

**SUPERVISI KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MTs RAUDLATUL HUDA ADIPALA CILACAP**



TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.)

**SITI MUNTASIROH
NIM. 224120500023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl Jend A Yani No 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 1529 Tahun 2024

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Siti Muntasiroh
NIM : 224120500023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs RAUDLATUL HUDA ADIPALA CILACAP

Telah disidangkan pada tanggal **08 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 15 Juli 2024
Direktur,



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
NIP. 19680816 199403 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-636624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsatyu.ac.id Email : pps@uinsatyu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Siti Muntasiroh
NIM : 224120500023
Program Studi : MPI
Judul Tesis : Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Siswaadi, M.Ag. NIP. 19701010 200003 1 004 Ketua Sidang/ Penguji		12/7/24
2	Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A. NIP. 19730605 20080 1 1017 Sekretaris/ Penguji		12/7-2024
3	Dr. M. Misbah, M.Ag. NIP. 19741116 200312 1 001 Pembimbing/ Penguji		12/7-2024
4	Dr. Atabik, M.Ag. NIP. 19651205 199303 1 004 Penguji Utama		12/7-24
5	Dr. H. Musta'in, M.Si NIP. 19710302 200901 1 004 Penguji Utama		12/7-24.

Purwokerto, 12 Juli 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A
NIP. 19730605 200801 1 017

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

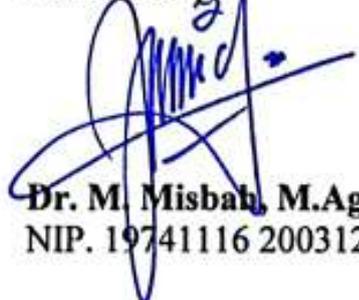
Nama : Siti Muntasiroh
NIM : 224120500023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 8 Mei 2024
Pembimbing



Dr. M. Misbah, M.Ag
NIP. 19741116 200312 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: “Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap” seluruhnya hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun, dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 6 Mei 2024

Hormat Saya,



Siti Muntasiroh

SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS RAUDLATUL HUDA ADIPALA CILACAP

Siti Muntasiroh NIM. 224120500023

email: 224120500023@mhs.uinsaizu.ac.id

Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Abstrak

Kepala madrasah memegang peranan penting terhadap kinerja guru, Sebagai kepala madrasah profesional, supervisi diperlukan untuk meningkatkan pelaksanaan proses pengajaran. Kegiatan supervisi madrasah sangat diperlukan oleh para guru untuk pertumbuhan dan perkembangan kompetensi guru secara profesional. Jadi, agar guru dapat tumbuh dan berkembang baik pribadi maupun profesi diperlukan pola pelayanan supervisi, pendekatan, dan berbagai teknik supervisi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peningkatan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Serta bagaimana supervisi kepala madrasah di madrasah ini dapat meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan Kepala Madrasah dan guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya adalah: (1) kepala madrasah sebagai penyusun strategi dalam kegiatan supervise telah tersusun dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi hasil supervise. (2) guru sebagai objek supervise kepala madrasah telah mampu bekerja sama dengan baik, sehingga pelaksanaan supervisi berjalan dengan baik (3) dampak dari supervise kepala madrasah ini terlihat jelas terhadap kinerja guru yaitu, dalam peningkatan kualitas kerjanya, ketepatan waktunya ataupun disiplinnya, tanggung jawab, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat bekerjasama yang baik dengan rekan sejawatnya.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Supervisi, Kinerja Guru

**MADRASAH HEAD SUPERVISION
IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE
AT MTS RAUDLATUL HUDA ADIPALA CILACAP**

Siti Muntasiroh NIM. 224120500023

email: 224120500023@mhs.uinsaizu.ac.id

Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Abstract

The school principal plays an important role in teacher performance. As a professional school principal, supervision is needed to improve the implementation of the teaching process. School supervision activities are very necessary for teachers for the growth and development of professional teacher competence. So, so that teachers can grow and develop both personally and professionally, supervision service patterns, approaches and various school supervision techniques are needed. This research aims to identify and analyze improvements in teacher performance at MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. And how the supervision of the madrasa head at this madrasa can improve teacher performance at MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

This research was carried out at MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap using qualitative descriptive methods with data collection techniques through observation, interviews and documentation with the Head of Madrasah and teachers at MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

The results obtained from this research include: (1) the head of the madrasah as a strategist in supervision activities has been well structured starting from planning, implementation, to evaluating the results of supervision. (2) the teacher as the object of supervision of the madrasa head has been able to work together well, so that the implementation of supervision runs well (3) the impact of the madrasa head's supervision is clearly visible on the teacher's performance, namely, in improving the quality of his work, punctuality or discipline, responsibility, ability to complete work, and be able to work well with colleagues

Keywords: *Madrasah Head, Supervision, Teacher Performance*

TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Ša</i>	š	es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ḥa</i>	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>Kha</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Žal</i>	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra</i>	R	er
ز	<i>Zai</i>	Z	zet
س	<i>Sin</i>	S	es
ش	<i>Syin</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Šad</i>	š	es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Ḍad</i>	ḍ	de (dengan titik di

			bawah)
ط	<i>Ṭa</i>	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Za</i>	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>`ain</i>	`	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gain</i>	G	ge
ف	<i>Fa</i>	F	ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	ki
ك	<i>Kaf</i>	K	ka
ل	<i>Lam</i>	L	el
م	<i>Mim</i>	M	em
ن	<i>Nun</i>	N	en
و	<i>Wau</i>	W	we
هـ	<i>Ha</i>	H	ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	A	a
ـِ	<i>Kasrah</i>	I	i
ـُ	<i>Dammah</i>	U	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ي...َ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan u
و...َ	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ *kataba*
- فَعَلَ *fa`ala*
- سئِلَ *suila*
- كَيْفَ *kaifa*
- حَوْلَ *hauila*

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ِى...	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā	a dan garis di atas
ى...	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
و...	<i>Dammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ *qāla*
- رَمَى *ramā*
- قِيلَ *qīla*
- يَقُولُ *yaqūlu*

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu:

1. *Ta' marbutah* hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat *harakat fathah, kasrah, dan dammah*, transliterasinya adalah “t”.

2. *Ta' marbutah* mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ *raudah al-atfāl/raudahtul atfāl*
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ *al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah*
- طَلْحَةَ *talhah*

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- نَزَّلَ *nazzala*
- الْبِرُّ *al-birr*

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah* ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun *qamariyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ *ar-rajulu*
- الْقَلَمُ *al-qalamu*
- الشَّمْسُ *asy-syamsu*
- الْجَلَالُ *al-jalālu*

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ *ta'khuẓu*
- شَيْئٌ *syai'un*
- النَّوْءُ *an-nau'u*
- إِنَّ *inna*

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fail*, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ *Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/*
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا *Bismillāhi majrehā wa mursāhā*

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti

apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ *Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn*
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ *Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ *Allaāhu gafūrun rahīm*
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا *Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an*

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

MOTTO

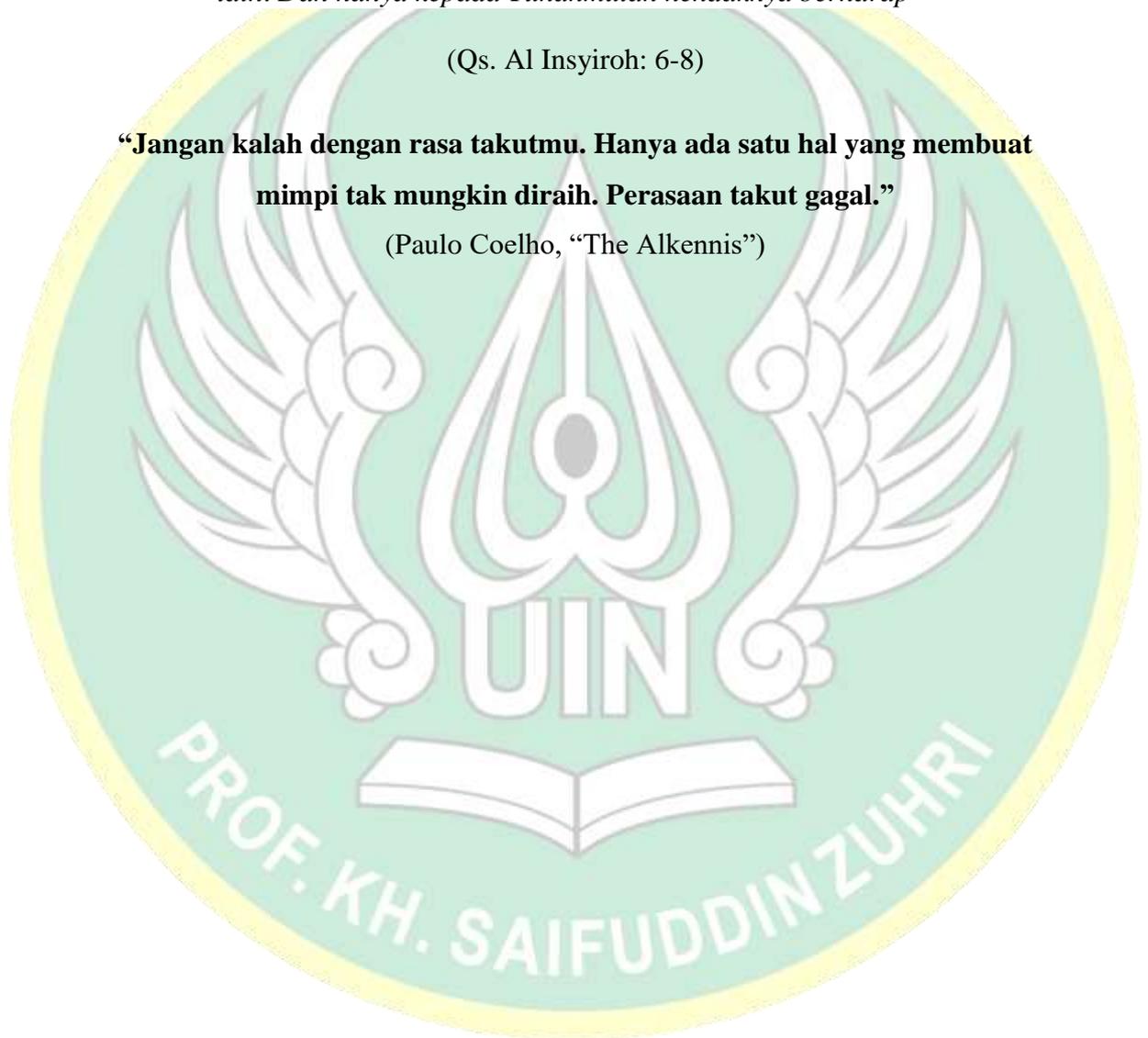
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ
فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya berharap”¹

(Qs. Al Insyiroh: 6-8)

“Jangan kalah dengan rasa takutmu. Hanya ada satu hal yang membuat mimpi tak mungkin diraih. Perasaan takut gagal.”

(Paulo Coelho, “The Alkennis”)



¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, (Jakarta: Balitbang Diklat Kemenag RI, 2019), .

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah swt, dengan penuh rasa syukur dan bahagia saya ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang disekeliling penulis atas dukungan, cinta, dan doa yang telah diberikan selama perjalanan menuntut ilmu Program Magister Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, termasuk dalam menyelesaikan tesis ini. Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua atas do'a, cinta, dukungan, dan pengorbanan yang tidak pernah putus. Ayah dan Ibu adalah inspirasiku, dan tanpa kehadiran dan bimbingan beliau, saya tidak akan pernah sampai ke titik ini. Beliau telah memberikan landasan kuat untuk mencapai impian ini.
2. Nano Imam Pratikno selaku suami penulis, yang selalu menjadi pendorong luar biasa dalam meniti dan menjalani kehidupan ini. Terima kasih atas kesabaran, dukungan tanpa syarat, dan cinta yang tidak pernah surut.
3. Fateeh Akhtar Pratikno selaku anak. Semoga tesis ini menjadi contoh bahwa dengan tekad dan kerja keras, kita dapat mencapai apa pun yang kita harapkan. Saya berharap ini akan menjadi inspirasi untukmu, bahwa pendidikan adalah kunci untuk mengubah dunia.
4. Seluruh keluarga (kakak, adik, ponakan), terima kasih atas do'a restu dan dukungan yang diberikan, sehingga memperingan langkah penulis dalam berpikir dan menjalani proses pendidikan yang ditempuh.
5. Bapak Zaenal Farikhin, S.Pd.I dan rekan-rekan di MTs Minhajul Munawwaroh Maos Kabupaten Cilacap , terima kasih atas dukungan yang telah diberikan dalam setiap langkah perjalanan ini. Semua pencapaian ini tidak mungkin tanpa doa dan dukungan dari mereka.

Saya berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi positif bagi lembaga pendidikan dan masyarakat secara lebih luas. Semoga Allah SWT selalu memberkahi dalam segala hal yang kita lakukan. Semoga persembahan ini mencerminkan rasa terima kasih saya yang sebenarnya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas hidayah, dan inayah-Nya hingga sampai saat ini kita masih bisa melaksanakan tugas dan kewajiban. Shalawat dan salam, senantiasa turunkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan tesis dengan judul “Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap”, menjelaskan pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap, dengan fokus pada program dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah., akhirnya dapat terselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, bimbingan, dan pengarahannya, kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. K.H. Mohammad Roqib, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. selaku Wakil Rektor III dengan penuh dedikasi, kesabaran dan keikhlasan, serta meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
4. Dr. Muh. Hanif., S.Ag., M.Ag., M.A., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, yang selalu mengarahkan mahasiswa untuk semangat dalam proses studi program Pascasarjana.
5. Dr. M. Misbah, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Tesis yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan memberikan solusi dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, khususnya para Dosen yang mengajar di kelas Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, para penguji ujian tesis.

7. Zaenal Farikhin, S.Pd.I, selaku Waka Kurikulum MTs Minhajul Munawwaroh Maos Kabupaten Cilacap, dan rekan-rekan tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Minhajul Munawwaroh Maos Kabupaten Cilacap, yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis dalam perjalanan lanjut studi Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Sugeng Riyadi, S.Ag, selaku kepala MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian tentang Supervisi di madrasah yang beliau pimpin. Dan kepada segenap tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, yang telah banyak membantu sehingga penelitian terselesaikan dengan baik.
9. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, khususnya kelas MPI-D yang selalu memberi motivasi, dan jalin keakraban layaknya keluarga.

Penulis berharap kritik dan saran yang membangun sebagai perbaikan ke depan. Karya ini tidak lain hanyalah ikhtiar penulis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan. Semoga banyak memberikan manfaat bagi dunia pendidikan.

Purwokerto, 5 Maret 2024

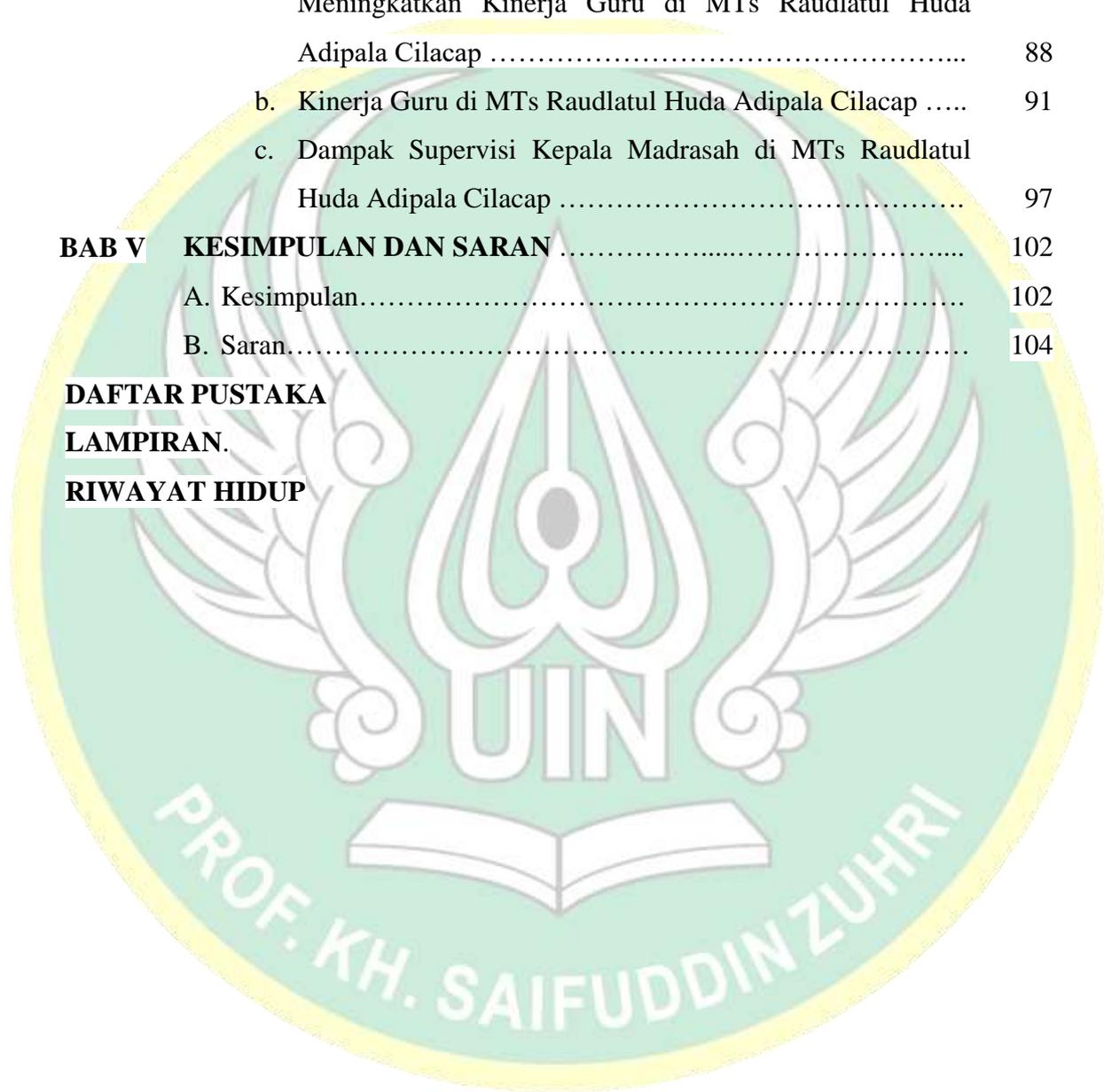
Siti Muntasiroh
NIM. 24120500023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING TESIS	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
TRANSLITERASI	vii
MOTTO	xiii
PERSEMBAHAN	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR BAGAN	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN PENINGKATAN KINERJA GURU	12
A. Supervisi Kepala Madrasah.....	12
1. Supervisi Pendidikan.....	12
2. Tujuan Supervisi.....	14
3. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.....	16
4. Peningkatan Kinerja Guru.....	18
a. Kinerja Guru.....	18

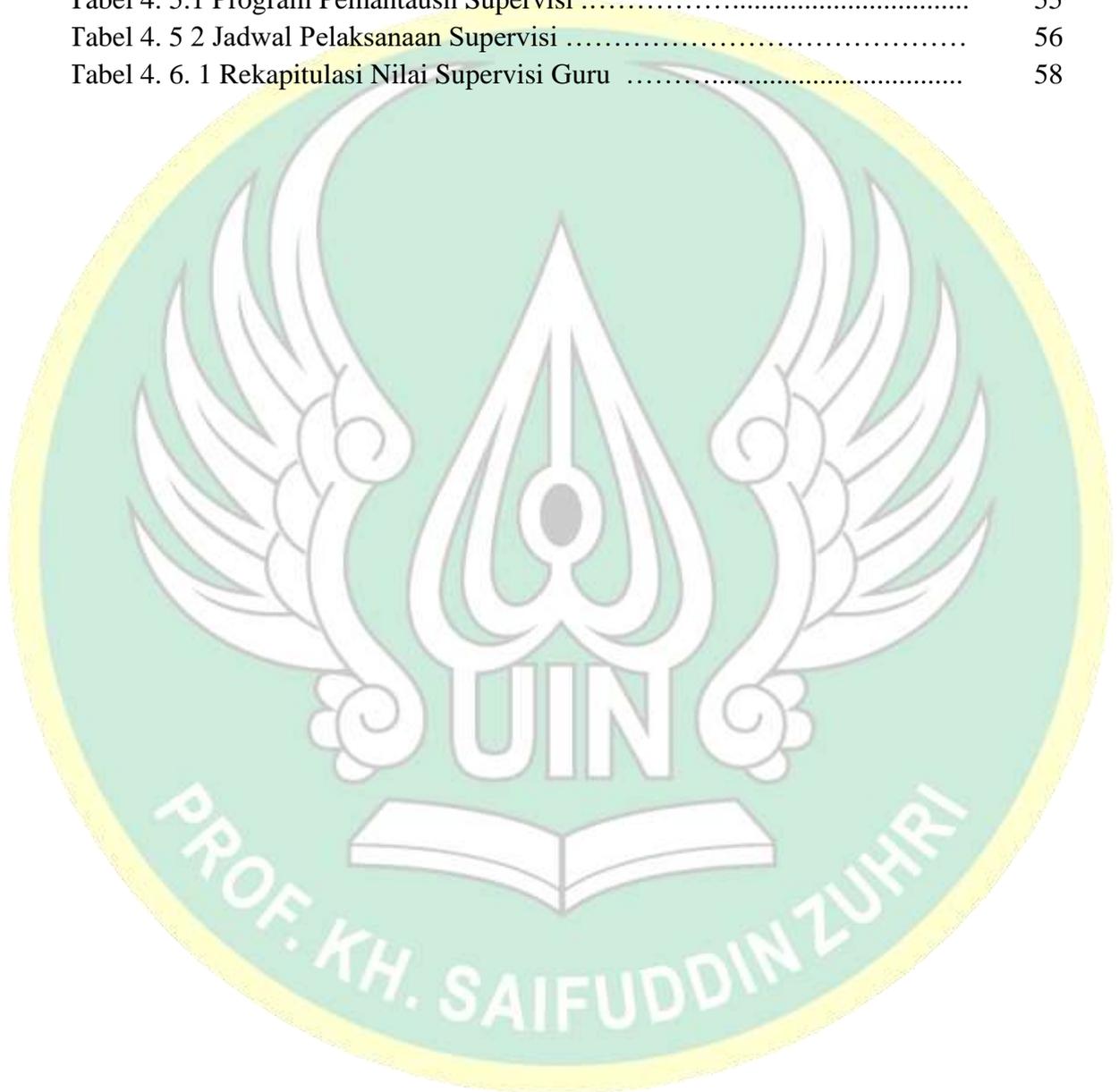
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	24
c. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Guru	30
d. Dampak Supervisi terhadap Kinerja Guru	33
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	35
C. Kerangka Berfikir	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian	42
1. Paradigm Penelitian	42
2. Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Data dan Sumber Data.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Teknik Analisa Data.....	47
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Identitas Madrasah	50
2. Visi dan Misi	51
3. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	52
4. Siswa	54
5. Program dan Jadwal Supervisi Kepala Madrasah	54
6. Hasil Penilaian Supervisi	57
B. Pembahasan	59
1. Paparan Data	
a. Supervise Kepala Madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	58
1) Perencanaan Supervisi Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	58
2) Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	64
b. Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	76

c.	Dampak Supervisi Kepala Madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	83
2.	Analisis Data	88
a.	Perencanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	88
b.	Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	91
c.	Dampak Supervisi Kepala Madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap	97
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	102
A.	Kesimpulan.....	102
B.	Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN.		
RIWAYAT HIDUP		



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 3 1 Tenaga Pendidik	52
Tabel 4. 3.2 Tenaga Kependidikan	52
Tabel 4. 4. Jumlah Rombel dan Jumlah Siswa	54
Tabel 4. 5.1 Program Pemantauasn Supervisi	55
Tabel 4. 5 2 Jadwal Pelaksanaan Supervisi	56
Tabel 4. 6. 1 Rekapitulasi Nilai Supervisi Guru	58



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.3 Kerangka Berpikir	41
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Pendukung (Foto dan Dokumen).

Lampiran 5 Surat Ijin dan Keterangan Pelaksanaan Penelitian

Lampiran 6 Dokumen Lainnya



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bisa dikatakan upaya yang dijalankan bagi pengembangan macam-macam bakat dan juga kemampuan seseorang, sehingga seseorang itu bisa mempunyai ilmu agama, perilaku baik, kecerdasan, kepribadian, pengendalian diri, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat, dirinya, Bangsa dan Negara.¹ Seseorang bisa diterima secara baik apabila berpendidikan, sehingga dapat memberikan pengaruh pada peningkatan mutu hidup.² Di negara kita dalam penerapan pendidikan lebih menekankan pada pengetahuan, pengembangan perilaku, dan keahlian. Dalam penerapan pendidikan, terkandung beragam aspek pendidikan diantaranya peserta didik, guru, serta alat pendukung atau penunjang pendidikan.³ Terciptanya pendidikan yang berkualitas dan adanya peningkatan sumber daya manusia diperlukan kerjasama dari masing-masing aspek dalam pendidikan.

Guru merupakan unsur yang penting di dalam kegiatan pembelajaran, yang bertindak untuk membentuk sumber daya manusia yang berpotensi pada aspek pembentuk. Maka dari itu guru sebagai faktor dalam aspek pendidikan harus mempunyai peran secara aktif dan dapat mengetahui posisi tempatnya sebagai seorang tenaga ahli sebanding dengan permintaan masyarakat yang makin maju. Dalam hal ini guru bukan hanya menjadi seorang pengajar yang hanya mentransfer ilmu pengetahuan, namun juga menjadi seorang pengajar yang mampu mentransfer nilai-nilai sekaligus menjadi pembimbing siswa saat belajar yaitu dengan pemberian tuntunan dan arahan.

Untuk membentuk guru menjadi tenaga ahli, perlu dilakukan pembimbingan secara berkelanjutan, serta membentuk guru menjadi tenaga kerja yang butuh mendapatkan perhatian, penghargaan juga pengakuan

¹ M. Abidin, Penerapan Pendidikan Karakter Pada Kegiatan Ekstrakurikuler Melalui Metode Pembiasaan. *Didaktika : Jurnal Kependidikan*, 12(2), (2019), 183–196.

² H, Friantary, Budaya Membaca Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat. *Disastra: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 1(1), (2019), 66.

³ Ahmadi M. Z., Haris, H., & Akbal. M., Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Di madrasah. *Phinisi Integration Review*, 3(2), (2020), 305

keprofesionalannya. Dalam penerapannya tugas dan kewajibannya, pekerjaan sebagai guru mempunyai syarat tertentu sebagaimana terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 39 (1) dan (2) dijelaskan bahwa sebagai tenaga pendidik tugas yang harus dilakukan adalah pengawasan, pengembangan, pengarsipan, pengelolaan, dan pelayanan teknis guna mendukung proses pendidikan dalam satuan pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan dan mengendalikan mutu suatu lembaga satuan pendidikan, kinerja seorang guru memiliki posisi yang penting. Keprofesionalan seorang guru diminta lebih. Seorang guru yang melaksanakan tugas dengan penuh komitmen dan tanggung jawab dalam jabatannya, maka guru tersebut akan mendapatkan kriteria sebagai guru dengan jabatan profesional. Untuk itu maka dibutuhkan upaya peningkatan kinerja guru yang terpengaruh beragam hal, seperti supervisi kepala madrasah dan motivasi dorongan kerja terhadap potensi kerja (kinerja) guru. Kinerja seorang guru atau prestasi kerja yaitu hasil kerja yang diraih seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, kecakapan, serta waktu.⁴

Sistem manajerial kepala madrasah mempunyai hubungan yang erat terhadap upaya untuk meningkatkan kualitas guru, dalam menyusun perencanaan, kepemimpinan madrasah, peningkatan kualitas yang dilaksanakan kepala madrasah saat merencanakan program supervisi. Hal ini dilakukan sebagai hasil langkah selanjutnya dari monitoring evaluasi (monev) yaitu suatu cara bisa yang sering memerlukan kesempurnaan. Maka dari itu kepala madrasah selaku manajer di madrasah harus selalu berperan aktif terhadap program utama yang akan dicapai, terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Siswa, orang tua dan masyarakat dalam dunia pendidikan adalah pengguna madrasah, mereka membutuhkan layanan yang baik dari seorang guru. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk bekerja sesuai dengan peran guru dalam sebuah lembaga pendidikan. Dalam manajemen sumber daya manusia,

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 94

kinerja guru menjadi tujuan penting, sebab kualitas kerja akan berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung. Rendahnya kinerja seseorang dapat menimbulkan suatu gejala yang bisa merusak keadaan lembaga pendidikan, sebagai contoh seperti absensi, kualitas mengajar rendah, kurang disiplin, prestasi kerja rendah, malas bekerja, banyak mengeluh, serta tanda negatif yang lainnya. Sedangkan kinerja yang tinggi diinginkan kepala madrasah sebab bisa dihubungkan pada hal positif yang dibutuhkan. Lembaga atau yayasan pendidikan yang dikelola secara baik akan ditunjukkan dengan adanya kinerja yang tinggi dari masing-masing personilnya.

Kemampuan yang tinggi memperlihatkan keseimbangan antara pemberian imbalan yang disediakan lembaga dengan keinginan guru. Upaya peningkatan kinerja bagi guru adalah hal penting, karena berhubungan dengan masalah kerja guru yang merupakan suatu cara untuk peningkatan kualitas pelayanan terhadap siswa. Upaya untuk peningkatan kinerja guru saat melakukan pembelajaran seharusnya secara berkelanjutan memperoleh perhatian dari penanggung jawab lembaga. Peningkatan ini bisa tercapai jika dilaksanakan oleh guru dengan usaha serta dorongan hati guru itu sendiri. Tetapi terkadang guru masih membutuhkan pertolongan dari orang lain, sebab belum mengerti atau belum faham mekanisme, langkah, serta jenis untuk mendapatkan sumber yang dibutuhkan sebagai upaya peningkatan bantuan pada guru saat berupaya untuk meningkatkan kecerdasan dan meningkatkan profesionalitas dengan menggunakan sumber yang ada.

Pembinaan secara terus menerus dan berkelanjutan sebagai upaya untuk membentuk guru sebagai tenaga profesional, pemberian perhatian dan penghargaan kepada seorang guru juga harus dilakukan agar profesionalitas dari seorang guru dapat diakui. Kemampuan guru atau prestasi kerja yaitu hasil kerja yang diraih seseorang saat melakukan tugas yang diberikan untuknya berdasarkan atas kesungguhan, pengalaman, kecakapan, dan waktu.⁵ Kinerja guru akan baik apabila guru sudah memperhatikan faktor-faktor antara lain seperti: 1) kedisiplinan dalam mengajar serta tugas lainnya; 2) kesetiaan dan

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 94

tanggung jawab yang tinggi dalam mengajar, 3) Penguasaan materi pelajaran dan mengembangkannya, 4) Kreativitas saat mengajar, 5) Kepemimpinan yang menjadi acuan siswa, jujur, dan objektif dalam mendidik siswa, 6) Kolaborasi dengan semua warga sekolah, 7) Kepribadian yang baik, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Untuk menjadi guru professional haruslah mempunyai berbagai kompetensi. Sebagaimana tercantum pada Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kemampuan diantaranya: kemampuan pedagogik, kemampuan profesional, kemampuan sosial, serta kemampuan kepribadian.

Seorang guru wajib memiliki kemampuan-kemampuan di atas saat melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya, hal ini supaya kinerja yang dimiliki bagus. Usaha yang dilakukan seorang guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa dengan pengajaran dapat dikatakan sebagai kinerja guru. Aritonang berpendapat bahwa kinerja guru adalah pemahaman guru pada hasil kerja guru yang berhubungan sama tanggungjawab, mutu kerja, kerja sama, kejujuran, serta gagasan. Kinerja sangat penting pada penentuan mutu kerja seseorang, tidak terkecuali guru. Kinerja guru masih jauh dari harapan, hal ini diperoleh berdasarkan pengamatan tentang fakta yang ada.⁶

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Menurut Supardi, faktor yang dapat mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi SDM; (2) pengembangan karir; (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja; (4) penyelesaian konflik; (5) intensif yang baik, dan; (6) kebanggaan.⁷ Berbeda dengan pandangan Supardi, menurut Locke and Latham (1990) dalam Supardi, kinerja seseorang secara individual ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (1) kemampuan (*ability*); (2) komitmen (*commitment*); (3) umpan balik (*feedback*); (4) kompleksitas kerja (*task complexity*); (4) kondisi yang menghambat (*situasional constraint*); (5)

⁶ Adi wahyudi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Economic Education Analysis Journal, Unnes*. 1 (2), (2012), 1-8

⁷ Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 47

tantangan (*challenge*); (6) tujuan (*goal*); (7) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*); (8) arah (*direction*) dan usaha (*effort*); (9) daya tahan/ketekunan (*persistence*); (10) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task strategies*)⁸. Sedangkan Suhardiman (2012) dalam Kompri menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) kemampuan, (2) upaya dan (3) peluang atau kesempatan.⁹

Bentuk kinerja guru tidak hanya terwujud dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas atau mengurus kurikulum. Bentuk kinerja guru lainnya dapat diwujudkan ketika melaksanakan tugas-tugas seperti pengembangan diri, pengelolaan administrasi, serta ikut dalam menjaga ketertiban dan keamanan. Pekerjaan seorang guru memang tidak mudah, maka dari itu dibutuhkan syarat akademik tersendiri sehingga pekerjaan sebagai guru akan dinyatakan sebagai pekerjaan profesional.

Disiplin kerja juga termasuk sebagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Sebagaimana pendapat dari Hasibuan tentang kedisiplinan, bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan pada semua aturan perusahaan dan nilai sosial yang berlaku yang disebabkan karena adanya kesadaran dan kesediaan dari seseorang.¹⁰ Sementara Aritonang berpendapat, bahwa kedisiplinan kerja yaitu kemampuan seseorang yang mampu buat tekun, teratur, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada serta tidak menyalahi aturan yang sudah ditentukan.¹¹ Disiplin dapat diartikan sebagai sikap untuk mematuhi aturan organisasi dalam menjalankan pekerjaan agar sesuai harapan. Guru yang taat pada aturan-aturan yang sudah dibuat oleh suatu lembaga atau organisasi dan norma sosial yang berlaku dapat dikatakan sebagai guru yang disiplin, karena kedisiplinan masih erat hubungannya dengan peraturan ataupun tata tertib.

Rasa tanggung jawab yang besar dari seseorang pada tugas yang telah dibagikan mencerminkan suatu kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan bisa menumbuhkan semangat, gairah, dan mendukung tercapainya suatu tujuan

⁸ Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 48

⁹ Kompri. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. (Bandung: ALFABETA, 2014), 163

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 193

¹¹ Adi wahyudi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Economic Education Analysis Journal, Unnes*. 1 (2), (2012), 1-8

yang sudah terencana. Disiplin yang tinggi dapat menciptakan kinerja yang profesional, dan disiplin yang baik guru bisa mencermati peraturan dan tindakan strategis saat menjalankan aktivitas pembelajaran. Kedisiplinan adalah bagian yang tidak terpisahkan saat menjalankan kewajiban serta tugasnya.

Motivasi sebagai salah satu hal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja guru, sesuai dengan pendapat Mangkunegara yaitu motivasi sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang mendorong agar melaksanakan sesuatu. Guru yang suka bekerja keras guna menyelesaikan berbagai masalah yang dijumpai dan mempunyai keinginan untuk meraih hasil yang lebih baik pastinya motivasi yang dimiliki tinggi. Pencapaian tujuan tidak terlepas dari dorongan guru dalam bekerja.¹²

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan pada tanggal 27 April 2023 peneliti mendapatkan penjelasan dari Kepala Madrasah, bahwa pada tahun-tahun sebelumnya program supervisi telah dilakukan tetapi hanya berlaku bagi guru yang berstatus PNS saja, sedangkan untuk guru yang Non PNS tidak ada pelaksanaan supervisi dari Kepala Madrasah. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Pengawas Madrasah belum tentu terlaksana dalam satu tahu sekali, kadang dilakukan hanya supervisi administrasi atau perangkat pembelajarannya saja. Hal ini memberikan dampak yang masih minim bagi guru, bahwa kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap masih belum terlaksana secara maksimal.

Guru masih kurang dalam mengelola pembelajaran, kreatifitas dalam menyampaikan materi pelajaran masih kurang, sehingga siswa merasa jenuh dan menjadi penyebab perhatian terhadap guru berkurang, guru belum melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), dalam kegiatan belajar mengajar guru belum memasukkan pendidikan yang berkarakter, bahan ajar belum dikembangkan dengan baik, ketidaksesuaian waktu kehadiran dan kepelungannya

¹² Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya (2011), 93

guru dengan waktu yang telah ditentukan, keterlambatan ketika mengisi jam pelajaran, komunikasi antarpersonal kurang.¹³

Seiring berjalannya waktu, kegiatan supervisi terhadap guru yang pada tahun-tahun sebelumnya dilakukan oleh pengawas madrasah, sekarang sudah diserahkan kepada Kepala madrasah untuk kegiatan supervisi ini. Dari dampak yang kurang maksimal ini, maka madrasah mulai menata program supervisi secara teratur dan terjadwal. Pada awalnya program supervisi Kepala Madrasah tidak lagi berlaku untuk guru PNS saja, tetapi mulai berlaku bagi guru-guru non PNS yang sudah lulus PLPG, dari perubahan ini mulai terlihat dampaknya terhadap guru. Guru mulai rajin melengkapi administrasi pembelajaran, dan pemantauan pembelajaran mulai dicatat dalam jurnal pembelajaran masing-masing guru. Hal ini dibuktikan dari penilaian supervisi yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap oleh kepala madrasah.

Meskipun pelaksanaan supervisi di madrasah telah disusun dan dijadwal tetapi dalam praktiknya masih terdapat ketidaksesuaian dengan jadwal yang sudah disusun, hal ini disebabkan karena kepala madrasah adanya tugas luar secara mendadak yang tidak terencana. Pelaksanaan supervisi menjadi tanggung jawab kepala madrasah, MTs Raudlatul Huda Adipala memiliki kemampuan sangat besar untuk berkembang menjadi madrasah yang unggul dan bisa diakui kredibilitasnya. Kemampuan guru dalam mengelola kelas masih kurang, siswa kurang tertarik dengan cara mengajar yang diberikan oleh guru. Hal lainnya yang dapat membuktikan kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas adalah siswa sering izin keluar dari kelas dengan alasan yang kurang tepat, dan masih terdapat siswa yang ribut sendiri dengan temannya. RPP yang disusun guru masih kurang maksimal, karena belum semua guru menyusun RPP dengan hasil kreasinya sendiri, masih banyak guru yang mengadopsi RPP tahun-tahun sebelumnya.¹⁴

Kepala madrasah selaku supervisor memiliki fungsi menjadi pembina, pengarah, pengontrol, pemberi contoh, dan pengatur bagi para guru dan

¹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah Sugeng Riyadi, S.Ag (Kamis, 27 April 2023)

¹⁴ Wawancara dengan Guru Senior H. Suratno, S.Pd (Kamis, 27 April 2023)

karyawannya di madrasah. Tugas dan kedudukan guru serta karyawan di madrasah yang dipimpin harus dipahami oleh kepala madrasah. Sehingga pembinaan yang diberikan akan berjalan dan diterima dengan baik oleh bawahannya.

Kepala madrasah dalam menjalankan kinerjanya guna meningkatkan mutu pendidikan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas kepemimpinan seorang kepala madrasah, selain itu juga harus memiliki strategi dan inovasi pada saat melakukan tugasnya. Dalam mengembangkan dan memajukan madrasah menjadi tugas dan peran yang besar untuk seorang kepala madrasah. Untuk program kegiatan dan pengembangan madrasah harus dibuat sebuah rencana yang matang, serta menjalin kerjasama dengan semua pihak madrasah lainnya dan stakeholder madrasah lainnya, hal ini harus dibuat oleh kepala madrasah.

Dulu supervisi dianggap sebagai monitoring sesaat saja, setelah dilaksanakan supervisi guru hanya melengkapi kekurangan yang ada dalam administrasi atau perangkat mengajar. Pelaksanaan supervisi juga hanya diberlakukan pada guru yang berstatus ASN atau PNS saja, untuk guru yang berstatus non ASN atau Non PNS tidak dilaksanakan supervisi, sehingga kurang terasa adanya dampak dari supervisi.

Seiring berjalannya waktu, kegiatan supervisi tidak lagi berlaku untuk guru PNS saja, tetapi berlaku untuk semua guru baik PNS maupun Non PNS. Hasil atau nilai dari supervisi menjadi target oleh setiap guru, dikarenakan apabila guru mendapatkan nilai cukup maka guru tersebut dapat dikatakan belum layak sebagai pengajar, meskipun belum masuk dalam kategori baik, oleh karena itu nilai atau hasil dari supervisi sangat diperhitungkan oleh setiap guru. Efek dari nilai ini terlihat dari kinerja guru yang semakin meningkat.

Setelah dilakukan supervisi dan pemberian motivasi oleh kepala madrasah, terlihat banyak perubahan terhadap kinerja guru. Guru menjadi lebih giat dalam bekerja, antara lain dalam mengelola kelas saat kegiatan pembelajaran, pemenuhan administrasi guru, serta terlihat juga pada keberangkatan dan kehadiran guru di madrasah. Selain itu, dampak dari

supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah juga terlihat pada siswa, mereka semakin giat belajar dan semangat dalam mengikuti pembelajaran di kelas. Hasil dapat dilihat dari perolehan nilai siswa dan prestasi yang diperoleh dalam ajang kompetisi akademik. Adanya peningkatan dalam kinerja guru karena kegiatan supervisi yang dijalankan oleh kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.
3. Bagaimana dampak supervisi kepala madrasah pada kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui beberapa hal berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, diantaranya:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis supervisi kepala madrasah yang dilaksanakan untuk peningkatan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis dampak supervisi kepala madrasah atas kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dijalankan diharapkan bisa memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat antara lain:

- a. Membagi informasi buat pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan mengenai kinerja guru yang dipengaruhi oleh supervisi kepala madrasah
- b. Menjadi bahan penilaian pada usaha guna meningkatkan kinerja pembelajaran guru dengan memaksimalkan tugas kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator guru pada pekerjaannya.
- c. Mendapat nilai-nilai yang bermanfaat buat peningkatan lembaga pendidikan terkait dengan supervisi akademik kepala madrasah dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis ditujukan untuk guru dan kepala madrasah.

- a. Bagi guru diharapkan setelah diadakan supervisi dari kepala madrasah dapat dijadikan masukan dan informasi agar berusaha lebih untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka menciptakan pendidikan yang lebih bermutu.
- b. Harapan dari penelitian yang dijalankan adalah kepala madrasah bisa memberikan arahan dan masukan pada tugas dan tanggung jawab sebagai supervisor, dan mampu memberikan semangat kerja.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini sistematika penulisan yang disajikan oleh peneliti sesuai dengan aturan penulisan tesis pada umumnya, yaitu terdiri dari lima bagian.

Bagian pertama bisa ditulis dengan BAB I. Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah yang diteliti, batasan dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, serta bagaimana sistematika penulisan dalam penelitian. Latar belakang masalah menggambarkan kondisi awal dari tempat penelitian sebelum peneliti melakukan penelitian. Batasan masalah berisi tentang batasan-batasan permasalahan yang akan diteliti, hal ini bertujuan agar lebih fokus dalam melakukan penelitian. Rumusan masalah berisi tentang permasalahan apa saja yang dirumuskan dan mengacu pada batasan masalah dalam penelitian. Tujuan penelitian bermaksud untuk

mendeskripsikan dan menganalisis tentang permasalahan yang diteliti yaitu tentang kegiatan supervisi di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Manfaat penelitian berisi tentang manfaat yang diperoleh dari penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Sistematika penulisan bertujuan agar penulisan lebih terstruktur dan mudah difahami oleh pembaca.

BAB II adalah landasan teori dari penelitian. Landasan teori dalam penelitian memuat tentang supervisi kepala madrasah, peningkatan kinerja guru, dan hasil penelitian yang sesuai.

BAB III adalah metode penelitian, berisi jenis penelitian serta pendekatan dalam yang dilakukan dalam penelitian. Selain itu juga membahas tentang waktu penelitian, tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV adalah tentang hasil penelitian dan pembahasannya. Dalam bab ini, yang ditulis adalah tentang lokasi wilayah penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V berisi simpulan, implikasi, dan saran. Simpulan berisi tentang hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dikerucutkan atau disimpulkan menjadi sebuah kesimpulan. Implikasi dari penelitian adalah adanya tindak lanjut atau efek yang terjadi setelah adanya penelitian. Saran berisi tentang upaya yang harus dilakukan setelah dilaksanakan penelitian.

BAB II

SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN PENINGKATAN KINERJA GURU

A. Supervisi Kepala Madrasah

1. Supervisi Pendidikan

Kata supervisi berasal dari kata “*super*” dan “*vision*”. “*Super*” memiliki arti tingkatan atau kedudukan yang lebih tinggi, superior, atasan, istimewa atau luar biasa, dan “*vision*” yaitu memiliki arti pandangan guna menyadari sesuatu tidak benar-benar terlihat. Penjabaran di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwa kata supervisi yaitu pemikiran dari orang yang lebih ahli terhadap orang yang mempunyai keahlian di bawahnya.¹⁵

Menurut Purwanto supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan yang diberikan kepada guru dan pegawai (karyawan) secara terencana dengan maksud supaya dalam melaksanakan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif.¹⁶ Sedangkan Manullang berpendapat bahwa supervisi adalah salah satu cara penilaian dan pengoreksian suatu pekerjaan yang telah dilakukan agar diterapkan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sejak awal.¹⁷

Tim Dosen Administrasi dari Universitas Pendidikan Indonesia menerangkan sebenarnya supervisi adalah tuntunan profesional kepada tenaga pendidik dengan maksud agar semua upaya yang memberikan peluang untuk peningkatan dan perbaikan dalam kegiatan pembelajaran secara profesionalitas dapat berkembang sehingga dalam melakukan tugas pokoknya semakin maju. Terdapat dua jenis supervisi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 pasal 57, yakni supervisi

¹⁵ Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H, *Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Alfabet, 2019), 1

¹⁶ Somad, R., & Priansa, D. J., *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan kepala madrasah*. (Bandung: Alfabeta, 2012)

¹⁷ Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. *Supervisi Pendidikan*, 2

manajerial dan akademik. Perbedaan secara mendasar bisa dilihat dari dua jenis supervisi ini yaitu supervisi akademik mampu membimbing tenaga pendidik sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat, sedangkan supervisi manajerial sanggup membimbing kepala madrasah beserta stafnya dalam rangka peningkatan kinerja madrasah.¹⁸

Glickman dalam Depdiknas mendefinisikan supervisi akademik sebagai serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.¹⁹ Supervisi akademik merupakan upaya membantu untuk guru dalam mengembangkan kemampuannya agar tercapai tujuan dari pembelajarannya. maka dari itu, dapat diambil pengertian bahwa esensi dari supervisi akademik bukan untuk menilai kerja guru dalam mengelola kelas saat pembelajaran, tetapi juga membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Pelaksanaan supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian unjuk kerja seorang guru dalam mengelola pembelajaran. Penilaian unjuk kerja sebagai suatu proses pemberian contoh kualitas kerja guru dalam mengelola pembelajaran, merupakan bagian dari serangkaian supervisi akademik.

Sergiovanni dalam Sunhaji bahwa refleksi praktis penilaian unjuk kerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, seperti: Apa yang sebenarnya terjadi di kelas? Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan murid-murid di dalam kelas? Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan murid? Apa yang dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan akademik? Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya.²⁰ Berdasarkan

¹⁸ Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. *Supervisi Pendidikan*, 3

¹⁹ Sunhaji dan Tol'ah Aeni Firdiasih. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. (Banyumas: Pustaka Senja, 2021), 243

²⁰ Sunhaji dan Tol'ah Aeni F. *Manajemen Supervisi Pendidikan.....*, 245

pertanyaan-pertanyaan inilah, maka akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola kelas dalam kegiatan pembelajaran.

Dalam kegiatan supervisi, menurut Alfonso, dkk yang dikutip oleh Sunhaji dan Tol'ah Aeni terdapat tiga konsep (kunci) dalam pelaksanaan supervisi akademik, yaitu:

- 1) Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran.
- 2) Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain kelembagaan formal, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu.
- 3) Tujuan akhir supervisi akademik adalah guru semakin mampu memfasilitasi kegiatan belajar bagi murid-muridnya.²¹

2. Tujuan Supervisi

Supervisi kepala madrasah tidak hanya mengontrol untuk melihat kesesuaian antara program atau rencana yang sudah dibuat dengan semua kegiatan yang telah dilakukan, bahkan lebih dari itu. Supervisi kepala madrasah terdiri dari penetapan keadaan atau syarat personel maupun bahan yang dibutuhkan supaya terbentuk keadaan pembelajaran yang efektif

Tujuan dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan memberikan bantuan teknis supaya ada peningkatan terhadap kualitas kerjanya. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Wakawimbang dalam Jerry H, bahwa secara operasional supervisi mempunyai beberapa tujuan konkrit antara lain:

- a. Kurikulum yang digunakan dapat tercapai dan berguna secara efektif dapat ditingkatkan.

²¹ Sunhaji dan Tol'ah Aeni Firdiasih. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. (Banyumas: Pustaka Senja, 2021), 246

- b. Meningkatkan kaulitas kinerja guru.
- c. Meningkatkan kualitas suasana kerja di madrasah yang berkualitas dan dikelola serta didukung secara optimal, sehingga prestasi belajar siswa dapat tercapai sesuai dengan harapan.
- d. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang ditunjukkan dengan kualitas lulusan yang berhasil dengan baik, hal ini dilakukan dengan menciptakan kualitas madrasah dengan situasi yang kondusif, tenang dan tetnteram.
- e. Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana secara efektif dan efesien sehingga siswa dapat berhasil secara optimal.²²

Menurut Ametembun dalam Aedi, supervisi kepala madrasah mempunyai beberapa tujuan, yaitu: 1)Melatih kemampuan guru dalam menyiapkan peserta didik sebagai anggota masyarakat yang efektif; 2)Meningkatkan pemahaman terhadap tata kerja demokratis; 3)Membina Membina guru agar lebih memahami tujuan pendidikan; 4)Memaksimalkan rasa optimisme guru untuk peningkatan mutu kerjanya; 5)Membantu guru untuk mengadakan analisis; 6)Membantu guru untuk lebih menggunakan pengetahuannya sendiri; 7)Membantu guru agar bisa menilai kegiatannya demi kemajuan peserta didik; 8)Membantu mempopulerkan madrasah ke masyarakat; 9)Mengembangkan persatuan antar guru;²³

Wahyudi dalam Kristiawan dkk juga berpendapat bahwa tujuan dari supervisi pendidikan adalah peningkatan profesionalitas kinerja dan teknis untuk kepala madrasah, guru, dan personal lainnya di madrasah supaya mutu dalam proses pendidikan di madrasah meningkat, dan dasar yang utama dalam supervisi pendidikan adalah kerjasama, kolaborasi, dan partisipasi, bukan karena suatu keterpaksaan dan ketaatan sehingga akan

²² Jerry H, M., *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011),

²³ Aedi. N, *Pengawasan pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014)

muncul kreativitas, kesadaran, dan inisiatif dari masing-masing personal di madrasah.²⁴

Sedangkan menurut Sergiovanni dalam Sunhaji, ada tiga tujuan dalam supervisi akademik, yaitu: 1) Supervisi akademik diselenggarakan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajar dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu, 2) Memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah, dilakukan melalui kunjungan langsung kepala sekolah ke kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan murid-muridnya, 3) Mendorong guru menerapkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta agar memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawabnya.²⁵

3. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Tugas serta tanggung jawab yang dimiliki oleh kepala madrasah antara lain mengawasi, membimbing, dan melakukan perbaikan pada proses kegiatan pembelajaran di madrasah. Melalui kegiatan supervisi, seorang kepala madrasah telah melakukan apa yang jadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang supervisor, seorang kepala madrasah seharusnya melakukan kegiatan supervisi dengan perencanaan yang matang, dilakukan secara teratur, dan juga dengan berkelanjutan .

Dalam pelaksanaan supervisi untuk memudahkan penggunaan instrumen, seorang kepala madrasah hendaknya mempunyai ruang lingkup atau sasaran yang jelas, sehingga kesimpulan dari hasil yang diperoleh dan diolah dapat diinformasikan kepada guru, hal ini bertujuan supaya kesalahan yang dijalankan guru bisa diperbaiki kembali dan diubah.

²⁴ Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H., *Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2019), 5

²⁵ Sunhaji dan Tol'ah Aeni Firdiasih. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. (Banyumas: Pustaka Senja, 2021), 246

Beberapa prinsip yang harus diperhatikan pada pelaksanaan supervisi diantaranya: 1) Berpusat pada tenaga kependidikan (guru), 2) Hubungan kolegial, konsultatif, dan bukan hirarkhis, 3) Merupakan bantuan profesional, 4) dilaksanakan secara demokratis, 5) Dilaksanakan atas dasar kebutuhan tenaga pendidik (guru).

Sebagai supervisor, keberhasilan kepala madrasah menurut Mulyasa bisa dilihat dari:

- a. Meningkatnya keterampilan seorang guru (tenaga pendidik) dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Kesadaran yang tinggi dari pendidik (guru) agar kinerjanya meningkat.²⁶

Secara berkala kepala maadrasah dapat melakukan kegiatan supervisi dengan tujuan sejauh mana dapat diketahui seorang guru mampu melaksanakan pembelajaran di kelas, yaitu dengan mengikuti secara langsung kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat secara langsung apakah penggunaan dan pemilihan media serta metode pembelajaran yang digunakan sudah sesuai dan benar. Selain itu juga harus memperhatikan keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran. Dengan hasil supervisi yang dijalankan oleh kepala madrasah bisa diketahui tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, keunggulan guru dalam melakukan pembelajaran sekaligus kelemahannya. Selanjutnya usaha tindak lanjut untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang ada pada guru maka berikan solusi pembinaan, sekaligus sebagai usaha untuk mempertahankan keunggulannya dalam pelaksanaan kegiatan belajar belajar.

Upaya yang harus dijalankan oleh kepala madrasah sebagai supervisor adalah sebagai berikut:

- a. Membangun relasi antara madrasah dan instansi dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.

²⁶ Nurmalasari. N, Persepsi Guru Terhadap Pengaruh Supervisi kepala madrasah dan Motovasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. *Thoriqotuna. Jurnal Pendidikan Islam* 2(1),(2019): 103-119

- b. Mengadakan pembinaan terhadap guru dan staf karyawan lainnya agar tercipta keharmonisan dan kerjasama yang baik.
- c. Pengadaan dan melengkapi sarana penunjang yang diperlukan termasuk media instruksional guna kesuksesan dan kelancaran dalam proses kegiatan belajar mengajar.
- d. Mengadakan atau mengikutsertakan dalam kegiatan seminar dan pelatihan sesuai bagian masing-masing personal, mengadakan meusyawah kelompok dan menyediakan perpustakaan madrasah sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dan pengetahuan baik untuk guru ataupun untuk pegawai.
- e. Guru berupaya untuk menentukan, mengembangkan, dan menggunakan metode atau cara mengajar yang sesuai dengan pedoman dalam kurikulum yang berlaku.

Berusaha memberikan rangsangan dan mengoptimalkan guru-guru dan pegawai supaya tugas masing-masing personal dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin.²⁷

4. Peningkatan Kinerja Guru

a. Kinerja Guru

Istilah kinerja secara etimologis yaitu terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang berarti pencapaian, hasil, penampilan atau unjuk kerja, dan pelaksanaan.²⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kinerja memiliki pengertian sebagai teknik daya operasional atau kerja; sesuatu yang dicapai dan prestasi yang diperlihatkan. Kinerja yaitu tingkah laku atau tindakan guna mencapai prestasi kerja.²⁹ Menurut Supardi kata kinerja mempunyai pengertian yaitu suatu tugas tertentu yang telah dilakukan dan diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab dan

²⁷ Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H., *Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2019), 83

²⁸ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 11

²⁹ Kamus Bahasa Indonesia (2014:422)

sesuai dengan tujuan atau harapan yang ditetapkan sebelumnya di dalam suatu kegiatan.³⁰

Pengertian kata kinerja sesuai dengan pendapat dari Whitmore dalam Uno dan Lamatenggo yaitu suatu tindakan, prestasi atau sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang dengan keahlian atau kemahiran yang nyata. Dari pendapat tersebut maka dapat diartikan bahwa kinerja adalah pengungkapan kemampuan dari diri seseorang secara menyeluruh maka kemampuan yang dimiliki oleh diri seseorang bekerja tidak sempurna.³¹ Menurut pendapat Rachmawati, kinerja merupakan taraf kesuksesan seseorang atau kelompok, serta kemampuan untuk menjangkau standar dan tujuan yang sudah ditentukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.³²

Barnawi dan Arifin berpendapat bahwa, kinerja guru bisa disebut menjadi taraf kesuksesan guru di waktu menjalankan tanggung jawab dalam pendidikan, sesuai dengan kewajiban dan haknya, sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan selama waktu tertentu demi tercapainya tujuan suatu pendidikan. Standar kinerja Guru serta Dosen yang terdapat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib mempunyai sertifikat pendidik dan kualifikasi akademik, kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, serta sehat jasmani dan rohani.³³

Islam adalah agama yang mengatur segala kehidupan manusia termasuk memberikan rambu-rambu dalam pelaksanaannya. Melaksanakan aktivitas apapun harus dilandaskan pada

³⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 45

³¹ Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo., *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 60

³² Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 16

³³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 14

kesungguhan dan tanggung jawab. Nilai kesungguhan ini bahkan diumpamakan sebagai jihad.

Manusia harus meyakini bahwa segala aktivitas yang dilakukan tidak hanya dievaluasi oleh manusia lainnya akan tetapi ada hal yang lebih utama sebagai pengingat diri bahwa aktivitas manusia dinilai oleh Allah Swt. dan Allah memberikan penghargaan atas usaha kerja yang dilakukan dan bentuk penghargaan tertinggi adalah kemuliaan yang nilainya sama dengan jihad:

Dalam Q.S. At Taubah :105;

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam hadits Nabi tentang amal itu tergantung pada niat yang diriwayatkan Abu Daud, dari Umar ra, Nabi Muhammad SAW bersabda:

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَحِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ.

Artinya:

Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.” (H.R. Bukhari Muslim).

Hikmah yang dapat diambil dari hadis di atas adalah segala sesuatu yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diniatkan. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan dilandasi kesungguhan akan menciptakan pekerjaan yang dilaksanakan dengan kesungguhan pula. Sebagai manusia, melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu sebaiknya dimulai dengan niat baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik akan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab sehingga hasilnya pun akan baik juga.

Kinerja itu sendiri memiliki standar ukuran dan indikator penilaian. Kinerja guru diukur berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diatur dalam undang-undang. Kinerja guru pada hakikatnya tidak hanya pada melaksanakan pembelajaran di kelas atau mengelola kurikulum sebagai tugas utama. Masih banyak hal lain yang menjadi tugas guru terkait pengelolaan administrasi dan pengembangan diri termasuk ikut menjaga ketertiban dan keamanan yang semuanya terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Karena pekerjaan guru yang tidak mudah dan memerlukan kualifikasi akademik tertentu sehingga termasuk pekerjaan profesional bagi pekerjaan guru.

Danang Sunyoto mempunyai pandangan kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) atau *Actual Performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurutnya, kinerja ataupun prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan adalah pencapaian dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas dan perannya yang dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab baik kualitas serta kuantitas seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja bisa pula diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya.³⁴

³⁴ Danang Sunyoto. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CAPS, 2013), 18

Kualitas guru tercermin dari kinerja yang dimiliki. Kinerja adalah ukuran keberhasilan guru melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik, berarti mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.³⁵

Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, untuk itu selaku pengajar guru dituntut melaksanakan tugasnya dengan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran. Berkaitan dengan hal ini Mangkunegara mengemukakan bahwa: “Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang”.³⁶

Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

³⁵ Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. 2020. Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.

³⁶ Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)67

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.³⁷

Lebih lanjut dalam pasal 25 ditegaskan bahwa “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”. Berdasarkan isyarat dari pasal tersebut diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama proses belajar mengajar berlangsung dengan indikator meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

Hal ini senada dengan pendapat bahwa: “Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa”.³⁸

Berdasarkan pendapat tersebut tergambar bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangkapembinaan peserta didik untuk tercapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan

³⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

³⁸ Wina Sanjaya. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Prenada Media. 2005). 13-14

standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak.

Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari pengertian-pengertian di atas yaitu pengertian kinerja guru yaitu suatu prestasi yang didapat oleh seorang setelah tugas dan kewajibannya terlaksana. Kinerja guru yaitu kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh oleh seseorang guru baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan segala tanggungjawab yang ditugaskan kepadanya. Kinerja guru adalah prestasi yang diperoleh guru setelah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam lembaganya dalam hal ini di sekolah tempatnya mengajar. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa hasil kerja atau prestasi baik atau tinggi.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Guru dapat dikatakan sebagai ujung tombak keberhasilan pembangunan bangsa dan dianggap sebagai tokoh kunci yang menentukan keberhasilan dalam mencapai fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang merupakan pencerminan mutu pendidikan.³⁹

Menurut Keith Davis ada beberapa hal yang menunjang kinerja, diantaranya adalah kemampuan (*ability*) serta motivasi (*motivation*). *Ability dan motivation* ini dirumuskan dengan: “*human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation,*

³⁹ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), 55

ability = knowledge + skill". Adapun Heidjrachman menyatakan, "faktor prestasi kerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja."

Kerja produktif dan untuk menunjang ketercapaian kinerja, perlu ditunjang oleh niat dan kemauan kerja yang tinggi, kompetensi yang dimiliki, lingkungan kerja yang kondusif, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup standar, jaminan sosial yang memadai, hubungan sosial yang dinamis lingkungan kerja.

Beberapa ahli menjelaskan tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ravianto menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap, etika kerja, pendidikan, gaji, teknologi keterampilan, disiplin, dan, motivasi, manajemen, kesehatan, dan kesempatan berprestasi.

Beberapa hal yang sama dijelaskan Anoraga bahwa kinerja dipengaruhi oleh maksud dan makna pekerjaan, upah yang baik, pekerjaan yang menarik, penghayatan atas, lingkungan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, pengertian serta kepedulian atas masalah-masalah pribadi, suasana kerja yang baik, keterlibatan dalam organisasi, promosi, dan disiplin kerja yang tinggi.⁴⁰

Perry melanjutkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi diantaranya gender, usia dan rus seseorang. Terkait gender, Kanter dalam penelitiannya menemukan bahwa pada lembaga tertentu, sebagian para pekerja laki-laki merasa tidak senang jika perempuan menjabat sebagai supervisor atau pimpinan. Perry juga menjelaskan bahwa usia juga memberikan dampak bagi kinerja. Menurutnya, pekerja yang berusia lebih muda akan memiliki performa kinerja yang lebih baik karena kerja yang lebih cepat dan agresif. Pendapat ini bertentangan dengan Waldman dan Avolio yang menyatakan bahwa penilaian kinerja ini cukup memberikan perilaku

⁴⁰ Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)*. (Bandung: Alfabeta. 2008), 159

deskriminatif terhadap pekerja usia tua. Hal ini bisaanya terjadi hanya pada Lembaga yang sudah profesional.⁴¹

Klinger dan Nanbaldian menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran dari kombinasi antara usaha pegawai (*effort*) yang mendapatkan dukungan dari motivasi tinggi dan keterampilan atau kemampuan (*ability*) yang diperoleh melalui kebiasaan, pelatihan dan pengembangan diri. Kinerja yang baik ditunjukkan dengan produktivitas yang tinggi dan hal ini menjadi motivator karyawan dalam melakukan perbaikan kerja yang lebih baik.⁴²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya pendidikan, keterampilan, motivasi internal, gender, usia, jenis pekerjaan, gaji, jaminan kesehatan dan keamanan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif, keterlibatan dalam organisasi, *reward* dan penghargaan dalam pekerjaan, disiplin, kepedulian pimpinan terhadap masalah karyawan.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yang pastinya akan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain:

1) Kepribadian

Kepribadian merupakan sesuatu yang abstrak, sulit untuk dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat kita ketahui hanyalah penampilan atau bekasnya dalam segi dan aspek kehidupan, seperti dalam ucapannya, perbuatannya, cara bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi persoalan atau masalah.⁴³ Guru yang tidak memiliki kepribadian ketika menjalankan profesinya dapat menjadi penyebab sebagai guru yang tidak berintegritas. Sosok guru guru

100 ⁴¹ Ayon Triyono. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: ORYZA. 2012),

⁴² Ayon Triyono, *Paradigma Baru Sumber Daya*..... 64

⁴³ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019), 56

yang berintegritas dapat diartikan sebagai seorang guru yang memiliki kepribadian jujur, bisa dipercaya, demokratis, bijaksana, mampu mengontrol diri, memiliki dedikasi yang kuat sebagai guru, serta dapat menjadi tauladan bagi peserta didiknya.⁴⁴

2) Keterampilan Mengajar

Tujuan dari seorang guru ketika mengajar adalah tidak hanya mentransfer pengetahuan yang dimilikinya, tetapi juga untuk menanamkan pengetahuan, nilai, dan keterampilan kepada peserta didik melalui kegiatan belajar untuk membantu peserta didik dalam menjawab tantangan hidupnya secara efektif dan efisien. Ketika mengajar, seorang guru harus menguasai keterampilan dasar dalam mengajar, antara lain keterampilan bertanya (*questioning skill*), keterampilan memberi penguatan (*reinforcement skill*), keterampilan mengadakan variasi (*variation skill*), keterampilan menjelaskan (*explaining skill*), keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure*), keterampilan membimbing diskusi, dan keterampilan mengelola kelas.⁴⁵

3) Keterampilan berkomunikasi

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas interaksi antar komponen yang ada dalam sistem sekolah yang berjalan secara sehat. Interaksi yang sehat sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan stakeholder pendidikan di sekolah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungan dengan baik dan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.⁴⁶

⁴⁴ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Gava Media, 2019)58

⁴⁵ Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi ...*59-79

⁴⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : Rafika Aditama, 2010), 33

4) Keterampilan berhubungan dengan masyarakat

Kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat bukan hanya akan menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan dididik oleh guru dengan baik, tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan serta dalam mensukseskan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru untuk putra-putrinya. Jalinan komunikasi antara guru dengan wali murid yang terjalin dengan baik akan menjadikan jalinan relasi yang dinamis. Jalinan komunikasi tersebut dapat memposisikan wali murid sebagai: a) mitra guru dalam mendidik peserta didik di lingkungan keluarga; b) penyuplai kebutuhan-kebutuhan belajar peserta didik di sekolah; c) penyuplai informasi peserta didik terkait watak atau karakteristik, minat bakat, serta problematika di lingkungan keluarga; dan d) menjadi pihak yang membantu menyiapkan diri sebelum belajar.

5) Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Pada kamus besar bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai tata tertib di suatu institusi. Disiplin juga diartikan sebagai ketaatan dan kepatuhan pada peraturan dan tata tertib.⁴⁷ Ada tiga tingkatan kedisiplinan sebagai mana pendapat Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, yaitu: a) disiplin pribadi merupakan perwujudan yang lahir dari kepatuhan atau aturan-aturan yang mengatur perilaku individu; b) disiplin kelompok merupakan perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat dan patuh terhadap aturan hukum dan norma yang berlaku pada kelompok pada bidang-bidang kehidupan manusia; dan c) disiplin nasional yaitu wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh pada peraturan atau undang-undang yang ditunjukkan kepada seluruh lapisan masyarakat secara nasional.

⁴⁷ Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 268

6) Kesejahteraan

Diakui atau tidak, bahwa faktor kesejahteraan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Makin tinggi kesejahteraan yang diberikan maka makin tinggi pula kinerja yang diberikan, tetapi sebaliknya jika kesejahteraan rendah atau kecil maka kinerja seorang guru juga akan rendah. Dengan kesejahteraan yang tinggi atau sesuai, kebutuhan fisik ataupun psikis guru dan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan demikian tingginya kesejahteraan yang diberikan kepada guru akan menjadi satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, kesejahteraan guru yang tinggi juga dapat meningkatkan harkat dan martabatnya di tengah-tengah masyarakat.

7) Budaya kerja

Budaya kerja dapat diartikan sebagai berbagai kebiasaan yang lazim dilakukan oleh seseorang ketika bekerja. Kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan oleh seorang guru dalam lingkungan sekolah tidaklan terbentuk dengan sendirinya, tetapi terbentuk karena adanya upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk membentuknya. Pembentukan budaya kerja pada guru umumnya dilakukan dengan penerapan aturan atau prosedur kerja.

Pembentukan budaya kerja yang dilakukan melalui penerapan aturan dan prosedur akan mengalami hambatan pada awalnya, namun setelah proses pemberlakuan aturan dan prosedur disosialisasikan serta dilaksanakan secara berulang-ulang maka hambatan tersebut akan berkurang. Hal itu dikarenakan budaya organisasi dapat terbentuk melalui kebiasaan menerapkan aturan dan prosedur.⁴⁸

⁴⁸ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian: Organization Behavior*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008). 223-224

8) Pengembangan Profesi Keguruan

Upaya pengembangan keprofesian guru pasti akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Pengembangan profesi guru ini harus senantiasa dikembangkan agar guru memiliki kesigapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan juga tuntutan dari masyarakatnya. Pengembangan profesi keguruan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk membuat karyanya sendiri, seperti membuat modul pembelajaran yang digunakan sebagai bahan referensi bagi peserta didiknya. Upaya ini dapat mendorong guru untuk melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang akan membuka peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁹

Menurut Harold Kontz dan Heintz Weihrich ada beberapa tanda yang terlihat bagi orang-orang dengan motivasi kerja yang tinggi, diantaranya: a) kinerja yang ditunjukkan sangat baik jika melakukan kerja secara perorangan dibandingkan kelompok, b) terampil menyelesaikan masalah-masalah dengan tingkat kesulitan tinggi, c) melaksanakan tugas yang dibebankan secara optimal, efektif, dan efisien.

Karakteristik orang dengan motivasi kerja tinggi adalah: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, kemampuan mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan perencanaan dan tujuan yang jelas dan berusaha merealisasikannya dalam suatu program kerja, memiliki kepedulian social yang tinggi, kuat dengan pendirian, bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki keinginan untuk ahli dalam bidang tertentu

⁴⁹ Novan A Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan pada Era Revolusi Industri 4.0*. (Yogyakarta: Gava Media, 2019). 98

c. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Guru

Guru merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi dosen di perguruan tinggi. Dan hal ini tidak dapat disangkal karena dunia lembaga pendidikan formal adalah kehidupan guru. Sebagian besar waktunya disekolah, sedangkan sisanya dirumah dan masyarakat.⁵⁰

Peraturan Menteri Pendidikan dan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru professional yaitu kompetensi pedagogic, professional, social dan kepribadian. Empat kompetensi tersebut harus melekat pada orang yang berprofesi sebagai guru sebab melalui empat kompetensi tersebut kinerja guru dapat dilihat apakah meningkat atau hanya statis.

Kata kinerja bukan kata yang asing lagi dalam kehidupan sehari-hari. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁵¹

Sedangkan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁵²

⁵⁰ Djamarah, B. Syaiful. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. (Jakarta: Rineka. 2006) 22

⁵¹ Rivai, Veithzal, Ahmad Fauzi, dan Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada.2005)51

⁵² Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta : Rajawali Pers.2013). 54

Menurut Martinis Yamin dan Maisah, kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental-spiritual maupun fisi-biologis.⁵³

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan menghambat kinerja guru, diantaranya dalam teori Amstrong dan Baron dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor individu (personal faktors), faktor kepemimpinan (leadhersip faktors), faktor kelompok/rekan/tiim kerja (team faktors), faktor sistem (sistem faktors), dan faktor situasi (contextual/situasional faktors) dianulir dan tidak diteliti.⁵⁴

Indrafachrudi membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luardiri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.⁵⁵

Ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi

⁵³ Martinis Yamin dan Maisah.. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta : Gaung Persada. 2010). 87

⁵⁴ Amstrong dan Baron. (1998) *Performance Management- The New Realities*. London : Institute of Personnel and Development.

⁵⁵ Indrafachrudi. *Kepemimpinan Pendidikan*. (Malang: P3T IKIP Malang.2000). 52

kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.⁵⁶

- 1) Pelatihan Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya
- 2) Motivasi Kinerja Tidak sedikit para guru bekerja dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan kamu tidak mau. Kondisi ini dikarenakan kegairahan kerja yang menurun. Untuk itu, motivasi kinerja yang dibutuhkan untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar bahkan melebihi standar yang telah ditentukan.

d. Dampak supervisi terhadap kinerja guru

Gaya kepemimpinan sekolah dapat mempengaruhi keberlangsungan sekolah terutama juga dalam peningkatan mutu pengajaran sekolah. Menurut (Tanjung et al., 2022) dalam jurnalnya, mendefenisikan kepala sekolah adalah tenaga fungsional yang bertugas membimbing sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa, dan dalam pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah sangat penting dalam upaya bertanggung jawab mening katkan mutu sekolah, pemimpin sekolah harus mampu mengelola semua sumber daya yang ada agar proses pembelajaran menjadi efektif dan efisien.⁵⁷

Dalam bukunya Hadari Nawawi menjelaskan Kepala sekolah adalah orang yang memimpin lembaga pendidikan formal atas perintah pejabat yang berwenang. Kepala sekolah bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi pengajaran di sekolah yang mereka

⁵⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta : Ar-Ruzz. 2014) 80

⁵⁷ Tanjung, R. et al. (2022) 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Journal of Educational Research*, 1(1), pp. 85–100. Available at: <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>.

awasi. Kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.⁵⁸

Dalam supervisi akademik, sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang dapat mendukung pertumbuhan dan pengembangan siswa secara holistic. Ini mencakup aspek kognitif, emosional, social, dan moral. Selain itu, supervisi akademik ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi hambatan siswa dalam belajar, memberikan fasilitas perbaikan secara berkelanjutan, dan mengarahkan siswa untuk menuju pencapaian potensi tertinggi mereka.

Secara keseluruhan, supervisi akademik bukan hanya sekedar pengawasan ataupun pengendalian yang dilakukan oleh kepala madrasah, tetapi juga dapat dikatakan sebagai pendekatan kolaboratif yang mengutamakan pembelajaran berkelanjutan, pemberdayaan siswa, dan peningkatan kualitas pendidikan. Dampak dari supervisi ini dapat terlihat pada guru dan juga siswanya.

Dampak dari supervisi antara lain: 1) dampak positif pada prestasi siswa dijelaskan bahwa dampak supervisi akademik yang efektif dapat berkontribusi secara positif pada peningkatan prestasi akademik siswa, dampak pada peningkatan kompetensi guru dijelaskan bahwa supervisi akademik yang berfokus pada pembinaan dan umpan balik dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengembangkan keterampilan mereka (Lorensius et al, 2022); 2) Dampak supervisi terhadap motivasi guru, bahwa supervisi yang memberikan umpan balik konstruktif dan dukungan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam pembelajaran (Sallang dan Ling, 2019); 3) Hubungan interpersonal: kualitas hubungan antar supervisor dan guru memiliki dampak yang signifikan pada efektifitas supervisi dan perkembangan guru; 4)

⁵⁸ Mochammad Amirudin Ihda dan Mustiningsih. 2023. Studi Literasi Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru d Dunia Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*. (6)(4).2188-2195

Refleksi Profesional: supervisi akademik yang mendorong guru untuk merefleksikan praktek pembelajaran mereka dapat membantu dalam mengidentifikasi area perbaikan; kebijakan dan praktek sekolah.⁵⁹

Swearingen (dalam Piet A Sahertian, 2000) terdapat 8 hal yang menjadi fungsi supervisi, yakni sebagai berikut. a) Fungsi koordinasi pada usaha-usaha sekolah. b) fungsi melengkapi kepemimpinan sekolah. c) fungsi perluasan pengalaman bagi Guru, d) fungsi stimulasi usaha kreatif. e) fungsi pemberian fasilitas juga penilaian yang kontinyu. f) Fungsi analisa proses KBM. g) fungsi pelayanan ilmu, wawasan dan ketrampilan kepada setiap tenaga kerja. h) fungsi *integrasi* terhadap tujuan pendidikan dan mendorong peningkatan kualitas mengajar Guru.⁶⁰

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk menemukan ide dan untuk menjamin orisinalitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan. Maka dari itu, peneliti mengambil beberapa tesis dan artikel yang mempunyai hubungan erat dengan judul penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian yang sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Hasil penelitian yang sesuai antara lain:

1. Penelitian oleh Sumiyati,⁶¹ penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologic naturalistic. Dalam penelitian didapatkan bahwa peranan kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan peranannya sebagai leadership dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah serta hal-hal yang membantu dan mengganggu pada peningkatan kualitas pendidikan melalui

⁵⁹ Wasiri. Dampak Supervisi Akademik terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP N 1 Mulak Ulu. Serambi Kontsruktivis. 5(2) 2023

⁶⁰ Rawis, et al., Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JIMP (Jurnal Inovasi dan Manajemen Pendidikan)*. 2021(1)(2). 142-152

⁶¹ Sumiyati, *Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah di SDN Depok 1 Depok Sleman*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. 2018

manajemen berbasis sekolah berdampak sangat baik. Strategi yang dilakukan sangat baik, hal ini bisa dilihat melalui kinerja kepala sekolah, guru, karyawan dan stakeholder saat bekerjasama dan menjalin komunikasi pada setiap kegiatan. Kesamaan topik di sini adalah peranan seorang pemimpin dalam sebuah lembaga, dan perbedaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah yang dipakai di SD Negeri Depok 1. sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan fokus pada upaya supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Aida Nailun Ni'mah⁶² dalam penelitiannya. Tenaga pendidik yang bermutu sangat diperlukan supaya kualitas pendidikan meningkatkan, dan bisa membentuk dirinya, maka kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan kinerja. Dalam penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan proses pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian adalah kepala sekolah berhasil dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dengan beberapa cara, antara lain dengan pemberian gaji yang sesuai dengan jam, hidup serta gaji jabatan dan penggantian transportasi memberikan reward pada guru yang berprestasi, memberi peluang untuk ikut dalam organisasi di luar lembaga, guru juga diberikan kesempatan untuk meneruskan pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, kepala sekolah juga selalu memberikan dorongan dan menumbuhkan kepercayaan diri pada seorang guru untuk peningkatan kinerjanya. Kesamaan dalam penelitian adalah ada upaya untuk meningkatkan kinerja guru atau tenaga pendidik, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah fokus peningkatan dalam kualitas pendidikan yang diusahakan dengan cara pemberian penguatan kinerja pada tenaga pendidik oleh kepala madrasah.

⁶² Aida Nailun Ni'mah, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Kinerja Personal Tenaga Pendidik (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Model Zainul Hasan Genggong Probolinggo)*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana MALik Ibrahim. 2021

3. Saipul⁶³ dalam penelitiannya. Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, hasilnya menunjukkan bahwa mutu guru pendidikan agama islam di SMK Negeri 1 Palopo sudah baik, disebabkan oleh manajemen yang dirancang oleh kepala sekolah, terbukti mampu meningkatkan daya bagi guru di SMK Negeri 1 Palopo. Perencanaan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah antara lain menyusun program supervisi dengan berbasis kebutuhan, melaksanakan program supervisi yang ditekankan pada aspek pembinaan dan evaluasi serta kelanjutan program supervisi. Implikasi supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kemampuan profesional guru pendidikan agama islam, respon siswa dan sekolah terhadap guru pendidikan agama islam, serta respon guru PAI terhadap kepala sekolah sangat bagus. Adanya kesamaan topik pembahasan adalah tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, pada penelitian ini berfokus pada bagaimana kiat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan adanya supervisi terhadap guru.
4. Pawiro Ujarwanto⁶⁴ dalam penelitiannya membahas tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di MI Hidayatul Muttaqin dan SD Negeri Sukoanyar 1 Wajak. Dalam penelitiannya pada awalnya ditemukan masih banyak guru yang kurang maksimal dalam kinerjanya, ini disebabkan banyak hal baik dari aspek internal ataupun aspek eksternal dari guru tersebut., sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja guru-guru tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa kinerja guru PAI berhasil meningkat disebabkan oleh kegiatan supervisi dari kepala sekolah yang terencana dengan baik meliputi rencana, strategi, dan evaluasi supervisi akademik. Kesamaan dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah. Penelitian ini berfokus pada rencana, strategi, serta evaluasi supervisi

⁶³ Saipul, Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Negeri 1 Palopo. Palopo: Institut Agama Islam Negeri. 2019

⁶⁴ Pawiro Ujarwanto, Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Multikasus di MI Hidayatul Muttaqin dan SD Negeri Sukoanyar 1 Wajak). Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2017

akademik yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

5. Hilaluddin⁶⁵ dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bukittinggi. Dalam penelitiannya, kinerja guru merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dan menjadi penting guna tercapainya tujuan pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan angket, serta pengujian data reliabilitas dengan analisis data deskriptif statistik. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif bagi guru yang diberikan oleh lingkungan kerja serta budaya organisasi di MAN 2 Bukittinggi. Adanya topik kesamaan yaitu tentang kinerja guru, perbedaannya adalah pengaruh (efek) dari lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sedangkan dalam penelitian ini adalah dampak dari supervisi terhadap kinerja guru.
6. Moh. Fatir Ainunnajib⁶⁶ dalam penelitiannya “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes”. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada sikap seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Kepala madrasah mampu menuntun pandangan masyarakat pada MIS Tamrinussibyan, hingga keyakinan masyarakat yang semakin meningkat dan membaik. Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang dilakukan adalah kepala madrasah mampu menaikkan kualitas pendidikan dengan beberapa strategi, yaitu strategi yang digunakan untuk meningkatkan input siswa, strategi peningkatan proses pembelajaran, dan strategi peningkatan output dari MIS Tamrinussibyan. Selain strategi, gaya kepemimpinan kepala madrasah yang bersifat demokratis, adanya keterbukaan pada setiap permasalahan, dan selalu

⁶⁵ Hilaluddin. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Bukittinggi*. Bukittinggi: Institut Agama Islam Negeri. 2018

⁶⁶ Moh. Fatir Ainunnajib. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Tamrinussibyan 1 Al Hikmah Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes*. Purwokerto: Universitas Islam Negeri Prof KH Saifudin Zuhri. 2022

perhatian terhadap bawahan. Perbedaan dari penelitian ini adalah fokus pada supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

7. Heny Rismiati,⁶⁷ dalam penelitiannya membahas tentang usaha kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui supervisi. Dengan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis, usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi telah berhasil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru juga sangat terlihat meningkat. Dalam penelitian yang akan dilakukan fokus terhadap bagaimana supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, dampak dari supervisi, serta bentuk-bentuk kinerja guru
8. Firdiansyah Alhabsyi⁶⁸ dalam penelitiannya yang membahas masalah bagaimana peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru berhasil meningkat tak lain karena peran dari Kepala sekolah yang menjadi manajer dalam satuan pendidikannya. Penelitian yang dilakukan memakai metode penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan cara observasi, tanya jawab mendalam, dan dokumen. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SDN 12 Palu sangat memahami peran kepemimpinannya, sebagaimana yang dipakai pada penelitian ini menggunakan teori dari Mulyasa yaitu sebagai manajer, supervisor, educator, administrator, motivator dan leader innovator. Peningkatan kinerja guru terlihat dari hasil usaha yang dijalankan oleh kepala sekolah, dengan memperhatikan faktor pendukung dan faktor penghambat yang ada di SDN 12 Palu. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan, peningkatan kinerja guru dilakukan oleh kepala madrasah melalui program supervisi, serta bentuk-bentuk kinerja guru setelah diadakan supervisi.

⁶⁷ Henry Rismiati. Upaya Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah. *Jurnal: Ideguru*. 3 (2). 2018. 10 - 16.

⁶⁸ Firdiansyah Alhabsyi. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal: Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*. 1 (1). 2022. 11-19.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin⁶⁹ membahas motivasi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah Bontorito. Tujuan dari penelitiannya adalah mengenali dan menganalisis motivasi dan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Bontorito, hal ini mempunyai tujuan dengan motivasi dan kinerja tersebut bisa menaikkan kualitas pendidikan di MTs Muhammadiyah Bontorito. Kesamaan dalam penelitian yaitu peningkatan kinerja guru yang mempengaruhi belajar siswa, sedangkan untuk perbedaannya dalam penelitian ini fokus pada efek motivasi dan kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- 10.I Nyoman Sanglah,⁷⁰ dalam artikel berdasarkan penelitiannya tentang meningkatannya kinerja guru sesudah dilakukan supervisi kepala sekolah pada sekolah dasar. Supervisi kepala sekolah seringkali dilakukan tetapi masih dianggap sebagai formalitas penilaian kinerja guru saja, karena setelah dilaksanakan supervisi belum ada tindak lanjut yang berarti. Hasil dalam penelitian adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah telah berhasil mampu meningkatkan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari prestasi yang didapat oleh seorang guru, bagaimana seorang guru melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran serta pemberian tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dan hasil kerja yang didapat oleh seorang guru. Kesamaan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah, adapun perbedaannya ada dalam fokus penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

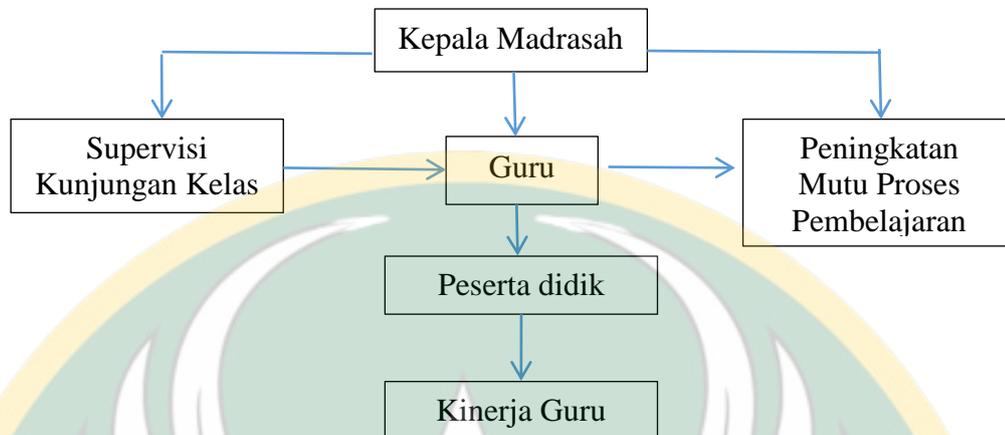
C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir diharapkan dapat mempermudah pemahaman tentang masalah yang dibahas, serta menunjang dan mengarahkan penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar valid. Penelitian ini akan difokuskan pada peningkatan kinerja guru dalam mutu proses pembelajaran melalui supervisi kunjungan kelas.

⁶⁹ Syaharudin. *Motivasi dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Muhammadiyah Bontorita Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar*. Makasar: Universitas Muhammadiyah. 2022

⁷⁰ I Nyoman Sanglah, Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal: Pedagogi dan Pembelajaran*. 4(3). 2021. 528-534

Berikut ini bagan kerangka pikirnya:



Kepala sekolah sebagai supervisor pengajaran di sekolah dapat menggunakan beberapa teknik supervisi dalam men-supervisi guru di sekolah. Teknik utama yang dapat digunakan para kepala sekolah dalam men-supervisi para guru yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

Adapun teknik yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru ialah teknik kunjungan kelas, observasi kelas, membimbing para guru tentang pelaksanaan kurikulum, cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi problema siswa, mengadakan rapat, diskusi kelompok, percakapan antar pribadi, diskusi antar pengawas atau diskusi antar supervisor dengan guru, rapat kerja, lokakarya, karya wisata, perpustakaan pertemuan dengan penyelenggara sekolah, penelitian sederhana dan teknis supervisi klinis.⁷¹

Apabila supervisi kunjungan kelas diterapkan dengan baik oleh supervisor atau Kepala Sekolah dengan memberikan bimbingan, bantuan, arahan, serta perbaikan kepada guru dan guru pun menerima kritikan, saran, dan masukan yang bersifat membangun, maka akan tercipta suatu peningkatan mutu proses pembelajaran yang diharapkan akan menjadi lebih baik.

⁷¹ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Cet. I; Jakarta: Alfabeta, 2010), 47-48.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Paradigma Penelitian

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

Sebagai seorang guru harus memiliki kompetensi dan melaksanakan kinerjanya dengan baik, yaitu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar mulai dari penguasaan landasan pendidikan, penguasaan bahan ajar, menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan menilai hasil proses pembelajaran. Adapun jika seorang guru tidak mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik maka tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal, lebih-lebih visi misi dan tujuan madrasah tidak akan terwujud.

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat mencakup implementasi kegiatan atau pelaksanaan fungsi manajerial, baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan maupun pengawasan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Secara operasional kepala madrasah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya di madrasah, kepala madrasah merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan visi misi dan tujuan serta sasaran madrasah yang dipimpinnya menuju madrasah yang bermutu.

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif kualitatif, peneliti ingin memberikan gambaran, ungkapan serta menjelaskan bentuk manajemen supervisi kepala madrasah pada peningkatan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

Penelitian deskriptif bermaksud memberikan deskripsi tentang keadaan pelaksanaan supervisi dan dampak terhadap kinerja guru yang ada di lapangan. Tujuan lainnya yaitu membantu pembaca untuk mengetahui seperti apa pandangan partisipan yang berada diluar penelitian, apa yang terjadi di lingkungan pengamatan, dan seperti apa kegiatan yang terjadi di latar penelitian.⁷²

Dalam penelitian yang akan dilakukan, pendekatan yang dipakai yaitu:

- a. Pendekatan pedagogik, bertujuan untuk mengetahui kemampuan pendidik antara lain tentang perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pemahaman terhadap penilaian pendidikan, dan pemahaman terhadap peserta didik.
- b. Pendekatan manajerial dengan istilah lainnya pendekatan manajemen, yaitu pendekatan yang memiliki sifat sistematis, karena adanya keteraturan dari unsur-unsur yang terlibat dikelola secara terpadu dalam kegiatan pembelajaran supaya tujuan pendidikan dapat berhasil, yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, koordinasi, komando, dan pengawasan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap, yang beralamatkan di Jln. KH Syarbini No 139 Welahan Wetan Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap di bawah naungan Yayasan Ya BAKII dan terakreditasi B. Penelitian dilakukan di MTs Raudlatul Huda Adipala karenadi madrasah tersebut belum pernah ada penelitian yang

⁷² Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), 175

serupa, dan dikarenakan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah belum memberikan dampak yang maksimal pada guru sehingga perlu diadakan pembinaan dan pemantapan lebih lanjut yang efektif. Di sisi lain, madrasah ini memiliki lokasi yang jauh dari sekolah atau madrasah lainnya.

2. Waktu Penelitian

Jangka waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah mulai bulan April 2023 untuk observasi lapangan, dilanjut dengan penelitian dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.

C. Data dan Sumber Data

Subjek data dalam penelitian yang dilakukan antara lain pimpinan madrasah yaitu Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, dan wakil kepala dari bidang kurikulum bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, dan Waka kesiswaan Ibu Jaimah, S.Pd. Subjek lain dalam penelitian ini adalah Guru senior dari bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta guru yang menjadi objek supervisi di MTs Raudlatul Huda.

Objek dari penelitian ini yaitu supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini direncanakan meliputi observasi (pengamatan), wawancara (tanya jawab), dan dokumentasi. Observasi yaitu pengamatan dengan cara langsung dan cermat serta penulisan secara teratur fenomena dan kejadian yang diamati, tanya jawab yang dilakukan untuk mendapatkan informasi bagaimana kepala madrasah dapat berperan aktif untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

1. Observasi

Kegiatan obesrvasi bertujuan untuk mengetahui keadaan madrasah. Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan memusatkan perhatian terhadap suatu objek yang diteliti sambil mengamati dan mencatat secara sistematis hal-hal yang dianggap penting dan berkaitan dengan penelitian

dengan menggunakan seluruh panca indera.⁷³ Observasi yang dilakukan pada awal penelitian adalah untuk pengenalan dan untuk mengetahui kondisi madrasah seperti profil madrasah, kurikulum yang berlaku, banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta jumlah siswa untuk tiga tahun terakhir. Data yang diperoleh sebagai modal untuk melanjutkan penelitian yang dilakukan. Pada observasi selanjutnya, peneliti baru masuk pada inti yang akan diteliti, yaitu untuk melihat bagaimana konsep supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala ini, serta bagaimana kinerja guru dengan adanya pelaksanaan supervisi ini.

2. Wawancara

Proses wawancara dilakukan secara fleksibel dan bebas. Akan tetapi tetap mengacu pada yang telah ditentukan oleh peneliti. Untuk mendapatkan informasi tambahan peneliti melakukan wawancara lebih mendalam pada pelaksanaan yang lebih bebas dan terbuka.

Wawancara digunakan untuk komunikasi verbal dengan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi secara langsung. Wawancara bertujuan untuk memperoleh atau mengumpulkan informasi. Hasil dari informasi yang diperoleh dan dikumpulkan tidak digunakan untuk mempengaruhi atau merubah pendapat para responden di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Sedangkan cara yang digunakan yaitu interview semi terstruktur dan tidak terstruktur. Teknik pengumpulan data dengan wawancara ini dilakukan dengan Kepala Madrasah yaitu Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, untuk mendapatkan data bagaimana supervisi kepala madrasah ini dilaksanakan, dan bagaimana kinerja guru apakah ada dampak yang positif ataupun negatif dari pelaksanaan supervisi ini. Wawancara dengan Waka Kurikulum Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, untuk mendapatkan muatan kurikulum yang digunakan oleh madrasah ini, dan jadwal pelaksanaan yang akan digunakan untuk supervisi kepala madrasah

⁷³ Djam'an Satori dan Aan Komariyah, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2010), 106

agar bisa memilih hari yang pas dan tidak berbenturan jadwal supervisi satu sama lainnya. Kemudian wawancara dengan bapak dan ibu guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap untuk mendapatkan penjelasan langsung dari yang bersangkutan sebagai responden.

Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan penjelasan secara langsung tentang kegiatan supervisi kepala madrasah yang memiliki dampak terhadap kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala ini. Agar wawancara yang dilakukan tidak keluar dari masalah dalam penelitian. Maka peneliti menyiapkan daftar pertanyaan terstruktur dan tidak terstruktur. Daftar pertanyaan terstruktur terkait dengan permasalahan-permasalahan yang langsung berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu tentang kegiatan supervisi, bagaimana kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala dan dampaknya terhadap guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Sedangkan pertanyaan yang tidak terstruktur adalah untuk mendapatkan hasil wawancara sebagai data pendukung dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Teknik selanjutnya adalah dokumentasi. Pada umumnya dalam penelitian kualitatif, untuk mendapatkan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Akan tetapi dua langkah tersebut masih dirasa kurang dalam pengumpulan data, sebagai langkah pelengkap penelitian maka digunakanlah metode dokumentasi. Data yang diperoleh dari dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang sudah diperoleh dari observasi dan wawancara. Data yang diperoleh dari metode ini terkait dengan profil madrasah, letak geografis madrasah, serta aktifitas atau kegiatan yang terkait dengan supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

Dokumentasi dilaksanakan guna mengumpulkan dokumen-dokumen untuk bukti akurat pencatatan yang diperoleh dari sumber informasi penelitian, dan digunakan sebagai pelengkap dari data yang telah didapat sebelumnya, yaitu melalui observasi dan wawancara.

Dokumentasi dibutuhkan supaya peneliti bisa memperoleh data lain yang tersimpan dalam bentuk dokumen, seperti foto, catatan harian, serta dokumen kemadrasahan lainnya.

E. Teknik Analisis Data

Tujuan utama dari analisis data adalah untuk meringkas data-data ke dalam bentuk yang mudah dipahami dan juga mudah untuk ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dengan jelas.

Menganalisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara dalam bentuk yang dapat dipahami oleh orang lain. Peneliti harus paham dan menyadari bahwa peneliti bekerja dengan data, kemudian mengorganisasikan data, memecah data menjadi unit-unit data, mensintesis data satu dengan yang lain, kemudian disesuaikan dengan fokus penelitian yang dilakukan.⁷⁴

Analisis data di lapangan dilaksanakan selama proses penelitian berlangsung dan setelah mengumpulkan data. Data yang dianalisis merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, ataupun dokumentasi di tempat penelitian. Apabila jawaban informan tersebut masih belum terfokus terhadap penelitian, peneliti akan melanjutkan wawancara sampai dengan memperoleh data yang kredibel.

Teknik analisis data yang dipakai untuk data yang didapatkan dari lapangan yaitu menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, display data, dan verifikasi data.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses untuk memilih, memusatkan perhatian, pengabstraksian, dan mentransformasikan data mentah yang didapat dari lapangan. Mereduksi data artinya adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dilakukan dengan cara mengumpulkan semua hasil yang didapat dari lapangan, baik dari hasil observasi, wawancara atau hasil

⁷⁴ M. Kasiran, *metodologi Penelitian, Refleksi Pengembang, Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: UIN Press, 2008), 301

klarifikasi data juga ditambah dengan hasil pencatatan dokumentasi. Selanjutnya data-data tersebut dipilah menjadi fokus penelitian, sehingga hasil reduksi data bisa menggambarkan secara jelas dan memudahkan pengumpulan data yang berdasar pada fokus penelitian bagi peneliti.

Tujuan dari teknik reduksi data adalah untuk memilih data-data pokok dan memfokuskan pada inti dari penelitian yaitu data yang didapat dari lapangan yang berkaitan dengan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Oleh karena itu, dengan teknik ini maka penelitian ini akan lebih fokus dalam mengolah data hanya dalam cakupan tentang supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

2. Display atau penyajian data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data yang telah didapat dari lapangan. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang telah tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam langkah ini kegiatan peneliti adalah menjalankan pengorganisasian data pada bentuk penyajian informasi, yaitu dalam bentuk teks naratif dan diringkas dalam bentuk beberapa kerangka yang memudahkan penyusun untuk menggambarkan interpretasi atau pemahaman mengenai supervisi kepala madrasah. Tujuan dari penyajian data ini adalah agar penyusun dapat memahami apa yang terjadi dan merencanakan tindakan selanjutnya.

3. Verifikasi data atau penarikan kesimpulan

Setelah display data, langkah selanjutnya adalah memverifikasi data atau penarikan kesimpulan. Pada tahap penarikan kesimpulan ini peneliti menyampaikan hasil sementara dari kesimpulan awal, dan jika didapat bukti-bukti yang kurang mendukung dan kurang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila pada tahap awal sudah dengan bukti-bukti yang akurat, kuat, konsisten ketika kembali ke

lapangan mengumpulkan data untuk mendukung kesimpulan awal, maka kesimpulan yang dilakukan yaitu kesimpulan yang kredibel.

Dalam tahap ini, kesimpulan yang ditarik oleh penyusun dari penyajian data berupa analisis data memberikan hasil lebih jelas tentang supervisi kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data itu.⁷⁵ Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan pemeriksaan dengan teknik membandingkan data hasil pengamatan dengan data wawancara serta mencari informasi dari sumber yang lain. Dengan adanya triangulasi, peneliti dapat mengetahui tentang kebenaran informasi yang diberikan kepala sekolah selaku informan utama, sehingga dapat dikatakan bahwa penjelasan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada peneliti memiliki validitas yang tinggi dan tingkat kepercayaan yang tinggi pula. Begitu juga data yang didapatkan dari guru yang telah disupervisi oleh kepala madrasah, data tentang bagaimana supervisi yang dilakukan dan peningkatan kinerja guru tersebut setelah disupervisi oleh kepala madrasah.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua triangulasi sumber dan metode, hal ini berdasarkan pendapatnya Sanapiah Faisal⁷⁶, bahwa untuk mencapai standar kredibilitas hasil penelitian, setidaknya menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber data.

⁷⁵ J. Lexy Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 178.

⁷⁶ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi*, (Malang: Yayasan Asah Asih Asuh, 1990). h. 31

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di madrasah pada dasarnya meliputi kegiatan: perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Kegiatan-kegiatan tersebut saling berkaitan dan merupakan fungsi pokok dari kegiatan manajemen pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelola semua sumber daya yang ada di madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Terlihat jelas bahwa yang menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah terletak pada kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tugas utama kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah adalah menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga para guru dan siswa dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik dilingkungan sekolahnya.

Dari hasil observasi yang didapat oleh peneliti bahwa, MTs Raudlatul Huda Adipala merupakan madrasah yang didirikan oleh masyarakat yang berlatar belakang keislaman, dikarenakan didaerah tersebut belum ada madrasah lanjutan dari tingkat sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyyah. Madrasah ini sangat berkembang, hal ini terbukti dari perkembangan madrasah yang sangat pesat. Dapat terlihat dari jumlah peserta didik dan keprofesionalan guru yang mengabdikan diri di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap ini. Hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, bahwa keadaan madrasah dari tahun ke tahun semakin meningkat, baik dari jumlah peserta didik ataupun dari prestasi dan kinerja guru yang ada di MTs Raudlatul Huda ini.

1. Identitas Madrasah

MTs Raudlatul Huda Adipala merupakan lembaga pendidikan yang didirikan oleh masyarakat di bawah Yayasan BAKII Kesugihan atau GUPPI. Berikut adalah data identitas MTs Raudlatul Huda.

a. Nama Sekolah : MTs Raudlatul Huda Adipala

- b. Alamat Desa : Welahan Wetan, Jl. KH. Syarbini no. 139
 Kecamatan : Adipala
 Kabupaten : Cilacap
 Propinsi : Jawa Tengah
 Kode Pos : 53271
 Nomor Telp : 08122994399
- c. Nama Yayasan : Ya BAKII
- d. Status Akreditasi : Terakreditasi B
- e. NSM : 121233010006
- f. NPSN : 20300770
- g. Type Sekolah : C
- h. Status Tanah : Sertifikat/Akta/11.30.13.01.100097
- i. Luas Tanah : 3359 M²
- j. Nama Kepala Sekolah : Sugeng Riadi, S.Ag

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi dari MTs Raudlatul Huda Adipala yang dibuat atau ditinjau kembali setiap tahunnya adalah “MENJADI MADRASAH YANG UNGGUL DALAM AKHLAQL KARIMAH DAN MAJU DALAM ILMU PENGETAHUAN”

b. Misi

Adapun misi dari MTs Raudlatul Huda Adipala adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, dinamis dan kompeten dalam ikut mencerdaskan kehidupan bangsa yang beriman, bertaqwa dan berbudaya.
- 2) Mewujudkan tatanan madrasah yang berakhlakul karimah.
- 3) Mengembangkan MTs Raudlatul Huda Adipala sebagai leader dalam mutu pendidikan tingkat dasar.

4) Melaksanakan tata laksana dan organisasi Madrasah yang efektif, Efisien, Accountabel dengan melaksanakan kombinasi berbagai sumber daya yang tersedia guna memperoleh out come yang memuaskan.

3. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebuah lembaga pendidikan pasti tidak lepas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya, tanpa mereka lembaga tersebut tidak akan berjalan. Berikut adalah keadaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap.

a. Tenaga Pendidik

MTs Raudlatul Huda Adipala memiliki 36 tenaga pendidik, ini ada 3 status sesuai dengan status dalam kepegawaian, yaitu yang terdiri dari PNS DPK, PPPK, dan Honorer yang terbagi terdiri dari dua jenis yaitu GTY dan GTT. PNS DPK adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas atau diperbantukan di madrasah swasta, dan PPPK adalah pegawai dengan perjanjian kontrak. Sedangkan GTT dan GTY adalah guru tetap yang sudah diberi SK oleh yayasan yang berstatus tetap dan tidak tetap.

Untuk lebih jelas, berikut penulis jabarkan dalam tabel mengenai jumlah tenaga pendidik yang ada di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap berdasarkan status ataupun berdasarkan mata pelajaran yang diampu. Sebagai hasil observasi penelitian, peneliti mendapatkan data tentang jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut, sebagaimana yang disajikan dalam table berikut:⁷⁷

⁷⁷ Dokumen Data Induk Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap tahunpelajaran 2023/2024

Tabel.4.3.1
Jumlah Tenaga Pendidik

No	Mata Pelajaran	PNS	GTY	GTT	Jumlah	Ket	
						K	L
1	Qur'an Hadits	1	1	-	2	-	-
2	Akidah Akhlak	-	1	-	1	-	-
3	Fiqh	1	1	-	2	-	-
4	SKI	1	-	-	1	-	-
5	Bahasa Arab	-	1	2	3	-	-
6	PPKn	1	1	-	2	-	-
7	Bahasa Indonesia	-	2	-	2	-	-
8	Bahasa Inggris	1	2	-	3	-	-
9	Matematika	1	1	1	3	-	-
10	IPA Terpadu	-	3	-	3	-	-
11	IPS Terpadu	1	-	1	2	-	-
12	Bahasa Daerah	-	1	-	1	-	-
13	TIK	-	-	1	1	-	-
14	Ketrampilan	-	2	-	2	-	-
15	Penjaskes	-	2	1	3	-	-
16	BP	1	1	1	3	-	-
17	BTA	-	0	1	1	-	-
18	Aswaja	-	-	1	1	-	-
Jumlah		8	19	9	36	-	-

b. Tenaga Kependidikan

Sedangkan keadaan jumlah tenaga kependidikan yang ada di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap adalah sebagaimana dalam tabel berikut.

tabel 4.3.2
Jumlah Tenaga Kependidikan

No	Jabatan	PNS	KTY	KTT	KK	Jumlah	Ket
1	KaTU	-	1	-	-	1	-
2	TU	-	-	2	-	2	-
3	Bendahara Sekolah	-	1	-	-	1	-
4	Pustakawati	-	-	1	-	1	-
5	Penjaga Sekolah	-	-	1	-	1	-
Jumlah		-	1	5	-	6	-

4. Siswa

MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap merupakan madrasah yang masih banyak mendapat kepercayaan dari masyarakat, hal ini terbukti dengan jumlah peserta didik di madrasah tersebut. Kepercayaan yang sangat tinggi ini berdampak positif, dimana jumlah pendaftar dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini membuktikan antusiasme masyarakat untuk menyekolahkan anak-anak mereka ke madrasah tersebut, bahkan MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap sampai menolak calon peserta didik, karena kuota yang dibutuhkan sudah terpenuhi. Peningkatan jumlah peserta didik di MTS Raudlatul Huda Adipala Cilacap dapat dilihat dari tabel yang penulis sajikan di bawah ini, sebagai sampel penulis ambil dari tahun 2021/2022 sampai dengan 2023/2024.⁷⁸

Tabel 4.4
Jumlah Rombel dan Jumlah Siswa

No	Jumlah Rombel	2021/2022	2022/2023	2023/2024	Ket
1	Rombel kelas VII	6	7	9	
2	Rombel kelas VIII	7	6	7	
3	Rombel kelas IX	6	7	7	
Jumlah		19	20	23	
No	Jumlah Siswa	2021/2022	2022/2023	2023/2024	
1	Siswa Kelas VII	185	198	240	
2	Siswa Kelas VIII	194	184	207	
3	Siswa Kelas IX	179	194	184	
Jumlah		558	576	631	

5. Program dan jadwal supervisi kepala madrasah

Pelaksanaan program supervisi bagi guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah telah dirumuskan secara bersama-sama, yaitu oleh kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru-guru yang ada di madrasah tersebut, terutama adalah untuk guru senior. Karena dalam pelaksanaannya nanti, kepala madrasah dalam prakteknya dibantu oleh guru senior yang ada di madrasah tersebut. Berikut adalah program

⁷⁸ Dokumen Data Induk Madrasah MTs Raudlahul Huda Adipala Cilacap tahun pelajaran 2023/2024

supervisi atau pemantauan yang disusun oleh kepala madrasah dan timnya:⁷⁹

Tabel 4.5.1
Program Pemantauan Supervisi

No.	Program	Jenis Kegiatan	Sasaran	Waktu Pelaksanaan (Bulan)												
				7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
1.	Perencanaan	Penyusunan program	Program supervisi													
		Pembuatan instrumen	Instrumen supervisi													
2.	Pemantauan	Pemantauan administrasi akademik	Seluruh guru													
		Supervisi Proses pembelajaran	Seluruh guru													
3.	Tindak lanjut	Hasil pemantauan adm akademik	Data hasil pemantauan													
		Hasil supervisi proses pembelajaran	Data hasil supervise KBM													
		Pelaksanaan	Pelaksanaan pembinaan													
		Pelaporan	Guru,													

Setelah program tersusun, maka kepala madrasah bersama dengan timnya menyusun jadwal pelaksanaan supervisi terhadap guru. Hal ini dilakukan agar jadwal supervisi tidak berbenturan antara guru yang satu

⁷⁹ Dokumen Program Supervisi Kepala Madrasah MTs RAudlatul Huda Adipala Cilacap tahun pelajaran 2023/2024

dengan yang lainnya, meskipun kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisinya dibantu oleh guru senior.⁸⁰

Table 4.5.2
Jadwal pelaksanaan Supervisi

No	Nama Guru	SUPERVISOR	Jadwal	Hari	Mata Pelajaran	Jam ke	kelas
1	Fatchurrohman, S.Ag	Sugeng Riadi, S.Ag	11-Sep	Senin	QH	4.5	9B
2	Suratno, S.Pd	Sugeng Riadi, S.Ag	11-Sep	Senin	MTK	6.7	8IN1
3	Samiyah, S.Pd.I	Sugeng Riadi, S.Ag	09-Sep	Sabtu	SB 8IN3	1.2	9 IN2
4	Subur Kuati, SE	Sugeng Riadi, S.Ag	12-Sep	Selasa	IPS	1.2	7 IN1
5	Titin Listiyati Kiromi, S.Ag	Sugeng Riadi, S.Ag	14-Sep	Kamis	FIQ	4.5	9T
6	Suparti, S.Pd	Sugeng Riadi, S.Ag	12-Sep	Selasa	PKN	5.6	8 IN3
7	Sigit Kriswanto, S.Pd	Sugeng Riadi, S.Ag	11-Sep	Senin	B.ING	2.3	7 IN2
8	Badriyah, S.Ag	Sugeng Riadi, S.Ag	14-Sep	Kamis	B.ARB	5.6	8 IN3
9	Widi Astuti, S.Si	Suratno, S.Pd	20-Sep	Rabu	IPA	1.2	7 IN2
10	Hidayatul Amriyah, S.Pd.I	Suratno, S.Pd	21-Sep	Kamis	IPS	4.5	8A
11	Naili Rohmawati, S.Pd.I	Suratno, S.Pd	18-Sep	Senin	QH	4.5	7D
12	Lu'lu'atul Inayah, S.Pd	Suratno, S.Pd	19-Sep	Selasa	MTK	2.3	7E
13	Suparyan, S.Pd	Suratno, S.Pd	19-Sep	Selasa	PJOK	4.5	8 IN1
14	Nofita Faridatus, S, S.Si	Suratno, S.Pd	16-Sep	Sabtu	MTK	1.2	9T
15	Jaimah, S.Pd	Suratno, S.Pd	20-Sep	Rabu	B.ING	6.7	9 IN2
16	Drs. Bambang Eko Waluyo	Suratno, S.Pd	18-Sep	Senin	PKN	2.3	7C
17	Daya Kwatna, S.Pd.I	Suratno, S.Pd	21-Sep	Kamis	SKI	2.3	8A
18	Annisa Rohmah, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	16-Sep	Sabtu	MTK	1.2	9 IN1
19	Suhirman, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	21-Sep	Kamis	IPA	5.7	9 IN3
20	Soleh Khusaini, S.H.I	Sigit Kriswanto, S.Pd	21-Sep	Kamis	FIQ	1.2	7B
21	Siti Mutamimah, S.Pd.I	Sigit Kriswanto, S.Pd	20-Sep	Rabu	NU	3	7B
22	Sujiono, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	20-Sep	Rabu	B.IND	5.6	9 IN3
23	Wiji Astuti, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	16-Sep	Sabtu	IPA	6.7	8A
24	Laela Khaizatun Ni'mah	Sigit Kriswanto, S.Pd	19-Sep	Selasa	B.ARB	5.6	7B
25	Nailul Muna	Sigit Kriswanto, S.Pd	18-Sep	Senin	BTA	7	7B
26	Danang Dwi .S, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	22-Sep	Jum'at	PJOK	1.2	9 IN1
27	Fathin Amamah, A.Ma	Sigit Kriswanto, S.Pd	18-Sep	Senin	SB	4.5	8 IN3
29	Novi Sri Wahyuni, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	19-Sep	Selasa	B.ING	1.2	7A
30	Ratna Nurfitriana, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	18-Sep	Senin	B.IND	2.3	7A
31	Nauval Wafaul Faiq, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	20-Sep	Rabu	B.ARB	1.2	7T
32	Drs. Warsono	Fatchurrohman, S.Ag	18-Sep	Senin	IPS	6.7	9 IN3
33	Isnainiatus Sarifah, S.Pd	Fatchurrohman, S.Ag	18-Sep	Senin	SKI	2.3	9 IN3
34	Ahmad Ubaidillah, SP	Fatchurrohman, S.Ag	19-Sep	Selasa	B.ARB	2.3	8C
35	Yuliana Barokah	Fatchurrohman, S.Ag	20-Sep	Rabu	B.IND	1.3	7D
36	Robi Ansah	Fatchurrohman, S.Ag	21-Sep	Kamis	PJOK	1.2	9A

⁸⁰ Dokumen Program Supervisi Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap tahun pelajaran 2023/2024

6. Hasil Penilaian Supervisi

Berdasarkan jadwal yang telah disusun atau diprogramkan sebelumnya bahwa dalam pelaksanaan yang sesuai dengan jadwal mencapai 100 % (artinya semua guru yang berjumlah 36 orang telah mengikuti kegiatan supervisi yang direncanakan). Hasil penilaian supervise yang meliputi empat aspek yaitu: pertama supervisi administrasi pembelajaran adalah kegiatan pemantauan terhadap dokumen-dokumen administrasi pelaksanaan pembelajaran yang akan digunakan oleh pendidik dalam mempersiapkan pelaksanaan pembelajaran; kedua Supervisi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan kegiatan pemantauan langsung terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh pendidik sebagai dasar pedoman mengajar di dalam kelas sesuai dengan kurikulum; ketiga Kegiatan ini memantau seluruh proses pelaksanaan perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru. Dalam pelaksanaan kegiatan, supervisor/penilai menggunakan instrumen penilaian proses pelaksanaan pembelajaran. Instrumen ini terdiri atas pengamatan kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup; dan keempat Kegiatan ini memantau seluruh proses penilaian pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam proses penilaian, supervisor/penilai menggunakan instrumen supervisi penilaian pembelajaran. Aspek yang dinilai meliputi penentuan dan penetapan KKM, perencanaan penilaian hasil belajar, penyusunan kisi-kisi soal, penyusunan instrumen soal berdasarkan kisi-kisi, penyusunan pedoman penskoran, pelaksanaan penilaian hasil belajar, analisis penilaian hasil belajar, penyusunan rencana tindak lanjut, pelaksanaan remedial, pelaksanaan pengayaan, pelaporan penilaian hasil belajar.

Berikut adalah data nilai hasil supervise kepala madrasah yang telah dilaksanakan pada tahun pelajaran 2023/2024.⁸¹

⁸¹ Dokumen hasil penilaian supervise kepala madrasah tahun pelajaran 2023/2024

Table 4.6
Rekapitulasi Nilai Supervisi Guru

No	Nama Guru	Nilai				Jml	Rata-rata
		A	B	C	D		
1.	Fatchurrohman, S.Ag	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
2.	Suratno, S.Pd	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
3.	Samiyah, S.Pd.I	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
4.	Subur Kuati, SE	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
5.	Titin Listiyati Kiromi, S.Ag	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
6.	Suparti, S.Pd	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
7.	Sigit Kriswanto, S.Pd	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
8.	Badriyah, S.Ag	84,62	85,96	84,55	81,82	336,95	84,2375
9.	Widi Astuti, S.Si	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
10.	Hidayatul Amriyah, S.Pd.I	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
11.	Naili Rohmawati, S.Pd.I	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
12.	Lu'lu'atul Inayah, S.Pd	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
13.	Suparyan, S.Pd	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
14.	Nofita Faridatus.S, S.Si	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
15.	Annisa Rohmah, S.Pd	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
16.	Jaimah, S.Pd	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
17.	Drs. Bambang Eko Waluyo	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
18.	Daya Kwatna, S.Pd.I	84,62	84,21	83,74	81,82	334,39	83,5975
19.	Suhirman, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
20.	Soleh Khusaini, S.H.I	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
21.	Siti Mutamimah, S.Pd.I	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
22.	Sujiono, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
23.	Wiji Astuti, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
24.	Laela Khaizatun Ni'mah	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
25.	Nailul Muna	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
26.	Danang Dwi .S, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
27.	Fathin Amamah, A.Ma	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
28.	Drs. Warsono	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
29.	Novi Sri Wahyuni, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
30.	Ratna Nurfitriana, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
31.	Nauval Wafaul Faiq, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
32.	Drs. Warsono	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
33.	Isnainiatu Sarifah, S.Pd	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
34.	Ahmad Ubaidillah, SP	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
35.	Yuliana Barokah	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
36.	Robi Ansah	84,62	83,33	82,93	81,82	332,7	83,175
Jumlah						12028,1	
Rata-rata						83,53	83,53
Klasifikasi		Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Keterangan:

A = Administrasi

B = RPP

C = Proses

D = Penilaian

B. Pembahasan

1. Paparan Data

a. Supervisi Kepala Madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap

1) Perencanaan Supervisi Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap

Kepala Madrasah salah satu tugasnya adalah sebagai supervisor. Agar tugas sebagai supervisor sukses, maka seorang kepala madrasah harus memiliki rangkaian-rangkaian kegiatan dalam pelaksanaan supervisi terhadap guru. Dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi hasil supervisi.

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan di madrasah tidak lepas dari penilaian unjuk kerja seorang dalam pengelolaan kelas ketika proses pembelajaran berlangsung. Maka dari, seorang supervisor harus mengetahui konsep dan arti supervisi yang akan dilakukan terhadap guru. Supervisi merupakan pemantauan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan atau bawahannya, agar tercipta kinerja yang baik.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah, bahwa supervisi dapat dikatakan sebagai:

“Menurut saya supervisi akademik ini merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas madrasah atau kepala madrasah sebagai bentuk salah satu pembinaan yang terencana dengan memberi banyuan teknis kepada guru dan pegawai lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalan

seorang guru agar kualitas pembelajaran yang dilakukan bisa efektif”⁸²

Perencanaan atau penyusunan adalah sebuah langkah awal untuk memulai suatu kegiatan, agar kegiatan atau pekerjaan tersebut memperoleh hasil yang maksimal dan dapat berjalan dengan baik serta lancar, termasuk dalam kegiatan supervisi ini. Oleh karenanya, perencanaan dalam kegiatan supervisi ini sangat perlu untuk dilakukan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag selaku Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap kepada peneliti beliau mengungkapkan sebagai berikut:

“Dalam pelaksanaan program supervisi, saya melalui tiga tahap, yaitu dari mulai menyusun program supervisi, dilanjut dengan pelaksanaan supervisi, dan diakhiri dengan mengevaluasi hasil supervisi. Penyusunan program bisaanya saya buat di awal semester, terdapat di rencana kerja Kepala Madrasah. Jika kegiatan supervisi ini tidak disusun, maka sepertinya tidak ada penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah, selain itu juga akan ada dampak yang nyata dari para guru di madrasah ini”⁸³

Dalam penyusunan program supervisi yang dibuat pada awal tahun pelajaran meliputi penyusunan program tahunan, yang dijabarkan dalam program semester, dan kemudian dibuat program kerja atau jadwal pelaksanaan supervisi atau kunjungan kelas. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd sebagai berikut:

“Penyusunan program supervisi kami laksanakan pada awal tahun pelajaran, untuk memudahkan pelaksanaan supervisi . Program supervisi ini meliputi program tahunan yang kemudian dijabarkan menjadi program semester dan jadwal pelaksanaan kegiatan supervisi guru di kelas”⁸⁴

⁸² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

⁸³ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah pada tanggal Kamis 14 September 2023

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd. Kamis 14 September 2023

Penyusunan program supervisi oleh kepala madrasah dilakukan secara berkala dan berkesinambungan, hal ini bertujuan agar guru memiliki motivasi untuk meningkatkan keprofesionalannya dan juga dapat dibuat sebagai acuan dalam membuat penelitian tindakan kelas (PTK) yang mana hasil karya ilmiah ini untuk dapat digunakan dalam penilaian angka kredit bagi guru PNS.

Pelaksanaan penyusunan ini tidak dilakukan seorang diri oleh Kepala Madrasah, tetapi dibantu oleh guru senior. sebagaimana penjelasan dari Kepala Madrasah :

“Penyusunan program supervisi yang kami lakukan tidak sendiri saya susun, melainkan saya dibantu oleh guru senior yang ada di madrasah ini. Guru senior ini adalah guru terutama yang PNS yang memiliki Pangkat Golongan tertinggi di madrasah kami, guru senior bisaanya mensupervisi untuk guru yang memiliki pangkat dan golongan lebih rendah, atau guru-guru yang masih wiyata bakti atau Non PNS”⁸⁵

Dari penjelasan yang disampaikan oleh Kepala Madrasah, kemudian peneliti mengkonfirmasi kepada seorang guru senior yang ada di MTs Raudlatul Huda Adipala terkait pelaksanaan penyusunan program supervisi yang dilaksanakan di madrasah tersebut dibantu oleh guru senior. Sebagaimana penjelasan dari hasil wawancara yang disampaikan oleh Bapak Suratno, S.Pd sebagai guru senior di madrasah tersebut.

“Dalam pelaksanaan supervisi yang diawali dengan menyusun program, kepala madrasah memang meminta bantuan guru senior yang ada di madrasah ini, hal ini dikarenakan untuk memudahkan pemetaan guru-guru yang akan disupervisi oleh kepala madrasah atau oleh guru senior.”⁸⁶

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Bapak H. Suratno, S.Pd Kamis 14 September 2023

Selanjutnya kepala madrasah menjelaskan bahwa dalam penyusunan program supervisi akademiknya, kepala madrasah melibatkan wakil kepala dan semua dewan guru. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh kepala madrasah lebih lanjut:

“Program supervisi selama ini berjalan dengan baik dan lancar secara berkala sesuai dengan petunjuk penyusunan program supervisi akademik, selain itu juga dikarena dalam penyusunannya saya libatkan seluruh stuktur madrasah termasuk waka kurikulum, waka kesiswaan, dan seluruh guru. Hal ini bertujuan untuk menggali atau menghimpun beberapa informasi serta masalah-masalah yang ada yang berhubungan dengan kegiatan supervisi serta menanamkan rasa tanggung jawab pada seluruh guru karena merasa terlibat dalam penyusunannya.”⁸⁷

Hal senada disampaikan oleh waka kurikulum melalui wawancara Kepada peneliti beliau mengatakan:

“Pada dasarnya persiapan pelaksanaan supervisi secara umum mengacu kepada panduan yang ada, yaitu penyusunan program supervisi dan organisasi; menyiapkan instrumen atau penjelasan teknik pelaksanaan supervisi dan kebijakan terbaru tentang petunjuk pelaksanaan pendidikan, dan kami selalu dilibatkan oleh kepala sekolah dalam penyusunan program supervisi tersebut”⁸⁸

Dari hasil wawancara di atas, selanjutnya peneliti mengadakan konfirmasi kepada Ibu Laela K.N, S.Pd selaku guru Bahasa Arab dan menanyakan hal yang sama, menurut beliau bahwa perencanaan supervisi kepala madrasah memang dibuat sejak awal tahun pelajaran. Dan pada penyusunan program tersebut dimulai dari persiapan administrasi, seperti menyusun program tahunan, program semester, dan jadwal kunjungan kelas. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Ibu Laela Khaizatul N, S.Pd melalui wawancara kepada peneliti beliau mengatakan:

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, Kamis 14 September 2023

“Pada awal tahun pelajaran kami diminta oleh kepala madrasah untuk membantu beliau dalam membuat program supervisi yang akan dilakukan pada tahun berjalan. Kalau tahapannya adalah pertama kita membuat program tahunan terlebih dahulu kemudian program semester dan selanjutnya membuat jadwal pelaksanaan supervisi itu sendiri”⁸⁹

Adapun hasil yang diharapkan dari penyusunan program supervisi kepala sekolah tersebut adalah agar pelaksanaan supervisi dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran serta yang pasti adalah program supervisi ini tepat sasaran, yaitu guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah, yaitu:

“Agar pelaksanaan supervisi akademik dapat berjalan dengan lancar, sebagai kepala madrasah perlu menetapkan aspek-aspek perencanaan terlebih dahulu yang meliputi 4 aspek yaitu: 1. Tujuan, Pertama yang harus direncanakan adalah, menetapkan tujuan supervisi akademik terlebih dahulu, di mana tujuan supervisi akademik di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru. 2. Sasaran, Berdasarkan tujuan tersebut, tahap selanjutnya menetapkan sasaran berdasarkan permasalahan yaitu upaya sekolah meningkatkan mutu kinerja guru dalam pembelajaran. 3. Langkah-langkah, Sebagai kelanjutannya kepala madrasah perlu menyusun langkah- langkah yang meliputi : prosedur supervisi akademik, menetapkan guru yang akan disupervisi, sarana dan prasarana, serta mengkomunikasikan rancangan supervisi akademik tersebut kepada guru. 4. Waktu Pada tahap terakhir kepala madrasah harus menyusun jadwal supervisi akademik”⁹⁰

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Laela Khaizatun N, S.Pd, Selasa tanggal 2 Oktober 2023

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

Hal yang sama sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Suratno, S.Pd sebagai guru senior di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap ini, yaitu :

“Dalam perumusan program supervisi kepala sekolahh memaparkan tujuan pelaksanaan supervisi, sasaran, langkah dan waktu pelaksanaanya, kemudian meminta kami untuk menanggapi dan mengoreksi serta meminta masukan dari kami”⁹¹

Tujuan dari penyusunan program supervisi kepala madrasah tersebut adalah agar pelaksanaan supervisi dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu untuk meningkatkan kinerja guru yang meliputi menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

a. Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah MTs RAudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap

Keberhasilan pelaksanaan supervisi kepala madrasah salah satunya ditentukan penggunaan strategi yang tepat dari seorang supervisor karena yang dihadapi supervisor adalah guru-guru yang mempunyai kemampuan dan karakter yang berbeda. Berikut akan peneliti paparkan beberapa startegi kepala MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap dalam melaksanakan supervisi akademik. Adapun staregi pelaksanan supervisi akademik kepala MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap adalah supervisi langsung dan supervisi tidak langsung, dan merencanakan program tindak lanjut dari supervisi yang telah dilaksanakan.

a) Supervisi Langsung

Supervisi akademik bersifat langsung yaitu kegiatan supervisi akademik yang telah direncanakan sebelumnya untuk melakukan kegiatan supervisi akademik. Kegiatan ini berupa

⁹¹ Hasil wawancara dengan Bapak H. Suratno, S.Pd. Kamis 14 September 2023

pertemuan kepala madrasah sebagai supervisor dengan guru baik di luar kelas, di dalam kelas, atau di lapangan. Hal tersebut dikemukakan oleh bapak kepala madrasah melalui wawancara, kepada peneliti mengungkapkan:

“Salah satu strategi supervisi akademik saya adalah dengan supervisi secara langsung, kalau yang tidak langsung itu saya lakukan pada forum yang tidak resmi, seperti pada forum rapat bulanan, forum MGMP, dan pada observasi yang hampir tiap hari saya lakukan, kalau supervisi secara langsung adalah supervisi secara resmi yang telah kita buat jadwal pelaksanaannya dan juga telah diketahui oleh guru guru.”⁹²

Berdasarkan penjelasan dari kepala madrasah, tentang strategi yang digunakan maka peneliti melakukan konfirmasi lebih lanjut untuk mendapatkan penjelasan ke salah satu guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, kepada peneliti beliau menjelaskan:

“Kalau strategi kepala madrasah dalam melakukan supervisi selain mengadakan kunjungan kelas, terkadang beliau juga melakukan supervisi secara tidak langsung, hampir tiap hari beliau melakukan observasi di lingkungan sekolah ini, beliau memantau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dari luar kelas.”⁹³

Langkah selanjutnya dalam strategi supervisi madrasah adalah mengadakan supervisi langsung atau kunjungan kelas. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah kepada semua guru untuk mengevaluasi proses belajar mengajar di dalam kelas. Dalam pelaksanaan supervisi kunjungan kelas tersebut, kepala madrasah telah membentuk tim supervisor internal yang terdiri dari kepala madrasah, maka kurikulum, dan guru-guru senior berdasarkan rumpun mata pelajaran.

⁹² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, 14 September 2023

⁹³ Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd. Kamis, 14 September 2023

Adapun sasaran dari supervisi kunjungan kelas tersebut terdiri dari observasi terhadap kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, serta observasi terhadap evaluasi hasil belajar siswa. Hal tersebut disampaikan oleh bapak kepala madrasah pada melalui wawancara, kepada peneliti mengungkapkan sebagai berikut:

“Kalau supervisi kunjungan kelas, saya bentuk tim supervisi di sekolah ini untuk membantu saya melakukan supervisi. Tim itu terdiri dari waka kurikulum saya, dan guru senior, adapun sasaran dari kunjungan kelas tersebut adalah melihat kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru mulai dari pendahuluan, kegiatan inti serta kegiatan evaluasi hasil belajar siswa”.⁹⁴

Hal tersebut dibenarkan oleh salah seorang guru Bahasa Inggris, kepada peneliti mengungkapkan bahwa kepala madrasah sering berkeliling untuk memantau proses di pembelajaran di kelas dan untuk supervisi dalam kelas selain kepala madrasah, yang bisaa membantu kepala madrasah mengadakan supervisi adalah guru-guru senior.

“Kalau yang bisaa mengadakan supervisi kelas, selain kepala madrasah adalah guru-guru senior, berdasarkan rumpun mata pelajaran termasuk waka kurikulum dan guru senior. Dan pada pelaksanaannya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah beliau selalu fokus pada tahapan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup”.⁹⁵

Hal ini dibenarkan oleh Ibu Laela Khaizatun Ni'mah, S.Pd. dalam wawancara pada tanggal 10 Oktober 2023. Kepada peneliti, beliau menyampaikan bahwa:

“Kepala madrasah melakukan supervisi akademik dengan tehnik kunjungan kelas baik secara langsung maupun tidak langsung, beliau masuk ke dalam kelas untuk melihat proses pembelajaran secara langsung dan kadang beliau hanya berkeliling disekitar kelas untuk memantau kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru”.⁹⁶

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 14 September 2023

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, Kamis 14 September 2023

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd, Selasa 10 Oktober 2023

Pada pelaksanaan supervisi akademik kunjungan kelas, kepala madrasah mengawali dengan supervisi perangkat pembelajaran, Adapun fokus supervisi tersebut adalah kemampuan guru dalam menyusun program pembelajaran seperti penyusunan silabus, RPP, program tahunan, program semester, penetapan KKM, serta administrasi lainnya yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran. Kelengkapan administrasi inilah yang pertama kali diminta untuk dipersiapkan oleh guru. Hal tersebut diungkapkan oleh kepala madrasah kepada peneliti melalui wawancara, beliau mengatakan sebagai berikut:

“Dalam pelaksanaan supervisi , yang perlu disiapkan adalah adanya perencanaan atau program pelaksanaan supervisi , dimulai dari program supervisi , jadwal supervisi , pelaksanaan supervisi , sampai dengan evaluasi hasil supervisi yang nantinya dilakukan terhadap guru, dan saya meminta agar administrasi pembelajaran supaya dilengkapi”.⁹⁷

Dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah sangat menekankan pentingnya penguasaan terhadap pekerjaan/tugas guru, oleh karena itu, kepala madrasah selalu memberikan perhatian agar guru berusaha untuk memperbaiki kinerja dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh waka kurikulum pada saat wawancara, kepada peneliti mengungkapkan:

“Kepala madrasah selalu memberikan dorongan kepada guru-guru agar mereka berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya. hal tersebut selalu beliau ungkapkan sebelum memulai supervisi di kelas. Bahkan beliau seakan-akan mewajibkan kepada kita untuk melengkapi perangkat pembelajaran sebelum masuk kedalam kelas.”⁹⁸

⁹⁷ Hasil waancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, 14 September 2023

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, 14 September 2023

Hal tersebut dibenarkan oleh ibu Jaimah, S.Pd, pada saat wawancara beliau mengatakan kepada peneliti:

“Perangkat pembelajaran yang meliputi RPP, silabus, prota, prosem, diwajibkan oleh kepala madrasah pada setiap awal tahun, kemudian diserahkan kepada kepala madrasah melalui waka kurikulum, beliau bersama dengan waka kurikulum memeriksanya dan memberikan catatan-catatan sebagai masukan untuk perbaikan”.⁹⁹

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang Guru Matematika kepada peneliti mengungkapkan:

“Kepala madrasah memeriksa perangkat pembelajaran yang kita setor kepada beliau, dan biasanya beliau memberikan catatan- catatan jika terdapat kekurangan dalam administrasi pembelajaran tersebut. Seperti alokasi waktu, media, dan metode yang digunakan”.¹⁰⁰

Penyusunan perencanaan pembelajaran dititik beratkan pada keahlian guru dalam menyusun silabus, membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), program semester, program tahunan, LKS, daftar nilai, absensi, dan jurnal guru. Berdasarkan pemantauan peneliti terhadap pelaksanaan supervisi kunjungan kelas yang dilakukan oleh bapak kepala madrasah pada tanggal 10 Oktober 2023. Yang pertama- tama diminta oleh kepala madrasah adalah kelengkapan administrasi. Kemudian mengadakan pemantauan terhadap proses belajar mengajar dengan melihat Instrumen supervisi yang telah dipersiapkan. Hal tersebut dilakukan oleh kepala madrasah sampai pada akhir pembelajaran.

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh bapak kepala madrasah melalui wawancara berikut:

“Supervisi akademik di sini, yang pertama saya supervisi adalah administrasinya, kemudian lanjut ke prosesnya. Karena dengan mengadakan kunjungan kelas saya akan melihat secara langsung kegiatan yang sedang berlangsung

⁹⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Jaimah, S.Pd, 14 September 2023

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Novita Faridatus S, S.Si, Selasa 10 Oktober 2023

di dalam kelas. Sehingga saya dapat mengetahui kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran dan untuk mengetahui peningkatan mutu pembelajaran itu sendiri.”¹⁰¹

Berdasarkan hasil supervisi administrasi perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru, kepala MTs Raudlatul Huda adipala Kabupaten Cilacap mengatakan bahwa semua guru-guru di MTs Raudlatul Huda adipala Kabupaten Cilacap telah mampu membuat administrasi pembelajaran dengan baik dan benar. Walaupun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Hal tersebut dijelaskan oleh bapak kepala madrasah pada saat wawancara beliau mengatakan sebagaiberikut:

“Guru-guru di madrasah ini sudah mampu menyusun perencanaan pembelajaran. Dari hasil supervisi yang saya lakukan, sudah banyak guru yang telah melakukan secara kreatif dalam memilih media dan metode yang digunakan dalam mengajar. Hal ini tidak lepas dari usaha madrasah agar guru-guru selalu ikut mengembangkan keprofesionalannya baik secara mandiri maupun melalui MGMP yang diadakan tingkat KKM ataupun Kabupaten”.¹⁰²

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas dan sejauh mana pencapaian tujuan pembelajaran, peneliti mengikuti kepala madrasah melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh guru dan peserta didik di kelas. Pada realisasi pelaksanaan supervisi kunjungan kelas di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, dapat peneliti simpulkan bahwa untuk mengukur sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, maka pada aspek ini terdapat beberapa tahapan yang disupervisi oleh kepala madrasah. Adapun

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Kepala Marasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 14 September 2023

¹⁰² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Sg, Kamis 14 September 2023

tahapan-tahapan dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut antara lain adalah tahap pendahuluan, tahap kegiatan inti, dan tahap penutup.

Hal tersebut diungkapkan oleh kepala madrasah melalui wawancara setelah beliau melakukan supervisi, kepada peneliti mengungkapkan:

“Kalau pelaksanaan supervisi kelas itu kita fokus kepada pemantauan terhadap proses pembelajarannya, mulai dari pendahuluan, kegiatan inti, serta kegiatan penutup. Hal itulah yang menjadi inti pemantauan kita dalam supervisi kelas, dan selanjutnya apa yang kita dapatkan pada saat pantauan itu kita bawa pada tindak lanjut melalui diskusi dengan guru yang bersangkutan”.¹⁰³

Hal senada disampaikan oleh waka kurikulum, beliau mengatakan bahwa inti dari pelaksanaan supervisi kelas adalah pantauan terhadap pelaksanaan proses pembelajaran yang meliputi tahap awal yaitu pendahuluan, kegiatan inti, serta kegiatan penutup yang dilakukan oleh guru secara sistematis, selanjutnya beliau mengatakan bahwa pada dasarnya guru telah melakukan proses pembelajaran sesuai dengan prosedur yang telah dibuat oleh guru dalam perangkat pembelajaran. sebagaimana ungkapan beliau kepada peneliti melalui wawancara sebagai berikut:

“Dalam melaksanakan pembelajaran, guru pada dasarnya sudah mengacu pada RPP yang sudah mereka susun, dan sesuai dengan materi yang sudah dipersiapkan, walaupun terkadang metodenya harus berubah menyesuaikan dengan keadaan anak-anak di kelas, tapi tetap tidak keluar dari RPP. Dengan begitu, guru juga menjadi lebih mudah menjalankan tugasnya dan lebih terkondisikan.”¹⁰⁴

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah berkenaan dengan upaya peningkatan profesional guru dalam

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Sg. Kamis 14 Septemeber 2023

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd , 27 April 2023

melaksanakan proses belajar mengajar. Selama proses belajar mengajar kepala madrasah mengamati dengan seksama performa mengajar guru, selama dalam pemantauan peneliti, kepala madrasah melakukan pengamatan dengan seksama sambil mengisi instrumen pengamatan yang telah dipersiapkannya.

Begitu pula Pada pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh guru senior kepada salah seorang guru pada tanggal 27 April 2023, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada dasarnya pelaksanaan supervisi telah dijalankan sebagaimana mestinya, seperti pemeriksaan administrasi pembelajaran, pemantauan jalannya proses belajar mengajar mulai dari awal sampai berakhirnya pembelajaran.

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd. selaku guru mata pelajaran bahasa arab di MTs Raudlatul Adipala Kabupaten Cilacap ini, beliau mengungkapkan:

“Saya selalu mengacu kepada RPP yang saya buat, agar lebih mudah dalam mengajar, tentunya sesuai dengan rencana atau langkah-langkah yang ada dalam RPP tersebut sehingga proses pembelajaran berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan untuk pencapai tujuan yang telah ditetapkan.”¹⁰⁵

Pada tahap berikutnya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran yang dilakukan sudah tercapai atau belum, maka perlu dilakukan evaluasi hasil belajar siswa. Hal ini bertujuan untuk memberikan tindak lanjut kepada siswa atas hasil belajar yang telah diraihny. Di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, guru diwajibkan melakukan dua jenis evaluasi hasil belajar siswa yaitu evaluasi sumatif dan evaluasi formatif. Evaluasi sumatif dilakukan dengan ulangan setiap setelah menyelesaikan satu SK/KD atau materi, sedangkan evaluasi formatif dilakukan setiap akhir semester.

¹⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd, Kamis 27 April 2023

Dalam wawancara dengan waka kurikulum beliau mengatakan bahwa evaluasi yang ditekankan oleh kepala madrasah adalah evaluasi sumatif dan formatif. Beliau mengatakan lebih lanjut dalam wawancara sebagai berikut:

“Evaluasi belajar itu sangat penting untuk mengetahui pencapaian pemahaman siswa. jadi semua guru diharuskan oleh kepala madrasah untuk senantiasa melaksanakan evaluasi hasil belajar, selain itu, tujuannya adalah untuk mengetahui seperti apa tindak lanjut yang akan dilakukan setelah diadakan analisis untuk kegiatan remidi sehingga dapat menjadi bahan kepala madrasah untuk mengadakan supervisi selanjutnya.”¹⁰⁶

Evaluasi hasil belajar yang dilakukan oleh guru selanjutnya akan dilakukan evaluasi oleh kepala madrasah. Dengan evaluasi tersebut kepala madrasah dapat memanfaatkan hasil penilaian tersebut untuk meningkatkan kualitas mutu pembelajaran dan kinerja guru serta peningkatan kualitas pendidikan secara umum.

Setelah kepala madrasah melakukan tindakan supervisi akademik terhadap guru-guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, maka selanjutnya kepala madrasah memberikan tindak lanjut kepada guru berdasarkan hasil supervisi yang telah dilakukan. Tindak lanjut tersebut diberikan sebagai pembinaan agar terjadi perubahan terhadap pemahaman guru dan juga demi meningkatkan kinerja guru.

Tindak lanjut yang dilakukan terhadap hasil supervisi kunjungan kelas adalah membahas catatan atau temuan-temuan pada saat pelaksanaan supervisi kelas. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd selaku Waka kurikulum setelah selesai mengadakan supervisi kelas. Kepada peneliti mengungkapkan:

“Guru-guru di sini sudah cukup bagus dalam melakukan proses pembelajaran di kelas, hal tersebut sebagaimana

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, 14 September 2023

hasil pengamatan saya dalam kunjungan kelas. Guru-guru di sini dalam menyampaikan materi pembelajaran sudah baik, mereka telah menggunakan metode yang sesuai serta rata-rata sudah menggunakan media yang mendukung proses belajar mengajar sehingga siswa larut dalam proses pembelajaran tersebut, walaupun masih ada hal-hal yang perlu di perbaiki, seperti menejmen waktunya”.¹⁰⁷

Oleh karena itu, tindak lanjut hasil supervisi tersebut pada perencanaan pembelajaran mengacu kepada hasil supervisi akademik yang diperoleh kepala madrasah pada perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru, maka tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah: Pertama: kepala madrasah memanggil guru yang bersangkutan ke ruang kepala madrasah setelah pembelajaran selesai, kemudian kepala madrasah memberitahukan kekurangan yang terdapat dalam perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru. Selanjutnya kepala madrasah memberikan arahan- arahan kepada guru tersebut mengenai perencanaan pembelajaran yang seharusnya.

Kedua: pelaksanaan pembinaan terkadang beberapa hari setelah pelaksanaan supervisi kelas, hal tersebut dilakukan dengan menyesuaikan kegiatan guru. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan bapak kepala madrasah dalam wawancara kepada peneliti mengatakan:

“Tindak lanjut dari supervisi akademik yang saya terapkan di sekolah ini terdiri dari dua cara: pertama saya lakukan secara personil, yaitu secara individu saya panggil guru yang saya supervisi keruangan saya, kemudian saya berikan arahan kepada guru yang bersangkutan mengenai kekurangannya dalam menyusun perencanaan pembelajaran serta memberikan contoh-contoh yang baik dan benar. Kedua: saya berikan arahan seara kelompok rumpun mata pelajaran melalui diskusi serta membahas permasalahan-permasalahan sekitar pembuatan perencanaan serta

¹⁰⁷ Wawancara dengan Waka Kurikulum, Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd. 14 September 2023

pelaksanaan proses belajar mengajar serta mencari solusi dari permasalahan-permasalahan yang ada”.¹⁰⁸

Senada dengan itu, Ibu Jaimah, S.Pd, guru mata pelajaran mengungkapkan kepada peneliti sebagai berikut:

“Tindak lanjut dari supervisi akademik kepala sekolah itu melalui dua cara, yaitu secara individu dan kelompok. Langkah- langkahnya yaitu setelah diperiksa perencanaan pembelajaran yang telah kami setor kepada kepala madrasah, kemudian kepala sekolah memeriksanya, kalau kemudian ada kesalahan atau perlu perbaikan, maka kepala madrasah sudah memberikan catatan- catatan sambil memberikan arahan-arahan perbaikannya”.¹⁰⁹

Adapun tehnik tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar adalah dengan cara bimbingan personal dan kelompok serta mengikut sertakan guru-guru dalam diklat serta kegiatan KKG yang rutin dilaksanakan. Hal ini disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah pada waktu wawancara pada hari kamis 27 April 2023, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau bimbingan kelompok, bisaa saya carikan waktu untuk itu. karena terkadang susah untuk mengumpulkan guru-guru dalam satu waktu. Seperti pada hari ini, ada yang masuk mengajar sehingga nanti saya akan carikan waktu yang tepat untuk mendiskusikan tindak lanjut dari supervisi yang telah saya lakukan”.¹¹⁰

Dari paparan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap selalu melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi yang telah dilakukannya. Hal tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan Kinerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap.

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, 14 September 2023

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Jaimah, S.Pd, Kamis 27 April 2023

¹¹⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Pd. Kamis 27 April 2023

b) Supervisi Tidak Langsung

Supervisi akademik bersifat tidak langsung yaitu supervisi dengan materi substansi akademik seperti memberi motivasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, penyampaian informasi perkembangan teori atau konsep baru di dunia pendidikan, hal tersebut bisa disampaikan pada forum yang tidak secara khusus disediakan untuk kegiatan supervisi akademik, misalnya forum pertemuan MGMP, rapat bulanan, dan pada situasi-situasi observasi yang tidak secara formal. Hal tersebut diungkapkan oleh kepala madrasah melalui wawancara kepada peneliti sebagai berikut:

“Strategi itu adalah salah satu cara untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, kalau strategi saya dalam supervisi selain kunjungan kelas, saya juga lakukan secara tidak langsung dan secara tidak formal pula. Seperti pada rapat bulanan, forum MGMP bahkan tidak jarang saya berkunjung kerumah guru untuk menjalin komunikasi dan mengetahui kondisi guru dirumah”.¹¹¹

Senada dengan pernyataan kepala madrasah di atas, waka kurikulum juga mengatakan bahwa madrasah dalam memberikan bimbingan atau pembinaan terhadap guru terkadang dilakukan secara tidak langsung, dan itu dilakukan pada setiap ada pertemuan-pertemuan seperti rapat bulanan dan pada forum yang tidak resmi lainnya. Sebagaimana yang diungkapkan kepadapeneliti melalui wawancara berikut:

“Kepala madrasah senantiasa memberikan himbauan kepada guru-guru agar selalu melaksanakan tugas guru sebaik-baiknya, hal itu selalu diungkapkan beliau melalui rapat rutin dan pada forum-forum yang lain”.¹¹²

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 27 April 2023

¹¹² Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, Kamis 27 April 2023

Kepala madrasah selalu memberikan arahan serta motivasi terhadap guru baik dalam forum resmi maupun tidak resmi, hal tersebut diungkapkan oleh salah seorang guru kepada peneliti pada saat wawancara sebagai berikut:

“Kepala madrasah terkadang memberikan bimbingan kepada kita secara tidak formal, beliau beberapa kali berkunjung ke rumah saya dan mengajak ngobrol tentang segala hal termasuk permasalahan yang sedang saya hadapi di rumah guru serta ikut memberikan bantuan solusi”.¹¹³

Dari hasil wawancara tersebut di atas dapat peneliti simpulkan bahwa, kepala MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap dalam memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap guru telah melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran salah satunya adalah dengan supervisi seara tidak langsung.

b. Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap

Kinerja guru merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan suksesnya sebuah madrasah. Maju mundurnya sebuah madrasah sangat bergantung pada sumber daya yang ada, terutama sekali adalah tenaga pendidik atau guru. Tugas utama seorang guru adalah sebagai pengajar, tetapi di sisi lain guru juga harus mampu berperan sebagai pendidik. Prestasi yang diperoleh oleh guru sangat berpengaruh terhadap peserta didik ataupun madrasah itu sendiri.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah, bahwa kinerja guru mempunyai arti sebagai berikut:

“Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang telah diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan atau hasil pekerjaan atau prestasi guru yang telah diperoleh berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan melalui silabus berdasarkan ketentuan baku, mulai dari

¹¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Suhirman, S,Pd, Kamis 27 April 2023

perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, samapai dengan evaluasi dan melakukan tindak lanjut dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.”¹¹⁴

Hal senada juga disampaikan oleh salah satu guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap, Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd sebagai berikut:

“Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya di madrasah, selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.”¹¹⁵

Pendapat yang hampir sama juga disampaikan oleh Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd, bahwa kinerja guru adalah:

“Kinerja guru merupakan hasil atau tampilan dari suatu pekerjaan seorang guru, kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesanggupan, kompetensi, motivasi, tanggungjawab, serta kepentingan dalam mencapai tujuan.”¹¹⁶

Terkait dengan kinerja guru yang baik, pastilah guru tersebut mampu mengelola kelas dengan baik, agar pembelajarn bisa dalam keadaan yang kondusif dan berjalan secara efektif. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah sebagai berikut:

“Pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru semakin bagus, meskipun belum semua guru, tetapi banyak dari mereka dapat menguasai kelas dengan baik, KBM bisa terlaksana secara kondusif dan efektif. Guru ketika dalam kelas, tidak hanya memberikan atau mentransfer pengetahuannya saja, melainkan mere (bapak dan ibu guru) juga mendidik siswa dengan langsung membrikan contoh dan mengaktifkan siswa agar suasana kelas tidak kaku”¹¹⁷

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Sugeng Riyadi, S.Ag. Selasa 10 Oktober 2023

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto S.Pd.. Selasa 10 ktober 2023

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun Ni'mah, S.Pd. Selasa 5 September 2023

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Selasa 10 Oktober 2023

Pendapat yang sama tentang bagaimana mengelola kelas yang baik atau bagaimana gambarannya pengelolaan kelas yang baik juga disampaikan salah satu guru adalah sebagai berikut:

“Dalam mengelola kelas guru harus menguasai kelas (kondisi kelas), antara lain yang dapat dijadikan acuan adalah agar dalam mengelola kelas dengan baik adalah guru harus mempersiapkan RPP, materi ajar atau yang akan disampaikan harus dikuasai, menampilkan performa yang terbaik, dan penggunaan metode yang sesuai dengan kondisi siswa, juga materi yang disampaikan.”¹¹⁸

Pengelolaan kelas yang baik pasti mempunyai indikator yang mempengaruhi kegiatan tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh salah satu guru bahwa indikator dalam pengelolaan kelas antara lain:

“Indikator keberhasilan pengelolaan kelas antara lain terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, tertib, disiplin dan bergairah, serta adanya hubungan yang baik antara siswa dengan guru maupun guru dengan siswa. Hal ini berakibat terhadap pendekatan guru terhadap murid.”¹¹⁹

Untuk menjaga kelas yang kondusif, seorang guru harus mampu mengelola kelas yang sedang di hadapi dengan sebaik mungkin, yaitu dengan berbagai cara agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Novita Faridatus S, S.Si sebagai berikut:

“Agar kelas kondusif maka guru antara lain harus menghilangkan distraksi yang mungkin bisa mengganggu konsentrasi siswa untuk belajar, guru juga membuat kontrak kerja atau aturan bersama siswa, pemberian tugas dalam satu waktu, memperhatikan siswa saat pembelajaran yang tidak hanya focus menjelaskan materi, mengubah metode yang sekiranya kurang pas atau kurang sesuai, dan tidak kalah penting adalah guru harus memberikan waktu istirahat di tengah proses pembelajaran, sehingga siswa tidak merasa bosan atau jenuh.”¹²⁰

Dalam setiap rangkaian kegiatan pembelajaran seorang guru pastinya akan mengadakan kegiatan untuk mengevaluasi hasil

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Suhirman, S.Pd. Selasa 10 Oktober 2023

¹¹⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd. Selasa 5 September 2023

¹²⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Novita Faridatus S, S.Si. Kamis 14 September 2023

kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah kepada peneliti, dalam penyampiannya sebagai berikut:

“Dalam setiap pembelajaran pasti akan ada review atau refleksi atau evaluasi di akhir pembelajaran, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah langkah dan metode yang digunakan sudah sesuai atau belum. Apakah pembelajaran ini efektif atau tidak. Karena bila seorang guru tidak melakukan evaluasi, sama saja guru tersebut tidak akan mempunyai perkembangan, karena tidak tahu kelebihan ataupun kekurangan dalam pembelajaran. Tindak lanjutnya antara lain, melakukan perbaikan dalam model ataupun strategi dalam mengajar dan merancang supaya pembelajaran dapat berjalan kondusif dan efektif.”¹²¹

Pernyataan yang hampir sama tentang pengadaan evaluasi serelah kegiatan pembelajaran juga disampaikan oleh ibu Laela Khaizatun N, S.Pd sebagai berikut:

“Evaluasi pembelajaran merupakan proses dalam kegiatan pembelajaran untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan dalam menentukan sejauh mana dan bagaimana pembelajaran yang telah berjalan agar guru dapat membuat penilaian dan perbaikan yang dibutuhkan. Untuk tindak lanjut dari evaluasinya adalah guru melakukan pembenahan sekiranya kurang itu apa saja, dan jika hasil pembelajaran sudah sesuai dengan rencana pembelajaran maka evaluasi dilakukan untuk pelaksanaan penilaian terhadap hasil pada siswa, antara lain dengan melaksanakan penilaian materi.”¹²²

Kegiatan evaluasi terhadap kegiatan belajar mengajar di dalam kelas memang sangat diperlukan, karena dengan evaluasi ini guru dapat mengetahui apa yang kurang dan apa yang sudah sesuai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Novita Farisatus S, S.Si sebagai berikut:

“Jika hasil evaluasi menunjukkan kegagalan program atau kegiatan, maka tindak lanjut yang diperlukan adalah adanya perbaikan program atau kegiatan pembelajaran tersebut, perbaikan dapat dilakukan dengan mengidentifikasi penyebab-penyebab kegagalan dan merancang strategi perbaikan yang

¹²¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Selasa 10 Oktober 2023.

¹²² Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun Ni'mak, S.Pd, Selasa 10 Oktober 2023

tepat. Kegiatan tindak lanjut dari evaluasi ini antara lain memberikan tugas atau latihan yang diselesaikan atau dikerjakan di rumah, membahas kembali materi yang belum difahami siswa, membaca atau mencari referensi materi terkait, memberikan motivasi belajar, dan menginformasikan topic atau materi yang akan dibahas pada pertemuan selanjutnya.”¹²³

Pendapat yang hampir sama juga disampaikan oleh Bapak Suhirman, S.Pd pada peneliti terkait dengan adanya kegiatan evaluasi dan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran sebagai berikut:

“Secara umum diakhir pembelajaran terdapat kegiatan tindak lanjut dari evaluasi yang telah dilakukan oleh guru, antara lain: menilai hasil proses belajar mengajar, memberikan tugas atau latihan yang dikerjakan atau diselesaikan di luar jam pelajaran, dan memberikan motivasi dan bimbingan kepada siswa agar lebih semangat dalam mengikuti pembelajaran.”¹²⁴

Sebagai bentuk dari kinerja guru adalah salah satunya mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kalau kita perhatikan dari pernyataan tersebut di atas, betapa beratnya peranan sebagai Guru dengan tugas-tugas dan komitmennya yang tinggi. Oleh karena figur seorang Guru mempunyai tugas yang sangat berat dengan berbagai komitmennya, bukan hanya dituntut menanamkan aspek pengetahuan (kognitif), melainkan lebih menitikberatkan pada aspek keagamaan, nilai, moral, dan sikap (afektif), di samping ketrampilan (psikomotorik) kepada peserta didik, maka Profesionalisme Guru senantiasa ditingkatkan. Itu sebabnya peranan dan tugas Guru dengan berbagai komitmennya sangat kompleks, dari sudut pandang mana yang digunakan dalam melihatnya.

Sebagai bentuk pengembangan profesi guru, kepala madrasah sebagai manajer dalam satuan pendidikan tersebut harus mempunyai langkah-langkah yang pas, agar guru semakin meningkat keprofesionalannya. Senagaimana yang disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah, terkait kegiatan pengembangan profesi guru sebagai berikut:

¹²³ Hasil wawancara dengan Ibu Novita Faridatus S, S.Si. Kamis 14 September 2023

¹²⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Suhirman, S.Pd, Selasa 10 Oktober 2023

“Sebagai bentuk pengembangan profesi seorang guru, saya sebagai kepala madrasah bekerja sama dengan waka kurikulum merancang program seperti pelatihan-pelatihan yang sebaiknya diikuti oleh guru. Baik intern madrasah maupun forum guru mata pelajaran. Bahkan sekarang sudah dihimbau oleh kemenag agar guru atau pendidik mengikuti pelatihan secara online yang diselenggarakan oleh Kemenag melalui akun sipintar.”¹²⁵

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd tentang bentuk pengembangan profesi guru yang dilakukan oleh guru sebagai berikut:

“Sebagai bentuk pengembangan profesi seorang guru, maka yang dilakukan oleh kami adalah menambah wawasan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan guru seperti seminar, diklat, dan mengikuti kegiatan yang diadakan forum MGMP baik itu di madrasah maupun MGMP di forum kabupaten.”¹²⁶

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru kepada peneliti sebagai berikut:

“Untuk pengembangan profesi kita mengikuti diklat. Untuk diklat kita mengikuti secara daring, yaitu melalui program sipintar yang diselenggarakan oleh Kemenag. Dari program diklat ini, kami mendapat banyak pengetahuan dan pengalaman, dan yang terpenting adalah kegiatannya tidak mengganggu proses KBM di madrasah, karena diklat ini dapat dilakukan saat di rumah atau di madrasah ketika waktunya longgar.”¹²⁷

Seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kepala madrasah, sangat berperan untuk mempengaruhi tenaga kependidikan, khususnya guru dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, menganalisis, dan mengadakan pengayaan atau perbaikan pembelajaran sebagai kontrol terhadap keberhasilan proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan di sekolah itu (tujuan institusional/

¹²⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Selasa 10 Oktober 2023

¹²⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd, Selasa 10 Oktober 2023

¹²⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Novita Faridatus S, S.Si. Kamis 10 Oktober 2023

lembaga). Kepala madrasah harus berupaya sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah tersebut.

Sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah menjelaskan usaha atau upaya yang telah dilakukan, yaitu:

“Upaya yang saya lakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru antara lain adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan baik daring ataupun luring, berkomunikasi secara efektif, memberikan penilaian kinerja yang adil tidak pilih kasih, memberikan pengakuan kepada guru yang mempunyai prestasi, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai, dan memberikan pembinaan dan monitoring secara berkelanjutan kepada guru”.¹²⁸

Pendapat yang sama disampaikan oleh Ibu Novita Faridatus S, S.Si kepada peneliti, sebagai berikut:

“Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, yang dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya adalah dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke madrasah dan juga memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidang yang dikuasainya, dan selalu mengadakan rapat minimal satu bulan sekali sebagai bentuk pembinaan dan evaluasi dari kinerja yang telah dilakukan oleh warga madrasah terutama guru dan staf karyawan.”¹²⁹

Pendapat dari guru yang lain juga menambah informasi yang diperoleh peneliti tentang upaya yang telah dilakukan kepala madrasah untuk peningkatan kinerja guru di madrasah ini. Hal ini disampaikan oleh Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah, sebagai upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan memberikan motivasi kerja dan juga memberikan waktu atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada yang diselenggarakan oleh instansi lain, baik secara daring maupun secara luring, dengan catatan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.”¹³⁰

¹²⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. Selasa, 10 Oktober 2023

¹²⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Novita Faridatus S, S.Si. Kamis 10 Oktober 2023

¹³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd, Kamis 27 April 2023

Pendapat lainnya tentang upaya yang telah dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru disampaikan oleh ibu Laela Khaizatun N, S.Pd sebagai berikut:

“Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah in antara lain: menerapkan peraturan madrasah, memberikan contoh teladan yang baik kepada guru, memberikan motivasi, memberikan tugas atau menempatkan tugas yang tepat, mengadakan atau melengkapi sara prasarana, dan juga memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan ataupun untuk melanjutkan studinya.”¹³¹

c. Dampak Supervisi Kepala Madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap

Agar kompetensi yang dimiliki guru terus meningkat dan memiliki kualitas yang baik karena dilaksanakan sesuai aturan, maka perlu adanya peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan/ supervisor di sekolah. Salah satu hal penting yang harus dilakukan adalah merealisasikan pelaksanaan supervisi terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Supervisi yang dilakukan harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan dan peningkatan efektivitas proses manajemen sekolah, utamanya proses pembelajaran. Supervisi merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif.

Sesuai dengan fungsi guru sebagai pendidik dan sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, maka seorang guru dalam menjalankan fungsi dan tugasnya haruslah berkualitas sehingga secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Karena

¹³¹ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd. selasa 10 Oktober 2023

itu kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk kerja guru.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dapat digambarkan sebagai sebuah siklus, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan supervisi akademik tentunya akan dilakukan oleh supervisor dalam hal ini tentunya adalah kepala madrasah. Kegiatan supervisi di madrasah pada awalnya menjadi beban bagi guru, karena merasa kurang bebas dalam menjalankan kegiatan belajar dalam kelas. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah pada peneliti sebagai berikut :

“Supervisi yang diberikan ke guru pada awalnya memang menjadi beban tersendiri bagi guru, para guru merasa bahwa dalam kegiatan supervisi ini, kegiatan belajar mengajar di dalam kelas menjadi kurang bebas, karena kegiatan tersebut terawasi atau terpantau oleh kepala madrasah, sehingga para guru menjadi enggan jika akan dilaksanakan supervisi kelas oleh kepala madrasah.”¹³²

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang guru pada peneliti dalam wawancara sebagai berikut:

“Kami pada awalnya merasa terbebani dengan adanya kegiatan supervisi ini, karena kegiatan pembelajaran menjadi seperti diawasi dan dipantau, dan akan dicari kesalahan-kesalahan yang ada pada saat pembelajaran”.¹³³

Tetapi seiring berjalannya waktu dan adanya kebutuhan penilaian dari kepala madrasah atau supervisor, maka guru saat ini sudah merasa terbiasa dengan adanya kegiatan supervisi . Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah bapak Sugeng Riyadi, S.Ag kepada peneliti sebagai berikut:

“Seiring berjalannya waktu, para guru sekarang merasa bahwa kegiatan supervisi sangat dibutuhkan, selain sebagai bentuk penilaian kinerja juga sebagai monitor atau cermin bagi guru. Karena dengan kegiatan supervisi ini guru menjadi tahu

¹³² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 27 April 2023

¹³³ Hasil wawancara dengan Bapak Suhirman, S.Pd, Kamis 27 April 2023

kekurangan ataupun kelebihan saat mengajar, ataupun segala sesuatu yang kurang sesuai untuk pembelajaran”.¹³⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh salah satu guru di MTs Raudlatul Huda Adipala ini. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Suratno, S.Pd. kepada peneliti:

“Kami sebagai guru merasa bahwa, supervisi ini sangat kami butuhkan, karena hasil dari supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja kami, melengkapi kekurangan yang ada pada guru-guru di MTs Raudlatul Huda Adipala ini”.¹³⁵

Kegiatan supervisi yang dilakukan di MTs Raudlatul Huda Adipala ini tidak hanya pelaksanaan supervisi saja, tetapi setelah kegiatan terlaksana kepala madrasah dan para guru yang telah disupervisi melakukan evaluasi, sekiranya ada kekurangan atau kelebihan yang ada pada saat pembelajaran.

Evaluasi memang seharusnya dilakukan terhadap semua program yang telah disusun termasuk program supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan setelah pelaksanaan program tersebut. Seperti yang dikemukakan kepala madrasah sebagai berikut:

“Tidak setiap selesai melaksanakan supervisi akademik terhadap guru langsung saya evaluasi melainkan setelah semua program evaluasi dalam satu semester itu rampung. Karena dasar dari pada pelaksanaan evaluasi supervisi itu adalah efektif tidaknya langkah-langkah tindak lanjut yang telah saya tetapkan pada guru setelah pelaksanaan supervisi. Hal ini bisa dilihat dari meningkat atau tidaknya kinerja guru setelah diadakan supervisi dan tindak lanjutnya.”¹³⁶

Pernyataan kepala madrasah tersebut dibenarkan oleh salah satu guru dalam wawancara sebagai berikut:

¹³⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, 14 September 2023

¹³⁵ Hasil wawancara dengan Bapak H. Suratno, S.Pd, 14 September 2023

¹³⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Pd, Kamis 27 April 2023

“Evaluasi supervisi dilakukan kepala madrasah diakhir semester dengan mengajak guru yang terlibat dalam pelaksanaan evaluasi termasuk saya”.¹³⁷

Hasil dari evaluasi digunakan sebagai acuan perencanaan berikutnya terutama berkaitan dengan temuan-temuan yang perlu ditindaklanjuti. Sebagaimana disampaikan kepala madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

“Saya selalu melakukan evaluasi supervisi akademik yang telah saya lakukan kepada guru-guru di MTs RAudlatul Huda Adipala. Karena dengan evaluasi ini saya akan menemukan temuan/informasi yang dapat saya gunakan sebagai dasar acuan untuk menyusun perencanaan supervisi akademik pada tahun berikutnya. selain itu dengan hasil evaluasi ini saya akan menindak lanjuti kekurangan yang ada pada guru, baik dalam bidang kemampuan menyampaikan materi pelajaran dan kemampuan akademiknya”.¹³⁸

Dalam kaitannya dengan evaluasi dan tindak lanjut kepengawasan, maka kepala madrasah harus mengolah dan menganalisis temuan dan data hasil penilaian terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengolahan dan analisis data hasil penilaian tentunya melibatkan metode atau teknik-teknik tertentu sesuai dengan jenis data dan tujuan analisisnya. Dengan begitu akan memperoleh informasi yang akurat dan bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru. Sebagaimana yang diungkapkan kepala madrasah sebagai berikut:

“Dengan melaksanakan evaluasi dan menganalisis hasil supervisi saya bisa menemukan pendekatan yang tepat terhadap masing masing guru dengan karakter dan kemampuan yang beragam, yang pada akhirnya dapat mengukur dan terus meningkatkan kinerja guru. Dengan begitu akan berimbas secara langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan”.¹³⁹

¹³⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Jaimah, S.Pd, Kamis 27 April 2023

¹³⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 27 April 2023

¹³⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 27 April 2023

Dampak dari pelaksanaan supervisi di madrasah dapat dilihat dari perubahan kualitas guru, baik dalam mengelola kelas maupun dalam kelengkapan administrasi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd sebagai berikut:

“Dampak dari pelaksanaan supervisi ini terlihat dari kinerja guru, yaitu dalam melengkapi administrasi dan metode pembelajaran. Secara tidak langsung, guru akan mempersiapkan diri semaksimal mungkin agar kekurangan dan kesalahan dapat berkurang, dan tentunya hasil penilaian kinerja menjadi lebih baik”.¹⁴⁰

Selain perangkat persiapan dalam mengajar, perangkat penilaian juga semakin lengkap. Seperti yang diutarakan oleh waka kurikulum MTs Raudlatul Huda Adipala Cialacap sebagai berikut:

“Kelengkapan administrasi penilaian atau evaluasi pembelajaran yang dimiliki oleh guru-guru di madrasah ini semakin lengkap, yaitu dari membuat kisi-kisi, bentuk soal, instrument soal, kunci jawaban, serta skor untuk penilaiannya”.¹⁴¹

Selain peningkatan dalam administrasi perangkat pembelajaran, profesionalisme guru juga semakin meningkat. Hal ini terlihat dari tingkat kedisiplinan dan keaktifan para guru dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar. Ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan mencari inovasi-inovasi terbaru dalam meningkatkan mutu pendidikan dari MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap ini.

Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Bapak Kepala Madrasah, yaitu:

“Sebagai bentuk pengembangan profesi seorang guru, mereka menambah wawasan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan keprofesionalan guru, seperti seminar, diklat, atau mengikuti kegiatan yang diadakan oleh forum

¹⁴⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Laela Khaizatun N, S.Pd, 14 September 2023

¹⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd. Kamis 14 September 2023

MGMP pada masing-masing mata pelajaran, baik tingkat madrasah ataupun tingkat kabupaten”.¹⁴²

Keikutsertaan dalam pelatihan ini dilaksanakan baik secara daring ataupun luring, menyesuaikan kegiatan dari penyelenggara. Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Novita Faridatus S, S.Si sebagai berikut:

“Untuk diklat kita mengikuti secara daring dan luring. Untuk diklat yang secara daring kita mengikuti sesuai dengan himbauan dari Kemenag, yaitu melalui akun sipintar. Dari program sipintar ini, kami mendapat banyak pengetahuan dan pengalaman, dan yang paling penting adalah kegiatannya tidak mengganggu proses KBM di madrasah, karena diklat ini dapat diikuti di rumah ataupun di madrasah ketika kita sedang kosong jam mengajar dan waktunya longgar”.¹⁴³

Dari paparan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan supervisi kepala madrasah ini mempunyai dampak terhadap meningkatnya kinerja guru MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap. Peningkatan kinerja ini dapat terlihat antara lain dari:

- 1) Guru telah mempersiapkan kelengkapan administrasi pembelajaran pada awal tahun pelajaran ataupun awal semester,
- 2) Kedisiplinan terus meningkat, baik kedisiplinan kehadiran di madrasah maupun kedisiplinan ketika masuk ruang kelas,
- 3) Keaktifan penggunaan ide kreatif dalam mengajar, baik dalam penggunaan metode ataupun langkah-langkah dalam mengajar di kelas,
- 4) Keaktifan dan antusias siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran,
- 5) Keaktifan dalam mengikuti kegiatan dalam forum guru atau MGMP baik tingkat madrasah ataupun tingkat kabupaten.

2. Analisis Data

- a. Perencanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap

¹⁴² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S. Ag. Kamis 14 September 2023

¹⁴³ Hasil wawancara dengan Ibu Novita Faridatus S, S.Si, Selasa 10 Oktober 2023

Supervisi perlu dilaksanakan secara terjadwal, periodik dan dalam situasi tertentu baik secara spontanitas ataupun terencana. Supervisi dilakukan oleh kepala untuk perbaikan dalam pelaksanaan PBM, sehingga tuntutan profesional dapat terlaksana maksimal baik dalam pembelajaran ataupun keadministrasian. Salah satu pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang utama ikut andil dalam bagian Pembangunan Nasional dengan mutu pendidikan yang lebih berkualitas, oleh karena itu mutu sekolah sangatlah diperlukan dalam upaya menciptakan kualitas sekolah itu sendiri. Maka dari itu kepala dituntut untuk memahami perannya sebagai sumber dan manajer untuk membawa lembaga ke arah lebih baik ataupun ke arah kemajuan. Anggapan dan pola pikir untuk pendidikan lebih maju tidaklah berlebihan, karena seiring dengan perkembangan zaman, kemajuan pendidikan dan perkembangan Iptek juga harus berkembang.

Peningkatan kualitas pendidikan yang berembrio dari tumbuhnya motivasi diri perlu diimbangi dengan peningkatan kinerja, sehingga guru harus menciptakan suasana yang kondusif, dalam hubungan yang interaktif bagi semua warga sekolah sesuai dengan visi misi yang telah dicanangkan, usaha peningkatan dan pengelolaan pendidikan perlu dilaksanakan sebaik-baiknya. Begitu pula peserta didik anak diharapkan dapat memperoleh bekal yang dapat mengembangkan berbagai potensi yang ada baik spekis maupun fisiknya agar siap memasuki pendidikan Sekolah Dasar. Pembinaan yang dirancang dilakukan kepala Sekolah sebagai manajer dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan performance atau kinerja guru. Dengan pembinaan itu, diharapkan guru dapat melaksanakan tugas secara profesional.

Dari paparan data yang telah penulis uraikan ditemukan sejumlah gambaran tentang Supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap. Adapun temuan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala ini tak lepas dari prinsip-prinsip yang ada dalam supervisi akademik, sehingga dalam pelaksanaannya nanti tidak merugikan si guru yang akan disupervisi. Prinsip yang harus diperhatikan dalam supervisi akademik menurut Dodd dalam Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK (2010) adalah sebagai berikut¹⁴⁴.

- 1) Praktis, hal ini berkaitan dengan kemudahan dalam melaksanakan supervisi sesuai dengan kondisi sekolah. Sistematis, berkaitan dengan perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran
- 2) Objektif, berkaitan dengan masukan sesuai aspek-aspek instrument yang akan digunakan dalam supervisi
- 3) Realisasi, berkaitan dengan keadaan atau kenyataan dalam melakukan supervisi .
- 4) Antisipatif, berkaitan dengan kemampuan dalam menghadapi masalah-masalah yang mungkin terjadi.
- 5) Konstruktif, berkaitan dengan pengembangan kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- 6) Kooperatif, berkaitan dengan kerjasama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- 7) Kekeluargaan, berkaitan dengan pertimbangan saling asah, asih, dan asuh dalam menegembangkan pembelajaran.
- 8) Demokratis, berkaitan dengan pemahaman bahwa supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- 9) Aktif, berkaitan dengan keaktifan guru dan supervisor untuk berpartisipasi.

¹⁴⁴ Donni Juni P, dan Sonny Suntani S. *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung : Pustaka Setia, 2018). 227

- 10) Humanis, berkaitan dengan kemampuan guru menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- 11) Berkesinambungan, berkaitan dengan kesinambungan kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah.
- 12) Terpadu, berkaitan dengan keatuan supervisi pendidikan dengan program pendidikan.
- 13) Komprehensif, berkaitan dengan pemenuhan dalam yujuan supervisi akademik secara berkelanjutan.

Supervisi akademik perlu direncanakan secara matang, terpadu terarah, serta sistematis karena dengan perencanaan yang baik, berbagai strategi dapat dilakukan untuk mengantisipasi dan beradaptasi dengan berbagai perubahan pada masa yang akan datang. Perencanaan merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dalam memilih salah satu alternative dari beberapa alternative yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam dalam perencanaan pelaksanaan supervisi akademik, seperti yang disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah saat peneliti wawancara pada tanggal 14 September 2023:

“Dalam melaksanakan supervisi , haruslah ada perencanaan yang bersifat komprehensif, maksudnya adalah perencanaan yang dibuat harus bersifat menyeluruh serta menjangkau berbagai aspek supervisi . Yang kedua adalah harus kooperatif, harus melibatkan beberapa orang hal ini disebabkan seorang supervisor tidak dapat bekerja sendiri, pastilah membutuhkan bantuan dari orang lain. Dan yang ketiga adalah bersifat fleksibel, tidak kaku, tetapi bersifat terbuka, hal ini akan berpengaruh pada pribadi guru yang akan disupervisi”¹⁴⁵

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan, bahwa kompetensi guru-guru di MTs Raudlatul Huda sesuai dengan

¹⁴⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag. 14 September 2023

indikator pencapaian kompetensi profesional guru dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi dan konsep pembelajaran
- 2) Mengembangkan materi dengan kreatif
- 3) Memanfaatkan teknologi informatika dan komunikasi
- 4) Mengembangkan keprofesionalan guru

b. Kinerja Guru di MTs Raudlatuh Huda Adipala Cilacap

1) Kinerja Guru

Pengertian kinerja Guru mengacu pada pengertian “*Performance*” yang diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau penampilan kerja. Dengan demikian kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.¹⁴⁶

Kinerja Guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk menghubungkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja dapat juga disamakan dengan efektivitas, daya guna, atau produktivitas, oleh karena merupakan ukuran upaya yang dilakukan untuk meraih hasil yang diperoleh, yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapai (prestasi) terhadap besarnya upaya yang telah diberikan untuk itu.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah, beliau menjelaskan tentang kinerja, yaitu:

“Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung

¹⁴⁶ Lembaga Administrasi Negara. *Performance Improvement Planning, Suatu Pendekatan Peningkatan Kinerja (Prestasi Kerja)*, (Jakarta: Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I, 1992). 3

jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.”¹⁴⁷

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 melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹⁴⁸ Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.¹⁴⁹ Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.¹⁵⁰ Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Kinerja guru dapat terlihat salah satunya dari bagaimana guru itu menyelesaikan tugas administrasinya, kelengkapan administrasi yang dimiliki merupakan perangkat yang harus dimiliki oleh guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai

¹⁴⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

¹⁴⁸ Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005, hal. 10.

¹⁴⁹ Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

¹⁵⁰ Burhanudin, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Bumi aksara, Jakarta, 2007, hal. 1

dengan penilaian. Hal ini sesuai yang diutarakan oleh Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut:

“Administrasi mengajar yang dimiliki oleh guru sudah mulai terpenuhi, bahkan sekarang guru sudah memenuhi kelengkapan administrasi, dari buku kerja 1 sampai dengan buku kerja 4. Dengan buku kerja guru ini, maka guru akan memiliki pedoman dalam melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran berdasarkan rencana yang telah disusun.”¹⁵¹

Dengan adanya supervisi ini, kelengkapan administrasi semakin membaik karena dengan adanya supervisi guru dapat mengetahui kekurangan ataupun kelebihan yang dimiliki, terutama dalam kelengkapan administrasi pengajaran ini.

Selain kelengkapan administrasi kinerja guru juga dapat terlihat dari bagaimana seorang guru dapat mengelola kelas yang kondusif ataupun efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag selaku Kepala Madrasah menyatakan:

“Pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru semakin bagus, mereka dapat menguasai kelas, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan kondusif dan efektif. Guru ketika di dalam kelas tidak hanya memberikan atau mentransfer pengetahuannya saja, melainkan mereka (bapak dan ibu guru) juga mendidik siswa dengan memberikan contoh secara langsung dan mengaktifkan siswa agar suasana kelas tidak kaku”¹⁵².

Hal senada juga sesuai dengan yang disampaikan oleh salah satu guru di MTs Raudlatul Huda ini ketika wawancara:

“Sebagai bentuk keterampilan guru dalam mengelola kelas adalah ketika ada salah satu siswa yang menimbulkan keributan saat pembelajaran, maka guru mampu memberikan pengertian pada siswa tersebut, dan

¹⁵¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

¹⁵² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Sugeng Riyadi, S.Ag. Kamis 14 September 2023

memberikan pengarahannya agar kegiatan pembelajaran di kelas dapat berjalan dengan baik dan lancar kembali”¹⁵³

Dalam mengelola kelas guru harus menguasai kelas (kondisi kelas), antara lain yang dapat dijadikan acuan agar dapat mengelola kelas dengan baik adalah guru harus mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), materi yang disampaikan atau diajarkan harus dikuasai dengan baik, performa yang ditampilkan harus sebaik mungkin, dan tidak kalah penting adalah metode yang digunakan dalam pembelajaran harus menyesuaikan kondisi siswa dan materinya.

Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang guru terkait dengan kinerja dalam mengelola kelas, yaitu:

“Indikator keberhasilan pengelolaan kelas antara lain terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, tertib, disiplin dan bergairah, serta adanya hubungan yang baik antara siswa dengan guru maupun guru dan siswa secara interpersonal. Hal ini akan berakibat terhadap pendekatan guru terhadap murid serta dengan wali murid menjadi lebih kental lagi.”¹⁵⁴

2) Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Peningkatan kinerja seorang guru pastilah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor dari diri sendiri (*intern*) ataupun faktor dari luar (*extern*). Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah kepada peneliti, bahwa:

“Dalam peningkatan kinerja guru di madrasah ini sudah pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah faktor *intern* dan faktor *ekstern*, faktor *intern* ini adalah faktor atau masalah yang berasal dari diri sendiri yaitu guru, misalnya adalah kemampuan guru dalam mengelola kelas, menampilkan cara mengajar agar materi yang disampaikan dapat diterima dengan mudah, dan lainnya dan faktor

¹⁵³ Hasil wawancara dengan Ibu, Lu'luatul Inayah, S.Pd.. Kamis 14 September 2023

¹⁵⁴ Hasil wawancara dengan ibu Laela Khaizatun N, S.Pd, Selasa, 10 Oktober 2023

ekstern adalah pengaruh yang berasal dari luar diri guru, salah satunya adalah dari supervisi ini”¹⁵⁵

Dari penjelasan yang disampaikan oleh Bapak Kepala Madrasah, bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, hal ini sesuai dengan pendapat dari Cambel (dalam Burhanudin), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain.¹⁵⁶ a). Adanya faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. b). Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader. c). Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim. d). Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. e). Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:¹⁵⁷ a). Kemampuan. Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. B). Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi

¹⁵⁵ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 14 September 2023

¹⁵⁶ Burhanudin, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hal. 2

¹⁵⁷ R.L. Mathis & J.H. Jackson, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006, hal. 68

menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. c). Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu. d). Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan. e). Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

c. Dampak Supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap

Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan seorang supervisor untuk membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Tujuan dari kegiatan supervisi adalah bantuan yang diberikan oleh supervisor kepada guru agar mengalami pertumbuhan secara maksimal dan integral baik profesi maupun pribadinya.

Selain itu, tujuan dari diadakannya supervisi terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus yaitu diantaranya memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah secara langsung maupun tidak langsung pasti memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag adalah:

“Kegiatan supervisi yang kami lakukan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru secara tidak langsung pasti akan mempersiapkan diri agar penilaian atau supervisi ini berjalan dengan baik dan tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam praktek mengajar khususnya.”¹⁵⁸

Pendapat yang sama tentang pengaruh supervisi kepala madrasah juga disampaikan oleh Ibu Jaimah, yaitu :

“Peningkatan kinerja guru sangat terasa terutama dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran semakin baik. Perangkat mengajar semakin lengkap, dan guru juga sudah siap jika dilaksanakan supervisi kelas oleh kepala madrasah.”¹⁵⁹

Pada hasil paparan data penelitian tentang program supervisi akademik kepala MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, peneliti dapat mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan peneliti diantaranya: 1) administrasi pembelajaran jauh menjadi lebih lengkap, mulai dari administrasi rencana pembelajaran (RPP) sampai dengan administrasi evaluasi pembelajaran antara lain kisi-kisi soal, instrumen soal, dan analisis hasil evaluasi; 2) kedisiplinan guru yang

¹⁵⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag, Kamis 14 September 2023

¹⁵⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Jaimah, S.Pd, Kamis 23 April 2023

semakin meningkat, yaitu kedisiplinan dalam kehadiran di madrasah ataupun kedisiplinan ketika masuk kelas ; 3) keaktifan dalam meningkatkan keprofesionalan guru.

Dampak supervisi akademik terhadap profesionalisme guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap sebagai berikut: (1) Dampak bagi guru; (a) Guru memiliki peningkatan kualitas mengajar yang lebih baik sehingga materi yang diberikan kepada siswa juga akan lebih mudah dipahami; (b) Guru setelah disupervisi dapat lebih percaya diri dalam mengajar; (2) Dampak bagi siswa; (a) Siswa dalam hal kepribadian siswa seperti budi pekerti, etika, saling menghargai dan sebagainya; (b) Siswa menjadi lebih semangat belajar, pembelajaran lebih menyenangkan, komunikasi menjadi multi arah; (c) Siswa mampu menjuarai olimpiade maupun kejuaraan lain; (d) Siswa mampu diterima di sekolah lanjutan atas negeri.

Berdasarkan paparan data di atas, maka kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap ini sudah sesuai dengan Undang-Undang No.14 paal 25 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menegaskan bahwa “bebas kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”.¹⁶⁰

Berdasarkan penjelsan dalam pasal di atas dapat dipahami bahwa guru MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap telah melaksanakan unjuk kerja yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No.14 pasal 5 tahun 2005, hal ini ditunjukkan oleh guru secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama proses pembelajaran berlangsung dengan indicator meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melakukan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Meskipun belum 100% kinerja guru

¹⁶⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, 2006. (Jakarta:Eka Jaya)

meningkat, tetapi hasil dari peningkatan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah sudah dapat dikatakan bagus.

Begitu juga menurut pendapat Sanjaya, bahwa “kinerja guru berkaitan dengan perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana maka guru harus bisa mendesain yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Sebagai pengelola maka guru harus bisa menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus bisa melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.”¹⁶¹

Kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru dan tidak lepas juga dari pengaruh faktor-faktor lainnya. Kondisi tersebut didukung dengan pendapat dari Makawimbang yang mengatakan bahwa “tujuan dari supervisi akademik ialah sebagai bantuan teknis untuk membantu meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran.”¹⁶²

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap. Kegiatan supervisi akademik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah telah berdampak pada perubahan peningkatan kinerja guru baik pada kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional guru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto dalam bukunya, yang mengatakan bahwa fungsi dari supervisi akademik adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, memimpin dan pembinaan, serta

¹⁶¹ Wina Sanjaya. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Prenada Media. 2005). 13-14

¹⁶² Makawimbang, J H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta. 2011). 75

berpengaruh terhadap unsur yang berhubungan dengan proses pembelajaran.¹⁶³

Dengan adanya supervisi akademik yang baik, guru memiliki kesempatan untuk merenungkan dan memperbaiki pendekatan mengajar mereka, mengidentifikasi area-area dimana mereka dapat berkembang dan memanfaatkan strategi terbaik untuk mencapai berbagai macam gaya belajar siswa.



¹⁶³ Suharsimi Arikunto. Dasar-dasar Supervisi.(Jakarta: Rineka Cipta.2006). 13

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran. Penarikan kesimpulan berdasarkan paparan data dan temuan penelitian yang disesuaikan dengan fokus penelitian. Saran-saran yang dikemukakan dipandang perlu sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap.

A. Kesimpulan

1. Perencanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap
 - a. Model pendekatan perencanaan supervisi akademik kepala sekolah adalah kolaboratif yaitu disusun bersama oleh kepala sekolah dan guru di madrasah ini.
 - b. Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah dirumuskan berdasarkan hasil analisis evaluasi program dan evaluasi pelaksanaan supervisi tahun sebelumnya serta tindak lanjut hasil supervisi.
 - c. Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah disusun pada awal tahun pelajaran, dengan terlebih dahulu mengidentifikasi masalah, menentukan tujuan dan menentukan waktu pelaksanaan yang disusun dalam jadwal supervisi yang terdiri terdiri dari dua semester yaitu program semester ganjil dan semester genap, meskipun belum 100% terlaksana sesuai jadwal supervisi.
 - d. Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah sudah memuat aspek kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran.
2. Pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap
 - a. Menggunakan teknik Supervisi langsung, melalui kunjungan kelas, dilaksanakan sesuai jadwal yang telah disusun bersama guru. Kunjungan untuk mengetahui secara langsung penyesuaian antara

perencanaan pembelajaran dengan proses pembelajaran secara langsung.

- b. Menggunakan teknik Supervisi tidak langsung, melalui pertemuan MGMP, rapat bulanan, mengadakan pertemuan dengan guru untuk mengevaluasi kegiatan supervisi.
 - c. Kepala madrasah meminta bantuan supervisor kepada guru senior yang telah ditentukan .
 - d. Mengadakan kegiatan tindak lanjut untuk menindaklanjuti temuan waktu pelaksanaan supervisi .
3. Dampak supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap
- a. Supervisi akademik satuan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, hal ini dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan yang dilakukan oleh kepala madrasah.
 - b. Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, hal ini juga dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kemampuan kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan kemampuan sosialnya seorang kepala madrasah.
 - c. Supervisi akademik satuan pendidikan dan kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh bersama-sama secara positif terhadap kinerja guru MTs Raudlatul Huda Adipala Kabupaten Cilacap, hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu, peningkatan kualitas kerjanya, ketepatan waktunya ataupun disiplinnya, tanggung jawab, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat bekerjasama yang baik dengan rekan sejawatnya.
 - d. Salah satu kendala dalam pelaksanaan supervisi akademik adalah kurangnya guru senior untuk membantu kepala madrasah menjalankan kegiatan supervisi . Adanya guru senior dapat memberikan masukan dan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

B. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian di atas peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah, sebagai bahan informasi yang berguna untuk selalu meningkatkan kompetensi kepengawasan, sehingga fungsi controlling pada diri kepala sekolah mewedahi dan menjembatani berbagai hambatan dan kesulitan yang ada pada guru sehingga mamacu peningkatan kinerja Guru.
2. Bagi guru, sebagai bahan informasi yang berguna untuk terus meningkatkan kinerjanya
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar melakukan penelitian lebih spesifik lagi supaya hasil penelitiannya lebih mendalam berkaitan dengan supervisi akademik kepala sekolah



Daftar Pustaka

- Abidin, M. Penerapan Pendidikan Karakter Pada Kegiatan Ekstrakurikuler Melalui Metode Pembiasaan. *Didaktika : Jurnal Kependidikan*, 12 no.2 (2019): 183-196
- Aedi, N. *Pengawasan pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Ahmadi, M. Z., Haris, H., & Akbal, M. (2020). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Di madrasah. *Phinisi Integration Review*, 3 no.2 (2020):305
- Alwi, Hasa, dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2002
- Amstrong dan Baron. (1998) *Performance Management- The New Realities*. London : Institute of Personnel and Development.
- Aqib, Zainal. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya: Cendekia, 2002.
- Arikunto, S. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- Barnawi dan Arifin Mohammad. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka. 2006
- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Faisal, Sanapiah, *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asah Asih Asuh, 1990
- Friantary, H. Budaya Membaca Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat. *Disastra: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 1 no.1 (2019)
- Hadis, Abdul dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. Cet. I; Jakarta: Alfabeta, 2010

- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Indrafachrudi. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang, 2000
- Jerry H, M. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Kasiran, M. *Metodologi Penelitian, Refleksi Pengembang, Pemaham dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Press, 2008
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H.. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2019.
- Kompri. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA, 2014
- Lembaga Administrasi Negara. *Performance Improvement Planning, Suatu Pendekatan Perencanaan Peningkatan Kinerja (Prestasi Kerja)*, Jakarta: Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I. 1992
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011.
- Mochammad Amirudin Ihda dan Mustiningsih. Studi Literasi Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru d Dunia Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*. 2023. (6)(4).2188-2195.
<http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Novan Ardy Wiyani, *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Gava Media, 2019
- Rachmawati, Tutik. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Rawis, et al., Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JIMP (Jurnal Inovasi dan Manajemen Pendidikan)*. 2021(1)(2). 142-152.
<http://journal2.uad.ac.id/index.php/jimp>

- R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006,
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fauzi, dan Mohd Basri. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2005
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 2020. 1(3), 200-205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknis Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Sanjaya, Wina. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media. 2005
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama. 2010
- Satori Djam'an, dan Aan Komariyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007
- Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005
- Somad, R., & Priansa, D. J. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan kepala madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sunhaji dan Tol'ah Aeni Firdiasih. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. Banyumas: Pustaka Senja, 2021
- Sunyoto, D. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. 2013
- Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

- Suryo dan M.S Abbas. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian: Organization Behavior*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2008
- Tanjung, R. et al. 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Journal of Educational Research*, 2022. 1(1), pp. 85–100. Available at: <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>.
- Triyono, Ayon. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA. 2012
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Semarang : diperbanyak oleh CV Duta Nusindo, 2006.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wahyudi, Adi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Economic Education Analysis Journal*, Unnes. 1 (2), (2012), 1-8
- Wasiri. *Dampak Supervisi Akademik terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP N 1 Mulak Ulu*. Serambi Kontsruktivis. 5(2), 2023. 105-113
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada. 2010
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)* . Bandung: Alfabeta. 2008

Lampiran-lampiran



Pendahuluan

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di sekolah pada dasarnya meliputi kegiatan: perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Kegiatan-kegiatan tersebut saling berkaitan dan merupakan fungsi pokok dari kegiatan manajemen pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan E. Mulyasa (2004: 24), bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dari pendapat tersebut, jelas bahwa yang menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah terletak pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah adalah menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga para guru dan siswa dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik di lingkungan sekolahnya.

B. Tujuan

Tujuan pemantauan yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala adalah:

1. Mengumpulkan informasi yang obyektif, akurat, dan valid mengenai keterlaksanaan program, yang mencakup:
 - a. Penyusunan pembelajaran
 - b. Pelaksanaan pembelajaran
 - c. Pelaksanaan Supervisi pembelajaran dan,
 - d. Tindak lanjut hasil pembelajaran
2. Teridentifikasinya tingkat ketercapaian program pembelajaran sesuai SNP
3. Teridentifikasinya hambatan, kelemahan dan keberhasilan keterlaksanaan program

4. Tersusunnya program tindak lanjut hasil Supervisi sekolah untuk menindaklanjuti permasalahan yang ada.

C. Dasar Hukum

1. Permendiknas RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
2. Permendiknas RI Nomor 20 tahun 2007 tentang Standar Penilaian
3. Permendiknas RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses



D. Sasaran

Sasaran pemantauan di MTs Raudlatul Huda Adipala adalah perencanaan hingga evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh setiap pendidik di kelasnya. Supervisi akan dilakukan pada seluruh pendidik di MTs Raudlatul Huda Adipala.

E. Jadwal

Supervisi akan dilakukan dua tahap, tahap pertama pada semester gasal di bulan September 2023 sebagaimana berikut:

No	Nama Guru	SUPERVISOR	Jadwal	Hari	Mata Pelajaran	Jam ke	kelas
1	Fatchurrohman, S.Ag	Sugeng Riadi, S.Ag	11-Sep	Senin	QH	4.5	9B
2	Suratno, S.Pd	Sugeng Riadi, S.Ag	11-Sep	Senin	MTK	6.7	8IN1
3	Samiyah, S.Pd.I	Sugeng Riadi, S.Ag	09-Sep	Sabtu	SB 8IN3	1.2	9 IN2
4	Subur Kuati, SE	Sugeng Riadi, S.Ag	12-Sep	Selasa	IPS	1.2	7 IN1
5	Titin Listiyati Kiromi, S.Ag	Sugeng Riadi, S.Ag	14-Sep	Kamis	FIQ	4.5	9T
6	Suparti, S.Pd	Sugeng Riadi, S.Ag	12-Sep	Selasa	PKN	5.6	8 IN3
7	Sigit Kriswanto, S.Pd	Sugeng Riadi, S.Ag	11-Sep	Senin	B.ING	2.3	7 IN2
8	Badriyah, S.Ag	Sugeng Riadi, S.Ag	14-Sep	Kamis	B.ARB	5.6	8 IN3
9	Widi Astuti, S.Si	Suratno, S.Pd	20-Sep	Rabu	IPA	1.2	7 IN2
10	Hidayatul Amriyah, S.Pd.I	Suratno, S.Pd	21-Sep	Kamis	IPS	4.5	8A
11	Naili Rohmawati, S.Pd.I	Suratno, S.Pd	18-Sep	Senin	QH	4.5	7D
12	Lu'lu'atul Inayah, S.Pd	Suratno, S.Pd	19-Sep	Selasa	MTK	2.3	7E
13	Suparyan, S.Pd	Suratno, S.Pd	19-Sep	Selasa	PJOK	4.5	8 IN1
14	Nofita Faridatus.S, S.Si	Suratno, S.Pd	16-Sep	Sabtu	MTK	1.2	9T
15	Jaimah, S.Pd	Suratno, S.Pd	20-Sep	Rabu	B.ING	6.7	9 IN2
16	Drs. Bambang Eko Waluyo	Suratno, S.Pd	18-Sep	Senin	PKN	2.3	7C
17	Daya Kwatna, S.Pd.I	Suratno, S.Pd	21-Sep	Kamis	SKI	2.3	8A
18	Annisa Rohmah, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	16-Sep	Sabtu	MTK	1.2	9 IN1
19	Suhirman, S.Pd	Sigit Kriswanto,	21-Sep	Kamis	IPA	5.7	9 IN3

		S.Pd					
20	Soleh Khusaini, S.H.I	Sigit Kriswanto, S.Pd	21-Sep	Kamis	FIQ	1.2	7B
21	Siti Mutamimah, S.Pd.I	Sigit Kriswanto, S.Pd	20-Sep	Rabu	NU	3	7B
22	Sujiono, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	20-Sep	Rabu	B.IND	5.6	9 IN3
23	Wiji Astuti, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	16-Sep	Sabtu	IPA	6.7	8A
24	Laela Khaizatun Ni'mah	Sigit Kriswanto, S.Pd	19-Sep	Selasa	B.ARB	5.6	7B
25	Nailul Muna	Sigit Kriswanto, S.Pd	18-Sep	Senin	BTA	7	7B
26	Danang Dwi .S, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	22-Sep	Jum'at	PJOK	1.2	9 IN1
27	Fathin Amamah, A.Ma	Sigit Kriswanto, S.Pd	18-Sep	Senin	SB	4.5	8 IN3
29	Novi Sri Wahyuni, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	19-Sep	Selasa	B.ING	1.2	7A
30	Ratna Nurfitriana, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	18-Sep	Senin	B.IND	2.3	7A
31	Nauval Wafaul Faiq, S.Pd	Sigit Kriswanto, S.Pd	20-Sep	Rabu	B.ARB	1.2	7T
32	Drs. Warsono	Fatchurrohman, S.Ag	18-Sep	Senin	IPS	6.7	9 IN3
33	Isnainiatus Sarifah, S.Pd	Fatchurrohman, S.Ag	18-Sep	Senin	SKI	2.3	9 IN3
34	Ahmad Ubaidillah, SP	Fatchurrohman, S.Ag	19-Sep	Selasa	B.ARB	2.3	8C
35	Yuliana Barokah	Fatchurrohman, S.Ag	20-Sep	Rabu	B.IND	1.3	7D
36	Robi Ansah	Fatchurrohman, S.Ag	21-Sep	Kamis	PJOK	1.2	9A

F. Hasil yang diharapkan:

Hasil yang diharapkan dari program supervisi di MTs Raudlatul Huda Adipala adalah tersedianya informasi yang obyektif, akurat, dan valid mengenai keterlaksanaan program, yang mencakup:

1. Penyusunan program pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran
3. Pelaksanaan Supervisi pembelajaran dan,
4. Tindak lanjut hasil pembelajaran
5. Teridentifikasinya tingkat ketercapaian program pembelajaran
6. Teridentifikasinya hambatan, kelemahan dan keberhasilan keterlaksanaan program
7. Tersusunnya tindak lanjut hasil Supervisi sekolah.



Program Kegiatan Pemantauan

A. Pengorganisasian

Kegiatan Supervisi di MTs Raudlatul Huda Adipala pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Kepala Sekolah bekerjasama dengan pengawas Madrasah.

B. Jadwal Pelaksanaan

Supervisi dilakukan sebanyak dua kali selama satu tahun sesuai dengan jadwal yang telah terlampir

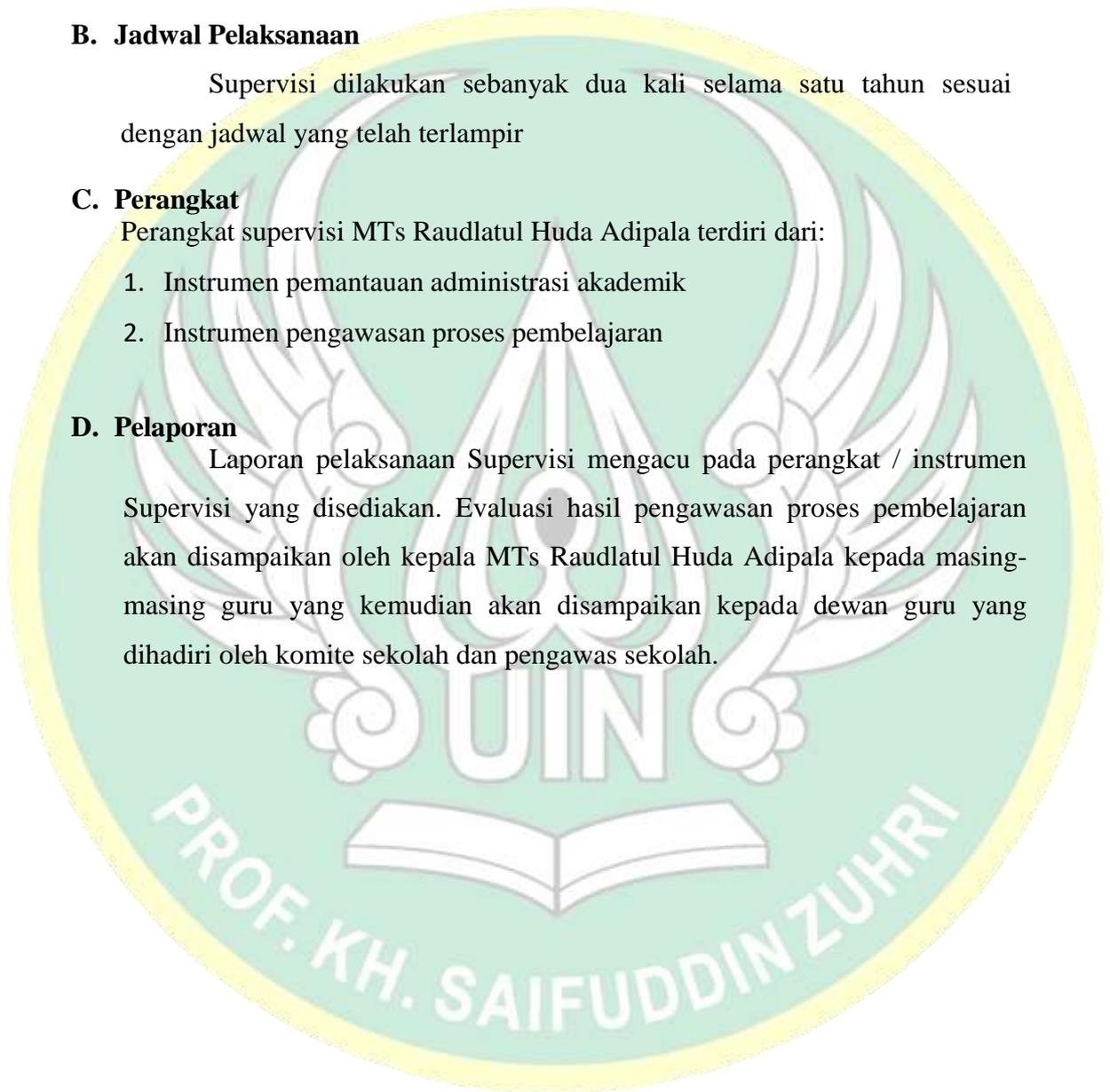
C. Perangkat

Perangkat supervisi MTs Raudlatul Huda Adipala terdiri dari:

1. Instrumen pemantauan administrasi akademik
2. Instrumen pengawasan proses pembelajaran

D. Pelaporan

Laporan pelaksanaan Supervisi mengacu pada perangkat / instrumen Supervisi yang disediakan. Evaluasi hasil pengawasan proses pembelajaran akan disampaikan oleh kepala MTs Raudlatul Huda Adipala kepada masing-masing guru yang kemudian akan disampaikan kepada dewan guru yang dihadiri oleh komite sekolah dan pengawas sekolah.



E. Program Pemantauan

No.	Program	Jenis Kegiatan	Sasaran	Waktu Pelaksanaan (Bulan)												
				7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
1.	Perencanaan	Penyusunan program	Program supervisi													
		Pembuatan instrumen	Instrumen supervisi													
2.	Pemantauan	Pemantauan administrasi akademik	Seluruh guru													
		Supervisi proses pembelajaran	Seluruh guru													
3.	Tindak lanjut	Hasil pemantauan adm. akademik	Data hasil pemantauan													
		Hasil supervisi proses pembelajaran	Data hasil supervisi KBM													
		Pelaksanaan	Pelaksanaan pembinaan													
		Pelaporan	Guru,													

D. Jadwal Kegiatan

Terlampir

Pelaksanaan Pemantauan

A. Prosedur Pemantauan Akademik

Berlangsung dalam tiga tahap utama:

1. Tahap Pertemuan Awal
 - a. Guru diberi angket instrumen pemantauan akademik berisi 24 item administrasi guru.
 - b. Mengkaji administrasi/ tugas tanggung jawab.
 - c. Kesimpulan pengkajian dan kesepakatan tentang jadwal pemantauan.
2. Tahap pengawasan proses pembelajaran
Guru yang sedang mengajar diobservasi oleh supervisor sesuai dengan waktu yang telah disepakati.
3. Tahap tindak lanjut
 - a. Memberikan penguatan pendapat/saran dan kritik
 - b. Mengulas kembali permasalahan dalam pekerjaan
 - c. Mengulas kembali angket yang telah diisi
 - d. Memberikan pembinaan
 - e. Menetapkan tindak lanjut

B. Pelaksanaan Supervisi

Supervisi yang dilaksanakan adalah supervisi kunjungan kelas. Kepala Sekolah dan Guru yang di tunjuk sebagai supervisor mengunjungi kelas dan melakukan observasi dan wawancara serta studi dokumen. Supervisor sambil melakukan kunjungan kelas mengisi instrumen yang telah disiapkan yaitu instrumen administrasi guru dan proses pembelajaran. Dari hasil pengisian instrumen tersebut dapat diketahui seberapa tingkat kemampuan guru dalam penyusunan administrasi pembelajaran dan proses pembelajaran.

C. Analisis Hasil

Supervisi dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengetahui keadaan kelas apakah sesuai dengan hasil pengisian instrumen. Analisis hasil pemantauan akan ditindaklanjuti oleh kepala MTs Raudlatul Huda Adipala dan dilaporkan kepada guru, dewan guru, komite dan pengawas Madrasah.

D. Tindak Lanjut Hasil Supervisi

Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dampak nyata ini diharapkan dapat dirasakan masyarakat maupun stakeholders. Tindak lanjut tersebut berupa: penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

Kepala sekolah melakukan supervisi kepada seluruh guru MTs Raudlatul Huda Adipala yang berjumlah 36 guru sebanyak dua kali pada tahun pelajaran 2023/2024. Pada supervisi tahap pertama, sebanyak 100% guru mendapatkan ketercapaian Baik.



Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Supervisi dilakukan untuk mendapatkan gambaran proses dan hasil pelaksanaan program sekolah bidang pembelajaran.
2. Dari hasil supervisi dapat diketahui kelemahan dari guru yang perlu ditingkatkan, sehingga di masa mendatang dapat berkembang secara maksimal.
3. Dari hasil supervisi yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala telah menghasilkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Sebagian besar guru telah membuat dan menyusun administrasi program pembelajaran.
 - b. Hanya masih ada beberapa guru yang perlu dibina untuk memahami dan meningkatkan kompetensinya tentang penyusunan administrasi pembelajaran.
 - c. Proses pembelajaran sudah menunjukkan kesesuaian dengan RPP yang telah disusun, namun perlu diarahkan pada proses pembelajaran model PAIKEM yang mengarah pada anak sebagai subjek pembelajaran.
 - d. Dalam kegiatan supervisi perlu adanya pembinaan secara khusus tentang tehnik penilaian. Hal ini perlu diarahkan pada instrumen dan model penilaian yang variatif.

B. Saran

Dari hasil supervisi terhadap guru MTs Raudlatul Huda Adipala tahun pelajaran 2023/2024 diharapkan adanya kerja sama antara kepala sekolah dan guru untuk:

- a. Saling meningkatkan kompetensi dalam pelaksanaan tugas sebagai guru.
- b. Supervisi jangan dianggap sebagai kegiatan untuk menilai, mencari kesalahan dan sebagainya, tetapi merupakan suatu upaya meningkatkan profesionalitas seorang guru.
- c. Dalam kegiatan supervisi guru dapat secara aktif meminta kepada kepala sekolah atau guru senior untuk mengamati, menilai kinerjanya agar menjadi koreksi diri. Berawal dari kekurangan tersebut guru sebaiknya

meminta saran dan bimbingan untuk meningkatkan kemampuannya dalam pembelajaran atau dalam bidang administrasi.

- d. Pekerjaan supervisi bukan tugas kepala sekolah saja namun juga termasuk pengawas madrasah, maka diharapkan pengawas madrasah aliyah juga aktif dalam pelaksanaan supervisi. Jika hal ini dapat berjalan dengan baik diharapkan mutu pendidikan akan meningkat, karena segala masalah yang timbul dapat diatasi bersama oleh beberapa pihak yang berkompeten.
- e. Pihak kementrian Agama diharapkan supaya berperan aktif untuk memfasilitasi hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan supervisi. Meliputi pembekalan secara khusus tentang tehnik dan perangkat berupa instrumen. Tidak kalah pentingnya juga pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi yang menjadikan permasalahan rendahnya mutu pendidikan perlu dikaji dan dicari solusinya.



No	Nama	SUPERVISI RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN																																				JPL	MA	Kategori		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				37	38
27	Fathin Amamah, A.Ma	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik
28	Drs. Warsono	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik	
29	Novi Sri Wahyuni, S.Pd	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
30	Ratna Nurfitriana, S.Pd	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
31	Nauval Wafaul Falq, S.Pd	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
32	Drs. Warsono	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
33	Isnainiatu Sarifah, S.Pd	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
34	Ahmad Ubaidillah, SP	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
35	Yuliana Barokah	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		
36	Robi Ansah	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	83,33	Baik		

Keterangan:

Nilai 91 - 100 = A

Nilai 81 - 90 = B

Nilai 71 - 80 = C

Nilai < 70 = K

PERSENTASE KBM GURU

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Amat Baik	0	0
Baik	36	100
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total Jumlah	36	100

Adipala, 31 Oktober 2023
Kepala MTs Raudiatul Huda Adipala

Sugeng Riadi, S.Ag
NIP. 197410172007011021

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK GURU

a. Kinerja Guru

Nama :

NIP/NIKY :

Jabatan :

Isilah pernyataan-pernyataan berikut dengan ketentuan:

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; KS=Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju;
STS=Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam menjelaskan sesuatu yang baru, saya selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami					
2.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
3.	Proses pembelajaran yang dijalankan sesuai dengan prosedur					
4.	Saya menggunakan hasil analisis penelitian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa					
5.	Saya melaporkan hasil belajar kepada kepala sekolah sebagai refleksi belajarnya					
6.	Saya melaporkan hasil belajar kepada kepala sekolah sebagai refleksi belajarnya					

7.	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa					
8.	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa					
9.	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas					
10.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya					

Cilacap,

.....

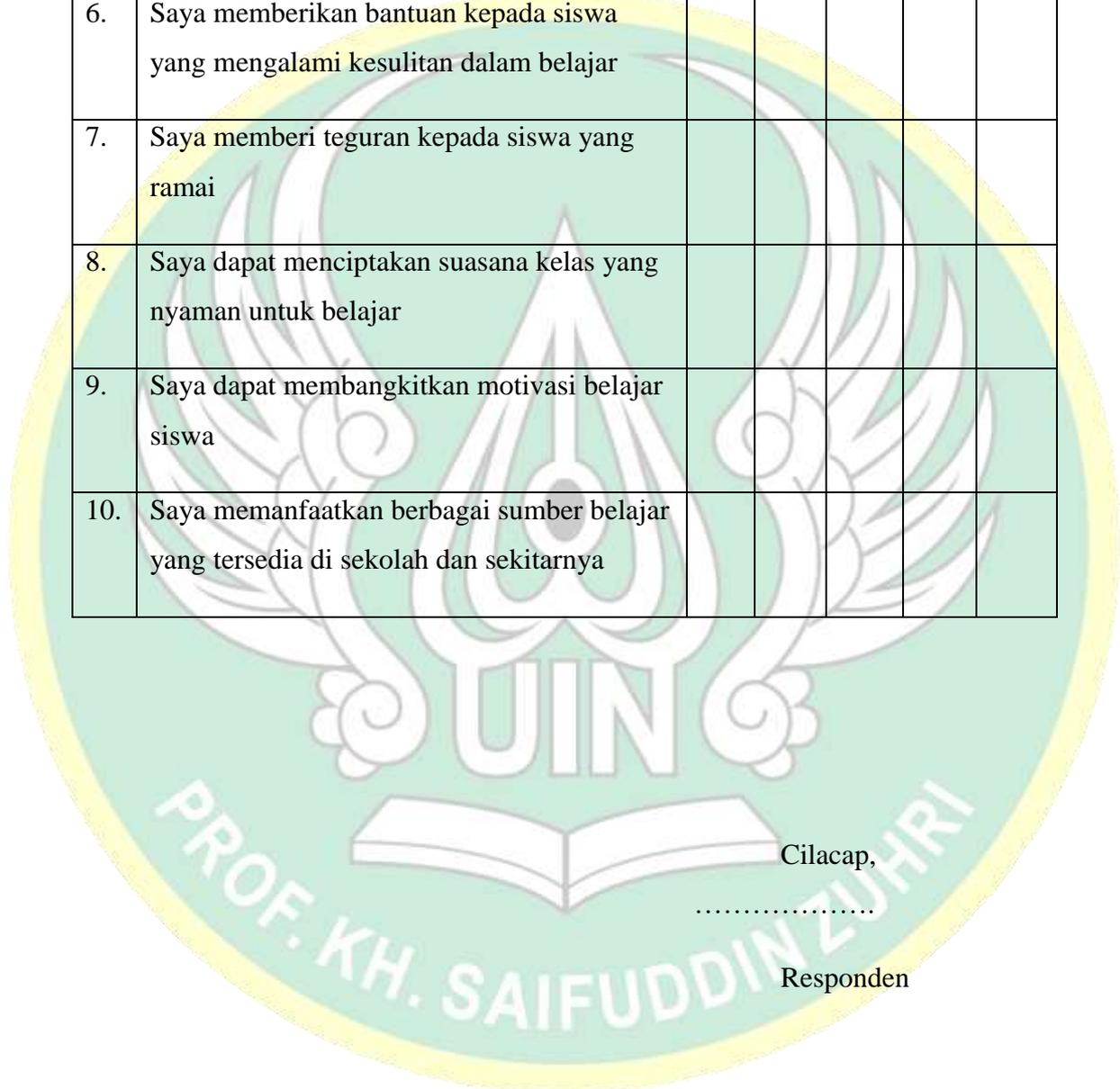
Responden

(.....)

b. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester					
2.	Saya mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar					
3.	Saya bersedia menerima kritik dan saran dari siswa yang sifatnya membangun					
4.	Saya merumuskan tujuan pembelajaran					

	berdasarkan SK/KD yang akan dicapai					
5.	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa					
6.	Saya memberikan bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar					
7.	Saya memberi teguran kepada siswa yang ramai					
8.	Saya dapat menciptakan suasana kelas yang nyaman untuk belajar					
9.	Saya dapat membangkitkan motivasi belajar siswa					
10.	Saya memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah dan sekitarnya					



Cilacap,

.....

Responden

(.....)

Lampiran II. Pedoman Wawancara

Supervisi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap

A. Supervisi

1. Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang supervisi?
2. Menurut Bapak/Ibu seberapa penting supervisi kepala madrasah bagi seorang guru?
3. Bagaimana pelaksanaan kegiatan supervise yang ada di madrasah ini?
4. Bagaimana konsep atau program supervise yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala ini?
5. Bagaimana pelaksanaan atau strategi supervise yang ada di madrasah ini?
6. Apa saja yang perlu disiapkan Bapak/Ibu selama ini untuk supervisi?
7. Apa saja yang diperiksa oleh supervisor saat supervise guru?
8. Menurut Bapak/Ibu seberapa besar pengaruh supervisi dalam meningkatkan mutu pendidikan? (Alasannya)
9. Bagaimana dampak supervise yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap?

B. Kinerja Guru

1. Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang kinerja guru?
2. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terkait kelengkapan administrasi mengajar untuk guru?
3. Bagaimana Bapak/Ibu selama ini mengelola kelas, apa indikatornya atau gambarannya pengelolaan kelas yang baik?
4. Bagaimana Bapak/Ibu selama ini mengevaluasi pembelajaran, apa tindak lanjutnya?
5. Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk melakukan pengembangan profesi?
6. Upaya apa yang selama ini dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah

Nama : Sugeng Riadi, S.Ag

NIP/NIKY : 19741017 200701 1 021

Jabatan : Kepala Madrasah

Hari / Tanggal : Kamis / 30 Maret 2023

Kamis / 14 September 2023

Selasa / 10 Oktober 2023

A. Supervise

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang supervisi	Menurut saya supervise akademik ini merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas madrasah atau kepala madrasah sebagai bentuk salah satu pembinaan yang terencana dengan memberi banyuan teknis kepada guru dan pegawai lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalan seorang guru agar kualitas pembelajaran yang dilakukan bias efektif
2.	Menurut Bapak/Ibu seberapa penting supervisi kepala madrasah bagi seorang guru?	Kegiatan supervise ini sangat penting bagi guru, karena dengan adanya supervise ini guru akan berusaha melakukan perbaikan dalam proses pembelajaran sehingga terlihat adanya kinerja yang baik karena pembelajaran yang dilakukan bias berjalan efektif

3.	Bagaimana pelaksanaan kegiatan supervise yang ada di madrasah ini?	Penyusunan program supervisi yang kami lakukan tidak sendiri saya susun, melainkan saya dibantu oleh guru senior yang ada di madrasah ini. Guru senior ini adalah guru terutama yang PNS yang memiliki Pangkat Golongan tertinggi di madrasah kami, guru senior biasanya mensupervisi untuk guru yang memiliki pangkat dan golongan lebih rendah, atau guru-guru yang masih wiyata bakti atau Non PNS
4.	Bagaiman konsep atau program supervise yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala ini?	Dalam pelaksanaan program supervisi, saya melalui tiga tahap, yaitu dari mulai menyusun program supervisi, dilanjut dengan pelaksanaan supervisi, dan diakhiri dengan mengevaluasi hasil supervisi. Penyusunan program biasanya saya buat di awal semester, terdapat di rencana kerja Kepala Madrasah. Jika kegiatan supervisi ini tidak disusun, maka sepertinya tidak ada penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah, selain itu juga akan ada dampak yang nyata dari para guru di madrasah ini
5.	Bagaimana pelaksanaan atau strategi supervise yang ada di madrasah ini?	Salah satu strategi supervisi akademik saya adalah dengan supervisi secara langsung, kalau yang tidak langsung itu saya lakukan pada forum yang tidak resmi, seperti pada forum rapat bulanan, forum MGMP, dan pada observasi yang hampir tiap hari saya lakukan, kalau supervisi secara langsung adalah supervisi secara

		<p>resmi yang telah kita buat jadwal pelaksanaannya dan juga telah diketahui oleh guru guru. kalau supervisi kunjungan kelas, saya bentuk tim supervisi di sekolah ini untuk membantu saya melakukan supervisi. Tim itu terdiri dari waka kurikulum saya, dan guru senior, adapun sasaran dari kunjungan kelas tersebut adalah melihat kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru mulai dari pendahuluan, kegiatan inti serta kegiatan evaluasi hasil belajar siswa</p>
6.	<p>Apa saja yang perlu disiapkan Bapak/Ibu selama ini untuk supervisi?</p>	<p>Dalam pelaksanaan supervise, yang perlu disiapkan adalah adanya perencanaan atau program pelaksanaan supervise, dimulai dari program supervise, jadwal supervise, pelaksanaan supervise, sampai dengan evaluasi hasil supervise yang nantinya dilakukan terhadap guru, dan saya meminta agar administrasi pembelajaran supaya dilengkapi.</p>
7.	<p>Apa saja yang diperiksa oleh supervisor saat supervise guru?</p>	<p>Dalam kegiatan supervise ini, yang pertama saya lakukan adalah pembuatan jadwal untuk pemeriksaan administrasi guru, pada awal semester saya minta kepada guru untuk mempersiapkan administrasi pembelajaran atau perangkat pembelajaran. Hal ini saya lakukan agar pelaksanaan supervise kelas dapat berjalan sesuai</p>

		rencana pembelajaran guru.
8.	Menurut Bapak/Ibu seberapa besar pengaruh supervisi dalam meningkatkan mutu pendidikan? (Alasannya)	Saya rasa sangat besar pengaruhnya, sebab supervise ini akan berdampak pada guru misalnya untuk lebih mampu dalam mengelola kelas, mampu mengadakan variasi pembelajaran, mampu menguasai materi dengan baik, sehingga dampak yang ada akan terlihat dari hasilnya yaitu tingkat keprofesionalan guru itu sendiri dan tentunya juga berpengaruh terhadap mutu pendidikan di madrasah ini
9.	Bagaimana dampak supervise yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap?	Dampak dari supervise yang ada di MTs ini, terutama bagi guru antara lain: 1) administrasi guru rapih dan bagus, tidak sekedar copas dari teman,; 2) pembelajaran dalam kelas mulai tertata rapi dapat menyesuaikan dengan rencana pembelajaran yang telah disusun oleh guru; 3) penggunaan media atau alat pembelajaran lebih sering digunakan; 4) metode pengajaran yang digunakan oleh guru mulai bervariasi dari ceraram, diskusi, ataupun demonstrasi. Dan yang jelas terlihat adalah kinerja gurunya, lebih rajin dan lebih dapat mengembangkan keprofesionalannya.

B. Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang kinerja guru?	Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang telah diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan atau hasil pekerjaan atau prestasi guru yang telah diperoleh berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan melalui silabus berdasarkan ketetapan baku, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, samapai dengan evaluasi dan melakukan tindak lanjut dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.
2.	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terkait kelengkapan administrasi mengajar untuk guru?	Administrasi mengajar guru sudah mulali terpenuhi, bahkan sekarang semua guru sudah memenuhi kelengkapan admisitrase dari buku kerja 1 sampai dengan buku kerja 4. Dengan buku kerja ini, maka guru akan memiliki pedoman melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran berdasarkan rencana yang telah dibuat.
3.	Bagaimana Bapak/Ibu selama ini	Pengelolaan kelas yang dilakukan

	<p>mengelola kelas, apa indikatornya atau gambarannya pengelolaan kelas yang baik?</p>	<p>oleh guru semakin bagus, meskipun belum semua guru, tetapi banyak dari mereka dapat menguasai kelas dengan baik, KBM bias terlaksana secara kondusif dan efektif. Guru ketika dalam kelas, tidak hanya memberikan atau mentransfer pengetahuannya saja, melainkan mere (bapak dan ibu guru) juga mendidik siswa dengan langsung membrikan contoh dan mengaktifkan siswa agar suasana kelas tidak kaku.</p>
<p>4.</p>	<p>Bagaimana Bapak/Ibu selama ini mengevaluasi pembelajaran, apa tindak lanjutnya?</p>	<p>Dalam setiap pembelajaran pasti aka nada review atau refleksi atau evaluasi di akhir pembelajaran, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah langkah dan metode yang digunakan sudah sesuai atau belum. Apakah pembelajaran ini efektif atau tidak. Karena bila seorang guru tidak melakukan evaluasi, sama saja gru tersebut tidak akan mempunyai perkembangan, karena tidak tahu kelebihan ataupun kekurangan dalam pembelajaran. Tindak lanjutnya antara lain, melkukan perbaikan dalam model ataupun strategi dalam mengajar dan merancang supaya</p>

		pembelajaran dapat berjalan kondusif dan efektif.
5.	Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk melakukan pengembangan profesi?	Sebagai bentuk pengembangan profesi seorang guru, saya sebagai kepala madrasah bekerja sama dengan waka kurikulum merancang program seperti pelatihan-pelatihan yang sebaiknya diikuti oleh guru. Baik intern madrasah maupun forum guru mata pelajaran. Bahkan sekarang sudah dihimbau oleh kemenag agar guru atau pendidik mengikuti pelatihan secara online yang diselenggarakan oleh Kemenag melalui akun sipintar.
6.	Upaya apa yang selama ini dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?	Upaya yang saya lakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru antara lain adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan baik daring ataupun luring, berkomunikasi secara efektif, memberikan penilaian kinerja yang adil tidak pilih kasih, memberikan pengakuan kepada guru yang mempunyai prestasi, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai, dan memberikan pembinaan dan monitoring secara berkelanjutan

		kepada guru
--	--	-------------



Hasil Wawancara dengan Guru

Nama : Sigit Kriswanto, S.Pd

Jabatan : Guru / Waka Kurikulum

Hari / Tanggal : Kamis / 14 September 2023

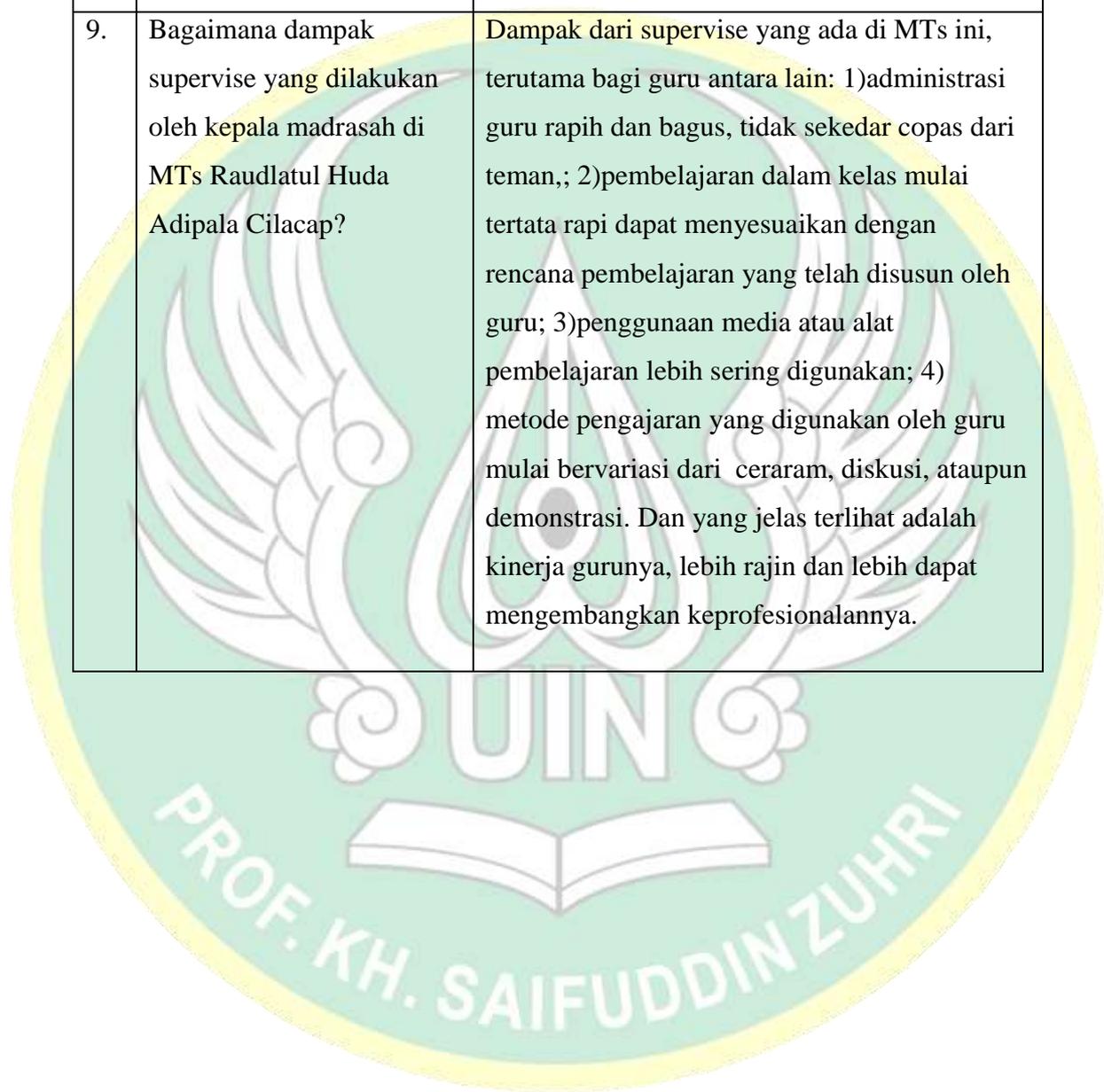
B. Supervise

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang supervisi	Menurut saya supervise akademik ini merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas madrasah atau kepala madrasah sebagai bentuk salah satu pembinaan yang terencana dengan memberi banyuan teknis kepada guru dan pegawai lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalan seorang guru agar kualitas pembelajaran yang dilakukan bias efektif
2.	Menurut Bapak/Ibu seberapa penting supervisi kepala madrasah bagi seorang guru?	Kegiatan supervise ini sangat penting bagi guru, karena dengan adanya supervise ini guru akan berusaha melakukan perbaikan dalam proses pembelajaran sehingga terlihat adanya kinerja yang baik karena pembelajaran yang dilakukan bias berjalan efektif
3.	Bagaimana pelaksanaan kegiatan supervise yang ada di madrasah ini?	Penyusunan program supervisi yang kami lakukan tidak sendiri saya susun, melainkan saya dibantu oleh guru senior yang ada di madrasah ini. Guru senior ini adalah guru terutama yang PNS yang memiliki Pangkat

		<p>Golongan tertinggi di madrasah kami, guru senior biasanya mensupervisi untuk guru yang memiliki pangkat dan golongan lebih rendah, atau guru-guru yang masih wiyata bakti atau Non PNS</p>
4.	<p>Bagaiman konsep atau program supervise yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala ini?</p>	<p>Dalam pelaksanaan program supervisi, saya melalui tiga tahap, yaitu dari mulai menyusun program supervisi, dilanjut dengan pelaksanaan supervisi, dan diakhiri dengan mengevaluasi hasil supervisi. Penyusunan program biasanya saya buat di awal semester, terdapat di rencana kerja Kepala Madrasah. Jika kegiatan supervisi ini tidak disusun, maka sepertinya tidak ada penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah, selain itu juga akan ada dampak yang nyata dari para guru di madrasah ini</p>
5.	<p>Bagaimana pelaksanaan atau strategi supervise yang ada di madrasah ini?</p>	<p>Salah satu strategi supervisi akademik saya adalah dengan supervisi secara langsung, kalau yang tidak langsung itu saya lakukan pada forum yang tidak resmi, seperti pada forum rapat bulanan, forum MGMP, dan pada observasi yang hampir tiap hari saya lakukan, kalau supervisi secara langsung adalah supervisi secara resmi yang telah kita buatkan jadwal pelaksanaannya dan juga telah diketahui oleh guru guru.</p> <p>kalau supervisi kunjungan kelas, saya bentuk tim supervisi di sekolah ini untuk membantu</p>

		<p>saya melakukan supervisi. Tim itu terdiri dari waka kurikulum saya, dan guru senior, adapun sasaran dari kunjungan kelas tersebut adalah melihat kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru mulai dari pendahuluan, kegiatan inti serta kegiatan evaluasi hasil belajar siswa</p>
6.	<p>Apa saja yang perlu disiapkan Bapak/Ibu selama ini untuk supervisi?</p>	<p>Dalam pelaksanaan supervise, yang perlu disiapkan adalah adanya perencanaan atau program pelaksanaan supervise, dimulai dari program supervise, jadwal supervise, pelaksanaan supervise, sampai dengan evaluasi hasil supervise yang nantinya dilakukan terhadap guru, dan saya meminta agar administrasi pembelajaran supaya dilengkapi.</p>
7.	<p>Apa saja yang diperiksa oleh supervisor saat supervise guru?</p>	<p>Dalam kegiatan supervise ini, yang pertama saya lakukan adalah pembuatan jadwal untuk pemeriksaan administrasi guru, pada awal semester saya minta kepada guru untuk mempersiapkan administrasi pembelajaran atau perangkat pembelajaran. Hal ini saya lakukan agar pelaksanaan supervise kelas dapat berjalan sesuai rencana pembelajaran guru.</p>
8.	<p>Menurut Bapak/Ibu seberapa besar pengaruh supervisi dalam meningkatkan mutu pendidikan? (Alasannya)</p>	<p>Saya rasa sangat besar pengaruhnya, sebab supervise ini akan berdampak pada guru misalnya untuk lebih mampu dalam mengelola kelas, mampu mengadakan variasi pembelajaran, mampu menguasai materi dengan baik, sehingga dampak yang ada akan</p>

		terlihat dari hasilnya yaitu tingkat keprofesionalan guru itu sendiri dan tentunya juga berpengaruh terhadap mutu pendidikan di madrasah ini
9.	Bagaimana dampak supervise yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap?	Dampak dari supervise yang ada di MTs ini, terutama bagi guru antara lain: 1)administrasi guru rapih dan bagus, tidak sekedar copas dari teman;; 2)pembelajaran dalam kelas mulai tertata rapi dapat menyesuaikan dengan rencana pembelajaran yang telah disusun oleh guru; 3)penggunaan media atau alat pembelajaran lebih sering digunakan; 4) metode pengajaran yang digunakan oleh guru mulai bervariasi dari ceraram, diskusi, ataupun demonstrasi. Dan yang jelas terlihat adalah kinerja gurunya, lebih rajin dan lebih dapat mengembangkan keprofesionalannya.



C. Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang kinerja guru?	Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang telah diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan atau hasil pekerjaan atau prestasi guru yang telah diperoleh berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang tercantum dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan melalui silabus berdasarkan ketetapan baku, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, samapai dengan evaluasi dan melakukan tindak lanjut dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.
2.	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terkait kelengkapan administrasi mengajar untuk guru?	Administrasi mengajar guru sudah mulali terpenuhi, bahkan sekarang semua guru sudah memenuhi kelengkapan admisitrase dari buku kerja 1 sampai dengan buku kerja 4. Dengan buku kerja ini, maka guru akan memiliki pedoman melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran berdasarkan rencana yang telah dibuat.
3.	Bagaimana Bapak/Ibu selama ini	Pengelolaan kelas yang dilakukan

	<p>mengelola kelas, apa indikatornya atau gambarannya pengelolaan kelas yang baik?</p>	<p>oleh guru semakin bagus, meskipun belum semua guru, tetapi banyak dari mereka dapat menguasai kelas dengan baik, KBM bias terlaksana secara kondusif dan efektif. Guru ketika dalam kelas, tidak hanya memberikan atau mentransfer pengetahuannya saja, melainkan mere (bapak dan ibu guru) juga mendidik siswa dengan langsung membrikan contoh dan mengaktifkan siswa agar suasana kelas tidak kaku.</p>
<p>4.</p>	<p>Bagaimana Bapak/Ibu selama ini mengevaluasi pembelajaran, apa tindak lanjutnya?</p>	<p>Dalam setiap pembelajaran pasti aka nada review atau refleksi atau evaluasi di akhir pembelajaran, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah langkah dan metode yang digunakan sudah sesuai atau belum. Apakah pembelajaran ini efektif atau tidak. Karena bila seorang guru tidak melakukan evaluasi, sama saja gru tersebut tidak akan mempunyai perkembangan, karena tidak tahu kelebihan ataupun kekurangan dalam pembelajaran. Tindak lanjutnya antara lain, melkukan perbaikan dalam model ataupun strategi dalam mengajar dan merancang supaya</p>

		pembelajaran dapat berjalan kondusif dan efektif.
5.	Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk melakukan pengembangan profesi?	Sebagai bentuk pengembangan profesi seorang guru, saya sebagai kepala madrasah bekerja sama dengan waka kurikulum merancang program seperti pelatihan-pelatihan yang sebaiknya diikuti oleh guru. Baik intern madrasah maupun forum guru mata pelajaran. Bahkan sekarang sudah dihimbau oleh kemenag agar guru atau pendidik mengikuti pelatihan secara online yang diselenggarakan oleh Kemenag melalui akun sipintar.
6.	Upaya apa yang selama ini Bapak/Ibu Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?	Upaya yang saya lakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru antara lain adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan baik daring ataupun luring, berkomunikasi secara efektif, memberikan penilaian kinerja yang adil tidak pilih kasih, memberikan pengakuan kepada guru yang mempunyai prestasi, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai, dan memberikan pembinaan dan monitoring secara berkelanjutan

		kepada guru
--	--	-------------



Hasil Wawancara dengan Guru

Nama : Laela Khaizataun Ni'mah, S.Pd

NIP/NIKY :

Jabatan : Guru Mapel Bahasa Arab

Hari / tanggal : Selasa / 10 Oktober 2023

A. Supervise

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang supervisi	Menurut saya supervise merupakan pengawasan dari pengawas atau kepala madrasah terhadap guru, untuk mengetahui ketepatan atau kesesuaian perangkat pembelajaran dengan praktek pembelajaran yang dilakukan oleh sorang guru, juga untuk mnegetahui kompetensi guru guru dalam kelengkapan perangkat pembelajaran. Selain itu supervise ini merupakan bentuk penilaian disaat proses pembelajaran berlangsung
2.	Menurut Bapak/Ibu seberapa penting supervisi kepala madrasah bagi seorang guru?	Menurut saya, supervise ini merupakakegiatan yang penting untuk dilakukan oleh kepala madrasah, Karen dapat mengontrol guru agar memiliki perangkat atau acuan dalam pelaksanaan

		pembelajaran sehingga mengajar dalam kelas tidak asal-asalan.
3.	Bagaimana pelaksanaan kegiatan supervise yang ada di madrasah ini?	Penyusunan program supervise kami laksanakan pada awal tahun pelajaran, untuk memudahkan pelaksanaan supervise. Program supervise ini meliputi program tahunan yang kemudian dijabarkan menjadi program semester dan jadwal pelaksanaan kegiatan supervise guru di kelas
4.	Bagaimana konsep atau program supervise yang dilaksanakan di MTs Raudlatul Huda Adipala ini?	Pada awal tahun pelajaran kami diminta oleh kepala madrasah untuk membantu beliau dalam membuat program supervisi yang akan dilakukan pada tahun berjalan. Kalau tahapannya adalah pertama kita membuat program tahunan terlebih dahulu kemudian program semester dan selanjutnya membuat jadwal pelaksanaan supervisi itu sendiri
5.	Bagaimana pelaksanaan atau strategi supervise yang ada di madrasah ini?	kepala madrasah melakukan supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas baik secara langsung maupun tidak langsung, beliau masuk ke dalam kelas untuk melihat proses pembelajaran secara langsung dan kadang beliau hanya

		berkeliling disekitar kelas untuk memantau kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru
6.	Apa saja yang perlu disiapkan Bapak/Ibu selama ini untuk supervisi?	Kalau saya, ketika akan disupervisi maka saya harus melengkapi perangkat pembelajaran, seperti prota, promes, kaldik, RPE, jadwal mengajar, silabus, juga rencana pelaksanaan pembelajarannya. Tidak lupa juga kelengkapan untuk evaluasi hasil belajar, dari kisi-kisi soal sampai cara menilai
7.	Apa saja yang diperiksa oleh supervisor saat supervise guru?	Administrasi yang diperiksa ketika supervise antara lain perangkat pembelajaran yang meliputi RPP, silabus, prota, prosem, diwajibkan oleh kepala madrasah pada setiap awal tahun, kemudian diserahkan kepada kepala madrasah melalui waka kurikulum, beliau bersama dengan waka kurikulum memeriksanya dan memberikan catatan-catatan sebagai masukan untuk perbaikan. Saya selalu mengacu kepada RPP yang saya buat, agar lebih mudah dalam mengajar, tentunya sesuai dengan rencana ataulangkah-langkah yang ada dalam RPP

		tersebut sehingga proses pembelajaran berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan untuk pencapain tujuan yang telah ditetapkan
8.	Menurut Bapak / Ibu, seberapa besar pengaruh supervise dalam meningkatkan mutu pendidikan? (Alasannya)	Menurut saya, supervise yang dilakukan di madrasah mempunyai pengaruh yang besar. Karena dengan adanya kegiatan supervise, guru mau tidak mau pasti akan mempunyai administrasi perangkat pembelajaran. Karena seiring berjalannya waktu, kelengkapan administrasi akan semakin lengkap, agar dalam penilaian juga mendapat hasil yang maksimal
9.	Bagaimana dampak supervise yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap?	Dampak dari pelaksanaan supervise ini terlihat dari kinerja guru, yaitu dalam melengkapi administrasi dan metode pembelajaran. Secara tidak langsung, guru akan mempersiapkan diri semaksimal mungkin agar kekurangan dan kesalahan dapat berkurang, dan tentunya hasil penilaian kinerja menjadi lebih baik

B. Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang kinerja guru?	Menurut saya, kinerja guru ini merupakan hasil atau tampilan dari suatu pekerjaan seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesanggupan, kompetensi, motivasi, tanggungjawab, serta kepentingan dalam mencapai tujuan.
2.	Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terkait kelengkapan administrasi mengajar untuk guru?	Kelengkapan administrasi yang dimiliki oleh guru semakin baik, karena pada awal semester, kami diminta untuk menyusun perangkat pembelajaran, agar saat ada kegiatan supervise kami sudah siap minimal adalah perangkat pembelajaran ini.
3.	Bagaimana Bapak/Ibu selama ini mengelola kelas, apa indikatornya atau gambarnya pengelolaan kelas yang baik?	Indikator keberhasilan pengelolaan kelas antara lain terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, tertib, disiplin dan bergairah, serta adanya hubungan yang baik antara siswa dengan guru maupun guru dengan siswa. Hal ini berakibat terhadap pendekatan guru terhadap murid.

4.	Bagaimana Bapak/Ibu selama ini mengevaluasi pembelajaran, apa tindak lanjutnya?	Evaluasi pembelajaran merupakan proses dalam kegiatan pembelajaran untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan dalam menentukan sejauh mana dan bagaimana pembelajaran yang telah berjalan agar guru dapat membuat penilaian dan perbaikan yang dibutuhkan. Untuk tindak lanjut dari evaluasinya adalah guru melakukan pembenahan sekiranya kurang itu apa saja, dan jika hasil pembelajaran sudah sesuai dengan rencana pembelajaran maka evaluasi dilakukan untuk pelaksanaan penilaian terhadap hasil pada siswa, antara lain dengan melaksanakan penilaian materi
5.	Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk melakukan pengembangan profesi?	Sebagai bentuk pengembangan profesi seorang guru, maka yang dilakukan oleh kami adalah menambah wawasan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan guru seperti seminar, diklat, dan mengikuti kegiatan yang diadakan forum MGMP baik itu di madrasah maupun MGMP di forum kabupaten
6.	Upaya apa yang selama ini Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja	Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja

guru?	guru di madrasah in antara lain: menerapkan peraturan madrasah, memberikan cim=ontoh teladan yang baik kepada guru, memberikan motovasi, memberikan tugas atau menempatkan tugas yang tepat, mengadakan atau melengkapi sara prasarana, dan juga memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan ataupun untuk melanjutkan studinya.
-------	--



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 1.1

Dokumentasi wawancara observasi dengan Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala, Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag pada tanggal 30 Maret 2023





Gambar 1.2.

Gedung MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap







Gambar 1.2.

Dokumentasi Kegiatan penyusunan program supervise Kepala Madrasah pada awal semester gasal tahun pelajaran 2023/2024



Gambar 1.3

Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Raudlatul Huda Adipala Cilacap Bapak Sugeng Riyadi, S.Ag pada tanggal 14 September 2023



Gambar 1.3

Dokumentasi wawancara dengan Guru Senior, Bapak H Suratno, S.Pd pada tanggal 14 September 2023

UIN
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI



Gambar 1.4

Dokumentasi wawancara dengan Ibu Jaimah, S.Pd dan Bapak Sigit Kriswanto, S.Pd pada tanggal 14 September 2023



Gambar 1.4

Dokumentasi kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru maple matematika pada 23 September 2023



Gambar 1.5

Kegiatan supervise kelas oleh kepala madrasah kepada salah satu guru pada tanggal 10 Oktober 2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40/A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250; Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsu.ac.id Email : pps@uinsu.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
NOMOR 780 TAHUN 2023
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSTAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI
SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 41 tahun 2021 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Dr. M. Misbah, M.Ag.** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Siti Muntasiroh NIM 224120500023** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam.**
- Kedua** : Kepada mereka agar bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang tugasnya masing-masing dan melaporkan hasil tertulis kepada pimpinan.
- Ketiga** : Proses Pelaksanaan Bimbingan dilaksanakan selama 3 (tiga) semester dan berakhir sampai **17 Oktober 2024.**
- Keempat** : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.
- Kelima** : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 17 April 2023
Direktur,



Sunhaji

TEMBUSAN:

1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUPK



Dokumen ini telah dianda tangani secara elektronik. Silakan cek keaslian dokumen pada te.kemenag.go.id

Token : L6IB3n



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT

وزارة الشؤون الدينية جمهورية اندونيسيا
جامعة استاد كيهي الحاج سيف الدين زهري الاسلامية الحكومية بوروكرتو
وحدة لتربية اللغة
www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 633624

CERTIFICATE الشهادة

No B-02/89/Un.19/K.Bhs/PP.009/J/2023

This is to certify that
Name
Place and Date of Birth
Has taken
with Computer Based Test,
organized by Language Development Unit on
with obtained result as follows

SITI MUNTASIROH

Cilacap, 2 April 1980

EPTUS

7 Maret 2023

Listening Comprehension: 48 Structure and Written Expression: 61 Reading Comprehension: 51
فهم السموع المجموع الكلي: 533

فهم العبارات والتراكيب

فهم المقروء

المجموع الكلي:

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

تم اجراء الاختبار بجامعة استاد كيهي الحاج سيف الدين زهري الاسلامية الحكومية بوروكرتو.



Purwokerto, 7 Maret 2023

The Head of Language Development Unit,



Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.
NIP. 19860704 201503 2 004

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

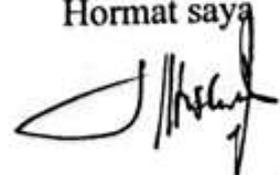
1. Nama : Siti Muntasiroh
2. Tempat / tanggal lahir : Cilacap / 02 April 1980
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Guru
7. Alamat : Jln GajahMada RT 003 RW 001 Buntu
Kecamatan Kroya Kab. Cilacap
8. Email : muntasirohsiti@gmail.com
9. No HP : 085227002865

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD / M : SD N Buntu 01
2. SMP / MTs : MTs PPPI Miftahussalam Banyumas
3. SMA / MA / SMK : MAN 1 Cilacap
4. S1 : STAIN Malang

Demikian biodata penulis semoga menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya



Siti Muntasiroh