



Peran Supervisi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Istiqomah Kota Sukabumi

M. Alwi AF¹, Rizki Kurniawan², Siti Qomariyah³
^{1,2,3} Institut Madani Nusantara (IMN) Sukabumi

Jl. Lio Balandongan Sirnagalih, Jl. Begeg No.74 Cikondang Kec. Citamiang Kota Sukabumi

Korespondensi Penulis : Alwiivaaa123@gmail.com

Abstract. *Learning supervision is all the efforts of educational leaders to assist, supervise, improve, develop teachers in their learning process, so that what they do can be carried out effectively and efficiently in achieving educational goals. The focus of this research is how is the implementation of academic supervision in improving teacher performance, how are academic supervision techniques in improving teacher performance, what are the obstacles to academic supervision in improving teacher performance. The purpose of this research is to find out the role of learning supervision in improving teacher performance in Madrasah Aliyah Al-istiqomah. field research research (field). Data collection techniques using structured interviews, passive participatory observation, and documentation. Data analysis uses data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data in this study uses source triangulation. As a result, this learning supervision is needed. Due to being a medium for madrasah/school heads in order to supervise and foster the performance of Madrasah Aliyah Al-istiqomah teachers, especially in the field of the learning process, it is hoped that the implementation of this learning supervision will bring significant changes.*

Keywords: *Learning Supervision, Teacher Performance*

Abstrak. Supervisi pembelajaran adalah segala usaha dari pimpinan pendidikan untuk membantu, mengawasi, memperbaiki, mengembangkan guru dalam proses pembelajarannya, sehingga apa yang dikerjakan mereka dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan. Fokus penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru, Bagaimana teknik-teknik supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru, Bagaimana hambatan-hambatan supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-istiqomah. penelitian *field research* (lapangan). Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur, observasi partisipasi pasif, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Hasilnya supervisi pembelajaran ini sangatlah dibutuhkan. Dikarenakan sebagai media kepala madrasah/sekolah dalam rangka mengawasi serta membina kinerja para guru-guru Madrasah Aliyah Al-istiqomah, khususnya pada bidang proses pembelajarannya, sehingga harapannya dari pelaksanaan supervisi pembelajaran ini membawa perubahan yang signifikan

Kata kunci Supervisi Pembelajaran, Kinerja Guru

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang terus mengalami perkembangan, baik dalam sistemnya, teknik pelaksanaannya, strateginya, maupun teknologinya. Kini, pendidikan bukan lagi subjek perdebatan tentang kesetaraannya dalam peradaban. Terdapat berbagai pandangan yang saling bertentangan mengenai pengertian pendidikan. Salah satu pandangan tentang pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara adalah bahwa pendidikan merupakan usaha yang melibatkan semua aspek budi pekerti, pemikiran, dan fisik agar dapat meningkatkan kualitas hidup, yang mencakup kehidupan individu dan juga masyarakat dengan harmoni alam. (Abd. Muis Thabrani, 2013, p. 21)

Menurut Glickman, supervisi pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran agar mencapai tujuan pembelajaran. Di sisi lain, Daresh menyatakan bahwa supervisi akademik bertujuan untuk membantu para guru dalam mengembangkan keterampilan mereka dalam mengelola proses pembelajaran dengan tujuan pencapaian tujuan pembelajaran. (Jamal Ma'mur Asmani, 2012, p. 92)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021, Pasal 30 menyatakan bahwa pengawasan kegiatan pendidikan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27, melibatkan pemantauan, supervisi, dan evaluasi secara rutin dan berkelanjutan. Tujuan dari pengawasan kegiatan pendidikan sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat 1 adalah memastikan pelaksanaan pendidikan yang transparan, akuntabel, serta meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Pelaksanaan pengawasan kegiatan pendidikan sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat 1 dilakukan oleh beberapa pihak, antara lain: 1) Kepala satuan pendidikan, 2) Pemimpin perguruan tinggi, 3) Komite sekolah/madrasah, 4) Pemerintah pusat, 5) Pemerintah daerah. (*PP Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, n.d.)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, guru diartikan sebagai seorang pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam jalur pendidikan formal mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Kualifikasi akademik merujuk pada tingkat pendidikan formal yang harus dimiliki oleh seorang guru sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan di mana mereka ditempatkan. Kinerja guru adalah hasil dari penilaian terhadap proses dan hasil kerja

yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.(*PP Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru*, n.d.)

Peran kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor dalam implementasi kurikulum telah menjadi fokus utama karena memiliki posisi strategis dalam pengembangan dan perbaikan kurikulum serta berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah memegang tanggung jawab yang paling besar dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan atau kemunduran sebuah sekolah. Hal ini disebabkan oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin, yang diungkapkan oleh Fred E. Fieldler dalam Sutarto, di mana kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok dalam menetapkan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Sukarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 1991), 16.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan yaitu kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Dalam hal membicarakan (supervisi) perlu mendapat perhatian utama adalah para guru sebagai personalia pendidikan yang memang menduduki peran penting, bahkan tidaklah berlebihan jika guru tersebut dikatakan faktor yang mutlak dalam pembangunan, karena di tangan para gurulah diletakkan masa depan anak-anak bangsa ini. Selain itu lebih khusus lagi, guru adalah tokoh sentral dalam kegiatan belajar mengajar. Mutu kegiatan belajar mengajar sangatlah ditentukan oleh mutu guru, sedangkan mutu guru akan berdampak terhadap kinerja guru yang ditandai dengan mutu hasil belajar siswa. Oleh sebab itu untuk meningkatkan mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan yang ada berarti memerlukan efektifitas kerja guru.

Dalam artikel ini, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Masalah-masalah tersebut meliputi:

1. Sistem pembinaan yang tidak memadai, di mana fokusnya lebih pada aspek administrasi daripada aspek profesional.
2. Kurangnya interaksi tatap muka antara pembina dan guru.
3. Keterbatasan pengetahuan dari para pembina, sehingga mereka tidak dapat mengamati perkembangan dalam berbagai mata pelajaran.
4. Penggunaan pendekatan pembinaan yang masih bersifat satu arah dari atas ke bawah.
5. Kurangnya pemanfaatan profesi guru sebagai pembina bagi rekan guru lainnya.
6. Sikap mental yang tidak mendukung, termasuk hubungan yang kaku dan kurang akrab antara atasan dan bawahan.

7. Kurangnya koordinasi dalam kegiatan pembinaan antara berbagai pihak yang berwenang, baik secara vertikal maupun horizontal, sehingga seringkali membingungkan guru.
8. Persepsi, respons, dan sikap guru terhadap supervisi.

Dalam rangka mengatasi keterbatasan-keterbatasan tersebut, kegiatan bimbingan supervisi pembelajaran sangat penting. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar guru dapat melaksanakan fungsi dan tugas-tugasnya secara optimal, serta untuk mengatasi masalah-masalah yang telah disebutkan sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Supervisi Pembelajaran

Supervisi pembelajaran merupakan suatu proses yang melibatkan pengawasan, bimbingan, dan evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh seorang supervisor, yang dalam konteks ini biasanya adalah kepala sekolah, terhadap seorang guru atau beberapa guru. Selain itu, supervisi pembelajaran juga dapat dipahami sebagai suatu proses kolaboratif antara supervisor (kepala sekolah) dan guru dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam proses ini, identifikasi masalah, memberikan bimbingan, dan melaksanakan tindakan perbaikan menjadi fokus utama. Dengan demikian, supervisi pembelajaran tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. (Ngalim Purwanto, 2012, p. 76)

Supervisi terhadap guru merupakan salah satu langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja guru dan merupakan bagian dari upaya pengawasan yang diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.)

Fungsi dan Tujuan Supervisi Pembelajaran

Supervisi pembelajaran memiliki beberapa fungsi penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Berikut adalah beberapa fungsi supervisi pembelajaran:

1. Peningkatan kualitas pembelajaran: Fungsi utama supervisi pembelajaran adalah meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Supervisor membantu guru dalam mengidentifikasi kelemahan, memberikan umpan balik konstruktif, dan menawarkan strategi perbaikan yang relevan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran.

2. Pengembangan profesionalisme guru: Supervisi pembelajaran juga berfungsi sebagai sarana pengembangan profesionalisme guru. Melalui proses supervisi, guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mengajar, meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang metode pembelajaran terbaru, dan menerapkan praktik-praktik terbaik dalam pengajaran.
3. Pemantauan dan evaluasi: Supervisi pembelajaran membantu dalam pemantauan dan evaluasi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Supervisor melakukan observasi terhadap guru, menganalisis praktik pengajaran, dan memberikan umpan balik terkait kekuatan dan kelemahan yang teridentifikasi. Hal ini membantu dalam mengevaluasi pencapaian tujuan pembelajaran dan memastikan bahwa standar pembelajaran terpenuhi.
4. Pembinaan dan bimbingan: Fungsi supervisi pembelajaran juga melibatkan pembinaan dan bimbingan terhadap guru. Supervisor memberikan dukungan, saran, dan bimbingan kepada guru dalam mengatasi tantangan dan hambatan dalam pengajaran. Hal ini membantu guru untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan memperluas pengetahuan mereka.
5. Kolaborasi dan pengembangan budaya pembelajaran: Supervisi pembelajaran mendorong kolaborasi antara supervisor dan guru serta menciptakan budaya pembelajaran yang positif di sekolah. Melalui dialog dan refleksi bersama, supervisi membantu membangun komunikasi yang efektif antara supervisor dan guru, meningkatkan kerjasama tim, dan mendorong pembelajaran yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Sementara itu tujuan supervisi pembelajaran adalah untuk memastikan kualitas dan efektivitas proses pembelajaran di lingkungan pendidikan. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari supervisi pembelajaran:

1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Supervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru. Melalui observasi kelas, penilaian kinerja, dan umpan balik konstruktif, supervisor dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam pengajaran dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
2. Meningkatkan Kinerja Siswa: Supervisi pembelajaran juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja siswa. Dengan mengamati pembelajaran di kelas, supervisor dapat mengidentifikasi strategi pengajaran yang efektif dan memberikan rekomendasi kepada

guru tentang cara meningkatkan interaksi dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

3. Pemantauan Kurikulum dan Standar: Supervisi pembelajaran membantu memastikan bahwa kurikulum dan standar pembelajaran yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan terpenuhi. Supervisor bekerja sama dengan guru untuk memastikan bahwa kurikulum diajarkan secara menyeluruh dan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.
4. Pengembangan Profesional Guru: Supervisi pembelajaran dapat menjadi sarana pengembangan profesional bagi guru. Supervisor dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, menawarkan pelatihan tambahan, dan memberikan saran tentang sumber daya dan metode pengajaran yang efektif. Hal ini membantu guru untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan.
5. Meningkatkan Kolaborasi: Supervisi pembelajaran juga bertujuan untuk mendorong kolaborasi antara guru, supervisor, dan staf sekolah lainnya. Dengan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, anggota tim pendidikan dapat bekerja sama untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang efektif untuk meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa. Melalui tujuan-tujuan ini, supervisi pembelajaran berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran secara keseluruhan di lingkungan pendidikan. (N.A. Ametembun, 1981, p. 316)

Model-model Supervisi Pembelajaran

Supervisi pembelajaran merupakan proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh seorang supervisor terhadap guru atau pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam konteks supervisi pembelajaran, terdapat beberapa model yang dapat digunakan untuk membantu supervisor dalam melaksanakan tugasnya. Berikut ini adalah beberapa model-model supervisi pembelajaran yang umum digunakan :

1. Model Supervisi Klinis: Model ini mengadopsi pendekatan yang mirip dengan supervisi dalam bidang kesehatan. Supervisor bertindak sebagai mentor atau coach yang memberikan bimbingan intensif kepada guru. Supervisi klinis melibatkan observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendiskusikan strategi pengajaran yang efektif.
2. Model Supervisi Formatif: Model ini bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan praktik pembelajaran mereka melalui refleksi dan kolaborasi. Supervisor bekerja sama dengan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi

kegiatan pembelajaran. Melalui proses ini, supervisor memberikan umpan balik terstruktur dan rekomendasi untuk perbaikan.

3. Model Supervisi Penelitian Tindakan: Model ini melibatkan guru dan supervisor dalam mengidentifikasi masalah pembelajaran yang spesifik, merencanakan dan melaksanakan tindakan perbaikan, serta mengevaluasi hasilnya. Guru dan supervisor bekerja sama dalam mengumpulkan data dan menganalisisnya untuk menginformasikan perbaikan dalam praktik pembelajaran.
4. Model Supervisi Interaktif: Model ini menekankan pada interaksi antara supervisor dan guru sebagai dasar dari proses supervisi. Supervisor melakukan observasi, komunikasi terbuka, dan dialog yang terus-menerus dengan guru. Melalui dialog tersebut, supervisor memberikan umpan balik, bertanya, dan merangsang refleksi guru untuk mengembangkan praktik pembelajaran yang lebih baik.
5. Model Supervisi Sosiokultural: Model ini mempertimbangkan konteks sosial dan budaya dalam pembelajaran. Supervisor bekerja sama dengan guru dalam menganalisis faktor-faktor sosial dan budaya yang memengaruhi praktik pembelajaran. Tujuan dari model ini adalah meningkatkan keadilan, inklusi, dan efektivitas pembelajaran di lingkungan yang beragam.

Setiap model supervisi pembelajaran memiliki keunikan dan kelebihan tersendiri. Pemilihan model yang tepat dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan supervisi, serta karakteristik guru yang sedang disupervisi. Penting bagi supervisor untuk menguasai berbagai model supervisi pembelajaran agar dapat efektif dalam memberikan bimbingan kepada guru. (Abdul Kadim Masaong, 2015, p. 59)

Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu "*performance*", yang mengacu pada tindakan atau pelaksanaan tugas. Istilah "*performance*" sendiri merujuk pada pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi kerja yang ditunjukkan, atau kemampuan kerja seseorang. Dalam konteks guru, kinerja mengacu pada cara guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta hasil kerja yang dicapai dalam mengajar dan membimbing siswa. (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012, p. 11)

Benar, kinerja guru dalam konteks pendidikan melibatkan pelaksanaan tugas dan kewajiban guru sebagai pengajar dan pendidik di sekolah. Kinerja ini mencerminkan prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Secara keseluruhan, kinerja guru mengacu

pada kemampuan dan aktivitas guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya, terutama dalam kegiatan pembelajaran. Kinerja guru memiliki peran penting dalam menentukan mutu pendidikan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hasil pendidikan siswa setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 35 yang dikutip oleh Barnawi dan Arifin, terdapat penjelasan mengenai beban kerja guru yang meliputi kegiatan pokok dan tugas tambahan. Kegiatan pokok guru mencakup beberapa hal, yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran: Guru harus membuat rencana pembelajaran yang baik dan efektif. Ini dilakukan melalui penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) pada awal tahun atau awal semester.
2. Melaksanakan pembelajaran: Guru bertanggung jawab untuk menghadirkan interaksi edukatif antara peserta didik dan guru dalam kegiatan pembelajaran. Ini melibatkan kegiatan tatap muka yang terdiri dari tahap awal, inti, dan penutup.
3. Menilai hasil pembelajaran: Setelah kegiatan pembelajaran, guru melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar peserta didik. Proses ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data secara sistematis dan berkesinambungan.
4. Membimbing dan melatih peserta didik: Guru memiliki peran dalam membimbing dan melatih peserta didik, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

Selain kegiatan pokok, guru juga dapat diberikan tugas tambahan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tugas tambahan ini dapat beragam, tergantung pada kebijakan dan kebutuhan sekolah atau institusi pendidikan tersebut. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen untuk memastikan bahwa guru memiliki tanggung jawab yang jelas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. (Barnawi dan Moh. Arifin, 2012, pp. 14–25)

Strategi Meningkatkan Kinerja Guru

Rendahnya kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan lembaga tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor perlu menemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja para guru agar proses pencapaian tujuan dapat berjalan dengan baik. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:

1. Pembinaan disiplin: Kepala sekolah perlu mampu membina disiplin bagi para guru, terutama dalam hal disiplin diri. Hal ini dapat mencakup pengembangan aturan dan prosedur yang jelas, serta memberikan pengarahan dan pengawasan yang konsisten terhadap disiplin guru.
2. Pemberian motivasi: Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong efektivitas kerja. Sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu memberikan perhatian dan pelayanan khusus kepada para guru dengan karakteristik yang beragam, agar mereka dapat memanfaatkan waktu dan usaha mereka secara maksimal dalam meningkatkan kinerja.
3. Penghargaan: Memberikan penghargaan yang tepat sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Penghargaan dapat berupa pengakuan, pemberian insentif, atau penghargaan formal lainnya sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian dan kontribusi para guru.
4. Persepsi: Persepsi merupakan proses dimana seseorang memahami dan menginterpretasikan hal-hal melalui pancaindra. Persepsi yang baik akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu memperhatikan persepsi para guru terhadap lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan yang positif.

Secara keseluruhan, kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya di madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut meliputi memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas kerja, memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai, serta menegakkan peraturan dengan konsistensi yang tepat. (E, 2011, pp. 250–252)

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena peneliti berusaha untuk memahami dan mengkaji peristiwa, fenomena, individu, objek, atau proses yang terkait langsung dengan peranan supervisi pembelajaran di MA Al-istiqomah Kota Sukabumi. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks dan pengalaman yang terlibat dalam supervisi pembelajaran di sekolah tersebut. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti berharap dapat menggali informasi yang kaya dan mendetail mengenai peranan supervisi pembelajaran dan dampaknya terhadap mutu pendidikan di MA Al-istiqomah Kota Sukabumi. (Jozef Raco, 2018)

Pendekatan kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang menghasilkan data berupa deskripsi, kata-kata tertulis atau lisan yang berasal langsung dari subjek yang diteliti, serta perilaku yang diamati. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran supervisi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Istiqomah Kota Sukabumi. (Lexi J. Moleong, 2014, p. 297)

Subjek utama dalam artikel ini adalah kepala madrasah. Namun, peneliti menggunakan metode lain untuk mempermudah pengumpulan data di lapangan, seperti observasi dan wawancara dengan guru-guru sebagai subjek tambahan. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk menggali informasi mengenai strategi peningkatan mutu di MA Al-Istiqomah.

Setelah data terkumpul, artikel ini melakukan analisis dan telaah secara komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Proses analisis dilakukan setelah data yang diperlukan telah terkumpul. Peneliti berupaya mengorganisir data yang telah dikumpulkan, termasuk catatan dan dokumentasi, sehingga data tersebut dapat diinterpretasikan. Analisis dalam artikel ini mengacu pada model Miles, di mana proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga selesai. Dengan demikian, peneliti berharap dapat memperoleh data yang dapat menjawab tujuan penelitian ini. (Matthew B. Miles, M. A. Huberman, 2014, p. 211)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran dan Pelaksanaan supervisi pembelajaran dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-istiqomah Kota Sukabumi.

Kepala madrasah harus memiliki kualifikasi atau kelayakan yang sesuai sebagai seorang pemimpin di lembaga tersebut. Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, terdapat lima kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh kepala madrasah. Salah satu kompetensi tersebut adalah kompetensi supervisi. Berikut adalah kelima kompetensi kepala madrasah/sekolah yang disebutkan dalam peraturan tersebut :

1. Kompetensi kepribadian: Merupakan kemampuan kepala madrasah dalam membina kepribadian yang positif, memiliki integritas, etika, komitmen, dan kepemimpinan yang baik.
2. Kompetensi manajerial: Meliputi kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta proses pengambilan keputusan secara efektif.

3. Kompetensi kewirausahaan: Merupakan kemampuan kepala madrasah dalam menciptakan inovasi, mengelola perubahan, dan mengembangkan sumber daya yang ada guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.
4. Kompetensi supervisi: Merupakan kemampuan kepala madrasah dalam melakukan pengawasan, bimbingan, dan evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran serta meningkatkan kinerja guru.
5. Kompetensi sosial: Meliputi kemampuan kepala madrasah dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan stakeholder yang terkait, seperti orang tua, masyarakat, dan instansi terkait.

Kelima kompetensi tersebut merupakan kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh kepala madrasah agar dapat menjalankan tugas kepemimpinan secara efektif dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Peranan supervisi pembelajaran dalam peningkatan kinerja guru sangatlah relevan dengan pencapaian madrasah. Dikarenakan di dalam supervisi ini adalah sebagai bentuk pembinaan terhadap guru-guru guna menciptakan proses pembelajaran yang baik dan benar, sehingga hasilnya dan siswa-siswipun belajar dengan baik pula.

Pelaksanaan supervisi pembelajaran memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Istiqomah. Kepala madrasah, sebagai pemegang otoritas tertinggi di lembaga tersebut, bertanggung jawab untuk memberikan pembinaan kepada guru-guru dalam proses pembelajaran. Supervisi pembelajaran diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi guru-guru dalam implementasi pembelajaran dan memperbaiki situasi belajar mengajar.

Pelaksanaan supervisi pembelajaran dilakukan pada semester ganjil dan semester genap di MA Al-Istiqomah. Kepala madrasah menyusun jadwal supervisi akademik yang terstruktur untuk memastikan pelaksanaan supervisi yang efektif. Jadwal tersebut mencakup penjadwalan supervisi pada bulan, hari, dan guru yang akan disupervisi. Dengan adanya jadwal terstruktur ini, diharapkan dapat mengatasi hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah, seperti jadwal yang padat di luar madrasah yang seringkali mengakibatkan penundaan pelaksanaan supervisi.

Selain itu, kepala madrasah juga membuat format kriteria penilaian kinerja guru. Format ini berkaitan dengan kinerja guru dalam konteks pembelajaran, termasuk pembuatan silabus dan RPP, pelaksanaan pembelajaran di kelas, dan penilaian terhadap siswa. Dengan adanya format kriteria penilaian yang jelas, guru dapat memiliki pedoman yang objektif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pembelajaran.

Dengan demikian, pelaksanaan supervisi pembelajaran yang terjadwal dan memiliki format kriteria penilaian kinerja guru di MA Al-Istiqomah diharapkan dapat membantu dalam pengembangan dan peningkatan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Kepala madrasah di MA Al-Istiqomah juga melakukan evaluasi kinerja guru setiap bulan untuk meninjau kemajuan atau peningkatan kinerja mereka. Setelah dilakukan evaluasi, tindak lanjut dari supervisi pembelajaran dilakukan oleh kepala madrasah untuk melakukan pembinaan terhadap hal-hal yang perlu diperbaiki. Tujuan dari pembinaan ini adalah untuk memperbarui dan menciptakan kekreatifan dalam proses pembelajaran.

Selain itu, kepala madrasah juga melakukan pemantapan instrumen yang berhubungan dengan persiapan guru untuk mengajar. Hal ini mencakup penyusunan silabus, RPP (Rencana Pembelajaran Harian), program tahunan, program semester, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Melalui pemantapan instrumen ini, kepala madrasah berusaha memastikan bahwa guru memiliki persiapan yang matang dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Dengan melakukan tindak lanjut yang komprehensif, kepala madrasah/sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di MA Al-Istiqomah.

Teknik supervisi pembelajaran dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Al-istiqomah Kota Sukabumi.

Supervisi pembelajaran memiliki peran sentral dalam madrasah/sekolah, karena merupakan indikator keberhasilan dan sumber perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Sebelum melaksanakan supervisi pembelajaran di MA Al-Istiqomah, kepala madrasah, melakukan persiapan yang meliputi beberapa hal, antara lain:

1. Menyiapkan format kriteria penilaian kinerja guru: Kepala madrasah menyusun format yang digunakan untuk menilai kinerja guru dalam konteks pembelajaran. Hal ini membantu dalam memberikan acuan yang jelas untuk mengevaluasi kinerja guru secara objektif.
2. Membuat jadwal supervisi: Kepala madrasah menyusun jadwal terkait pelaksanaan supervisi pembelajaran. Dengan adanya jadwal yang terstruktur, supervisi dapat dilakukan secara terencana dan tepat waktu.
3. Pelaksanaan supervisi pembelajaran: Supervisi pembelajaran dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu pada semester ganjil dan semester genap. Ini memberikan kesempatan untuk mengamati dan memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran.

4. Evaluasi bulanan dan penghargaan: Setiap bulan, kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kemajuan guru-guru, dan memberikan penghargaan atau reward sebagai bentuk motivasi. Hal ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja guru dan memberikan apresiasi atas prestasi yang telah dicapai.

Teknik yang diterapkan oleh kepala madrasah adalah dengan melakukan kunjungan kelas saat proses belajar mengajar berlangsung dan mengobservasi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tujuan kunjungan tersebut bukanlah untuk mencari kesalahan, melainkan untuk memberikan bantuan dan pembinaan dalam proses pembelajaran. Jika terdapat kekurangan dalam pembelajaran, hal tersebut dapat diperbaiki untuk peningkatan di masa depan. Program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru di MA Al-Istiqomah antara lain bimbingan teknik, workshop, dan pelatihan lainnya. Selain itu, pemberian reward atau penghargaan kepada guru yang berprestasi juga menjadi salah satu program yang memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan adanya supervisi pembelajaran dan program-program peningkatan kinerja tersebut, diharapkan kualitas pembelajaran di MA Al-Istiqomah dapat terus meningkat dan memberikan manfaat yang baik bagi guru-guru dan seluruh komunitas pendidikan.

Hambatan yang ditemukan di supervisi pembelajaran dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-istiqomah Kota Sukabumi.

Pada setiap tahapan pendidikan, terutama dalam hal pengawasan, pasti terdapat tantangan-tantangan yang muncul. Dalam konteks ini, kendala-kendala terjadi karena jadwal yang padat bagi kepala madrasah, sehingga menyebabkan penundaan dalam pelaksanaan pengawasan pembelajaran. Selain itu, program-program yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja guru terkadang tidak dapat dilaksanakan sesuai jadwal atau bahkan tidak dilaksanakan sama sekali dalam satu tahun. Terdapat berbagai alasan yang menjadi penyebab, seperti masalah keuangan yang tidak mencukupi dan kondisi lingkungan madrasah yang tidak selalu mendukung. Dalam beberapa situasi, faktor utama yang mempengaruhi adalah keterbatasan sumber daya keuangan dan kondisi lingkungan madrasah yang tidak ideal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran di MA Al-Istiqomah, kepala madrasah menyiapkan jadwal terstruktur untuk memastikan supervisi dilakukan pada semester ganjil dan genap. Kepala madrasah menggunakan teknik kunjungan kelas dan observasi untuk mengamati proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Selain itu, MA Al-Istiqomah juga mengadakan

berbagai program peningkatan kinerja guru, seperti Bimtek (Bimbingan Teknik), workshop, dan pelatihan lainnya.

Namun, terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran di MA Al-Istiqomah. Salah satunya adalah kepadatan kegiatan kepala madrasah di luar jam sekolah, yang mengakibatkan penundaan dalam pelaksanaan supervisi. Hal ini juga menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, sehingga tidak selalu dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Dalam menghadapi hambatan tersebut, perlu dilakukan upaya untuk mengatur jadwal kegiatan kepala madrasah sehingga supervisi pembelajaran dapat dilakukan secara tepat waktu. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan koordinasi dan komunikasi antara kepala madrasah dan guru-guru dalam menjalankan program-program peningkatan kinerja. Dengan demikian, diharapkan hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi, dan supervisi pembelajaran serta program-program peningkatan kinerja guru dapat berjalan dengan lebih efektif dan konsisten.

DAFTAR REFERENSI

- Abd. Muis Thabrani. (2013). *Pengantar dan Dimensi-dimensi Pendidikan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Abdul Kadim Masaong. (2015). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: alfabeta.
- Barnawi dan Moh. Arifin. (2012). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- E, M. (2011). *Manajemen dan kepemimpinan sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamal Ma'mur Asmani. (2012). *Tips Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: diva press.
- Jozef Raco. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- Lexi J. Moleong. (2014). *Methodology of Qualitative Research*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Matthew B. Miles, M. A. Huberman, and J. S. (2014). *Drawing and Verifying Conclusions. Qualitative Data Analysis*.
- N.A. Ametembun. (1981). *Supervisi pendidikan: Penuntun bagi para penilik, pengawas, kepala sekolah, dan guru-guru*. Bandung: Suri.
- Ngalim purwanto. (2012). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PP Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru. (n.d.).
- PP Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan. (n.d.).
- Sukarto. (1991). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Ga_jah Mada

University.

UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (n.d.).