

**Journal of Islamic Education Leadership**

Tersedia online di: <http://ejournal.iain-manado.ac.id/index.php/jmpi>

## **Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan**

**Abdul Latif Samal**

*IAIN Manado, Manado, Indonesia*

*latifsamal18@gmail.com*

**Hadirman**

*IAIN Manado, Manado, Indonesia*

*hadirman14@gmail.com*

**Mirnawati Tompunu**

*IAIN Manado, Manado, Indonesia*

*mirnawatitompunu16@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah dan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung, faktor penghambat dan solusinya pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-September 2021 di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini informan yang diambil yaitu Kepala Madrasah, tiga orang guru sekaligus wali kelas dan tiga orang siswa.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan ini telah dilakukan dengan sangat baik dan teratur. Kemudian faktor pendukungnya yakni sebuah perhatian berupa memberikan dukungan, motivasi dan arahan. Faktor penghambatnya adalah sarana dan prasarana yang kurang memadai dan juga kurangnya sumber daya manusia

(SDM) sehingga masing-masing guru itu mengajarkan pelajaran lebih dari satu mata pelajaran. adapun solusi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu dengan mengadakan atau menyediakan hambatan yang ada yaitu sarana dan prasarana dan juga Kepala Madrasah mengadakan sumber daya manusia dengan itu segala tugas yang diberikan oleh Kepala Madrasah kepada staf dewan guru akan lebih fokus dengan satu mata pelajaran.

Kata kunci: Supervisi; Kepala Madrasah

### Abstract

#### **Implementation of Supervision of Madrasah Heads to Improve Teacher Performance in Learning at Madrasah Aliyah Tanamon, South Minahasa Regency.**

This study aims to find out how the implementation of the supervision of the Madrasah Principal to improve teacher performance in learning, to find out how the teacher's performance in learning at Madrasah Aliyah is and to find out what are the supporting factors, inhibiting factors, and solutions for implementing the supervision of the Madrasah Head to improve teacher performance in learning.

This research was conducted in July-September 2021 at Madrasah Aliyah Tanamon, South Minahasa Regency. The type of research used is qualitative research using data collection techniques of observation, interviews, and documentation. In this study, the informants taken were the Head of the Madrasah, three teachers as well as homeroom teachers, and three students.

Based on the results of the research that the author did, that the implementation of the supervision of the Madrasah Head to improve teacher performance in learning at Madrasah Aliyah Tanamon, South Minahasa Regency has been carried out very well and regularly. Then the supporting factor is a concern in the form of providing support, motivation, and direction. The inhibiting factors are inadequate facilities and infrastructure and also the lack of human resources (HR) so that each teacher teaches more than one subject. As for the solution carried out by the Head of Madrasah, namely by holding or providing existing obstacles, namely facilities and infrastructure and also the Head of Madrasah holding human resources, with that all the tasks given by the Head of Madrasa to the staff of the teacher council will focus more on one subject.

Keywords: Supervision; Head master

## Pendahuluan

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa tugas kepala madrasah sebagai supervisor yang diharapkan dapat setiap kali berkunjung ke kelas dan mengamati kegiatan guru yang mengajar. Mengingat dibidang pendidikan diperlukan supervisor yang dapat berdialog serta membantu pertumbuhan pribadi guru sesuai dengan profesinya (Tim Redaksi Sinar Grafika, 2007).

Kepala madrasah mempunyai peranan dalam melaksanakan supervisi karena bertanggungjawab terkait dengan pengembangan profesi guru terfokus pada ketiga aspek kemampuan guru yakni: kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran agar berlangsung optimal (Ruhayat, 2017). Kemudian sebagai tolak ukur keberhasilan kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi adalah sampai sejauh mana perubahan telah dicapai, akibat pengaruh pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru. Keberhasilan ini tentu didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Kepala Madrasah terhadap fungsi, prinsip dan penerapan teknis supervisi itu sendiri.

Di samping guru, Kepala Madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam implementasi pendidikan karakter di sekolah, terutama dalam mengordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia (Pawero, 2021). Sebagai supervisor, Kepala Madrasah belum memiliki kompetensi menjawab masalah antara lain: (1) kepala madrasah merasa supervisi adalah tugas pengawas; (2) supervisor enggan melaksanakan supervisi karena perbedaan hierarki jenjang pendidikan, jabatan rangkap dari kepala madrasah yakni sebagai administrasi sekaligus pimpinan sekolah sehingga supervisi sering terabaikan, karena kesibukan, minimal pengetahuan supervisor terkait tugasnya (Sanjaya, 2008). Kepala Madrasah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di Madrasah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan Madrasah. Jadi harus melaksanakan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat.

Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses pembelajaran dapat dan juga harus diperbaiki pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran (Pawero, 2021).

Persoalan-persoalan yang timbul di lapangan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan, diusahakan untuk diatasi seketika dengan bimbingan maupun koreksi oleh kepala madrasah tidak hanya bersifat birokratis, tetapi juga harus bersifat klinis atau pembinaan teknis edukatif. mengingat lingkup tugas Kepala

Madrasah sebagai supervisor mencakup berbagai aspek, maka diperlukan juga modal pengetahuan dan wawasan yang cukup luas.

## Kajian Teori

### *Kepala Madrasah*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan madrasah. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Tim Redaksi, 2011).

Menurut Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto mendefinisikan kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa. Rahman mengemukakan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala madrasah) dalam lembaga pendidikan madrasah (Baharun, 2017). Kepala madrasah merupakan faktor penentu dalam mengelolah pendidikan disekolahnya demi terciptanya tujuan pendidikan. Oleh karena itu kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dalam memimpin pengelolaan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Dengan demikian, jelas bahwa kepala madrasah adalah seseorang diberikan kewenangan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan madrasah negeri ataupun swasta, tentunya yang memiliki pengetahuan kemampuan dan keterampilan memadai serta mempunyai banyak pengalaman dalam ruang lingkup pendidikan..

### *Supervisi Kepala Madrasah*

Secara morfologis kata supervisi berasal dari kata “*super*” yang artinya “*atas*” dan “*vision*” artinya “*pandangan yang cermat*”. supervisi berarti pandangan atau pengamatan dari atasan secara cermat dan teliti tentang apa yang sedang dilakukan bawahan (Maryono, 2011). Dalam pendapat lain, Supervisi adalah usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti

dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran (Sahertian, 2018).” Kimball Wiles dalam Oteng Sutisna menjelaskan bahwa supervisi pembelajaran adalah segala usaha kepala sekolah dalam memimpin guru dan tenaga kependidikan lain untuk melakukan perbaikan pengajaran, menstimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan diri para guru serta menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajar serta evaluasi pengajaran (Sutisna, 2008). Suharsimi Arikunto menegaskan kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada guru agar kualitas pembelajarannya meningkat yang dapat dilihat dari prestasi belajar siswa dan kualitas lulusan sekolah (Arikunto, 2014b). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Walaupun kegiatan supervisi dititikberatkan pada perbaikan mutu kegiatan belajar-mengajar dikelas, namun kesuksesan pekerjaannya secara tidak langsung sangat berhubungan dengan lingkungan sekolah. Menurut Hoy sebelum supervisor melakukan tugasnya terlebih dahulu mereka harus melihat kondisi konteks atau lingkungannya. Menciptakan iklim lingkungan menurut Hoy melalui dua tahap. Tahap pertama supervisor harus secara aktif melibatkan diri bersama kepala sekolah didalam mengembangkan iklim sekolah kondusif. Tahap kedua, supervisor harus melibatkan diri dengan guru-guru di dalam menyiapkan dirinya untuk disupervisi (Arikunto, 2014a).

Supervisi adalah suatu bentuk tindakan terhadap guru yang sedang dalam proses interaksi dengan murid. Dengan demikian supervisi adalah suatu bentuk “*intervensi*” . Kegiatan supervisi masuk kedalam jalinan interaksi guru dengan murid di dalam kegiatan belajar mengajar. Agar intervensinya dapat berjalan dengan efektif maka kegiatan supervisi tersebut harus dilakukan melalui tahap-tahap diagnosis seperti tahap-tahap yang dilalui dalam proses pemecahan masalah pada umumnya. Tahap-tahap tersebut yakni sebagai berikut (Prasojo & Sudiyono, 2011):

1. Identifikasi masalah, yaitu mengidentifikasikan celah antara keadaan yang sekarang ada dengan keadaan yang diharapkan;
2. Diagnosis penyebab, yakni penelitian mengenai kemungkinan sebab-sebab timbulnya masalah dengan cara menguji faktor-faktor penghambat maupun faktor-faktor penunjang;

3. Mengembangkan rencana kegiatan, yaitu mengembangkan strategi untuk bertindak secara rinci dan menelaah setiap alternatif yang ada, mengantisipasi akibat-akibat yang mungkin timbul, mempertimbangkan, untuk kemudian memilih salah satu untuk dilaksanakan;
4. Melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dengan menerjemahkan setiap langkah perencanaan dengan prosedur yang khusus;
5. Mengevaluasi rencana kegiatan, melihat kembali keterlaksanaan, dan lain-lain yang perlu dipertimbangkan di dalam pelaksanaan nanti.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, dapat diketahui bahwa supervisi pendidikan merupakan pengertian yang sangat kompleks. Oleh karena itu, para ahli melihat fungsi supervisi dari berbagai pandangan yang beragam, yang masing-masing mempunyai alasan-alasan tersendiri. Ada yang melihatnya dari fungsi yang bersifat umum dan bersifat operasional atau yang lebih konkrit

### *Manfaat Supervisi Kepala Madrasah*

Kalau tujuan sudah dapat dicapai dengan baik berarti fungsi supervisi telah dilaksanakan dengan baik pula, dan pada akhirnya baru dapat memetik hasilnya, yaitu manfaat supervisi pendidikan (Ismail et al., 2021). Atau dengan kata lain, manfaat supervisi pendidikan akan dapat dirasakan kalau supervisi pendidikan telah berfungsi untuk mencapai tujuan supervisi yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi hubungan antara fungsi, tujuan dan manfaat adalah ibarat hubungan mata rantai. Adapun beberapa manfaat supervisi pendidikan di antaranya (William H. Burton, 1995);

1. Dapat menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan
2. Dapat menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan
3. Dapat memberikan keterangan tentang apa yang perlu dibenahi terlebih dahulu (yang diprioritaskan)
4. Dapat mengetahui petugas-petugas, seperti guru, kepala madrasah, pegawai tata usaha, dan penjaga sekolah yang perlu ditata
5. Dapat mengetahui petugas yang perlu diganti
6. Dapat mengetahui buku-buku yang tidak tujuan pengajaran
7. Dapat mengetahui kelemahan kurikulum

8. Dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajar dan
9. Dapat mempertahankan sesuatu yang sudah baik.

Memetik manfaat akhir dari proses supervisi seperti yang disebutkan adalah suatu hal yang tidak mudah dalam sistem manajemen personalia di Indonesia, seperti untuk melakukan mutasi, demosi, apalagi pemecatan-pemecatan petugas-petugas madrasah yang tidak baik kerjanya. Begitu pula halnya dengan perubahan kurikulum yang sangat bersifat sentralisasi yang kurang memperhatikan perbedaan masing-masing sekolah, dan yang membuat sebuah standar keberhasilan sulit diukur secara merata, yang kalau dilaksanakan akan menimbulkan frustrasi pada pelaksana-pelaksana dilapangan, terutama bagi guru-guru yang berada di daerah-daerah terpencil, baik secara fisik maupun secara mental (Dedi Supriadi: 1990:427). Namun demikian apapun halangannya kegiatan supervisi harus tetap dilaksanakan, walaupun hanya sampai pada batas yang sangat bersahaja.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebagai pendekatan yang diharapkan nantinya dapat membawa hasil yang terbaik. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara *holistik*, dan dengan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (J.Moeloeng, 2012).

Sebelum melaksanakan penelitian, pada penelitian kualitatif merumuskan masalah yang terdapat dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk lapangan atau situasi sosial tertentu. Pertanyaan penelitian kualitatif dirumuskan dengan maksud untuk lebih memahami gejala yang masih ramang-remang, tidak teramati, dinamis dan kompleks, sehingga setelah diteliti menjadi lebih jelas apa yang ada dalam situasi sosial tersebut (Sugiyono, 2018).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan pengertian kualitatif dengan penelitian yang bernuansa kuantitatif yaitu dengan menonjolkan bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif.

## Hasil

### *Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran*

Kepala madrasah selalu berusaha untuk melakukan hal-hal positif dan memberikan motivasi terhadap bawahannya atau staf dewan guru dan juga sering melakukan supervisi terhadap setiap guru. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh penulis di lapangan bersama dengan kepala madrasah mengenai Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam pembelajaran bahwasanya:

“kepala madrasah mengatakan bahwa dimasa pandemi saat ini belum melaksanakan supervisi disetiap kelas karena mengingat waktu kegiatan belajar mengajarnya hanya satu sampai dua jam saja dan bisa dibilang sangat singkat, jadi saat pandemi ini belum melaksanakan supervisi tetapi biasanya sering dilaksanakan”.

Sutrisni Musa, S.Pd selaku Kepala Madrasah juga menjelaskan bahwa:

“ketika sudah disupervisi oleh saya selaku kepala madrasah, apapun kekurangan atau kelebihan yang didapatkan saat sedang disupervisi, maka hasilnya harus diberikan kepada setiap guru yang sudah disupervisi sesuai dengan tingkat kinerjanya masing-masing”.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan di lapangan, Pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah itu sangat penting dan juga bisa dibilang sebagai pokok utama dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan. Kepala Madrasah Aliyah ini merupakan Kepala Madrasah yang ramah serta suka berbaur dengan bawahannya dan sering memberikan motivasi kepada staf dewan guru untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki dari setiap guru.

Sutrisni Musa, S.Pd selaku Kepala Madrasah juga menjelaskan mengenai tentang masalah apa yang biasanya ditemukan ketika melakukan supervisi, bahwasanya:

“biasanya kalau mengenai supervisi dengan guru-guru itu yang terpenting sudah terdapat alat pembelajarannya seperti RPP, itu tidak jadi masalah, yang masalahnya ini menyangkut siswa yang menjadi permasalahan saat ketika siswa yang ingin mengajukan pertanyaan kepada guru itu bisa dibilang singkat mengingat waktu yang dibatasi sehingga siswa lain belum sempat mengajukan



pertanyaan kepada guru namun waktu kegiatan belajar mengajarnya sudah terpenuhi”.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan saat di lapangan, dan juga sudah beberapa kali bertemu bahkan penulis sudah mengenal lama Kepala Madrasah Aliyah tersebut, penulis melihat bahwa beliau adalah seorang Kepala Madrasah yang sangat baik, ramah serta bijak dalam memotivasi setiap dewan guru, menghargai pendapat orang lain dan juga sebagai Kepala Madrasah yang disegani oleh staf dewan guru dan masyarakat setempat, sehingga dapat memotivasi setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing.

### *Tingkat Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan*

Tingkat kinerja guru itu merupakan hal yang terpenting demi kelangsungan pengetahuan dan karakter setiap siswa namun juga dalam hal ini Kepala Madrasah mempunyai hal dan kewajiban pada setiap staf dewan guru di Madrasah Aliyah yakni dilihat dari cara apa dan bagaimana Kepala Madrasah memotivasi atau bahkan bagaimana cara Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja disetiap guru karena tingkat kinerja guru itu bisa dibilang baik apabila pelaksanaan dari Kepala Madrasah itu juga baik disuatu Madrasah itu sendiri.

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Sutrisni Musa, S.Pd, selaku Kepala Madrasah Aliyah mengenai bagaimana tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, beliau mengatakan bahwasananya:

“tingkat kinerja guru di Madrasah ini masih dalam pengawasan saya, yang dimana saya selalu mengontrol setiap guru, yang pertama mengenai dengan kedisiplinan, kemudian persiapan pembelajaran selalu saya kontrol agar saat proses kegiatan belajar mengajar itu dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan aturan Madrasah Aliyah”.

Setelah itu penulis memberikan pertanyaan kembali kepada beliau mengenai dengan cara beliau sebagai Kepala Madrasah dengan bagaimana beliau meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah, kemudian beliau mengatakan bahwasananya:

“saya sebagai Kepala Madrasah, untuk meningkatkan kinerja guru saya harus siaga dalam mengontrol kinerja masing-masing disetiap guru, dan juga selalu ada timbal balik antara pimpinan atau Kepala Madrasah dengan staf dewan guru

agar komunikasi antara pemimpin dan bawahan itu tidak terputus sehingga dengan mudah saya untuk dapat mengontrol kinerja mereka masing-masing”.

Kemudian beliau juga kembali menanggapi pertanyaan berikutnya yang penulis tanyakan yakni pertanyaan berupa pertanyaan seperti bagaimana cara Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang kurang baik, lalu beliau mengatakan bahwasanya:

“ketika ada guru yang kinerjanya masih dibilang kurang baik, saya sebagai Kepala Madrasah, saya akan melakukan bimbingan dan arahan serta memberikan motivasi yang tinggi terhadap guru tersebut agar mampu untuk lebih mengembangkan kinerja dari guru tersebut”.

Setelah itu, terkait penjelasan di atas beliau juga menjelaskan mengenai pertanyaan berikutnya dari penulis yakni, apakah kinerja guru di Madrasah ini sudah sesuai dengan yang diharapkan maka beliau mengatakan bahwa:

“iya menurut saya selama ini sesuai dengan pandangan saya dan cara saya ketika saya sedang melakukan supervisi, saya melihat bahwa cara kerja atau kinerja disetiap guru yang ada di Madrasah Aliyah ini, sudah bisa dibilang sesuai dengan yang saya harapkan atau sesuai dengan kesepakatan semua para pimpinan dan staf dewan guru, itu semua karena bimbingan motivasi dan arahan yang saya berikan dan juga sesuai dengan tekad dari diri mereka masing-masing”.

Kemudian setelah itu, penulis kembali memberikan pertanyaan, seputar tentang tingkat kinerja guru, yakni pertanyaannya yaitu menurut Ibu sebagai Kepala Madrasah Aliyah, hubungan kerja guru di Madrasah ini, baik dengan Kepala Madrasah maupun dengan seluruh staf termasuk TU, siswa dan orang tua siswa, dan beliau menjelaskan bahwasanya:

“hubungan antara Kepala Madrasah dan staf dewan guru di Madrasah ini sangat baik karena apalagi selalu ada interkasi antaraksi atau timbal balik antara satu sama lain, sehinggakan terjalin komunikasi yang lancar serta segala urusan yang menyangkut dengan Madrasah ini juga lancar, kemudian mengenai dengan siswa dan orang tua siswa itu juga sangat baik dimana siswa dapat berbindang entah seputar pelajaran dan hal-hal yang siswa tanyakan yang memang siswa ingin tanyakan itu, guru-guru maupun Kepala Madrasah itu menanggapi dengan baik, bahkan dengan orang tua siswa, Madrasah ini terletak ditengah masyarakat yang begitu padat sehingga hubungan dan komunikasi kita itu terjalin sangat baik”

Berdasarkan Observasi yang penulis temukan dilapanagan, tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah ini sudah baik namun masih dalam proses pengembangan

sumber daya manusia (SDM) yang masih sangat kurang sehingga proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah itu bisa dibilang sangat singkat dikarenakan dalam setiap satu orang guru masing-masing mereka mengajarkan lebih dari satu mata pelajaran maka proses kegiatan belajar mengajar di Madrasah tersebut kurang terpenuhi karena disatu mata pelajaran itu hanya memakan waktu dua jam saja kemudian digantikan dengan mata pelajaran berikutnya dengan guru yang sama.

## **Pembahasan**

Sebagaimana yang disampaikan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dan bagaimana tingkat kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah serta apa saja faktor pendukung, penghambat dan solusinya pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

### *Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan*

Pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan sudah cukup baik. Sesuai dengan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan oleh penulis, bahwa Kepala Madrasah merupakan motivator dan pemberi contoh yang baik di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Sebagai seorang Kepala Madrasah, beliau selalu menjadi motivator dan selalu memberikan hal-hal positif atau pemberi contoh yang baik kepada semua staf dewan guru dalam meningkatkan kinerja mereka masing-masing. Kepala Madrasah menjalankan tugas dan tanggungjawabnya itu berdasarkan kompetensi yang dimilikinya, Kepala Madrasah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dengan baik, mulai dari kunjungan kelas pertama hingga akhir kemudian menanyakan keluhan dari masing-masing para guru saat berada di dalam kelas, lalu menanyakan apa yang diperlukan oleh guru untuk keperluan proses kegiatan belajar mengajar, apakah sudah mempersiapkan RPP dan juga melihat bagaimana cara kerja atau kinerja mereka saat mengajar di dalam kelas (Baharun, 2017).

Kepala Madrasah adalah orang yang ramah serta perhatian kepada setiap staf dewan guru. selepas kunjungan kelas, Kepala Madrasah juga selalu mengontrol kembali apakah ada kinerjanya yang kurang baik entah di dalam kelas maupun di luar kelas, kemudian Kepala Madrasah akan memberikan motivasi serta arahan kepada setiap guru agar kinerja mereka masing-masing akan lebih berkembang dan berkualitas (Basri, 2014).

Kemudian berdasarkan hasil penelitian dan Observasi yang penulis lakukan, pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Minahasa Selatan saat ini masih dalam proses pengembangan untuk menjadi lebih baik dan lebih meningkat. Pihak Madrasah sekarang ini lebih fokus untuk mengembangkan lagi pengadaan sumber daya manusia, agar proses belajar mengajar setiap guru lebih fokus pada satu pedoman atau satu mata pelajaran saja, kemudian juga pada fasilitas yang masih kurang dan juga mempunyai harapan dengan metode pembelajaran yang lebih baik dan berkualitas. Karena dilihat pada zaman modern saat ini, kegiatan belajar mengajar itu lebih praktis namun lebih dapat dipahami apabila menggunakan alat-alat atau perangkat pembelajaran yang berkualitas pula (Pawero, 2021). Hal ini juga hal yang terpenting bagi Madrasah Aliyah agar pendidikan dan pengetahuan siswa-siswi itu lebih luas dan mudah dipahami. Terkait dengan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan sudah ada perkembangan dengan adanya ketambahan satu guru, dalam hal ini menjadi pencapaian yang cukup baik di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Kepala Madrasah selalu berusaha memberikan hal yang terbaik untuk staf dewan guru agar tetap selalu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki setiap guru dengan bermodalnya tekad dan semangat yang kuat serta juga Kepala Madrasah tak lupa untuk selalu memberikan pembinaan berupa motivasi dan arahan yang baik agar guru-guru dapat memperbaiki apa yang menjadi kekurangan dalam mengajar atau pada kinerja mereka masing-masing.

Madrasah Aliyah Swasta di Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, sesuai dengan hasil penelitian dan Observasi merupakan Madrasah yang bisa dibilang dalam proses berkembang untuk menjadi Madrasah yang lebih baik dan berkualitas. Karena dilihat dari perubahan yang terjadi dan sangat mempengaruhi untuk masa yang akan datang. sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan

### *Tingkat kinerja guru dalam pembelajaran Madrasah Aliyah*

Sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, masih dalam pengawasan Kepala Madrasah yakni dimana Kepala Madrasah selalu mengontrol dan mengawasi disetiap kinerja atau cara mengajar para staf dewan guru. Kepala Madrasah selalu mengontrol setiap guru-guru yakni mulai dari kedisiplinannya dalam mengajar ataupun menghadiri setiap jam pelajaran dimulai dengan tepat waktu, serta memeriksa apakah sudah ada persiapan seperti perangkat pembelajaran demi proses kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar.

Kepala Madrasah mempunyai cara yang bijaksana untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah yakni dengan selalu siap siaga dalam mengontrol kinerja pada setiap guru masing-masing, bahkan tetap mengawasi juga dengan tetap berkomunikasi yang baik dan lancar terhadap Kepala Madrasah dengan staf dewan guru agar supaya ada timbal balik antara pemimpin dan bawahan maka dengan adanya terjalin komunikasi yang baik dan lancar, sehingga dengan mudah Kepala Madrasah dapat mengontrol kinerja mereka masing-masing.

Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah ini, sangat baik, pemurah dan selalu bertanggungjawab kepada bawahannya atau kepada setiap guru-guru, sehingga ketika ada guru yang cara mengajar atau kinerjanya kurang baik di Madrasah, tugas daripada Kepala Madrasah yakni beliau akan melakukan bimbingan dan memberikan arahan serta motivasi yang tinggi terhadap guru tersebut agar mampu untuk lebih mengembangkan kinerjanya sendiri.

Kemudian juga setiap proses kegiatan belajar mengajar berjalan atau akan dilakukan, masing-masing guru itu sudah harus mempersiapkan perangkat pembelajarannya terlebih dahulu. Namun, apabila terdapat satu guru yang tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran pada saat pelajaran akan dimulai, Kepala Madrasah akan memanggil guru tersebut dan akan diberi teguran pertama sekaligus diberikan arahan agar tetap profesional dalam melakukan tugasnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah ini, sudah cukup baik karena dilihat dari cara kerja disetiap guru yang ada di Madrasah Aliyah sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin Madrasah atau Kepala Madrasah dan sesuai dengan kesepakatan semua para pimpinan dan staf dewan guru yakni

mengenai waktu proses kegiatan belajar dimulai, kemudian kedisiplinan saat datang ke Madrasah, dan lain sebagainya itu semua dikarenakan bimbingan dan motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah kepada setiap guru-guru tak lupa pula itu berkat kegigihan dan semangat yang tinggi dari pada masing-masing guru.

Kepala Madrasah selalu ramah terhadap rekan kerja yakni para staf dewan guru. Ia juga selalu menjadi pemimpin yang disegani setiap orang karena kelembutan hati, kepedulian terhadap sesama baik dalam lingkungan lembaga pendidikan maupun di luar atau di masyarakat setempat apalagi dengan orang tua wali murid beliau sangat menghargai pendapat. Kepada para siswa, Kepala Madrasah juga senantiasa memberikan arahan dan motivasi agar mereka tetap giat belajar dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap murid.

## Simpulan

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini dan melihat dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, merupakan pelaksanaan yang teratur. Hal ini dapat dilihat dari sikap kepala Madrasah yang menjalankan supervisi terlebih dengan melakukan kunjungan kelas, dan melakukan peninjauan kemudian menanyakan permasalahan yang dihadapi oleh pendidik.
2. Tingkat Kinerja guru di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan sudah bisa dibilang baik jika dilihat dari cara mengejar dan kedisiplinannya hanya saja masih terdapat perangkat dan sarana yang kurang memadai sehingga menjadi tantangan tersendiri dalam melakukan supervisi.

## Referensi

- Arikunto, S. (2014a). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2014b). *Dasar-Dasar Supervisi*. PT Rineka Cipta.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1–26.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.
- Ismail, F., Daeng Pawero, A. M., & Umar, M. (2021). Improving Educational Quality

- through Optimizing the Potential of Educational Institutions in Indonesia. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2(1), 41–46. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v2i1.36>
- J.Moeloeng, L. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryono. (2011). *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Ar Ruzz Media.
- Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen ...*, 4(1). <http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/177>
- Prasojo, L. D., & Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. GAVA MEDIA.
- Ruhyat, M. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Supervisi Pengawas Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(1), 26–37.
- Sahertian, P. A. (2018). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Sanjaya, W. (2008). *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Sutisna, O. (2008). *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoritis Untuk Praktik Professional*. Angkasa.
- Tim Redaksi. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tim Redaksi Sinar Grafika. (2007). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*. Sinar Grafika.
- William H. Burton. (1995). *Supervision: A Social Process*.