

**PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS MATHLA'UL
ANWAR KECAPI KECAMATAN PADANG CERMIN
KABUPATEN PESAWARAN**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh
RIZKY POLANDIKA
NPM. 1211030017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AKADEMIK
1441 H / 2019 M**

**PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS MATHLA'UL
ANWAR KECAPI KECAMATAN PADANG CERMIN
KABUPATEN PESAWARAN**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :
RIZKY POLANDIKA
NPM : 1211030017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. H. Septuri, M. Ag
Pembimbing II : Dr. A. Fauzan, M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AKADEMIK
1441 H / 2019 M**

ABSTRAK

PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS MATHLA'UL ANWAR KECAPI KECAMATAN PADANG CERMIN KABUPATEN PESAWARAN

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin dalam meningkatkan kinerja guru pada aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindaklanjut.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subyek yang diamati yaitu kepala madrasah dan guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah yang mencakup perencanaan/ persiapan, pelaksanaan, penentuan prosedur evaluasi, dan tindak lanjut dalam kategori baik; kinerja guru yang mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan tindak lanjut hasil pembelajaran dikategorikan sudah baik; namun kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu pada penggunaan metode dan media masih kurang efektif. Tindak lanjut dilakukan dengan pengadaan workshop dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Kata Kunci : Supervisi Kepala Madrasah, Kinerja Guru



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul : Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin

Nama : Rizky Polandika

NPM : 1211030017

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Septuri, M.Ag

NIP. 196409201994031002

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

NIP. 197208182006041006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd

NIP. 196407111991032003



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran”**, disusun oleh : **Rizky Polandika**, NPM. 1211030017, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Pada Hari/Tanggal : Selasa, 24 September 2019

TIM PENGUJI :

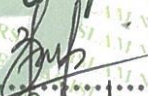
Ketua Sidang

: **Dr. H. Subandi, MM**

(.....)

Sekretaris

: **Sri Purwanti Nasution, M.Pd**


(.....)

Penguji Utama

: **Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

(.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Septuri, M.Ag**

(.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan


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

MOTTO

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ۗ ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya: Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.¹

¹ Q.S. Al-Mujadilah:7

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tuaku yang luar biasa Ayahanda Syam Sultan (alm) dan Ibunda Maryani
2. Kakak pertamaku Risdianto dan istri Mery Elka yang selalu mendo'akan dan membantuku dari segi materil hingga sampai terselesaikannya skripsi ini, kakak keduaku Ari Irawan dan Istri Ayuni, kakak ketigaku Ahmad Fauzi dan Istri Reni Agustina, kakak keempatku Siska Amelia dan Suami Kurnia Ilahi dan kakak kelimaku Andika.
3. Almamaterku Tercinta UIN Raden Intan Lampung.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama RIZKY POLANDIKA, dilahirkan di Teluk Betung pada tanggal 30 September 1993, anak keenam dari enam bersaudara dengan nama orang tua Ayahanda Syam Sultan dan Ibunda bernama Maryani.

Pendidikan Sekolah Dasar ditempuh di SD Negeri Sanggi Kecamatan Padang Cermin yang diselesaikan pada tahun 2005. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di SMPN 4 Padang Cermin Kabupaten Pesawaran yang diselesaikan pada tahun 2008, sedangkan Pendidikan Menengah Atas penulis tempuh di SMA Negeri 1 Padang Cermin Kabupaten Pesawaran yang diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian pada tahun 2012 penulis melanjutkan ke Program S1 di UIN RadenIntan Lampung Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis selalu panjatkan kehadiran Allah SWT, atas taufiq dan hidayah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran”** Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, dan bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tinggiya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan prodi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. Septuri, M.Ag selaku pembimbing I, dan Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu terutama di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Kepala perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan Pusat UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang selama ini telah sangat membantu dalam

menyelesaikan penulisan skripsi.

6. Bapak Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I selaku kepala MTs Mathla'ul Anwar Kecapi yang telah memberikan izin atas penelitian yang penulis lakukan dan Bapak Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd selaku Waka Kurikulum, Bapak Rohidin, S.Pd.I, Siswa- Siswi beserta Staff dan jajarannya yang telah banyak membantu penulis selama mengadakan penelitian.
7. Guru- guruku di SD Negeri 1 Padang Cermin, di SMP Negeri 4 Padang Cermin, dandi SMAN 1 Padang Cermin. Penulis ucapkan terimakasih atas ilmu, do'a, motivasi dan kebaikan yang telah ditanamkan.
8. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Ayahanda Syam Sultan dan Ibunda Maryani tercinta, yang telah bekerja keras dan bersusah payah dengan penuh kesabaran dan segenap kasih sayangnya memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh baik materil maupun spiritual, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini (skripsi).
9. Kakak tersayang Risdianto, yang telah memberi support dan motivasi dalam membantu mengerjakan tugas penelitian sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini (skripsi).
10. Orang tua kedua Bapak Naim dan IbuNurmiyati (Mak Ming), terima kasih atas waktu, motivasi, semangat atas berbagai dorongan untuk selalu semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini, sehingga dapat selesai dengan lancar.
11. Budi Utomo yang berperan penting dalam hari- hariku dan memberikan waktu, spirit, motivasi, bantuan, dorongannya dan menemani dalam proses penulisan karya tulis ini (skripsi).
12. Teman- teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012 kelas B yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, atas kebersamaan dalam menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.

13. Sahabat- sahabat seperjuangan yang sangat luar biasa memberi warna yang berbeda disetiap waktu yaitu: QurotulAyuni, May, Eci, Kinai, Dika, Desi, Ferdi Terima kasih atas semangat, kebersamaan, kekeluargaan, segala nasehat serta bantuan yang diberikan dengan tulus dan ikhlas.
14. Teman- teman KKN 2017 di Desa Tanjung Baru Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan.
15. Teman- teman PPL SMPN 28 Bandar Lampung.
16. Terimakasih atas semua pihak yang terlibat dalam membantu proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti sadar dan sangat paham bahwasannya skripsi ini dapat tersusun berkat dukungan, motivasi, dan bantuan dari semua pihak- pihak terkait. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa- jasa yang telah diberikan serta memperhitungkan sebagai amal baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Bandar Lampung,
Penulis,

RizkyPolandika
NPM. 1211030017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penjelasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	17
E. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian.....	16
2. Kegunaan Penelitian.....	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Dasar Supervisi Kepala Madrasah	17
1. Pengertian Supervisi Kepala Madrasah.....	17
2. Tujuan Supervisi Kepala Madrasah	21
3. Teknik Supervisi	24
4. Karakter Supervisi	26
5. Fungsi Supervisi	27
6. Faktor Yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi	31
7. Peran Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Supervisi di Madrasah	33
B. Kinerja Guru.....	34
1. Pengertian Kinerja Guru	34
2. Indikator Kinerja Guru	37
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	41
4. Penilaian Kinerja Guru	49
C. Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	65
B. Jenis Data	67
C. Sifat Penelitian	68
D. Sumber Data Penelitian.....	68
E. Alat Pengumpulan Data	68
F. Analisis Data	73
G. Teknik Pengecekan Dan Keabsahan Data.....	75

BAB IV PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Lapangan.....	80
1. Profil Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Kecapi	76
2. Visi dan Misi	77
3. Tujuan Madrasah.....	78
4. Keadaan Tenaga Edukatif dan Administrasi.....	80
5. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	82
B. Pembahasan dan Analisis Data	83
1. Penyusunan Program Supervisi Akademik.....	84
2. Pelaksanaan Supervisi Akademik	89
3. Aspek Tidak Lanjut Hasil Supervisi Akademik.....	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Kecapi	14
Tabel 1.2 Rekapitulasi dan Staf MTs Mathla'ul Anwar Kecapi T.A 2015/2016.....	81
Tabel 1.3 Data Fasilitas MTs Mathla'ul Anwar Kecapi.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin Kabupaten Pesawaran	100
Gambar 2: Ruang Guru MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin Kabupaten Pesawaran.....	100
Gambar 3: Suasana wawancara dengan kepala madrasah MTs Mathla'ul Anwar Kecapi.....	101
Gambar 4: Suasana wawancara dengan bapak Rohidin, S.Pd.I.....	101
Gambar 5: Suasana Wawancara dengan Bapak Suudi, S.Pd, M.Pd	102
Gambar 6: Suasana Belajar Peserta Didik di ruang kelas	102
Gambar 7: Suasana Peserta Didik di Ruang Kelas	103
Gambar 8: Suasana Ruang TU.....	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Identifikasi Teori

Lampiran 2. Lembar Observasi Pelaksanaan Supervisi

Lampiran 3. Kisi-Kisi Instrumen Wawancara

Lampiran 4. Jadwal Pelaksanaan Supervisi

Lampiran 5: Dokumen- dokumen

- a. Nota Dinas
- b. Surat Izin Pra- Penelitian
- c. Surat Balasan Pra-Penelitian
- d. Pengesahan Proposal
- e. Surat Izin Penelitian
- f. Surat Balasan Izin Penelitian Dari Sekolah
- g. Kartu Konsultasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin”. Adapun istilah-istilah tersebut sebagai berikut:

1. Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua akar kata, yaitu “*super*” yang artinya diatas dan “*vision*” mempunyai arti melihat, maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai melihat dari atas.²

Pendapat lain menyatakan bahwa supervisi yaitu “ide-ide pokok dalam menggalakan pertumbuhan profesional guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, melepaskan energi, memecahkan masalah-masalah belajar mengajar dengan efektif”.³

Berdasarkan pengertian di atas dapat diperjelas bahwa skripsi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntutan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan simulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinu sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran.

²Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 2004), h. 4

³Oteng Sutisna, *Pentingnya Supervisi Bagi Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Cet ke 4, h.82

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah “seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah”.⁴

Kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Pesawaran.

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.⁵

Sedangkan guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan dengan “seseorang pendidik profesional dengan tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁶

⁴M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006), h. 201

⁵Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), h.22

⁶Tem Redaksi, *Undang-Undang RI Nomor 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta, Balai Pustaka, 2006), h.6

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan kerja yang tugasnya mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik yang profesional.

4. MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin

MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin adalah suatu lembaga pendidikan formal pada jenjang sekolah menengah yang berada dibawah naungan Yayasan YPMK Mathla'ul Anwar Kecapi dalam hal ini menjadi objek lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih dalam mengenai pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin.

A. Alasan memilih judul

Penulis memilih judul ini dengan mengemukakan alasan memilih judul sebagai berikut:

1. Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang ikut berperan aktif dan strategis dalam memperlancar proses mengajar. Mengingat posisinya yang begitu penting dalam proses belajar mengajar, guru harus memiliki kinerja yang baik dalam proses belajar mengajar, karena kinerja yang baik merupakan kunci sukses dalam mendorong dan memperoleh hasil belajar

yang signifikan, sehingga akan menghasilkan mutu pendidikan yang berdaya dan berhasil guna.

2. Kepala madrasah pada MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin telah menjalankan fungsinya dalam meningkatkan kinerja guru, namun peranannya tersebut belum berhasil secara maksimal, kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor.

B. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia Pendidikan Nasional Indonesia berada dalam situasi “kritis” baik dilihat dari sudut internal kepentingan pembangunan bangsa, maupun secara eksternal dalam kaitan dengan kompetensi antar bangsa. Fakta menunjukkan kinerja guru di Indonesia rata-rata masih rendah dan jauh ketinggalan di bandingkan negara-negara lain. Berbagai kritikan tajam yang berasal dari berbagai sudut pandang terus ditujukan kepada dunia pendidikan nasional dengan berbagai alasan dan kepentingan. Batapa pentingnya pendidikan sampai ada hadist Nabi sebagai berikut:

“Peran serta guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan sekurang-kurangnya dapat di lihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan, dan guru sebagai unsur masyarakat”.⁷

⁷ Nasution, S. *Azas-Azas Kurikulum*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, h. 136

Kinerja guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan harus di mulai dengan dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan dan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan. Dari aspek unsur dan prosesnya, masih dirasakan terdapat kekurang-terpaduan antara sistem pendidikan, rekrutmen, pengangkatan, penempatan, supervisi, dan pembinaan guru. Masih dirasakan belum terdapat keseimbangan dan kesinambungan antara kebutuhan dan pengadaan guru.

Pembinaan dan supervisi dalam jabatan guru belum mendukung terwujudnya pengembangan pribadi dan profesi guru secara proporsional. Semua pembaruan pendidikan yang menyangkut proses belajar mengajar harus mempertimbangkan kepala madrasah dan guru dalam arti keikutsertaannya. Pembaharuan yang hanya dirumuskan di atas kertas tidak akan menuai hasil maksimal.

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki peran yang sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan karena kepala madrasah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Kepala madrasah sebagai atasan langsung dituntut memiliki kapasitas utama sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*,

inovator, dan monivator. Oleh karena itu, dalam usaha meningkatkan kinerja guru di madrasah, kepala madrasah harus mengetahui segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam lembaganya. Adanya tenaga pengajar yang profesional dan tidak profesional dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan akan mempengaruhi proses belajar mengajar, karena mereka harus mampu mewujudkan tujuan pendidikan dan juga menghasilkan peserta didik yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi serta beriman dan bertakwa kepada Allah SWT serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Disisi lain pelaksanaan pendidikan di madrasah, baik negeri maupun swasta, masih banyak kepala madrasah yang belum dapat melaksanakan manajemen dengan baik dan optimal. Kehadiran mereka di madrasah tidak jauh berbeda dengan kehadiran guru-guru lainnya, yaitu untuk mengajar dan mengisi daftar hadir. Padahal selain kepala madrasah masih banyak tugas lain, seperti “menata program pendidikan, baik yang menyangkut dengan administrasi, supervisi maupun keperluan yang lainnya”.⁸

Supervisi adalah “suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan

⁸ Ahmad Gozali dan Syamsudin, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Cahaya Budi, 2013), cet. Ke VI, h. 95

secara efektif”.⁹ Definisi tersebut mempertegas bahwa tugas kepala madrasah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan madrasahnyanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dipahami bahwa supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/ syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dengan kegiatan supervisi tersebut diharapkan tujuan-tujuan pendidikan di madrasah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

“Supervisi kepala madrasah merupakan upaya seorang kepala madrasah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk menggunakan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran”.¹⁰

⁹Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-tugasnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), edisi revisi keempat, h. 32

¹⁰ E.Mulyasa, *Memahami Tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisi*, (Jakarta: Grasindo Persada, 2014) cet.ke Tujuh, h. 57

Kinerja atau perform yaitu, “hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam usaha organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.¹¹

“Indikator kinerja seorang guruyang baik dalam proses pembelajaran menurut Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran, meliputi :
 - a. Merumuskan tujuan pebelajaran.
 - b. Pemilihan materi ajar.
 - c. Pemilihan sumber media pembelajaran.
 - d. Kejelasan skenario pembelajaran.
 - e. Kesesuaian teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.
 - f. Kelengkapan instrumen penilaian pembelajaran.
2. Strategi pembelajaran, meliputi :
 - a. Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran,
 - b. Kesesuaian dengan kompetensi dasar,
 - c. Kesesuaian materi ajar dengan karakteristik peserta didik,
 - d. Kesesuaian materi tujuan dengan karakteristik peserta didik,
 - e. Keruntutan dan sistematika materi ajar,
 - f. Kesesuaian media pembelajaran dengan tujuan pembelajaran,
 - g. Kesesuaian media pembelajaran dengan materi pembelajaran,
3. Evaluasi pembelajaran, meliputi :
 - a. Kesesuaian antara teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran,
 - b. Kejelasan prosedur penilaian,
 - c. Kelengkapan intrumen penilaian,
 - d. Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua,
 - e. Refleksi pembelajaran,
 - f. Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran,

¹¹ Solichin Abdul Wahab, *Analisa Kebijakan*, (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi III, 2010), h.

4. Lingkungan belajar, meliputi :
 - a. Menciptakan budaya belajar,
 - b. Mengelola kelas secara efektif,

5. Pengembangan profesionalitas meliputi :
 - a. Peningkatan profesi,
 - b. Bekerjasama dengan rekan sejawat,
 - c. Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan,

6. Komunikasi, meliputi :
 - a. Komunikasi secara jelas kepada siswa,
 - b. Komunikasi secara jelas kepada orang tua,
 - c. Komunikasi secara jelas kepada stakeholder”¹².

Pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan antara lain:

- a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visits*)
- b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)
- c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa
- d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum di madrasah
- e. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)
- f. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)
- g. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)”.

Permasalahan yang ingin di ungkap dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran. Dalam hal ini, bagaimana pelaksanaan supervisi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan

¹² Kementrian Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2013), h. 152

dalam meningkatkan kinerja guru tergambar dari hasil interview pada saat pra survey di bawah ini:

“saya sebagai kepala madrasah telah melakukan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru yaitu mengadakan kunjungan kelas, kunjungan observasi, membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi peserta didik dan atau mengatasi problema yang dialami peserta didik, membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah, mengadakan pertemuan atau rapat, mengadakan diskusi kelompok dan mengadakan penataran-penataran.”¹³

Dalam Surat Al-Baqarah Ayat 124:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا وَلَنْ تَفْعَلُوا فَاتَّقُوا النَّارَ الَّتِي وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ أُعِدَّتْ



Artinya: Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji[87] Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku"[88]. Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".¹⁴

¹³Wawancara Kepala Mts Mathlul Anwar Kecapi Kec.Padang Cermin Kab.Pesawaran

¹⁴ Q.S Al-Baqarah:124

Guru sebagai pemegang amanat bertanggung jawab atas amanat yang diserahkan kepadanya dalam mendidik peserta didiknya dalam pengajaran. Hal ini dijelaskan dalam Firman Allah SWT Qur'an Surat an-Nisa ayat 58:

﴿ 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. (An-Nisa':58)¹⁵

“UU Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi”.¹⁶

Keterangan lain menjelaskan dalam “UU No.14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20

(a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam

¹⁵ Q.S An-Nisa: 58

¹⁶Undang-Undang Sistem Pendidikan, Tahun 2003, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, h.67

melaksanakan tugas keprofesionalnya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru”.¹⁷

Kinerja yang di maksud di harapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang di raihnya, suatu pekerjaan harus dapat di lihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan di raih dapat sesuai dengan yang di rencanakan.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam Surat At-Taubah ayat 105:



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

¹⁷Undang-Undang , *Guru dan Dosen*, Sinar Grafika, Jakarta , 2005, h.14

mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹⁸

Selanjutnya dalam surah Al-Maaidah ayat 35:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.¹⁹

Berkenaan dengan standar kinerja guru, “Sahertian menjelaskan bahwa kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- Berkerja dengan siswa secara individual
- Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- Pendayagunaan media pembelajaran
- Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- Kepemimpinan yang aktif dari guru “.²⁰

¹⁸ Q.S At-Taubah:105

¹⁹ Q.S Al-Maaidah: 35

²⁰ Syarifuddin, Nurdin, dkk. *Guru profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pres, 2010), h. 29-30

Masalah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh guru di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin berdasarkan dokumen yang ada adalah sebagai berikut:

- a. Membuat bahan pembelajaran
- b. Pengelolaan kelas
- c. Pengelolaan metode mengajar
- d. Penggunaan media pembelajaran
- e. Evaluasi dalam proses belajar mengajar

Dengan demikian beberapa kriteria kinerja guru diatas maka peneliti menyajikan hasil prasurvey dilapangan tentang kinerja guru di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi dengan kepala madrasah sebagai berikut:

TABEL1.1
Kinerja Guru
Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin
Kabupaten Pesawaran

No	Indikator Kinerja Guru	Frekuensi		
		Baik	Cukup	Kurang Baik
1	Perencanaan Pembelajaran	✓		
2	Strategi Pembelajaran	✓		

3	Evaluasi Pembelajaran		✓	
4	Lingkungan Belajar			✓
5	Pengembangan Profesional		✓	
6	Komunikasi	✓		

Sumber Hasil wawancara dengan bapak Iwan Farid Nawawi selaku kepala madrasah berkenaan dengan kinerja guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa guru belum sepenuhnya melakukan pembelajaran dengan baik, hal ini terlihat dari indikator kinerja guru yang belum terpenuhi. Di sisi lain kompetensi yang di miliki guru MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin belum mencapai target yang diharapkan. Sebagian guru sudah mampu membuat perangkat pembelajaran dengan baik, tetapi dalam pelaksanaannya guru belum menunjukkan kompetensi pedagogik guru yang di harapkan.

Dari keterangan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa masih perlu upaya lebih optimal untuk meningkatkan peran madrasah dalam upaya mencerdaskan siswa di antaranya adalah optimalkan supervisi kepala madrasah, meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik sehingga mengarah pada perbaikan kerja guru yang lebih optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran tahun pelajaran 2018/2019?”

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran tahun pelajaran 2018/2019.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kepentingan pendidikan dan pengajaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:Peneliti,Guru dan Kepala Madrasah dan Scholder di Mts Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Dasar Supervisi Kepala Madrasah

1. Pengertian Supervisi Kepala Madrasah

“Istilah supervisi berasal dari bahasa latin “supervideo”, yang artinya mengawasi (oversee), atau menilai kinerja bawahan. Berkaitan dengan istilah supervisi, Mulyasa menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya sering digunakan secara bergantian dengan istilah pengawasan, pemeriksaan dan inpeksi. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Kedudukan pengawas dalam institusi pendidikan sangat strategis karena melakukan penilaian sekaligus pembinaan terhadap kinerja guru, kepala madrasah, dan staf administrasi dalam pengelolaan pendidikan di madrasah. Penilaian dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah dan petugas administrasi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu tugas penting pengawas adalah melakukan supervisi secara rutin dan berkelanjutan di madrasah yang menjadi tanggung jawabnya.²¹

Pendapat Jones yang dikutip Pidarta menjelaskan bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi

²¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Alfabeta, Bandung, 2009 cet ke 2, h. 96

pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia madrasah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan. Dalam definisi di atas, supervisi dipandang sebagai sub sistem dari sistem administrasi yang juga menyangkut tenaga non guru, termasuk kepala madrasah dan petugas administrasi.”²²

“Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin madrasah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel madrasah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.²³ Ia berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Dengan kata lain, Supervisi ialah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.”²⁴

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles sebagai berikut

:*“Supervision is assistance in the devolepment of a better teaching learning*

²²*Ibid*, h. 97

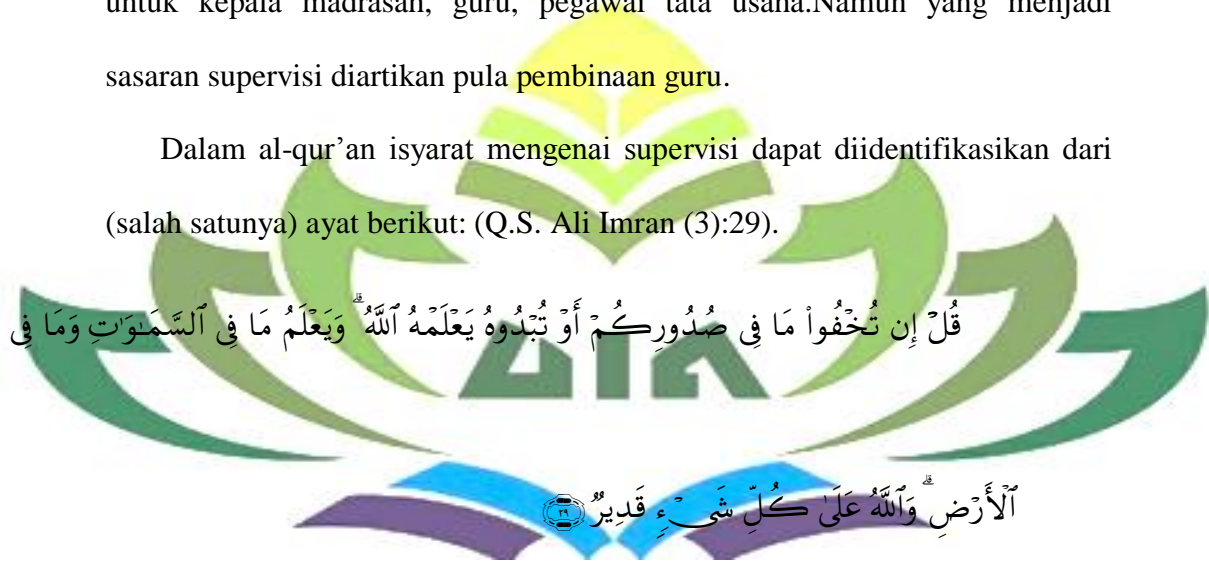
²³M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2012, Cet 21, h. 76

²⁴*Ibid*, h.77

situation". Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (goal, material, technique, method, teacher, student, an environment).

Kesimpulannya supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Supervisi dapat kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk kepala madrasah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

Dalam al-qur'an isyarat mengenai supervisi dapat diidentifikasi dari (salah satunya) ayat berikut: (Q.S. Ali Imran (3):29).



قُلْ إِنْ تَخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تَبَدُّوهُ يَعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي

الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu

“Unsur-unsur penting dalam supervisi pendidikan adalah:

- a. Aktivitas pembinaan yang direncanakan.

- b. Perbaiki situasi pengajaran (belajar-mengajar).
- c. Mengefektifkan para guru, pegawai madrasah, dan sumber material lainnya.
- d. Pencapaian tujuan pendidikan lebih efektif dan efisien.”²⁵

“Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan, memotivasi, membimbing, serta membantu guru-guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik melalui supervisi.

Untuk menjadi supervisor yang baik seorang kepala madrasah harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

- a. Kompetensi sebagai pengembang manusia
- b. Kompetensi sebagai pengembang kurikulum
- c. Kompetensi sebagai spesialis pengajaran
- d. Kompetensi sebagai tugas penghubung manusia
- e. Kompetensi sebagai tenaga pengembang staf administrasi
- f. Kompetensi sebagai manajer perubahan
- g. Kompetensi sebagai penilaian.”²⁶

2. Tujuan Supervisi Kepala Madrasah

Semua kegiatan yang dilakukan tentu memiliki tujuan dan selalu mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai tersebut. Pendidikan

²⁵M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta), 2010, cet. 6, h. 203

²⁶Nurtain, H, *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*, (Jakarta:Depdikbud, 1989), h.15

merupakan salah satu bentuk kegiatan manusia yang memiliki tujuan yang ingin dicapai dari proses pelaksanaannya.

“Merumuskan tujuan supervisi pendidikan harus dapat membantu mencari dan menentukan kegiatan-kegiatan supervisi yang lebih efektif. Kita tidak dapat berbicara tentang efektivitas suatu kegiatan, jika tujuannya belum jelas. Tujuan supervisi kepala madrasah adalah:

- a. Membantu guru agar dapat lebih mengerti/menyadari tujuan-tujuan pendidikan di madrasah, dan fungsi madrasah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu.
- b. Membantu guru agar mereka lebih menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya; supaya dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi.
- c. Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di madrasah, dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
- d. Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.
- e. Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas.

- f. Membantu guru baru dalam masa orientasinya supaya cepat dapat menyesuaikan diri dengan tugasnya dan dapat mendayagunakan kemampuannya secara maksimal.
- g. Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.
- h. Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luar batas atau tidak wajar; baik tuntutan itu datangnya dari dalam (madrasah) maupun dari luar (masyarakat).²⁷

“Mulyasa mengemukakan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan pembelajaran, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan kalimat lain, tujuan supervisi pegajaran adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik.”²⁸

“Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran. Tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar.”²⁹

²⁷<http://www.psb-psma.org/content/blog/pentingnya-supervisi-pendidikan> diakses pada tanggal 20 april 2018

²⁸Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, h. 100

²⁹ Jerry. H. Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011, h. 75

“Secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkrit dari supervisi pendidikan yaitu:

a. Meningkatkan mutu kinerja guru

- 1) Membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan peran madrasah dalam mencapai tujuan tersebut.
- 2) Membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya.
- 3) Membantu moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya.
- 4) Meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.
- 5) Meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.
- 6) Menyediakan sebuah sistem yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran.
- 7) Sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan bagi kepala madrasah untuk reposisi guru.

b. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdayaguna dan terlaksana dengan baik.

- c. Meningkatkan keefektifan dan keefesienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa.
- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang di harapkan.
- e. Meningkatkan kualitas situasi umum madrasah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram secara kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.”³⁰

3. Teknik Supervisi

Berbagai macam teknik dapat digunakan supervisor dalam membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar, baik secara kelompok (group technique) maupun secara perorangan (individual techniques), ataupun dengan cara langsung atau bertatap muka, dan cara tak langsung atau melalui media komunikasi (visual, audial, audio visual).

Beberapa teknik supervisi yang dapat digunakan supervisor pendidikan antara lain:³¹

- a. Kunjungan kelas secara berencana untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar di kelas.

³⁰ Sudarwan Danim, Khairil, *Profesi Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2012, cet 2, h. 157

³¹Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, 2010, h. 316

- b. Pertemuan pribadi antara supervisor dengan guru untuk membicarakan masalah-masalah khusus yang dihadapi guru.
- c. Rapat antara supervisor dengan para guru di madrasah, biasanya untuk membicarakan masalah-masalah umum yang menyangkut perbaikan dan atau peningkatan mutu pendidikan.
- d. Kunjungan antar kelas atau antar madrasah merupakan suatu kegiatan yang terutama untuk saling menukarkan pengalaman sesama guru atau kepala madrasah tentang usaha-usaha perbaikan dalam proses belajar-mengajar.
- e. Pertemuan-pertemuan di kelompok kerja pemilik, kelompok kerja kepala madrasah, serta pertemuan kelompok kerja guru, pusat kegiatan guru dan sebagainya. Pertemuan-pertemuan tersebut, dapat dilakukan oleh masing-masing kelompok kerja, atau gabungan yang terutama dimaksudkan untuk menemukan masalah, mencari alternatif penyelesaian, serta menerapkan alternatif masalah yang tepat.

4. Karakteristik Supervisi Madrasah

“Salah satu akademik yang terkenal adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Supervisi diberikan berupa bantuan sehingga insiatif tetap berada ditangan tenaga kependidikan.

- b. Aspek yang disupervisi berdasar seorang guru,yang dikaji bersama kepala madrasah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c. Instrumen dan observasi dikembangkan bersama guru dan kepala madrasah.
- d. Mendiskusikan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpersentasi guru.
- e. Supervisi dilakukan suasana terbuka secara tatap muka,dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- f. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap yaitu pertemuan awal,pengamatan dan umpan balik.
- g. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala madrasah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.³²

5. Fungsi Supervisi

“Fungsi yang pertama merujuk pada supervisi majarial, sedangkan fungsi yang kedua merujuk pada supervisi akademik, supervisi manajerial pada dasarnya berfungsi sebagai pembinaan, penilaian dan bantuan/ bimbingan kepada kepala madrasah dan seluruh tenaga kependidikan lainnya

³² E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Profesional*, (Bandung: Remaja, Rosda Karya, 2004), h.112

di madrasah dalam pengelolaan madrasah dalam pengelolaan madrasah untuk meningkatkan kinerja madrasah dan kinerja kepala madrasah serta kinerja tenaga kependidikan lainnya.

Supervisi akademik berkaitan dengan fungsi pembinaan, penilaian, perbantuan, dan pengembangan kemampuan guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan dan kualitas hasil belajar siswa.

Sejalan dengan fungsi supervisi di atas, maka kegiatan yang harus dilaksanakan supervisor adalah:

- a. Melakukan pembinaan pengembangan kualitas madrasah, kinerja madrasah, kinerja kepala madrasah, kinerja guru, dan seluruh tenaga kependidikan di madrasah.
- b. Melakukan monitoring pelaksanaan program madrasah beserta pengembangannya.
- c. Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan madrasah secara kolaboratif dengan stakeholder madrasah.

Berdasarkan kajian tentang fungsi pengawas madrasah sebagaimana dikemukakan diatas, maka perspektif kedepan fungsi umum pengawas madrasah adalah sebagai :

1. Pemantauan

Fungsi pemantauan meliputi pemantauan pelaksanaan pembelajaran/ bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk memperbaiki mutu pembelajaran/ bimbingan tiap mata pelajaran yang

relevan di madrasah, pemantauan terhadap penjaminan/ standar mutu pendidikan, pemantauan terhadap pelaksanaan kurikulum, pemantauan terhadap penerimaan siswa baru, pemantauan terhadap proses pembelajaran di kelas, pemantauan terhadap hasil belajar siswa, pemantauan terhadap pelaksanaan ujian, pemantauan terhadap rapat guru, pemantauan terhadap kepala madrasah dan tenaga kependidikan lainnya di madrasah, pemantauan terhadap hubungan madrasah dengan masyarakat, pemantauan terhadap data statistik kemajuan madrasah, dan program-program pengembangan madrasah.³³

2. Penyeliaan (*supervision*)

Fungsi penyeliaan meliputi penyeliaan terhadap kinerja madrasah, kinerja kepala madrasah, kinerja guru, kinerja tenaga kependidikan di madrasah, pelaksanaan kurikulum/mata pelajaran, proses pembelajaran, pemanfaatan sumber daya, pengelolaan madrasah, dan unsur lainnya seperti: keputusan moral, pendidikan moral, kerja sama dengan masyarakat. Mensupervisi sumber-sumber daya madrasah sumber daya manusia, meterial, kurikulum dan sebagainya, penyeliaan kegiatan antar madrasah binaannya, kegiatan *in service training* bagi kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan di madrasah lainnya, dan penyeliaan pelaksanaan kegiatan inovasi madrasah.

³³ Jerry.H. Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, h. 84

3. Pengevaluasian/pelaporan

Fungsi pengevaluasian pelaporan meliputi pengevaluasian pelaporan terhadap kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan di madrasah sebagai bentuk pertanggung jawaban penyelenggaraan pendidikan, pelaporan perkembangan dan hasil pengawasan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Propinsi, dan/atau Nasional, pelaporan perkembangan dan hasil pengawasan ke madrasah binaannya, komite madrasah dan *stakeholder* lainnya.

4. Penindaklanjutan hasil pengawasan

Fungsi penindaklanjutan terhadap laporan hasil pengawasan untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di madrasah, penindak lanjutan terhadap kelebihan-kelebihan dan kekurangan madrasah hasil refleksi guru, kepala madrasah, dan tenaga kependidikan lainnya, penindaklanjutan terhadap hasil-hasil pemantauan pelaksanaan standar nasional untuk membantu kepala madrasah dalam menyiapkan akreditasi madrasah, dan penindaklanjutan terhadap karya ilmiah yang telah di hasilkan oleh guru dan kepala madrasah.

Fungsi khusus supervisor adalah sebagai:

“Pesekutuan (kemitraan), pembaharuan, pemeloporan, konsultan, bimbingan, pemotivasian, pengkonsepan, pemrograman, penyusunan,

pelaporan, pembinaan, pendorongan, pemantauan, pemanfaatan, pengawasan, pengkoordinasian, dan pelaksanaan kepemimpinan.”³⁴

“Made Pidarta merumuskan fungsi supervisor seperti berikut ini:

1. Sebagai perantara dalam menyampaikan minat para siswa, orang tua, dan program madrasah kepada pemerintah dan badan-badan kompeten lainnya.
2. Memantau penggunaan dan hasil-hasil sumber belajar.
3. Merencanakan program pendidikan untuk generasi selanjutnya.
4. Mengembangkan program baru untuk jabatan baru yang diperkirakan dapat muncul.
5. Mengintegrasikan program yang diajukan pemerintah, ekonomi perdagangan, dan industri.
6. Menilai dan meningkatkan atas makna gaya hidup.
7. Memilih inovasi yang konsisten dengan masa depan.”³⁵

6. Faktor yang Mempengaruhi Berhasil tidaknya Supervisi

“Beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau secepat lambatnya hasil supervisi antara lain:

- a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada.
- b. Besar kecilnya madrasah menjadi tanggung jawab kepala madrasah.

³⁴Jerry.H. Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, h. 85

³⁵Sudarwan Danim, Khairil, *Profesi Kependidikan*, h. 158

- c. Tingkat dan jenis madrasah.
- d. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia.
- e. Kecakapan kepala madrasah itu sendiri.”³⁶

7. Peran Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Supervisi Di Madrasah

Kepala madrasah sebagai supervisor berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pemina, pengarah, dan pemberi contoh bagi guru dan karyawan di madrasahnyanya.

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas dan hubungan yang dekat dengan seluruh karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan fungsi dan tugasnya yang sangat strategis dalam pembinaan dan pengawasan para guru dan karyawan madrasah secara langsung. Bertanggung jawab terhadap seluruh madrasah, mengatur proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, dll.

Secara umum kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor ialah mencakup kegiatan atau usaha sebagai berikut:

- a. Membangkitkan dan merangsang para guru dan pegawai madrasah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

³⁶M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 118

- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan madrasah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar di kelas.
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, menggunakan, dan mencari metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan dengan kurikulum yang baru.
- d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai madrasah lainnya.³⁷
- e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru, dan pegawai madrasah, antara lain dengan mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan madrasah, dan/ atau mengirim para guru dan para pegawai untuk mengikuti penataran, seminar, dan kegiatan ilmiah lainnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Membina kerjasama yang baik antara madrasah dengan komite madrasah, orang tua siswa, masyarakat, dan instansi lain yang terkait dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Sedangkan secara khusus, tugas atau fungsi dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai supervisor ialah melaksanakan kegiatan berupa: (1) mendiskusikan tentang tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru di madrasah; (2) mendiskusikan tentang metode-metode dan teknik-

³⁷ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2012, cet ke 2, h. 51

teknik mengajar dalam rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar mengajar kepada guru-guru; (3) membimbing guru-guru dalam penyusunan satuan pelajaran, program semesteran, dan pengembangan silabus; (4) membimbing guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk perpustakaan madrasah, buku-buku pelajaran untuk murid, dan buku referensi mengajar untuk guru-guru; (5) membimbing guru-guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi perbaikan proses belajar mengajar; (6) melakukan kunjungan kelas dalam rangka supervisi klinis; (7) mengadakan kunjungan observasi kepada guru-guru demi perbaikan cara mengajarnya; dan (8) mengadakan pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah yang mereka hadapi.³⁸

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu lembaga tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga tersebut.

³⁸*Ibid*, h. 52

“Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.”³⁹

Sedangkan “ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang terdiri dari tiga aspek, yaitu: kejelasan tugas; atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab: kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.”⁴⁰

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan menguraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya.

Sedangkan guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Disamping itu guru merupakan orang

³⁹Sulistryorini, *Hubunganantara keterampilan Menejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h. 61

⁴⁰Djamarah, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya:Usaha Nasional, cet . IV, 2004), h. 61

yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotor.

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata, yaitu: kinerja dan guru, maka akan diuraikan satu persatu terlebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian kedua-duanya.

Sedangkan guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya didepan kelas disamping itu, guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotorik.

Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Guru Dan Dosen No 14 Tahun 2005 yaitu:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.⁴¹

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang memberi pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya dipergunakan dimasa-masa yang akan datang dan juga dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah kemampuan kerja untuk mendidik dan memberi dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional

⁴¹Tim Penyusun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang ia butuhkan.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun diluar kelas. Selain itu dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, teknik atau strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah satu materi. Dalam pelaksanaan evaluasi guru juga harus mempersiapkan teknik penilaian yang akan dilakukannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah “kemampuan yang membutuhkan pikiran dan tenaga untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan”.⁴²

⁴² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke 2, 1989), h. 572

“Kinerja guru adalah prestasi yang memperlihatkan dalam bentuk perilaku. Menurut Sudarmayanti, kinerja erat hubungannya dengan masalah produktifitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana untuk menentukan produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.”⁴³

2. Indikator Kinerja Guru

“Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.”⁴⁴

“Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat

⁴³Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2012, cet 1, h. 103

⁴⁴Sulistiyorini, *Hubungan antara keterampilan Menejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, h.73

dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing, dan (3). Guru sebagai administrator kelas.”⁴⁵

“Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut Dinas Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran, meliputi:
 - a. Perumusan tujuan pembelajaran,
 - b. Pemilihan materi ajar,
 - c. Pemilihan sumber media pembelajaran,
 - d. Kejelasan scenario pembelajaran,
 - e. Kesesuaian teknik pembelajaran,
 - f. Kelengkapan instrument pembelajaran dalam tujuan pembelajaran,
2. Strategi pembelajaran, meliputi:
 - a. Kejelasan rumusan tujuan pembelajaran,
 - b. Kesesuaian dengan kompetensi dasar,
 - c. Kesesuaian materi ajardengan tujuan pembelajaran,
 - d. Kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik,
 - e. Keruntutan dan sistematika materi ajar,
 - f. Kesesuaian media/ alat pembelajaran dengan tujuan pembelajaran,

⁴⁵ Danim S, *Inovasi Pendidikan*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2002), h. 122

- g. Kesesuaian media/ alat pembelajaran meteri pembelajaran,
3. Evakuasi pembelajaran,meliputi:
 - a. Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran,
 - b. Kejelasan prosedur penilaian,
 - c. Kelengkapan instrumen penilaian,
 - d. Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua,
 - e. Refleksi pengajaran,
 - f. Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran.
 4. Lingkungan belajar,meliputi:
 - a. Menciptakan budaya belajar,
 - b. Mengelola kelas secara efektif,
 5. Pengembangan profesional,meliputi:
 - a. Peningkatan profesi,
 - b. Bekerjasama dengan rekan sejawat,
 - c. Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan,
 6. Komunikasi, meliputi :
 - a. Komunikasi secara jelas kepada siswa,
 - b. Komunikasi secara jelas kepada orang tua siswa,
 - c. Komunikasi secara jelas kepada stakeholder.⁴⁶

⁴⁶ Kementerian Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan tenaga kependidikan, 2013), h. 151.

Jika dicermati dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria suatu kinerja meliputi:

1. Keilmuan yang mendasari profesi yang ditekuni yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus,
2. Keahlian (skill) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi,
3. Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya,
4. Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan obyek profesi,
5. Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal,
6. Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku dan sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang diembannya.”⁴⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka nyatalah bahwa guru bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam pelaksanaan menuntut adanya kinerja yang baik di dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

⁴⁷ *Ibid*, h. 152

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

“Guru yang merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap seorang yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan.”⁴⁸ Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat diungkap tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar di lihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, masalah, baik yang ringan maupun yang berat.”⁴⁹

⁴⁸ *Ibid.*, h.139

⁴⁹ Djamarah, S, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, h. 101

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik.

Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.⁵⁰

2. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak

⁵⁰ Sutadipura, *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*, (Bandung: Angkasa, 2004), h. 70

ketinggalan. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

3. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.⁵¹

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan

⁵¹ *Ibid*, h. 71

mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda-beda.

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlihat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif, kreatif, dan kappabel, meningkatkan sikap konservatif tidak bersifat defensive tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif.⁵²

Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling sedangkan Kompetensi Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

⁵² *Ibid*, h. 72

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

4. Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya Kepala Madrasah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan madrasah dimulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.⁵³

Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan Kepala madrasah,

⁵³ *Ibid*, h. 73

guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di madrasah. hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekwensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem madrasah.

Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen madrasah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan masyarakat memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di madrasah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya.⁵⁴

5. Hubungan Dengan Masyarakat

Madrasah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari madrasah sebab keduanya memiliki kepentingan, madrasah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk

⁵⁴ *Ibid*, h. 74

mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Hubungan madrasah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaraan pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olahraga, kesenian yang bergerak dalam usaha pendidikan. dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.⁵⁵

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi pengelolaan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat introspeksi madrasah dan guru menjadi giat dan kontinu. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dipertegas Pidarta yang menyatakan bahwa bila guru tidak mau belajar dan tidak mampu menampilkan diri sangat mungkin masyarakat tidak akan menghiraukan mereka. Keadaan ini seringkali menimbulkan

⁵⁵ *Ibid*, h. 75

cap kurang baik terhadap guru. Citra guru di mata masyarakat menjadi pudar.

6. Kedisiplinan

The Liang Gie memberikan pengertian disiplin sebagai berikut Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tujuan disiplin menurut Arikunto, S.yaitu agar kegiatan madrasah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi madrasah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.⁵⁶

7. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

⁵⁶ *Ibid*, h. 76

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengemabangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar.

4. Penilaian Kinerja Guru

“Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek, “penguasaan content knowledge, bihavioral skill dan human relation skill” sedangkan michel menyatakan bahwa aspek dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu “quality of work,propness iniatif, capability, and comunication” berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan, tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, insiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam komunikasi.”⁵⁷

“Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dapat dikelompokan menjadi tiga,yaitu :

⁵⁷Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013), h. 69

1. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah di peroleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Instrumen sebagai Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru(APKG) telah dikembangkan oleh depertemen pendidikan dan kebudayaan disebut tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran yaitu:

1. Persiapan pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran
3. Hubungan antar pribadi.⁵⁸

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang study yang menjadi tanggung jawab,

⁵⁸*Ibid*, h. 70

2. Keterampilan metodologi yaitu keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pelajaran yang bervariasi,
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercapai suasana pembelajaran kondusif yang bisa mempelancar pembelajaran kemudian perlu juga adanya sikap profesional yang menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan pergaulan seorang guru.⁵⁹

C. Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Masalah mutu pembelajaran menyangkut masalah yang sangat esensial yaitu masalah kualitas mengajar yang dilakukan oleh guru harus mendapatkan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Masalah ini berhubungan erat dengan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala madrasah selaku pimpinan kepada guru-gurunya.

Dalam rangka otonomi sekolah, kepala sekolah mempunyai kewenangan yang besar dalam membuat kebijakan tingkat madrasah, melaksanakan dan mengawasinya, supaya madrasah yang dipimpinnya semakin memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri dan lingkungannya. Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan , memiliki kewenangan dan keleluasaan dalam pengembangan program, mengelola dan mengawasi, memiliki keleluasaan untuk mengatur segenap sumber daya yang dimiliki, yang dapat

⁵⁹*Ibid.*, h. 71

digali supaya terjadi peningkatan mutu dan produktivitas yang signifikan dalam layanan belajar bermutu melalui guru-guru profesional yang kooperatif.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru diuntut memiliki kinerja yang memadai, baik dari sejenis maupun isi. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

“Salah satu peranan yang dapat dilakukan adalah melalui optimasi peran kepala madrasah. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.”⁶⁰

“Supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)
- 2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)
- 3) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa
- 4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah

⁶⁰Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2002, h. 74

- 5) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)
- 6) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Mengadakan Kunjungan Kelas (*classroom visitation*)

Kunjungan kelas adalah kegiatan observasi terhadap teman sejawat dalam menjalankan tugasnya di kelas masing-masing (misalnya kegiatan mengajar) terutama pada madrasah yang sama. Melalui kunjungan ini diharapkan para guru memperoleh pengalaman baru guna meningkatkan kecakapannya dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan melihat, bertanya, berdiskusi, dan bahkan mungkin mencontoh guru yang diobservasi dalam mengajar atau memecahkan masalah-masalah pendidikan di madrasah masing-masing.

Dalam kunjungan kelas, upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memfokuskan seluruh perhatian pada semua elemen dari situasi belajar mengajar
- b. Bertumpu pada upaya memajukan proses belajar mengajar
- c. Membantu guru-guru secara konkrit untuk memajukan proses belajar mengajar.⁶¹
- d. Menolong guru-guru agar dapat mengevaluasi diri sendiri
- e. Secara bebas memberikan kebebasan kepada guru agar dapat berdiskusi

⁶¹ *Ibid*, h. 80

- f. Dengannya mengenai masalah-masalah yang di hadapinya dalam proses belajar mengajar.”⁶²

“Kunjungan kelas dapat dilaksanakan dengan pemberitahuan terlebih dahulu bisa melalui inisiatif supervisor sendiri dan atas undangan guru.

Agar kunjungan kelas tersebut mencapai hasil yang dikehendaki, maka seorang supervisor haruslah:

- a. Mampu merencanakan kunjungan kelas
- b. Mampu merumuskan tujuan kunjungan kelas
- c. Mampu merumuskan prosedur kunjungan kelas
- d. Mampu menyusun format observasi untuk kunjungan kelas
- e. Mampu berunding dan bekerja sama dengan guru
- f. Dapat mengamati mengajar guru dengan menggunakan format observasi
- g. Mampu menyimpulkan hasil kunjungan kelas
- h. Dapat menginformasikan kunjungan kelas untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.”⁶³

2. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melalui dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses

⁶²*Ibid.*, h. 80

⁶³*Ibid.*, h. 81

belajar mengajar yang sedang berlangsung. Tujuannya adalah untuk memperoleh data subjektif mungkin mengenai aspek-aspek dalam situasi belajar mengajar.

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam usaha memperbaiki proses belajar mengajar. Bagi guru sendiri data yang dianalisis akan dapat membantu untuk merubah cara-cara mengajar ke arah yang lebih baik. Bagi peserta didik sudah tentu akan dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar mereka.

Cara dan sikap yang harus dilakukan oleh Kepala Madrasah sebagai supervisor untuk memperoleh data dalam observasi antara lain:

- a. Menciptakan situasi yang wajar (cara masuk kelas), mengambil tempat di dalam kelas yang tidak menjadi siswa tidak mencampuri guru yang sedang mengajar, setiap waktu tidak menimbulkan prasangka bagi guru.
- b. Harus dapat membedakan mana yang penting untuk dicatat dan mana yang kurang penting.
- c. Bukan melihat kelemahan, melainkan melihat bagaimana memperbaikinya.
- d. Harus diperhatikan kegiatan atau reaksi peserta didik tentang proses belajar.⁶⁴

⁶⁴*Ibid*, h. 82

Kriteria yang dipakai dalam observasi dari data yang dikumpulkan dan dicatat haruslah bersifat objektif, maksudnya adalah bahwa segala sesuatu yang dicatat merupakan data yang sebenarnya tanpa ada pengaruh unsur subjektif dari supervisor, apa yang dicatat harus dapat kena sasaran seperti apa yang dimaksud sering terjadi orang mencatat sesuatu bukan berdasarkan apa yang dilihatnya tetapi apa yang dipikirkannya. Oleh karena itu pencatatan yang tidak valid (tepat) dengan sendirinya tidak dapat dipercaya dan data dari catatan-catatan itu akan “berkata” dan memberikan kecenderungan tafsiran terhadap situasi belajar dan mengajar.

Jenis observasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu, pertama observasi langsung (*directed observation*) jika seorang guru yang sedang mengajar di observasi langsung oleh supervisor berada bersama-sama dalam kelas, sedangkan yang kedua observasi tidak langsung (*indirect observation*). Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses belajar mengajar yang sedang berlangsung adalah: (1) usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses belajar mengajar, (2) cara penggunaan media pengajaran, (3) reaksi mentap para siswa dalam proses belajar mengajar, (4) keadaan media pengajaran yang dipakai dari segi materialnya.⁶⁵

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

⁶⁵ *Ibid*, h. 82

Masalah belajar adalah suatu kondisi tertentu yang dialami oleh murid dan menghambat kelancaran proses belajarnya. Kondisi tertentu itu dapat berkenaan dengan keadaan dirinya yaitu berupa kelemahan-kelemahan yang dimilikinya dan dapat juga berkenaan dengan lingkungan yang tidak menguntungkannya bagi dirinya.

Kepala madrasah diharapkan dapat membimbing guru dalam mengatasi berbagai masalah belajar yang dialami siswa. “Agar bimbingan belajar lebih terarah dalam upaya membantu siswa dalam mengatasi masalah belajar, maka kepala madrasah dapat memberikan bimbingan kepada guru melalui langkah-langkah berikut:

a. Identifikasi

Identifikasi adalah suatu kegiatan yang diarahkan untuk menentukan siswa yang mengalami kesulitan belajar, yaitu mencari informasi tentang siswa dengan melakukan kegiatan berikut:⁶⁶

1. Data dokumen hasil belajar siswa
2. Menganalisis absensi siswa di dalam kelas
3. Mengadakan wawancara dengan siswa
4. Menyebar angket untuk memperoleh data tentang permasalahan belajar

⁶⁶*Ibid*, h. 83

5. Tes untuk memperoleh data tentang kesulitan belajar atau permasalahan yang sedang dihadapi.⁶⁷

b. Diagnosis

Diagnosis adalah keputusan atau penentuan mengenai hasil dari pengelolaan data tentang siswa yang mengalami kesulitan belajar dan jenis kesulitan yang dialami siswa. Diagnosis ini dapat hal-hal sebagai berikut:

1. Keputusan mengenai jenis kesulitan belajar siswa
2. Keputusan mengenai faktor-faktor yang menjadi sumber sebab-sebab kesulitan belajar
3. Keputusan mengenai jenis mata pelajaran apa yang mengalami kesulitan belajar

Kegiatan diagnosis dapat dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan nilai prestasi individu untuk setiap mata pelajaran dengan rata-rata nilai seluruh individu
2. Membandingkan prestasi dengan potensi yang dimiliki oleh siswa tersebut
3. Membandingkan nilai yang diperoleh dengan batas minimal tujuan yang diharapkan.

c. Prognosis

⁶⁷*Ibid.*, h. 84

Prognosis merujuk pada aktivitas penyusunan rencana atas program yang diharapkan dapat membantu mengatasi masalah kesulitan belajar peserta didik, prognosis ini dapat berupa :

1. Bentuk treatment yang harus diberikan
2. Bahan atau materi yang diperlukan
3. Metode yang akan digunakan
4. Alat bantu belajar mengajar yang diperlukan
5. Waktu kegiatan dilaksanakan
6. Terapi atau pemberi bantuan.⁶⁸

Terapi disini adalah pemberian bantuan kepada anak yang mengalami kesulitan belajar sesuai dengan program yang telah disusun pada tahap prognosis. Bentuk terapi yang dapat diberikan antara lain meliputi:

1. Bimbingan belajar kelompok
 2. Bimbingan belajar individual
 3. Pengajaran remedial
 4. Pemberian bimbingan pribadi
 5. Alih tangan khusus
- d. Tindak lanjut atau *follow up*

⁶⁸*Ibid*, h. 84

Tindak lanjut atau *follow up* adalah usaha untuk mengetahui keberhasilan bantuan yang telah diberikan kepada siswa dan tindak lanjutnya yang didasari hasil evaluasi terhadap tindakan yang tidak dilakukan dalam upaya pemberian bimbingan.”⁶⁹

4. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah

Guru atau tenaga pendidik ialah sekelompok daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar, dan melatih para peserta didik, mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar atau menengah.

Pengakuan terhadap berbagai potensi seorang atau guru untuk diaktualisasikan melalui pembinaan atau penyediaan iklim yang kondusif, serta melakukan pekerjaan secara kreatif. Itu berarti memberikan pegawai untuk mencoba ide-ide baru, meskipun ide tersebut belum pernah dipertimbangkan atau sebelumnya di tolak.

Para guru merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu madrasah. Oleh karena itu, agar tugas-tugas pembinaan bagi para guru oleh kepala madrasah dapat dilaksanakan secara efektif, ruang lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian perlu dipahami oleh setiap kepala madrasah.

⁶⁹*Ibid*, h. 85

Masalah-masalah cardinal yang tak terpisahkan dari kehidupan madrasah sebagai suatu organisasi mencakup beberapa aspek, seperti mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mengadakan fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah.

Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda, seperti para guru yang profesional kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas mengajar, pustakawan, dan sebagainya. Secara umum diakui bahwa keberhasilan usaha seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas manusia yang melakukan usaha tersebut, disamping keadaan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik dan mental manusia itu sendiri. Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, gedung madrasah adalah penting. Dana program yang telah direncanakan adalah esensial, dan kepemimpinan adalah vital. Tetapi faktor yang paling esensial di dalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada anak didik. Hal ini adalah esensi dan dapat dilaksanakan oleh sekelompok manusia profesional, yaitu manusia-manusia yang memiliki kompetensi mengajar.

5. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Pertemuan merupakan media untuk bercakap-cakap, berdialog, atau bertukar pikiran antara kepala madrasah dengan guru, atau pengawas dengan guru untuk membahas usaha-usaha meningkatkan kemampuan profesional. Pertemuan tersebut biasanya bersifat informal dan berlangsung dalam waktu yang cukup memadai supaya pengumpulan informasi lebih lengkap dan rinci.

Pertemuan pribadi ini merupakan dialog profesional tentang berbagai hal yang berkaitan dengan upaya perbaikan pengajaran. Situasi pertemuan bersifat kekeluargaan, kebersamaan, dan keterbukaan.

6. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Teknik supervisi kelompok adalah suatu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang akan disupervisi berdasarkan hasil analisis kebutuhan, dan analisis kemampuan kinerja guru, kemudian di kelompokkan berdasarkan kebutuhan guru. Kemudian guru diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang diperlukan.

- a. Tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusun. Termasuk mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru, dalam hal ini rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi. Rapat

tersebut antara lain melibatkan KKG, MGMP, dan rapat dengan pihak luar madrasah.

- b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*), diskusi kelompok rapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala madrasah memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat dan saran-saran yang diperlukan.
- c. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*), teknik ini dilakukan melalui penataran-penataran, misalnya penataran untuk guru bidang studi tertentu. Mengingat bahwa penataran pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala madrasah adalah mengelolah dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil.⁷⁰
- d. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Dalam lembaga pendidikan guru merupakan suatu lembaga yang selalu mendapat perhatian, baik oleh para ahli pendidikan maupun para administrator pendidikan dalam berbagai tingkat wewenang dan tanggung jawab dalam sektor pendidikan. Pentingnya lembaga pendidikan, baik persevice maupun in-service, dalam rangka mempersiapkan dan menjadikan calon-calon guru dalam berbagai

⁷⁰*Ibid.*, h. 85

jenjang pendidikan sejak dari taman kanak-kanak sampai dengan pendidikan tingkat menengah.

Sebagai langkah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru dalam proses pembelajaran, maka kepala madrasah selain secara intern memberikan wawasan dan pengetahuan melalui pertemuan atau rapat-rapat rutin juga secara eksternal harus memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan keilmuan guru seperti pendidikan, pelatihan, workshop, seminar, diskusi dan sejenisnya.⁷¹



⁷¹ *Ibid*, h. 86

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, diharapkan terangkat gambaran mengenai kualitas, realitas, sosial, dan persepsi penelitian tanpa tercemar oleh pengukuran formal. Penelitian didasarkan pada persepsi emik. Persepsi emik “bertujuan untuk mengungkapkan dan mengurangi sistem dan perilaku bersama satuan strukturnya dan kelompok struktur satuan-satuan itu”.⁷² Studi kualitatif dengan pendekatan naturalistik memuat pengumpulan data pada setting yang alamiah. Berdasarkan konsep kerja tersebut, peneliti mengupayakan agar kehadirannya tidak mengubah situasi atau perilaku orang yang diteliti.

Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Dalam penelitian ini teknik supervisi akademik yang akan dilaksanakan adalah Teknik supervisi individual. Sedangkan teknik supervisi yang akan diteliti atau dilaksanakan dalam Penelitian ini adalah teknik kunjungan kelas, observasi kelas, dan pertemuan individual.

⁷²Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Alumni Edisi Revisi, 2011), h. 83

Data yang dimaksud berasal dari wawancara catatan lapangan, dokumen pribadi dan lainnya.

Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subyek yang berupa individu, organisasional atau perseptif yang lain. Adapun tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek yang relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

Metodologi kualitatif merupakan “metode yang digunakan sebagai prosedur penelitian yang meghadirkan data deskriptif beberapa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang dapat diamati”.⁷³

Penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkap data deskriptif dari informasi tentang apa yang mereka lakukan dan yang mereka alami terhadap fokus penelitian.

Sesuai dengan judul yang peneliti bahas, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dimana penelitian ini dilakukan langsung yaitu Mts Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin untuk mendapatkan data yang diperlukan. Peneliti mengadakan penguatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Peneliti biasanya

⁷³Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11

membuat catatan lapangan secara ekstensif yang kemudian dibuatkan kode dan analisis dalam berbagai cara. Pendekatan itu digunakan untuk melakukan penelitian kaitannya dengan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam mengelolah kinerja guru di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin. Untuk menghasilkan penelitian yang akurat dan bersifat deskriptif dalam kaitannya pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah dalam lembaga pendidikan tersebut.

B. Jenis Data

Penelitian ini Menggunakan jenis data kualitatif, yang dipakai untuk tujuan explorasi peneliti ini bertujuan untuk menggali informasi tentang bagaimana Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Mengelolah kinerja Guru di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin.

C. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*indefenden*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang lain. Atau bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan apa adanya.

D. Sumber Data Penelitian

“Dalam penelitian kualitatif diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁷⁴

Dalam penelitian ini subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah dan guru. Subjek penelitian yang dipilih yaitu kepala madrasah dan gurupeserta.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama yaitu: Kepala Madrasah dan Guru Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada yaitu: Dokumentasi Sejarah keadaan sarana prasarana dan Data Para Guru Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin.

⁷⁴*Ibid.*,h.11

E. Alat Pengumpulan Data

Agar memperoleh data yang valid, dalam penelitian ini digunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Bentuk alat pengumpulan data yang lain dilakukan dengan cara observasi/pengamatan. Observasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian mengingat tidak setiap penelitian menggunakan alat pengumpulan data demikian. Pengamatan atau observasi dilakukan memakan waktu yang lebih lama apabila ingin melihat sesuatu proses perubahan, dan pengamatan dilakukan dapat tanpa suatu pemberitahuan khusus atau dapat pula sebaliknya.

“Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Observasi sebagai alat pengumpulan data dapat dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.”⁷⁵

Menurut Sutrisno Hadi. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang

⁷⁵Lexy J Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), Cet.21, h.62-63

diteliti.”⁷⁶ Adapun hal-hal yang akan diobservasi adalah tentang pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin.

b. Metode Interview

“Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.”⁷⁷ “Wawancara yang dilakukan adalah wawancara kualitatif atau yang juga dikenal sebagai wawancara mendalam. Berbeda dengan wawancara mendalam dilakukan secara formal yang biasanya sangat terstruktur dan relatif terbatas atau tertutup. Wawancara mendalam dilakukan secara informal dalam bentuk perbincangan sehari-hari terhadap semua partisipan. Wawancara bertujuan menggali fokus peneliti secara mendalam, karena itu dilakukan secara berkelanjutan, dan pada partisipan tertentu mungkin dilakukan berulang-ulang.”⁷⁸

⁷⁶Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Andi Yogyakarta, Ed. II, 1989, h. 151

⁷⁷Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodelogi Penelitian*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2007), cet. 8, h. 83

⁷⁸Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, cet. 1, h. 225

“Menurut S. Nasution, wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.”⁷⁹

Sedangkan “menurut Imam dan Tabroni, wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu.”⁸⁰

“Apabila dilihat dari sifat atau teknik pelaksanaannya maka interview dibagi atas tiga:

- a) Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
- b) Interview tak terpimpin bebas (bebas) adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari fokus penelitian interview.
- c) Interview bebas terpimpin adalah kombinasi keduanya, pewawancara hanya membuat proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.”⁸¹

⁷⁹S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, cet.3, h.113

⁸⁰Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, cet.2, h. 172

⁸¹Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, h. 83-85

Untuk memperoleh data yang akurat, digunakan jenis interview bebas terpimpin untuk melengkapi dan penyempurnaan data hasil observasi dalam penelitian ini.

Metode ini penulis tunjukan Guru yang ada di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin untuk memperoleh data Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran.

c. Metode Dokumentasi

“Dokumentasi dari asal kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.”⁸²

“Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Peneliti tinggal menyalin sesuai dengan kebutuhan. Pada umumnya, data yang diperoleh dengan cara dokumentasi masih sangat mentah karena antara informasi yang satu dengan lainnya tercerai-berai, bahkan kadangkala sulit untuk dipahami apa maksud yang terkandung

⁸²Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, Ed. Revisi IV, cet. 11, 1998, h.149

pada data tersebut. Untuk itu, peneliti harus mengatur sistematika data tersebut sedemikian rupa dan meminta informasi lebih lanjut kepada pengumpulan data pertama.”⁸³

Metode dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik, adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya sekolah. Data guru dan para pegawai, visi dan misi, sarana dan prasarana yang menunjang, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan pelaksanaan supervisi kepala madrasah di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin.

F. Analisis Data

“Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.”⁸⁴

⁸³Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat, 2014, cet.4, h. 114

⁸⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta, 2014, cet.20, h. 337

Maka selanjutnya menganalisa dan kemudian menyajikan secara tertulis dalam laporan tersebut, yaitu berupa data yang ditemukan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh dari MTs Mathla'ul Anawar Kecapi Kecamatan Padang Cermin. Langkah-langkah yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah menganalisa data yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

1. Reduksi Data

“Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.”⁸⁵

2. Display Data

“Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian

⁸⁵*Ibid*, h. 338

singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam melakukan display data, selain dengan teks naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.⁸⁶

3. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Kegiatan analisis berikutnya yang paling penting adalah menarik kesimpulan verifikasi. Dari permulaan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian ini yang diharapkan adalah merupakan temuan baru sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih

⁸⁶*Ibid*, h. 341

gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

G. Teknik Pengecekan Dan Keabsahan Data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek ulang informasi yang diperoleh waktu dan alat yang berbeda. Teknik triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari kepala madrasah, guru, dan siswa. Teknik triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁸⁷



⁸⁷ *Ibid*, h. 343

BAB IV

PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data Lapangan

1. Profil Sekolah MTs Mathla'ul Anwar Kecapi

Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi berlokasi di jalan Way Ratai kelurahan Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran. Madrasah ini didirikan pada tahun 1982 yang jenjang akreditasinya telah diakui dengan NIS/NSM 121218090005 berdirinya Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi disamping untuk menanamkan ajaran agama Islam terhadap siswa dan juga memperbaiki kualitas pendidikan di lingkungan madrasah guna mencapai tujuan pendidikan Nasional. Madrasah ini juga merupakan jawaban dimana di Kecamatan Kedaton belum tersedia Madrasah Tsanawiyah guna menampung siswa lulusan madrasah Ibtidaiyah dan juga siswa lulusan sekolah dasar yang ingin memasuki sekolah Islam. Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi bernaung di bawah Yayasan YPMAK Mathla'ul Anwar Kecapi, pada tahun 1982 merupakan tahun di mulainya penerimaan siswa baru dan juga proses kegiatan KBM, maka demi kelancaran pendidikan tersebut selanjutnya pihak yayasan mengangkat bapak H. Sudirman Kholil, BA. Untuk menjabat sebagai kepala di Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi ini.

Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi berada dilokasi yang kurang strategis sebagai sarana pendidikan yang memungkinkan siswa untuk belajar dengan tenang, hal ini ditunjukkan dengan lokasi yang dekat jalan utama sehingga terganggu dari kebisingan suara kendaraan yang melintas madrasah tersebut. Akan tetapi madrasah ini juga terletak di samping Madrasah Ibtidaiyah yang mana jaraknya sangat berdekatan, sehingga ketika upacara hari senin menjadi kurang nyaman apalagi ketika dalam posisi amanat dari kepala madrasah ataupun wakilnya, amanat yang disampaikan menjadi kurang jelas.

2. Visi dan Misi

VISI

Terwujudnya Peserta Didik Yang Beriman, Bertaqwa, Berakhlak Mulia, Cerdas Terampil, Mandiri Dan Berwawasan Global.

MISI

1. Melakukan sholat berjamaah di masjid
2. Melakukan Sholawat Nabi setiap pagi
3. Membaca Al Quran sebelum KBM di mulai
4. Menanamkan hafalan dengan memahami isi Al Quran
5. Menanamkan nilai keimanan dan ketakwaan serta berakhlak mulia melalui pengamalan ajaran islam.
6. Menumbuh kembangkan nilai nilai ahlakul karimah dilingkungan madrasah.

7. Mengoptimalkan potensi akademik melalui proses pembelajaran dan bimbingan
8. Meningkatkan guru profesional melalui sertifikasi dan impasing guru
9. Melaksanakan program pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
10. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan
11. Membekali peserta didik dengan wawasan gobal.

TUJUAN

1. Mengajarkan kebiasaan sholat berjamaah.
2. Memberikan tugas hafalan pada siswa pada juz 30.
3. Mengembangkan budaya madrasah yang religius melalui kegiatan keagamaan.
4. Meningkatkan kesejahteraan guru dan pegawai.
5. Meningkatkan nilai UN setiap pelajaran melalui KBM yang terintegrasi.
6. Menghargai keberagaman budaya, suku, ras, dan tingkat social ekonomi.
7. Semua kelas melaksanakan pendekatan pembeajaran aktif pada semua mata pelajaran.
8. Menyenggarakan berbagai kegiatan sosial yang menjadi bagian dari pendidikan karakter bangsa.

9. Mengembangkan berbagai wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan maupun dalam bidang keagamaan.
10. Menunjukkan kemampuan berfikir logis, kritis, kreatif dan inovatif.
11. Menunjukkan kemampuan belajar secara mandiri sesuai potensi yang dimilikinya.
12. Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari.
13. Menerapkan nilai-nilai kebersamaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi terwujudnya persatuan dalam Negara kesatuan Republik Indonesia.
14. Menghargai karya seni dan budaya nasional.

3. Tujuan Madrasah

1. Meningkatkan kualitas pendidikan yang sesuai visi dan misi diatas, sehingga keberadaan lembaga pendidikan merupakan yang dipilih oleh masyarakat.
2. Meningkatkan animo masyarakat terhadap madrasah.
3. Menjadikan mitra kerjasama masyarakat dalam mempersiapkan anak didik sebelum masuk dunia usaha dan kemasyarakatan.
4. Agar siswa siap menggunakan dengan segala penguasaan ilmu dan kecakapan serta keterampilan yang dimilikinya dengan mengedepankan prilaku yang bermoral dan berakhlak mulia.

4. Keadaan Tenaga Edukatif dan Administrasi

Disamping lokasi madrasah yang cukup strategis, Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi juga didukung oleh staf tenaga pengajar yang berkompeten pada berbagai bidang disiplin ilmu yang dapat dilihat dari tabel berikut.

TABEL 1.2
Rekapitulasi Dan Staf MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin
Pesawaran Tahun Pelajaran 2017/2018

NAMA GURU / NIP	PANGKAT/ GOLONGAN/ STATUS	TUGAS TAMBAHAN		
		Wali Kelas	Waka/Pembantu Bidang/Urusan	STAF TU
IWAN FARID NAWAWI,S.Pd.I	GTY		Kepala Madrasah	
MUHAMMAD SUUDI, S.Pd., M.Pd. NIP. 197509122005011004	Penata Tk. I / III d	-	Waka Kurikulum	
YUDISTIRA, S.Pd.	GTY	-	Waka Kesiswaan	
Drs. A.RUSDI IBRAHIM	GTY	7A		
ERNA ELIANA, S.Pd.I	GTY	7B		
BADRIYAH, S.Pd.I	GTY	8A		
MARDIATUL JANNAH, S.Pd.I	GTY	8B		
RETNO WINARSIH,S.Pd	GTY	8C		
CIK AINUN YUNIDA,S.Pd	GTY	8D		

MAIRINA USWATUN HASANAH, S.Pd.I	GTY	9A		
EKA NUR KHOLIS,S.Pd.I	GTY	9B		
SITI NURASIAH, S.Pd.I	GTY	9C		
ARINI PUSPITA SARI,S.Pd	GTY			
KHAIRUNNISA,S.Pd	GTY			
MARINI SUSANTI, S.Pd	GTY			
SAROPNI, S.Pd.I	GTY			
FITRIYANI,S.Pd	GTY		-	-
SOPIYAN HADI,S.Pd.I	GTY		-	-
NURHIDAYAT, SHI.	GTY			
MARIO,S.Pd	GTY		-	-
MURTIONO, S.Pd	GTY		-	BK
ROHIDIN, S.PdI.	GTY			
KOSASIH,S.Pd	GTY			
SABILILLAH LUBIS	GTY			
MAHYANUDIN,S.Ag	GTY			
SOFYAN HADI, s.Pd.I	PTY			TU
FATIMAH	PTY			TU
RONI IRAWAN,S.Kom	PTY			Ka TU
ROPIK	PTY		Security	

:

Ditetapkan di Padangcermin

Pada Tanggal : 19 Juli 2018

Kepala Madrasah,

IWAN FARID NAWAWI,S.Pd.I

Sumber dokumentasi wawancara MTs Mathla'ul Anwar Kecapi

5. Keadaan Sarana Dan Prasarana

Sebagai salah satu bentuk usaha dalam pencapaian tujuan pendidikan MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin Pesawaran ini memiliki berbagai fasilitas, diantaranya dapat di lihat pada table 3 sebagai berikut:

TABLE 1.3

Data Fasilitas Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kecapi

No	Jenis Ruangan	Jumlah Ruang	Kondisi
1	Ruang Kelas	10	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang Tata Usaha	1	Baik
4	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
5	Ruang Laboratorium	1	Darurat
6	Ruang Komputer	1	Baik

7	Ruang Perpustakaan	1	Baik
8	Ruang Ibadah	1	Darurat
9	Ruang BP	1	Baik
10	Kamar Kecil/WC	2	Baik

Sumber dokumentasi wawancara MTs Mathla'ul Anwar Kecapi

B. Pembahasan dan Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan studi dokumentasi, dengan judul “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran” Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dan pengamatan yang dilakukan dalam wawancara, dokumentasi serta observasi yang diadakan dari tanggal 08 Maret - 14 Juni 2018 dengan Kepala perpustakaan MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran.

Uraian dibawah ini menjelaskan tentang Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran, sebagai berikut :

Kepala MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Padang Cermin melakukan supervisi dengan kegiatan yang mengacu pada indikator supervisi diantaranya mengadakan

kunjungan kelas, mengadakan kunjungan observasi, membimbing guru dengan cara mempelajari pribadi siswa, membimbing guru dalam hal pelaksanaan kurikulum di madrasah, mengadakan pertemuan atau rapat.

1. Penyusunan Program Supervisi Akademik

Kepala madrasah menyusun program supervisi akademik diawali dengan menyusun tim supervisi. Tim supervisi terdiri dari Kepala Madrasah dan tiga guru senior yang diberi tugas oleh kepala madrasah untuk membantu melaksanakan supervisi akademik. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala madrasah sebagai berikut:

*“ya, jadi kami menyusun program supervisi, hal pertama yang saya lakukan adalah meminta bantuan kepada guru senior. Kemudian saya membuat jadwal supervisi”.*⁸⁸

Sedangkan tujuan supervisi akademik yang dilaksanakan di Mts Mathla'ul Anwar Kecapi kecamatan Padang Cermin yaitu: (1) membantu guru dalam mengembangkan proses pembelajaran supaya tujuan pembelajaran yang diinginkan dapat tercapai; (2) meningkatkan kemampuan guru kelas maupun guru mata pelajaran; (3) mengevaluasi kinerja guru dalam rangka pembinaan guru dalam proses belajar mengajar.

⁸⁸ Wawancara dengan Kepala MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Iwan Farid Nawari, S.Pd.I

Untuk melakukan supervisi harus disusun jadwal yang telah dibuat sebelumnya. Jadwal supervisi dibuat oleh kepala madrasah bersama guru dan pelaksanaan supervisi kepala madrasah biasanya dilakukan dua kali dalam satu semester yaitu pada pertengahan semester ganjil dan pertengahan semester genap.

Kepala Madrasah bersama tim supervisi yang telah dibentuk dapat melaksanakan supervisi untuk menilai kinerja guru madrasah, yang dinilai dari perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, RPP, dan penilaian hasil belajar.

2. Pelaksanaan Supervisi akademik

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah dengan melakukan kunjungan kelas dan observasi terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar di dalam kelas.

Kepala madrasah menyebutkan bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan adalah kunjungan kelas, yang tentunya saya sebagai kepala madrasah dapat membimbing guru untuk mengetahui apa kendala yang dialami dalam proses belajar mengajar. Contohnya adalah ada salah satu guru yang aktif menyampaikan kendala yang dialaminya saat mengajar. Hasil wawancara selanjutnya disampaikan guru Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd Sebagai berikut:

“kepala madrasah melaksanakan supervisi dengan melakukan kunjungan kelas untuk mengetahui kendala apa yang guru hadapi saat proses

*mengajar. Karena kemampuan setiap guru berbeda-beda maka dari itu kendala yang dihadapi guru pun pasti berbeda pula”.*⁸⁹

Dari hasil wawancara kepada wakil kurikulum, diketahui bahwa kepala madrasah telah menerapkan pendekatan langsung maupun pendekatan tidak langsung. Pendekatan langsung ditunjukkan dengan kepala madrasah yang aktif mendekati guru untuk mengetahui kendala guru dalam pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga mengadakan rapat setelah upacara bendera hari senin untuk mengetahui apakah guru mengalami masalah atau kendala saat proses pembelajaran. Kemudian, pendekatan tidak langsung terkadang guru menemui kepala madrasah untuk konsultasi setelah jam pelajaran usai, apabila guru mendapat kendala di dalam kelas saat mengajar.

Pendekatan supervisi yang diterapkan di Mts Mathla’ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin merupakan pendekatan kolaboratif yaitu menerapkan pendekatan langsung maupun tidak langsung.

3. Aspek Tindak Lanjut Hasil Supervisi Akademik

Kepala madrasah melakukan analisis hasil supervisi akademik untuk mengetahui langkah apa yang akan dilakukan selanjutnya terhadap guru. Selain itu, hasil analisis akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan kepala madrasah untuk melakukan evaluasi terhadap guru yang

⁸⁹Wawancara dengan guru sekaligus WAKA kurikulum MTs Mathla’ul Anwar Kecapi, Bapak Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd

bersangkutan. Tindak lanjut dilakukan diantaranya dengan beberapa hal yaitu membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum di madrasah, mengadakan pertemuan atau rapat, mengadakan diskusi kelompok dan mengadakan penataran-penataran. Hasil wawancara yang menunjukkan siapa yang terlibat dan bagaimana kepala madrasah dalam melakukan analisis hasil supervisi akademik disampaikan oleh kepala madrasah, yang menyatakan bahwa:

“yang terlibat seperti yang saya sampaikan tadi adalah guru dan saya sendiri, kami komunikasikan bersama, ketika ada kendala, solusinya pun kami cari juga bersama-sama. Sedangkan untuk masalah yang sifatnya umum, kami bahas melalui rapat dewan guru.”⁹⁰

Kemudian hasil mengenai tindak lanjut supervisi akademik diungkapkan oleh guru bernama Cik ainun yunida, S.Pd yang mengatakan:

“proses selanjutnya akan dirapatkan bersama kepala madrasah, kepala madrasah akan menyampaikan apa yang beliau amati pada saat guru mengajar di dalam kelas, nanti akan dibahas bersama antara kepala madrasah dengan guru yang bersangkutan, dan selanjutnya akan dibahas mengenai tindak lanjut apa yang akan dilaksanakannya.”⁹¹

⁹⁰Wawancara dengan Kepala MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Iwan Farid Nawari, S.Pd.I

⁹¹ Wawancara dengan Guru MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Ibu Cik Ainun Yunida, S.Pd

Kemudian wawancara dengan bapak Rohidin, S.Pd.I dengan hasil sebagai berikut:

“setelah kepala madrasah menyampaikan hasil supervisi kepada saya, untuk hal-hal yang sifatnya kecil nanti kepala madrasah akan memberikan arahan dan memberikan bagaimana cara yang benar dan baik untuk menyelesaikannya. Kemudian untuk masalah yang sifatnya sulit kami mengundang pengawas dari dinas untuk mencari solusi yang tepat. Seperti halnya kemarin saat para guru kebingungan tentang kurikulum 2013, madrasah mengundang pengawas tersebut untuk memberikan penjelasan kepada kami, para guru.”⁹²

Dari berbagai wawancara diatas dapat dihasilkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah dan guru mendapat hasil supervisi akademik yang dilaksanakan. Diperoleh yang menunjukkan kepala madrasah melakukan tindak lanjut yang baik, sesuai dengan yang direncanakan dan jadwal yang dibuat sebelumnya. Dengan memberikan tindak lanjut kepada guru yang bersangkutan untuk mengetahui kekurangan yang harus di perbaiki dan kelebihan yang harus dikembangkan. Guru pun harus bertukar pikiran dengan teman sejawat sehingga permasalahan yang dihadapi dapat diperbaiki dengan baik, guna mencapai tujuan pendidikan.

⁹²Wawancara dengan Guru MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Rohidin, S.Pd.I

Hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai pemanfaatan hasil supervisi akademik adalah sebagai berikut:

“saya selalu memotivasi para guru untuk menjadi pendidik yang baik dan bisa dijadikan tauladan bagi anak didik. Sedangkan untuk yang kedua, kita selalu melihat madrasah lain yang mungkin lebih baik dari kita untuk kita belajar bersama dari sana dengan para guru.”⁹³

Diperoleh hasil wawancara bahwa kepala madrasah secara langsung melihat proses mengajar yang dilakukan oleh guru didalam kelas, dan mengetahui kendala yang dihadapi guru. Kemudian guru mendapat bimbingan dari kepala madrasah dengan diberikan motivasi dan pembekalan kompetensi salah satunya dengan mengikuti seminar. Bentuk kegiatan pembinaan dan bimbingan yang dilakukan kepala madrasah dapat dilihat melalui hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

“kami dari madrasah terkadang mengundang pengawas atau pembicara dari dinas untuk memberikan ceramah terkait dengan metode mengajar, dan lain sebagainya, selain itu guru juga mempunyai pertemuan rutin rutin melalui MGMP, dengan begitu para guru bisa berbagi pengalaman dengan guru-guru dari madrasah lainnya. Saya juga selalu mengingatkan para guru untuk selalu mengupdate informasi melalui internet.”⁹⁴

⁹³ Wawancara dengan Kepala MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Iwan Farid Nawari, S.Pd.I

⁹⁴Wawancara dengan Kepala MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Iwan Farid Nawari, S.Pd.I

Selain itu, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dengan harapan guru dapat berbagi pengalaman dengan sesama guru mata pelajaran yang berasal dari madrasah lain. Kepala madrasah selanjutnya selalu mengingatkan dan menghimbau guru untuk memperbaharui informasi mengenai pembelajaran melalui berbagai sumber seperti internet dan lain sebagainya. Hasil wawancara lain yang dilakukan dengan kepala madrasah adalah sebagai berikut:

“pembinaan yang biasanya madrasah laksanakan adalah seperti workshop, penataran, mengundang pengawas dari dinas, dan yang lainnya semisalkan para guru mempunyai forum MGMP, jadi saya mempersilahkan para guru untuk aktif mengikuti forum tersebut.”⁹⁵

Jadi kepala madrasah mengundang pengawas dari Dinas dan mengikuti guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kemudian misalkan ada temuan masalah yang bersifat masalah besar, kepala madrasah biasanya melakukan diskusi kelompok dan membentuk pembinaan untuk mengatasi masalah dengan mengadakan seminar dan workshop. Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

“tindak lanjut yang saya lakukan, terkait dengan hal-hal yang saya temukan itu kan adalah masalah kecil sampai besar, untuk hal-hal kecil

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I

biasanya hanya saya berikan motivasi atau masukan dengan harapan guru mau menerimanya dan memperbaikinya. Sedangkan untuk masalah yang besar, kami biasanya membahas dengan para guru senior tentunya dengan berbagai pertimbangan nantinya apakah perlu dilakukan pembinaan lebih lanjut seperti seminar, workshop, dan sebagainya.”⁹⁶

Kepala madrasah selanjutnya mengadakan kunjungan observasi *“selanjutnya saya mengadakan kunjungan observasi untuk mengetahui situasi di dalam kelas agar siswa tidak mencampuri atau mengganggu guru yang sedang mengajar”*.⁹⁷

Hal itu dibenarkan oleh salah seorang guru yang mengatakan bahwa, *“benar adanya, kepala madrasah terkadang mengadakan kunjungan observasi di dalam kelas dan memperhatikan kegiatan atau reaksi peserta didik”*⁹⁸

Dalam memahami peserta didik tidaklah mudah. Kita juga harus mempelajari pribadi peserta didik dan problema-problema yang dialaminya selama proses belajar mengajar. Hal ini disampaikan kepala madrasah bahwa

⁹⁶Wawancara dengan Kepala MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Padang Cermin , Bapak Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I

⁹⁷Wawancara dengan Kepala MTs Mathla’ul Anwar Kecapi Padang Cermin, Bapak Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I

⁹⁸ Wawancara dengan guru Ibu Siti Nurasih, S.Pd.I

“saya harus dapat mengatasi berbagai masalah belajar yang dialami peserta didik, dan menyusun program untuk membantu mengatasi masalah dan menindaklanjuti temuan-temuan tersebut”.⁹⁹

Hal ini dibenarkan oleh guru di Mts Mathla’ul Anwar Kecapi

“ada beberapa anak yang mengalami kesulitan, dan kepala madrasah menyusun rencana untuk menindaklanjuti masalah kesulitan belajar peserta didik”.¹⁰⁰

Kepala madrasah sudah melakukan tugasnya dengan baik. menindaklanjuti temuan-temuan dalam kunjungan observasi.

“kami sering mengadakan pertemuan/rapat (meeting) untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi guru atau sekedar bertukar pikiran dan untuk berupaya perbaikan pengajaran”.¹⁰¹

Hal itu dibenarkan oleh guru yang bernama Erna Eliana, S.Pd.I yang mengatakan bahwa *“iya benar, bahwa kepala madrasah sering mengadakan pertemuan rapat sesuai jam mata pelajaran selesai”*.¹⁰²

Kemudian kepala madrasah bersama guru senior melakukan supervisi untuk kegiatan penataran dan rapat rutin bulanan. Kegiatan kepala madrasah yaitu guru difasilitasi untuk melakukan MGMP bersama pengawas dari Dinas yang di tunjuk sebagai motivator untuk memperbaiki

⁹⁹Wawancara kepada Kepala Madrasah MTs Mathla’ul Anwar Kecapi, Bapak Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I

¹⁰⁰ Wawancara dengan guru Ibu Marini Susanti, S.Pd

¹⁰¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I

¹⁰² Wawancara dengan guru SKI, Ibu Erna Eliana, S.Pd.I

perangkat pembelajaran ataupun kegiatan belajar mengajar di dalam kelas.
Kegiatan yang akan dilakukan adalah mengadakan Tanya jawab serta guru
mengadakan praktik cara mengajar di dalam kelas yang baik.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

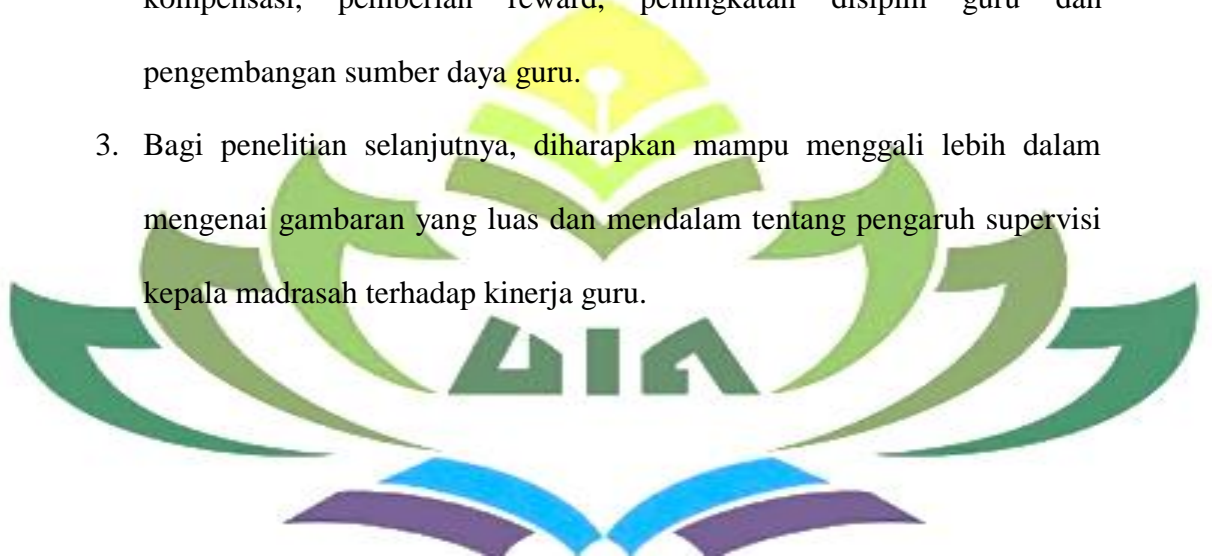
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan supervisi akademik di MTs Mathla'ul Anwar Kecapi sudah sesuai dengan tujuan pendidikan.
2. Pelaksanaan supervisi akademik di MTs Mathla'ul Anwar Kecapi telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan jadwal yang telah dibuat sebelumnya, yaitu kunjungan kelas untuk mengetahui kendala yang dihadapi guru dan peserta didik.
3. Tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah MTs Mathla'ul Anwar Kecapi sangat baik yaitu dengan memberikan bimbingan yaitu melakukan seminar dan bekerja sama dengan pihak luar guna pengembangan kompetensi guru.
4. Kinerja guru MTs Mathla'ul Anwar Kecapi dalam menyusun perangkat pembelajaran sudah baik, namun dalam pelaksanaan atau strategi pembelajaran masih kurang efektif, yaitu dalam penggunaan metode dan media pembelajaran.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah sangat penting dilakukan agar kinerja guru lebih meningkat.
2. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh baik yang berasal dari guru itu sendiri maupun kepala madrasah, misalnya peningkatan peran kepala madrasah, pemberian kompensasi, pemberian reward, peningkatan disiplin guru dan pengembangan sumber daya guru.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai gambaran yang luas dan mendalam tentang pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2012, cet ke 2
- Ahmad Gozali dan Syamsudin, *Administrasi Sekolah*, Cahaya Budi, Jakarta, 2013, cet. Ke VI
- Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2014, cet. 4
- Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodelogi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, cet. 8
- Danim S, *Inovasi Pendidikan*, Jakarta: Pustaka Setia, Jakarta, 2002
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke 2, Jakarta, 1989
- Djamarah, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Usaha Nasional, cet .IV, Surabaya, 2004
- E.Mulyasa, *Memahami Tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisi*, Grasindo Persada, Jakarta, 2014
- Fatah, Nanang. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Andika, Bandung, 2000
- Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Pustaka Setia, Bandung, 2002
- Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, cet.2
- Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2012, cet 1
- Jerry.H. Makawimbang, *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Alumni Edisi Revisi, 2011)

Kementerian Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*, Direktorat Tenaga Pendidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan tenaga kependidikan, Jakarta, 2013

Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007

M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, cet. 6

M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2012, cet 21

M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan* Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004

Nasution, S. 2006. *Azas-Azas Kurikulum*, Jakarta: Bumi Aksara

Nurtain, H, *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*, (Jakarta: Depdikbud, 1989)

Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012, cet. 1

Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-tugasnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), edisi revisi keempat

Q.S Al-Baqarah:124

Q.S An-Nisa: 58

Q.S At-Taubah :105

Q.S Al-Maaidah:35

Q.S. Ali Imran (3):29

Q.S Al- Mujadilah:7

S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, cet.3

- Solichin Abdul Wahab, *Analisa Kebijakan*, (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi III, 2010)
- Sudarwan Danim, Khairil, *Profesi Kependidikan*, Alfabeta, Bandung, 2012, cet 2
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta, 2014, cet.20
- Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, Ed. Revisi IV, cet. 11, 1998
- Sulistryorini, *Hubungan antara keterampilan Menejerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Sutadipura, *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*, (Bandung: Angkasa, 2004)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Andi Yogyakarta, Ed. II, 1989
- Tim Penyusun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006)
- Undang-Undang, *Guru dan Dosen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Undang-Undang Sistem Pendidikan, Tahun 2003, Sinar Grafika, Jakarta, 2003
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Alfabeta, Bandung, 2009 cet ke 2
- <http://www.psb-psma.org/content/blog/pentingnya-supervisi-pendidikan> diakses pada tanggal 20 April 2018



LAMPIRAN



Lampiran 1

TABEL IDENTIFIKASI TEORI UNTUK
MERANCANG INSTRUMEN PENGUMPUL DATA

NO	Langkah-langkah Supervisi Kepala Madrasah	Sumber Data	Instrumen Pengumpulan Data		
			O	W	D
1.	<p>Mengadakan Kunjungan Kelas (<i>Classroom Visitation</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memfokuskan seluruh perhatian pada semua elemen dari situasi belajar mengajar 2. Bertumpu pada upaya memajukan proses belajar mengajar 3. Membantu guru-guru secara konkrit untuk memajukan proses belajar mengajar 4. Menolong guru-guru agar dapat mengevaluasi diri sendiri 5. Secara bebas memberikan kebebasan kepada guru agar dapat berdiskusi dengannya mengenai masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses belajar mengajar 	Kepala Madrasah, Guru	✓	✓	-
2.	<p>Mengadakan Kunjungan Observasi (<i>Observation visits</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan situasi yang wajar (caramasuk kelas), mengambil tempat di dalam kelas yang tidak menjadi siswa tidak mencampuri guru yang sedang mengajar, setiap waktu tidak menimbulkan prasangka bagi guru 2. Harus dapat membedakan mana yang penting untuk dicatat dan mana yang kurang penting 3. Bukan melihat kelemahan, melainkan melihat bagaimana memperbaikinya 4. Harus diperhatikan kegiatan atau reaksi peserta didik dan tentang proses belajar 	Kepala Madrasah dan Guru	✓	✓	-
3.	<p>Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi 2. Diagnosis 3. Prognosis 	Kepala Madrasah dan Guru	-	✓	-

4. Tindak Lanjut atau <i>Follow Up</i>					
4.	Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah	Kepala Madrasah dan Guru	-	✓	-
5.	Mengadakan pertemuan atau rapat (<i>Meeting</i>)	Kepala Madrasah dan Guru	✓	✓	✓
6.	Mengadakan diskusi kelompok (<i>group discussions</i>)	Kepala Madrasah, guru	✓	✓	-



Lampiran 2

Lembar Observasi Supervisi Kepala Madrasah

Yang Mengobservasi : Kepala Madrasah

Yang di Observasi : Guru MTs Mathla'ul Anwar Kecapi

1. Sekolah : MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin
2. Nama Guru : SABILILLAH LUBIS, A.Ma
3. Identitas Mata Pelajaran : Matematika
4. Kompetensi Inti : Memahami dan menerapkan pengetahuan (factual, konseptual dan procedural) berdasarkan rasa ingin tahunya tentang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya terkait fenomena dan kejadian tampak mata.
5. Kompetensi Dasar : 3.2 Menjelaskan pengertian himpunan, himpunan bagian, komplemen himpunan, operasi himpunan dan menunjukkan contoh dan bukan contoh.
6. Hari Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2018
7. Semester / Kelas : I / VII

ASPEK YANG DIAMATI

Petunjuk Umum

Berilah tanda (v) atau nilai pada butir-butir pelaksanaan pembelajaran dengan cara melingkari angka pada kolom skor (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

- 1 = Tidak baik (0-25)
- 2 = Kurang baik (26-50)
- 3 = Cukup (51-75)
- 4 = Baik (76-100)
- 5 = sangat baik (100-125)

Lembar Observasi

NO	INDIKATOR/ ASPEK YANG DIAMATI	SKOR
I	Kegiatan Pembelajaran	
	A. Penyusunan Silabus	
1.	Identitas mata pelajaran atau tema pembelajaran	4
2.	Standar Kompetensi	4
3.	Kompetensi Dasar	4
4.	Materi Pembelajaran	4
5.	Kegiatan Pembelajaran	4
6.	Indicator Pencapaian Kompetensi	4
7.	Penilaian	3
8.	Alokasi Waktu	3

9.	Sumber Belajar	3
	B. Penyusunan RPP	4
10.	Identitas Mata Pelajaran	4
11.	Standar Kompetensi	4
12.	Kompetensi Dasar	4
13.	Indicator Pencapaian Kompetensi	4
14.	Kejelasan Perumusan Tujuan Pembelajaran (tidak menimbulkan penafsiran ganda dan mengandung perilaku hasil belajar)	3
15.	Pemilihan Materi Ajar (sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta didik)	3
16.	Pengorganisasian Materi Ajar (ketuntutan sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu)	3
17.	Kesesuaian penggunaan metode pembelajaran	4
18.	Kejelasan scenario langkah-langkah pembelajaran a. Pendahuluan b. Inti c. Penutup	4
19.	Kelengkapan instrument penilaian hasil belajar (soal, kunci, pedoman penskoran)	4
20.	Kelengkapan sumber belajar	3
	C. Pelaksanaan Proses Pembelajaran	4
21.	Mempersiapkan siswa untuk belajar	3
22.	Melakukan kegiatan apersepsi	3
23.	Menguasai materi pembelajaran	3
24.	Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan	4
25.	Menyampaikan materi dengan jelas, sesuai dengan hierarki belajar dan karakteristik siswa	4
26.	Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan	3
27.	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi (tujuan) yang akan dicapai dengan karakteristik siswa	3
28.	Menggunakan media secara efektif dan efisien	4
29.	Menghasilkan pesan yang menarik	4
30.	Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media	4
31.	Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran	4
32.	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa	4
33.	Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar	4
34.	Memantau kemajuan belajar selama proses	3
35.	Menggunakan bahasa lisan dan tulisan secara jelas, baik dan benar	3
36.	Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai	3
37.	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa	4
38.	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)	4

39.	Melakukan tindak lanjut dengan memberikan arahan, kegiatan, atau tugas sebagai bagian remdi/pengayaan	4
40.	3

Padang Cermin, 31 Agustus 2018
Kepala Madrasah

IWAN FARID NAWAWI, S.Pd.I



1. Sekolah : MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin
2. Nama Guru : SABILILLAH LUBIS, A.Ma
3. Identitas Mata Pelajaran : Matematika
4. Kompetensi Inti : Memahami dan menerapkan pengetahuan (factual, konseptual dan procedural) berdasarkan rasa ingin tahunya tentang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya terkait fenomena dan kejadian tampak mata.
5. Kompetensi Dasar : 3.2 Menjelaskan pengertian himpunan, himpunan bagian, komplemen himpunan, operasi himpunan dan menunjukkan contoh dan bukan contoh.
6. Hari Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2018
7. Semester / Kelas : I / VII

DAFTAR PERTANYAAN SETELAH OBSERVASI

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimana pendapat saudara setelah menyajikan pelajaran ini?	
2.	Apakah proses pembelajaran sudah sesuai dengan apa yang direncanakan?	Sudah
3.	Dapatkah saudara menceritakan hal-hal yang dirasakan memuaskan dalam proses pembelajaran tadi ?	
4.	Bagaimana perkiraan saudara mengenai ketercapaian tujuan pembelajaran ?	
5.	Apa yang menjadi kesulitan siswa ?	Memahami
6.	Apa yang menjadi kesulitan saudara ?	
7.	Adakah alternative lain untuk mengatasi kesulitan saudara ?	
8.	Marilah bersama-sama kita identifikasi hal-hal yang telah mantap dan hal-hal yang perlu peningkatan, berdasarkan kegiatan yang baru saja saudara lakukan ?	
9.	Dengan demikian, apa yang akan saudara lakukan untuk pertemuan berikutnya ?	
	Kesan Umum : "secara umum proses pembelajaran sudah baik" Saran : "perlu ditingkatkan dalam penguasaan kelas"	

Padang Cermin, 31 Agustus 2018
Kepala Madrasah

IWAN FARID NAWAWI, S.Pd.I

HASIL OBSERVASI

1. Sekolah : MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin
 2. Nama Guru : SABILILLAH LUBIS, A.Ma
 3. Identitas Mata Pelajaran : Matematika
 4. Kompetensi Inti : Memahami dan menerapkan pengetahuan (factual, konseptual dan procedural) berdasarkan rasa ingin tahunya tentang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya terkait fenomena dan kejadian tampak mata.
 5. Kompetensi Dasar : 3.2 Menjelaskan pengertian himpunan, himpunan bagian, komplemen himpunan, operasi himpunan dan menunjukkan contoh dan bukan contoh.
 6. Hari Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2018
 7. Semester / Kelas : I / VII

NO	Komponen yang dianalisis	Aspek yang diamati	Hasil penilaian				
			1	2	3	4	5
1.	Tahap sebelum observasi	1. Persiapan mengajar yang disiapkan 2. Konsep yang akan dibahas 3. Tujuan yang akan dicapai			v		
2	Tahap pelaksanaan observasi	4. Langkah-langkah penyajian 5. Pemanfaatan media 6. Proses interksi 7. Kejelasan konsep 8. Tingkat keberhasilan 9. Penggunaan media 10. Efektivitas interview			v		
3.	Tahap sesudah observasi	11. Kesan-kesan penampilan 12. Kemampuan mengidentifikasi keterampilan yang sudah baik 13. Kemampuan mengidentifikasi keterampilan yang belum berhasil 14. Diskusi tentang gagasan-gagasan alternative				v	
4.	Dan seterusnya	15. 16.					
		Jumlah					
		Rata-rata					

Rentang penilaian :

Padang Cermin, 31 Agustus 2018

1. Tidak Baik (0-25)
2. Kurang Baik (26-50)
3. Cukup (51-75)
4. Baik (76-100)
5. Sangat Baik (100-125)

Kepala Madrasah

IWAN FARID NAWAWI, S.Pd.I



INSTRUMEN PERENCANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN

1. Sekolah : MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin
 2. Nama Guru : SABILILLAH LUBIS, A.Ma
 3. Identitas Mata Pelajaran : Matematika
 4. Hari Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2018
 5. Semester / Kelas : I / VII

NO	URAIAN KEGIATAN	KETERANGAN NILAI			
		1	2	3	4
1.	Menentukan identitas mata pelajaran			v	
2.	Menentukan standar kompetensi				V
3.	Menentukan kompetensi dasar			v	
4.	Menentukan indicator pencapaian kompetensi			v	
5.	Menentukan tujuan pembelajaran				V
6.	Menentukan materi ajar			v	
7.	Menentukan alokasi waktu			v	
8.	Menentukan metode pembelajaran			v	
9.	Menentukan kegiatan pembelajaran			v	
10.	Menentukan penilaian hasil belajar			v	
11.	Menentukan sumber belajar			v	
	Jumlah Nilai RIIL =			v	
	Jumlah Nilai Ideal =	KLASIFIKASI			
	Jumlah Nilai Persentasi =				

SARAN PEMBINAAN :

-

 A : Baik Sekali : 76% - 100%
 B : Baik : 56% - 75%
 C : Cukup : 26% - 55%
 D : Kurang : 0% - 25%

Padang Cermin, 31 Agustus 2018
 Kepala Madrasah,

IWAN FARID NAWAWI, S.Pd.I

INSTRUMEN SUPERVISI AKADEMIK
PADA PROSES PEMBELAJARAN

1. Sekolah : MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Kecamatan Padang Cermin
 2. Nama Guru : SABILILLAH LUBIS, A.Ma
 3. Identitas Mata Pelajaran : Matematika
 4. Hari Tanggal : Kamis, 31 Agustus 2018
 5. Semester / Kelas : I / VII

NO.	KOMPONEN	Renta ng Skor	Skor Perolehan	Catatan Khusus
1.	Perencanaan Pembelajaran		70	Secara umum sudah berjalan sesuai dengan rencana dan pelaksanaan pembelajaran
	- Standar kompetensi		70	
	- Kompetensi dasar		75	
	- Tujuan pembelajaran		70	
	- Materi pembelajaran		80	
	- Model/Metode pembelajaran		80	
2.	Pelaksanaan Pembelajaran :		80	
	A. Pendahuluan		80	
	- Persiapan		78	
	- Apersepsi		71	
	B. Kegiatan Inti		72	
	- Siswa diminta mendengarkan petunjuk arah yang dibacakan oleh guru secara perhatian (respect)		80	
	- Sambil mendengarkan guru membacakan petunjuk arah, bertanggung jawab (responsibility) dan berani		80	
	- Siswa bertanya kepada teman disebelahnya apakah denah buatannya sudah benar		80	
	- Bertanya jawab tentang petunjuk arah yang dibacakan oleh guru		80	
	- Guru bertanya jawab tentang hal-hal yang belum diketahui siswa		75	
	- Guru bersama siswa bertanya jawab meluruskan		75	
	C. Kegiatan Penutup		75	
	- Siswa diminta menjelaskan kembali		75	

	pelajaran			
	- Penugasan		75	
	Rerata Skor =			

Keterangan :

0-60 = Kurang

61-70 = Cukup

71-80 = Baik

81-100 = Amat Baik

Padang Cemin, 31 Agustus 2018

Kepala Madrasah.

IWAN FARID NAWAWI, S.Pd.I



Lampiran 3

Kisi-kisi Wawancara Kepala Madrasah

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1.	Bagaimanakah Kepala Madrasah merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru ?	
2.	Bagaimanakah Kepala Madrasah melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat ?	
3.	Bagaimanakah Kepala Madrasah menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja guru ?	

Kisi-kisi Instrumen Wawancara Guru

1. Apakah dalam proses belajar mengajar, Anda dapat memfokuskan semua peserta didik?
2. Bagaimana cara guru menghadapi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar?
3. Bagaimana guru memajukan proses belajar mengajar di dalam kelas?
4. Bagaimana guru menciptakan situasi yang nyaman di dalam kelas?
5. Apakah guru harus memperhatikan kegiatan atau reaksi peserta didik dalam proses belajar mengajar?
6. Bagaimana guru mempelajari pribadi siswa dan mengatasi problema-problema yang di alami peserta didik?

Lampiran 4

PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN
DINAS PENDIDIKAN
MTS MATHLA'UL ANWAR KECAPI KECAMATAN PADANG CERMIN
JADWAL SUPERVISI KUNJUNGAN KELAS SEMESTER GANJIL
TAHUN PELAJARAN 2018/2019

N O	NAMA	MATA PELAJARAN	KELAS	TANGGAL	SUPERVISOR
1.	Kosasih, S.Pd	BPI	VII	28/02/2018	Rohidin, S.Pd.I
2.	Arini Puspitasari, S.Pd	Bahasa Indonesia	VII	01/08/2018	Rohidin, S.Pd.I
3.	Rohidin, S.Pd.I	Fiqih	VII	02/08/2018	Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd
4.	Sabilillah Lubis, A.Ma	Matematika	VII	06/08/2018	Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd
5.	Badriyah, S.Pd.I	Q Hadist	VII	08/08/2018	Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I
6.	Retno Winarsih, S.Pd.I	PKN	VII	08/08/2018	Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I
7.	Cik Ainun Yunida, S.Pd	IPS	VIII	11/08/2018	Sabilillah Lubis, A.Ma
8.	Kosasih, S.Pd	Prakarya	VIII	11/08/2018	Sabilillah Lubis, A.Ma
9.	Mardiyatul Janah, S.Pd	IPA	VIII	12/08/2018	Rohidin, S.Pd.I
10.	Mahyanudin, S.Ag	IPS	VIII	12/08/2018	Rohidin, S.Pd.I
11.	Yudistira, S.Pd	B. Inggris	VIII	13/08/2018	Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd
12.	Erna Eliana, S.Pd.I	SKI	VIII	13/08/2018	Muhammad Suudi, S.Pd, M.Pd
13.	Komaruzaman, S.Pd	BPI	IX	15/08/2018	Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I
14.	Murtiono	BK	IX	15/08/2018	Iwan Farid Nawawi, S.Pd.I
15.	Rohidin, S.Pd.I	IPA	IX	16/08/2018	SabilillahLubis, A.Ma

16.	Marini Susanti, S.Pd	Bahasa Indonesia	IX	16/08/2018	Sabilillah Lubis, A.Ma
17.	Mayrina Uswatun H, S.Pd.I	Aqidah Akhlak	IX	17/08/2018	Rohidin, S.Pd.I
18.	Agus Sujarwo	PJOK	IX	17/08/2018	Rohidin, S.Pd.I
19.	Mahyanudin, S.Ags	IPS	IX	18/08/2018	Muhammad Suudi, S.Pd. M.Pd

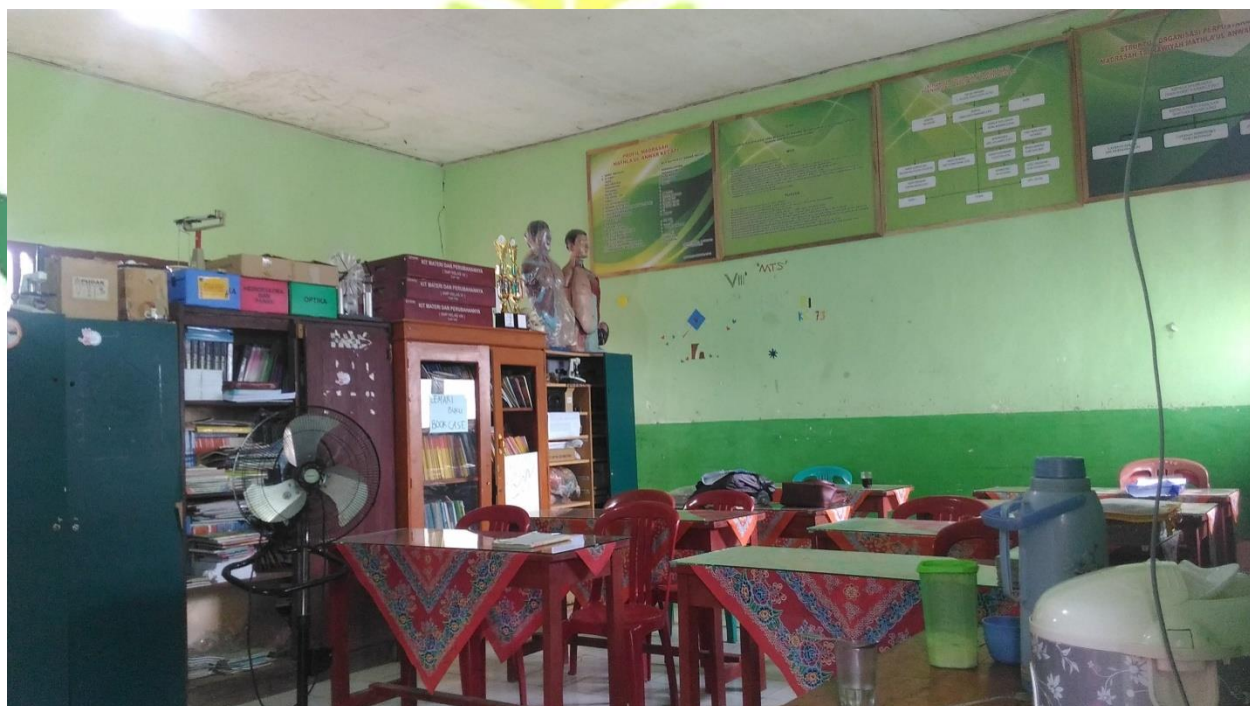
Padang Cermin,
Kepala Madrasah,

IwanFaridNawawi, S.Pd.I





GAMBAR 1. MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin Kabupaten Pesawaran



GAMBAR 2. Ruang Guru MTs Mathla'ul Anwar Kecapi Padang Cermin Kabupaten Pesawaran



GAMBAR 3. Suasana wawancara dengan kepala madrasah MTs Mathla'ul Anwar Kecapi



GAMBAR 4. Suasana wawancara dengan bapak Rohidin, S.Pd.I



GAMBAR 5. Suasana Wawancara dengan Bapak SUUDI, S.Pd, M.Pd



GAMBAR 6. Suasana Belajar Peserta Didik di ruang kelas



GAMBAR 7. Suasana Peserta Didik di Ruang Kelas



GAMBAR 8. Suasana Ruang TU