
**PELAKSANAAN SUPERVISI KINERJA GURU DI MADRASAH
ALYAH YAYASAN PENDIDIKAN GUNUNG BATU SUKABUMI
(YPGS) OKU TIMUR****Eka Nurhidayah***

STIT Nurussalam OKU Timur

ekanurhidayah@stitnurussalam.ac.id**Ira Fatmawati**

STIT Nurussalam OKU Timur

irafatmawati@stitnurussalam.ac.id**Rendi Afriandi**

STIT Nurussalam OKU Timur

refisarendi86@stitnurussalam.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi kinerja guru. Dengan fokus penelitian; 1) Pelaksanaan supervisi kinerja guru, 2) Kinerja guru, dan 3) Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kinerja guru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan sebagai berikut. *Pertama*, Pelaksanaan supervisi kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah, hal ini dikarenakan kepala madrasah yang mengetahui kinerja guru yang belum profesional. *Kedua*, Dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan supervisi kinerja guru adalah sebagai berikut; 1) semakin meningkatnya kedisiplinan warga sekolah, 2) meningkatnya prestasi siswa baik prestasi akademik maupun non-akademik, 3) meningkatnya minat baca siswa, 4) meningkatnya mental siswa untuk tampil di depan umum, 5) meningkatnya kerapian berpakaian, 6) meningkatnya motivasi warga sekolah, 7) meningkatnya semangat guru dalam mendidik siswa, dan 8) meningkatnya kreativitas dan inovasi guru dan karyawan. Dengan temuan tersebut, maka kontribusi terpenting dalam penelitian ini adalah secara praktis, tesis ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam manajemen di sekolah, sebab dengan kemampuan manajemen yang dimiliki, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi sekolah.

Kata Kunci: *Pelaksanaan supervisi, kinerja, madrasah***Pendahuluan**

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah menerima ancaman, jika tidak dapat memajukan sekolahnya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinannya, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif,

efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai level mikro sampai pada level makro, yakni tenaga kependidikan tingkat sekolah (Mulyasa, 2015).

Kepala sekolah yang ideal mampu mensinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara simultan. Pada tataran perilaku interaksi antar manusia organisasional dan pemberdayaan sumber daya pendukungnya, kedua kemampuan itu sulit dipisahkan, karena memang praktis kepemimpinan dan manajemen tidak mudah dibedakan (Danim dan Suparno, 2009). Antara kepemimpinan dan manajerial tidak dapat dipisahkan, kepemimpinan akan menjiwai manajer dalam melaksanakan tugasnya. Tugas kepala sekolah sering dirumuskan sebagai EMASLIM, yaitu *Educator* (pendidikan), *Manager*, *Administrator*, *Supervisor*, *Leader* (pemimpin), *Innovator* (pencipta), dan *Motivator* (pendorong). Dalam melaksanakan tugasnya kepemimpinan akan diterapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan harus terpadu dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah (Zainal Aqib, 2015) dan (Wahjosumidio, 2013).

Selain ketujuh tugas kepala sekolah tersebut, kepala sekolah juga harus menguasai pengetahuan dan keterampilan tentang manajemen konflik. Sebab, dalam melaksanakan tugas mereka pasti menghadapi konflik, konflik tersebut dapat terjadi baik konflik dengan sesama pengelola lembaga pendidikan, guru, murid maupun pegawai. Tanpa pengetahuan dan ketrampilan dalam manajemen konflik, mereka tidak akan mampu menyelesaikan konflik yang mereka hadapi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2010). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Sahertian, 2010).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih MA YPGS OKU Timur sebagai tempat penelitian. Di mana, Madrasah Aliyah yang mempunyai Visi “Menyiapkan sumber daya manusia yang religius, berprestasi dalam ilmu pengetahuan umum, terampil dalam dunia usaha dan mampu beradaptasi dengan masyarakat” dan Misi “Memberikan penguasaan ilmu

keislaman, Menyiapkan lulusan yang mampu mengamalkan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari, Meningkatkan iman dan taqwa (IMTAQ, Penanaman aplikasi akhlaqul karimah dan nilai-nilai luhur bangsa, baik di madrasah, di rumah dan masyarakat” ini, merupakan Madrasah Aliyah yang memiliki siswa, guru dan karyawan yang menganut Agama Islam. Selain itu Madrasah Aliyah YPGS OKU Timur, memiliki siswa, guru dan karyawan juga terdiri dari berbagai macam suku bangsa, ada Jawa, dan Komerling.

Dari uraian diatas, serta hasil observasi awal, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Madrasah Aliyah YPGS OKU Timur dengan harapan, peneliti dapat menganalisis serta mendeskripsikan tentang pelaksanaan supervisikinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan sumber data primer yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, guru PAI, dan Staff TU, serta buku-buku, karya ilmiah, artikel, jurnal, dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, melalui tiga langkah yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan dilakukan berdasarkan kriteria kridib kredibilitas data, dependabilitas data, dan konfirmabilitas data.

Pembahasan

a. Pengertian Supervisi

Kepala Madrasah merupakan pimpinan atau manajer di suatu sekolah, di antara banyak tugas yang dibebankan kepadanya adalah tugas sebagai supervisor, yaitu pembinaan terhadap kinerja guru. Menurut Jamal Ma'mur Asmani bahwa kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi sebagai pengawas, pengendalian, pembina, pengarah, dan pemberi contoh bagi para guru dan karyawannya di sekolah. Artinya pengawasan, pengendalian dan pembinaan kepala guru tersebut perlu dan penting untuk dilakukan, guna meningkatkan mutu pembelajaran (Asmani, 2012). Kepala Sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya (Mulyasa, 2009). Menurut Purwanto

bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Purwanto, 2008). Sedangkan (Wiyono 2008) mencoba mendefinisikan supervisi dengan mengkaitkan fungsi pimpinan umum.

Hal senada dikemukakan Sahertian supervisi adalah usaha memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pelaksanaan supervisi adalah "memberi layanan dan bantuan". Pendapat senada dikemukakan Soewadji bahwa supervisi merupakan rangsangan, bimbingan atau bantuan yang diberikan kepada guru-guru agar kemampuan profesionalnya makin berkembang, sehingga situasi belajar semakin efektif dan efisien yang mengkoordinasikan dan memimpin kegiatan-kegiatan sekolah yang berhubungan dengan kegiatan belajar (Soewadji, 2007).

Menurut Soewono, Supervisi merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan. Supervisi di sekolah sering juga disebut pembinaan guru. Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan 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 (Wiles, 2003). Menurut Surachmad, dimensi supervisi dalam pendidikan meliputi ilmu pengetahuan, keterampilan, kepribadian, kesejahteraan guru, pelayanan kepegawaian, dan jenjang karir. Nergery, juga menyatakan bahwa supervisi meliputi pembinaan kinerja, kepribadian, dan profesional, sehingga membawa guru kepada sikap terbuka, terampil, jiwanya menyatu dengan tugas sebagai pendidik (Nergery, 2007).

Berbagai pandangan dari para pakar diatas substansi dari supervisi, yaitu upaya membantu dan melayani guru, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, ketrampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan berusaha untuk selalu meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar sehingga mencapai keberhasilan pendidikan.

Prinsip-prinsip yang perlu dipahami dan dipertimbangkan dalam pelaksanaan supervisi atau pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah pendekatan yang sebagaimana mestinya yang harus diterapkan sehingga pembinaan, pelayanan dan bantuan yang diberikan dapat diterima guna untuk meningkatkan profesionalitas guru. Supervisi harus memperhatikan prinsip-prinsip, hubungan konsultatif, kolega dan bukan hirarkis dan dilaksanakan secara demokratis dan berpusat pada tenaga pendidikan atau

kependidikan, dilakukan berdasarkan kebutuhan dan bantuan profesional (Mulyasa, 2009).

Prinsip-prinsip yang harus dilakukan supervisor antara lain berorientasi pada peningkatan proses belajar mengajar, bersikap konstruktif dan kreatif didasarkan pada profesionalisme, bersifat usaha kolektif kooperatif didasarkan pada kondisi real dan objektif, dilaksanakan secara demokratis, dan dapat memberikan perasaan aman kepada yang di supervisi (Tolkhah, 2007).

Berdasarkan beberapa uraian tentang prinsip-prinsip supervisi menurut para ahli diatas dapat dipahami bahwa dalam melaksanakan supervisi harus dilakukan secara terencana, kontinu, sistematis berdasarkan pada keadaan yang sebenarnya. Dalam melaksanakan supervisi terhadap kinerja guru hendaknya tidak bermaksud mencari-cari kesalahan dan kekurangan guru, tetapi menjalin hubungan yang akrab penuh dengan kehangatan, sehingga guru-guru akan merasa aman dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru yang profesional.

b. Kinerja Guru

Menurut pandangan tradisional, guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Sedangkan menurut Balnadi Sutadipura, guru adalah orang yang layak di gugu dan di tiru (Sutadi, 2008). Dengan demikian seorang guru hendaklah mempunyai cita-cita yang tinggi, berpendidikan tinggi, berkepribadian yang kuat dan tegar serta berkeprimanusiaan yang mendalam. seorang guru juga dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya.

Profesionalitas adalah suatu sikap dimana seseorang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi sangat berhubungan erat dengan profil seorang guru, walaupun potret seorang guru yang ideal memang sulit untuk di dapat atau dicari di zaman sekarang ini. Guru idaman merupakan produk dari keseimbangan antara penguasa aspek keguruan dan di siplin ilmu. Keduanyatidak perlu di pertentangkan melainkan bagaimana guru tertempakepribadinya dan terasah aspek penguasaan materi. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggungjawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk melalui pengembangan diri (Sahertian, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diartikan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dimana tugas seorang guru adalah merangsang potensi peserta didik dan

mengajarkannya supaya rajin belajar. Guru tidak membuat peserta didik menjadi pintar, melainkan guru hanya memberikan peluang agar potensi itu di temukan dan di kembangkan. Kejelian itulah yang merupakan ciri guru yang berkpribadian profesional.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2010). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Sahertian, 2010).

Maka dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja guru profesional adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun Faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya (Rusmini, 2006).

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri (Rusmini, 2006).

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan

menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Kohler, 2008). Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan Kepala Sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi tidak heran kalau guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Adanya Jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

Hasil dan Pembahasan

a. Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru di MA YPGS Gunung Batu OKU Timur

Pelaksanaan supervisi merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan, karena proses supervisi ini memiliki peran untuk melihat dan mengevaluasi hasil yang telah dicapai suatu organisasi tanpa takut terjadi penyimpangan terlalu jauh dari arah dan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan supervisi Kinerja Guru di MA YPGS OKU Timur meliputi: kegiatan sebelum proses supervisi, kegiatan pelaksanaan supervisi dan kegiatan sesudah supervisi. Adapun uraiannya sebagai berikut:

1) Kegiatan Sebelum Proses Supervisi

a) Mempersiapkan Format Supervisi

Kepala Madrasah MA YPGS sebelum melakukan supervisi kepada guru, mempersiapkan terlebih dahulu format supervisi dengan tujuan agar tercapainya suatu sasaran yang diharapkan.

b) Membuat Jadwal Supervisi

Kepala Madrasah MA YPGS diketahui bahwa sebelum melakukan supervisi terlebih dahulu membuat jadwal supervisi kepada guru. Yang mana, dilakukan secara bergiliran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah pada bulan April 2024 sebanyak 3 kali dalam waktu 3 minggu, yakni pada tanggal 16 April 2024 empat orang guru yang disupervisi, tanggal 23 April 2024 empat orang dan pada tanggal 30 April 2024 lima orang yang disupervisi.

c) Perencanaan Teknik Supervisi

Perencanaan merupakan kunci proses manajemen, jika perencanaan tidak ada, maka tidak ada keputusan dan tidak ada proses manajemen. Dalam perencanaan teknik supervisi, peran kepala madrasah sangat berpengaruh, sebab apabila seorang kepala sekolah tidak dapat merencanakan dengan baik, maka konflik di sekolah tidak dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Perencanaan teknik supervisi di MA YPGS OKU Timur terdapat lima tahapan, meliputi : Kunjungan kelas, observasi kelas, pembicaraan individu, rapat guru, persiapan strategi pembinaan perbaikan kepada guru dan persiapan format penilaian supervisi kepada guru.

2) Kegiatan Pelaksanaan Supervisi

a) Melaksanakan Berbagai Teknik Supervisi

Kepala MA YPGS OKU Timur melaksanakan teknik supervisi dengan dua macam meliputi: teknik supervisi individual dan kelompok. Teknik supervisi individual dilakukan dengan menggunakan teknik kunjungan kelas, observasi kelas dan pembicaraan individual. Sedangkan supervisi kelompok dilakukan kepala madrasah dengan menggunakan sistem rapat guru atau rapat pembinaan kepada guru serta secara umum, artinya guru secara keseluruhan ikut dalam pembinaan.

b) Menganalisis Kemampuan Guru dalam Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar

Kepala MA YPGS OKU Timur menganalisis kemampuan guru melalui kemampuan pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kemampuan profesional.

c) Meneliti Kelengkapan Akademik Guru

Kepala MA YPGS OKU Timur dalam meneliti kelengkapan akademik guru adalah tentang perangkat pembelajaran. Sebab disadari bahwa dalam perangkat pembelajaran itu terdapat langkah-langkah pelaksanaan proses belajar mengajar sampai pada evaluasi dan tindak lanjut.

d) Menelaah Kesesuaian Kurikulum yang digunakan Guru

Guru di MA YPGS OKU Timur diketahui telah menggunakan kurikulum yang dikeluarkan dari Kementerian Agama Republik Indonesia.

e) Kesesuaian Buku Teks yang digunakan guru

Tentang kelengkapan buku-buku teks yang dimiliki para guru dan Madrasah, bahwa mengenai sarana dan prasarana buku teks pada dasarnya untuk setiap mata pelajaran Madrasah belum memiliki secara lengkap. Untuk itu para guru menganjurkan kepada para siswa untuk membeli buku guna untuk pegangan para siswa supaya sama dengan para guru.

3) Kegiatan Sesudah Supervisi

a) Rencana Pembinaan Kepada Para Guru

Pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu salah satunya dengan membantu guru meningkatkan kualitas penguasaan materi pembelajaran yaitu melalui mengikut serta guru dalam pelatihan dan workshop.

b) Penilaian Kegiatan Proses Belajar Mengajar

Kepala MA YPGS OKU Timur dilakukan 3 macam penilaian yaitu: *Pertama*, penilaian tentang pelaksanaan proses pembelajaran, mutu proses dan hasil pembelajaran. *Kedua*, Penilaian tentang kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan melakukan pengembangan kurikulum, metode mengajar, penggunaan media pembelajaran dan pengembangan pengalaman belajar siswa yang telah direncanakan baik dalam intra maupun dalam ekstrakurikuler. *Ketiga*, Penilaian tentang pemahaman terhadap peserta didik bermasalah yang perlu mendapat bantuan dalam memecahkan masalah belajarnya.

c) Orientasi Pengembangan Guru

Supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah kepada para guru pada dasarnya untuk mengontrol bahwa pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru itu benar dan berkualitas. Sehingga tercipta suasana akademik di kelas dan suasana manajerial di

Madrasah yang dinamis, manusiawi, dan mempunyai progres yang jelas dengan suasana yang menyenangkan bagi warga pendidikan.

d) **Komitmen Melaksanakan Program Secara Profesional**

Kepala Madrasah dituntut untuk bersikap komitmen dalam melaksanakan supervisi dengan cara tidak berkomentar terlebih dahulu ketika guru sedang melaksanakan proses belajar mengajar di depan kelas. Sebab, komentar yang dilakukan akan mengakibatkan hilangnya konsentrasi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

b. Kinerja Guru di MA YPGS Gunung Batu OKU Timur

Kinerja dikatakan baik atau buruk berdasarkan pada penilaian yang diberikan oleh Kepala Madrasah dalam pelaksanaan supervisi di Madrasah Aliyah (MA) Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kabupaten OKU Timur. Untuk jelasnya tentang kinerja guru, maka dapat dilihat dari tiga kegiatan proses belajar mengajar meliputi:

1) Kegiatan Sebelum Proses Belajar Mengajar

- a) Guru Mempersiapkan Perangkat Pembelajaran
- b) Guru Mempersiapkan Materi Pembelajaran
- c) Guru Merancang Metode Pembelajaran
- d) Guru Mempersiapkan Media Pembelajaran
- e) Guru Mempersiapkan Evaluasi
- f) Guru Mempersiapkan Penilaian

2) Kegiatan Proses Belajar Mengajar

- a) Guru Profesional dalam Bidang Keahliannya
- b) Kemampuan Pengembangan Metode Pembelajaran
- c) Kemampuan Menyampaikan Materi Pembelajaran
- d) Guru Terampil Melakukan Proses Belajar Mengajar
- e) Melakukan Bimbingan dan Pelatihan
- f) Guru Memiliki Perangkat Pembelajaran
- g) Pelaksanaan Pembelajaran oleh Guru

3) Kegiatan Sesudah Proses Belajar Mengajar

- a) Guru Memberikan Kesempatan Kepada Siswa Mengemukakan Pendapat
- b) Guru Menyampaikan Bahan Pendalaman
- c) Guru Menarik Kesimpulan

- d) Guru Memberikan Post tes
- e) Guru Memberikan Penilaian
- f) Guru Menutup Pembelajaran dengan Lafazh Hamdalah

c. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru

1) Faktor Penghambat Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru

Faktor penghambat di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur dilihat dari implementasi supervisi dan pelaksanaan proses belajar mengajar yang dilaksanakan, adapun hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti kepada Kepala Madrasah pada tanggal 4 Juni 2024, dan diketahui bahwa:

“Yang menjadi penghambat dalam mengimplementasikan supervisi dalam pelaksanaan proses belajar mengajar pada guru Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur, adalah kurangnya kreativitas guru dalam pelaksanaan kinerjanya untuk melakukan proses belajar mengajar. Tidak ada inovasi yang berarti dari teknik guru menyampaikan pembelajaran. Sehingga terkesan bahwa walaupun terjadi perbaikan kurikulum untuk lebih baik, guru masih tetap menerapkan cara lama yang menurutnya mudah untuk dilakukan. Sementara teknik pembelajaran yang maju dan modern serta dapat memotivasi belajar siswa tidak dilaksanakan secara maksimal”.

Dengan adanya faktor penghambat dalam pelaksanaan supervisi kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur, maka kepala madrasah harus melaksanakan beberapa tahapan yang meliputi:

- a) Pelaksanaan proses belajar mengajar guru dan siswa harus dikembangkan. Terutama seorang guru, karena siswa yang berhasil berasal dari guru yang banyak memiliki pengetahuan dan kreatifitas.
- b) Kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan melakukan pengembangan kurikulum.
- c) Metode mengajar yang menarik.
- d) Penggunaan media pembelajaran dan pengembangan pengalaman belajar siswa yang telah direncanakan baik dalam intra maupun ekstra kurikuler.
- e) Pemahaman terhadap peserta didik bermasalah yang perlu mendapat bantuan dalam memecahkan masalah belajarnya

2) Faktor Pendukung Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru

Dengan adanya faktor pendukung pelaksanaan supervisi kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Dengan adanya Kompetensi Guru maka dalam pelaksanaan proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Sebab, guru yang berkompentensi akan bertanggung jawab terhadap pembinaan karakter siswa dan selalu meningkatkan kinerjanya.
- b) Kualifikasi Guru dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dapat dilihat dari perencanaan dan kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru.
- c) Perangkat Pembelajaran, setiap guru yang melakukan proses belajar mengajar harus menyusun dan memiliki perangkat pembelajaran yang meliputi program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- d) Pengembangan Kurikulum, kurikulum yang dipergunakan di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi Kecamatan Cempaka Kabupaten OKU Timur adalah kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Yaitu Kurikulum 13 untuk Kelas XII sedangkan Kelas X dan XI sudah menggunakan Kurikulum Merdeka.

Dengan adanya metodologi pembelajaran guru agar proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik dan efisien, maka guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengembangkan dan memanfaatkan metode dalam pembelajaran yang dilakukan. Sebab, dengan mengembangkan metode atau dengan menggunakan metode pembelajaran yang baik, efektif, dan efisien dalam arti sesuai dengan materi pelajaran yang dipelajari, maka kondisi ini akan mempengaruhi motivasi belajar siswa.

Kesimpulan

Pelaksanaan supervisi kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi (YPGS) OKU Timur melaksanakan supervisi terhadap guru, hal ini dikarenakan supervisi sangat penting dalam lembaga pendidikan terkhusus di MA YPGS OKU Timur. Adapun pelaksanaan supervisi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui; kegiatan sebelum proses supervisi, kegiatan pelaksanaan supervisi dan kegiatan sesudah supervisi.

Kegiatan sebelum proses supervisi di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi (YPGS) OKU Timur sudah terkonsep dengan baik, yakni melalui

mempersiapkan format supervisi, membuat jadwal supervisi, dan perencanaan teknik supervisi. Dalam kegiatan sebelum proses supervisi di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi (YPGS) OKU Timur, kepala sekolah sudah melibatkan semua *stakeholder* yang ada di sekolah. Hal ini dilakukan, agar pelaksanaan supervisi dapat terselesaikan dan dilaksanakan dengan cepat dan tepat.

Dalam pelaksanaan supervisi kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Gunung Batu Sukabumi (YPGS) OKU Timur, kepala sekolah melaksanakan teknik supervisi dengan dua macam meliputi: teknik supervisi individual dan kelompok. Teknik supervisi individual dilakukan dengan menggunakan teknik kunjungan kelas, observasi kelas dan pembicaraan individual. Sedangkan supervisi kelompok dilakukan kepala madrasah dengan menggunakan sistem rapat guru atau rapat pembinaan kepada guru serta secara umum, artinya guru secara keseluruhan ikut dalam pembinaan. Adapun pelaksanaan supervisi kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah melalui metode; 1) menganalisis kemampuan guru, 2) meneliti kelengkapan akademik guru, 3) menelaah kurikulum yang digunakan guru, dan 4) kesesuaian buku teks yang digunakan guru.

Sedangkan, kegiatan sesudah supervisi adalah perencanaan pembinaan guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu salah satunya dengan membantu guru meningkatkan kualitas penguasaan materi pembelajaran yaitu melalui mengikut serta guru dalam pelatihan dan workshop. Dan supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah kepada para guru pada dasarnya untuk mengontrol bahwa pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru itu benar dan berkualitas. Sehingga tercipta suasana akademik di kelas dan suasana manajerial di Madrasah yang dinamis, manusiawi, dan mempunyai progres yang jelas dengan suasana yang menyenangkan bagi warga pendidikan.

Dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan supervisi kinerja guru adalah sebagai berikut; 1) semakin meningkatnya kedisiplinan warga sekolah, 2) meningkatnya prestasi siswa baik prestasi akademik maupun non akademik, 3) meningkatnya minat baca siswa, 4) meningkatnya mental siswa untuk tampil di depan umum, 5) meningkatnya kerapian berpakaian, 6) meningkatnya motivasi warga sekolah, 7) meningkatnya semangat guru dalam mendidik siswa, dan 8) meningkatnya kreativitas dan inovasi guru dan karyawan. Dengan temuan tersebut, maka kontribusi terpenting dalam penelitian ini adalah secara praktis, tesis ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam manajemen di sekolah, sebab dengan kemampuan manajemen yang dimiliki, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi sekolah.

Daftar Pustaka

- Ametembun. (2009). *Supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Annur, S. (2008). *Metodologi penelitian*. Palembang.
- Arikunto, S. (2007). *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, J. M. (2012). *Tips efektif supervisi pendidikan sekolah*. Jakarta: Diva Pers.
- Burhanuddin. (2009). *Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. (2008). *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. (2008). *Supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, G. A., & Thomas. (2007). *Effective schools and effective teacher*. Boston, London, Sidney, Toronto: Allyn and Bacon Inc.
- Meoloeng, L. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maksum. (2009). *Madrasah: Sejarah dan perkembangannya*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Minarti, S. (2011). *Manajemen sekolah: Mengelola lembaga pendidikan secara mandiri*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mufida. (2009). *Supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2009). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (2006). *Azās-azās kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. (2012). *Metode research: Penelitian ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nergery. (2007). *Human resources and personal management*. New York: Prentice Hall, MC.
- Pidarta, M. (2009). *Supervisi pendidikan kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwardarminta. (2009). *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.