagi semua masyarakat sekolah.

b. Kepala Madrasah sebagai *Manajer*

Kepala Madrasah sebagai *Manajer* merupakan sebuah organisasi, sehingga perlu dilakukan pengelola/kegiatan manajemen agar sumberdaya yang ada di dalamnya dapat didayagunakan secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepala sekolah memiliki peran sebagai manajer. Terdapat tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer, yaitu:

- 1) Kemampuan menyusun program secara sistematis, periodik, dan kemampuan melaksanakan program yang dibuatnya secara skala prioritas.
- 2) Kemampuan menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada.
- 3) Kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumberdaya yang ada, serta lebih lanjut memberikan acuan yang dinamis, dalam kegiatan rutin dan temporer.⁶⁷

Sebagai manajer, kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:

- 1) Kemampuan menyusun program
- 2) Kemampuan menyusun organisasi sekolah

⁶⁶ *Ibid*, h. 37

⁶⁷ Marno, & Triyo Supriyatno, *Op.Cit*, h. 37

- 3) Kemampuan menggerakkan guru
- 4) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.⁶⁸

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendaya gunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁹

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong kelibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai *Administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencakattan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.⁷⁰

Sebagai administrator, kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah, sehingga bisa lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:

⁶⁸ Jamal Ma'mur Asmani, *Op. Cit.*, h. 33-34

⁶⁹ Mulyasa, *Op. Cit.* h. 103

⁷⁰ *Ibid.*, h. 107

- 1) Kemampuan mengelola administrasi PBK/BK.
- 2) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan
- 3) Kemampuan mengelola administrasi ketenangan.
- 4) Kemampuan mengelola administrasi keuangan.
- 5) Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana
- 6) Kemampuan mengelola administrasi persuratan.⁷¹

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

d. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Tugas kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus membina, mengarahkan, membantu guru-guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi pada proses pembelajaran. Kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, serta keterlibatansiswa dalam proses pembelajaran.⁷²

Sebagai supervisor, kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam halini, kepala sekolah harus memiliki:

- 1) Kemampuan menyusun program supervisi

⁷¹ *Ibid*, h. 34

⁷² *Ibid*, h. 38

- pendidikan,
- 2) Kemampuan melaksanakan program supervisi, dan
 - 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.⁷³

Dalam melaksanakan peranannya sebagai supervisor kepala sekolah bisa melakukan kegiatan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembinaan individual, dan simulasi pembelajaran. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan dengan meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor harus harus menjalankan prosedur supervisi sebagaimana pengawas, mulai dari menyusun rencana kegiatan sampai evaluasi.

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.⁷⁴

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh kembangkan kreativitas sekaligus mendorong peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan, setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.⁷⁵

Kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam mencapai visi

⁷³ *Ibid*, h. 34

⁷⁴ Mulyasa, *Op.Cit.* h. 115

⁷⁵ Jamal Ma'mur Asmani, *Op.Cit.* h. 39

dan tujuan bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:

- 1) Memiliki kepribadian yang kuat. Sebagai seorang muslim yang taat beribadah, memelihara norma agama dengan baik, jujur, percaya diri, dapat berkomunikasi dengan baik, tidak egois, bertindak dengan objektif, penuh optimis, bertanggung jawab demi kemajuan dan perkembangan, berjiwa besar dan mendelegasikan sebagai tugas dan wewenang kepada orang lain.
- 2) Memahami semua personalnya yang memiliki kondisi yang berbeda, begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lain.
- 3) Memiliki upaya untuk peningkatan kesejahteraan guru dan karyawannya.
- 4) Mau mendengar kritik/usul/saran yang konstruktif dari semua pihak yang terkait dengan tugasnya baik dari staf, karyawan atau siswanya sendiri.
- 5) Memiliki visi dan misi yang jelas dari lembaga yang pimpinnya. Visi dan misi tersebut disampaikan dalam pertemuan individual atau kelompok.
- 6) Kemampuan berkomunikasi dengan baik, mudah dimengerti, teratur dan sistematis kepada semua pihak.
- 7) Kemampuan mengambil keputusan bersama secara musyawarat.
- 8) Kemampuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membagi tugas secara merata dan dapat diterima oleh semua pihak.⁷⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai

⁷⁶ Mulyasa, *Op.Cit*, h. 118

leader/pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan komitmen yang tinggi. Tugas kepala sekolah dalam hal ini termasuk pemberian motivasi, pembimbingan serta pengarahan kepada guru/staf dalam pelaksanaan tugasnya.

f. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*

Kepala sekolah sebagai tokoh sentral penggerak organisasi sekolah harus mampu menciptakan hal-hal yang baru untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah juga berperan sebagai innovator. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.⁷⁷

Kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas, dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki:

- 1) Kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik) dan
- 2) Kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.

Kepala sekolah sebagai innovator akan mencerminkan dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.⁷⁸

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat

⁷⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Op.cit.* h. 33

⁷⁸ Mulyasa, *Op.cit.* h. 118

diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Kepala sekolah harus senantiasa mengikuti perubahan yang ada guna mengembangkan sekolah yang dipimpinnya.

g. Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Kepala sekolah sebagai *motivator* bertugas memberikan dorongan dan dukungan kepada semua bawahannya agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.

Kepala sekolah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional.

- 1) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik),
- 2) Kemampuan mengatur suasana kerja/belajar, dan
- 3) Kemampuan memberi keputusan kepada warga sekolah.⁷⁹

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kegiatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan atau hadiah bagi bawahan yang kinerjanya baik.

⁷⁹ *Ibid*, h. 35

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara menurut Barry Cushway kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Adapun ukuran kinerja menurut T.R Mitchell dapat dilihat dari *quality of works, promthness, intiative and communication*, keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru.⁸⁰

Kinerja Guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran evaluasi pembelajaran dan membina pembelajaran. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu”.⁸¹ Kinerja guru yang harus professional didasari oleh pengetahuan di bidangnya, di dalam Alquran surah al-Isra ayat 36 dijelaskan bahwa:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan

⁸⁰ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.50

⁸¹ Uhar Suharsaputa, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), h. 176

*tentangya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”.(QS. AL-Isra` : 36).*⁸²

Dalam ayat tersebut Allah melarang mengucapkan atau melakukan perbuatan yang tidak diketahui kebenarannya. Karena segala sesuatu itu di mintai pertanggung jawabannya. Dari berbagai pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan penampilan perilaku kerja guru yang diperlihatkan dalam proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pengajaran yang baik. Oleh karena itu guru harus memenuhi persyaratan yang dituntut oleh profesi tersebut dan harus bekerja dan bersikap profesional agar sejalan dengan peranan guru di sekolah sebagai lembaga pendidikan profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut maka seorang guru dituntut agar dapat memiliki kinerja yang baik dan kinerja guru menurut Piet Sahertian dan Ida Aleida mengacu pada:

- a. Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan.
- b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
- c. Kemampuan mengelola kelas.
- d. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar.
- e. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan dan pengajaran.
- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

⁸² Departemen Agama RI,(Jakarta: *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, 2006), h. 389

- j. Kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran.⁸³

2. Karakteristik Kinerja Guru

Sependapat dengan Moeheriono, dalam suatu organisasi sekurang-kurangnya ada tiga jenis kinerja:

a. Kinerja Operasional

Sebenarnya efektif penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain. Sejauh mana pula penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

b. Kinerja Administratif

Termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.

c. Kinerja Strategik

Kinerja ini berkaitan atau kinerja perusahaan di evaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.⁸⁴

3. Model Kinerja Guru

Sedikitnya ada tiga model dalam melaksanakan tugas guru sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, diantaranya adalah model Rob Nomis, Model Oregon, dan Model Stanford. Ketiga model ini dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

⁸³ Piet Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta), h.5

⁸⁴ Moeheriono, *Op Cit.*, h. 98

a. *Model Rob Nomis*

Model Rob Nomis menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen kompetensi mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

- 1) Kualitas-kualitas personal dan profesional.
- 2) Persiapan mengajar.
- 3) Perumusan tujuan mengajar.
- 4) Penampilan guru dalam mengajar di kelas.
- 5) Evaluasi.

b. *Model Oregon*

Model Oregon ini mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru kedalam lima kelompok, yaitu

- 1) Perencanaan dan persiapan belajar.
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar.
- 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
- 4) Kemampuan hubungan personal.
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

c. *Model Stanford*

Model Stanford membagi kemampuan mengajar guru di kelas ke dalam komponen-komponen sebagai berikut :

- 1) Komponen tujuan.
- 2) Komponen guru mengajar.
- 3) Komponen evaluasi.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sebagaimana kita ketahui, semua hal itu pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik itu mempengaruhi secara internal maupun faktor yang mempengaruhi secara eksternal, begitu pula dengan kinerja guru dalam kaitan dengan kinerjanya tidak akan

terlepas dari faktor-faktor tersebut dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan melalui proses belajar mengajar. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seseorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan bahkan paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, menurut M. Arifin dalam Muhaimin mengidentifikasikan ke dalam beberapa hal, diantaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesetaraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan.

Sementara itu menurut Bhuchari Zainun mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : (1) ciri seseorang; (2) lingkungan luar, dan (3) sikap terhadap profesi pegawai. Lingkungan luar meliputi budaya, politik, hukum, ekonomi, dan sosial.⁸⁵

5. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Berbagai upaya telah dilakukan dalam peningkatan kemampuan guru. Berbagai penataran

⁸⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi dan Implementasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h.69

guru, baik yang dilakukan secara berkala maupun yang dilakukan secara berkesinambungan telah dilakukan. Disamping itu, kesejahteraan guru yang disadari merupakan tiang penyangga dari kualitas layanan yang diberikan guru juga sudah mulai diperhatikan, meskipun dalam skala yang sangat kecil. Pemberian insentif bagi guru yang mengajar didaerah terpencil dan pemberian tunjangan fungsional bagi guru telah dilakukan. Selain upaya yang secara khusus yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan kesejahteraan guru, upaya yang sangat penting adalah upaya untuk meningkatkan kualifikasi guru yang telah dilakukan sepanjang masa.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas pendidikan. Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

6. Indikator Kinerja Guru

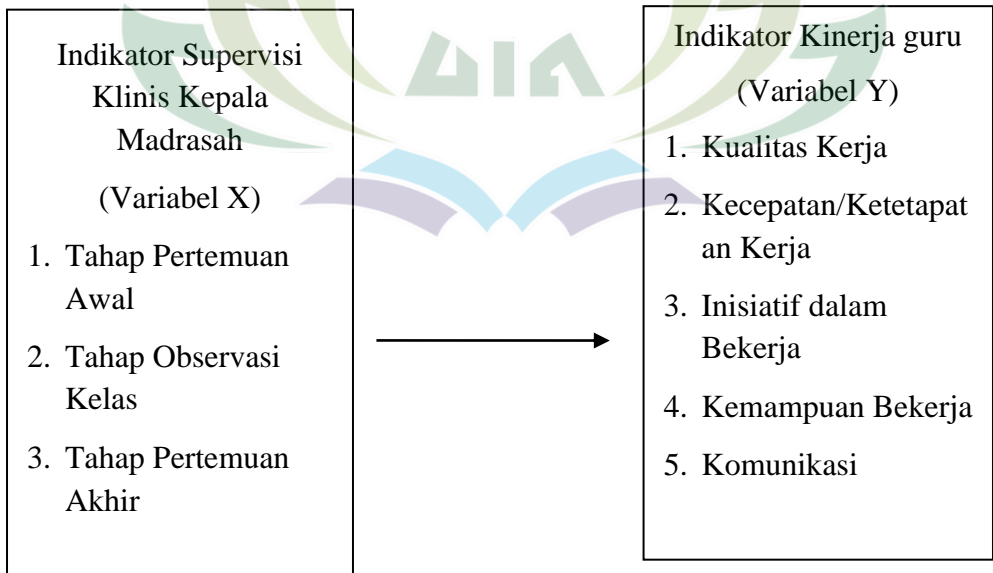
Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Dimensi kualitas kerja, dengan indikator: menguasai bahan pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, mengelola kelas, dan evaluasi pembelajaran.
- b. Dimensi kecepatan/ketepatan kerja, indikator: manajemen waktu, menguasai landasan pendidikan, dan merencanakan program pembelajaran.

- c. Dimensi inisiatif dalam kerja, indikator: menggunakan media atau sumber belajar, mengelola interaksi pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- d. Dimensi kemampuan kerja, indikator: menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi serta layanan bimbingan penyuluhan, kemampuan dalam memotivasi peserta didik dalam prestasi pembelajaran.
- e. Dimensi komunikasi, indikator: memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁸⁶

D. Kerangka Berfikir

Pengaruh antara supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru dalam penelitian ini terlihat jelas, dapat di lihat pada gambar dibawah ini:



⁸⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 71-72

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, atau tebakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan. Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁸⁷

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu dugaan atau kesimpulan sementara mengenai jawaban atau rumusan masalah yang perlu dibuktikan dilapangan atau masih perlu diuji melalui suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H_a : Terdapat pengaruh supervisi klinis kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 93



DAFTAR RUJUKAN

- Ambarita Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015
- Bafadal Ibrahim, *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992
- Bariah Sarrul, “Hubungan Antara Pelaksanaan Supervisi Klinis Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Prestasi Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Loa Kulu” 2, no. September, 2017.
- Bramulya Ikhsan Ridho dan Lupiyoadi, Rambat, *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2015
- Cogan, M.L, *Clinical Supervision*, Boston: Houghton Mifflin, 1973
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 2006
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, ‘*Kamus Besar Bahasa Indonesia*’, *Kependidikan*, Cet. 3, Edisi III, 2003
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018
- Gunawan Ari. H, *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996
- Handayani Lina dan Sukirman, “Perbandingan Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Dan Supervisi Klinis Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan

- Profesionalisme Guru Pada SMP 3 Bae Kudus,” *Jurnal Pendidikan, Psikologi Dan Konseling* 2, 2020.
- Hidayat Rahmat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, LPPPI, 2017
- Iskandar Uray, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10, no. 1, 2013.
- Juni Priansa Doni dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Kadim Masaong Abd, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Kuswandi Wawan, *Penerapan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengembangan Bahan Ajar Di Sdn Masigit Ii*, vol. 3, Banten, 2022.
- Lailatussaadah, L, “Upaya Peningkatan Kinerja Guru,” *Intelektualita* 3, no. 1, 2015.
- Lestari Dewi Iis, “Implementasi Supervisi Klinis Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP Ganesa Satria Depok,” *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol 6 No. 2, Juli 2019
- Maimunah Ariani dan Rohiat, “Hubungan Antara Supervisi Klinis, Kompetensi Pedagogik Guru Dengan Kinerja Guru,” *Manajer Pendidikan* 13, no. 2, 2019.

- Makawimbang Jerry, H, *Supervisi Klinis Teori dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Makawimbang Jerry. H, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Mena Yandris et al., “PELAKSANAAN SUPERVISI KLINIS DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR,” *Jurnal Pendidikan* 39, no. 1, 2016.
- Mulyasa. E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004
- Nazaruddin H.M, *Pelaksanaan Supervisi Klinis Kepala Madrasah Bagi Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang*, Palembang: NoerFikri Palembang Anggota IKAPI, No. 012/SMS/13, 2019
- Partha Astinatria I Nyoman and I Wayan Gde Sarmawa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan” 2, no. 1, 2020
- Pidarta Made, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992
- Prasojo Diat Lantip dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2011
- Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012
- Ramatni Ali “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Supervisi Klinis Dengan Kinerja Guru

- SMU Negeri Di Kota Jambi,” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 1, no. 2, 2018
- Rugaiyah dan Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Sagala Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sahertian Piet. A, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010
- Subandi, “Supervision Implementation In Management Quality: *An Attempt To Improve The Quality Of Learning at Madrasah Aliyah Darul A’mal Metro*”, *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 1 No. 3, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Suharsaputa Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Supriatin Febriani Eka, Dkk, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, Makassar: Cendekia Publisher, 2022
- Susanto Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi dan Implementasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016

Syarweni V. Wiratna, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014

Uno Hamzah, B dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Sisdiknas pasal 1 ayat 1

Yakino, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kabupaten Kebumen Yakino,” no. 2, 2019.

