

**PELAKSANAAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN DI
MADRASAH ALIYAH TANAMON KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh :

MIRNAWATI TOMPUNU

NIM : 17.2.4.010



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO**

1443 H/2021 M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mirawati Tompunu
NIM : 17.2.4.010
Tempat/Tanggal Lahir : Tanamon, 16 November 1998
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Perkamil Manado
Judul : Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan

Dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya penulis sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikasi, Tiruan, plagiasi, dan dibuat oleh orang lain maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 7 september 2021

Perulis

Mirawati Tompunu
17.2.4.010

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan” yang disusun oleh **Mirnawati Tomponu**, NIM: 17.2.4.010 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Insititut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Senin, 25 Oktober 2021 dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dengan beberapa perbaikan.

Manado, 29 Oktober 2021

DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd

(.....)

Sekretaris : Dr. Hadirman, M.Hum

(.....)

Munaqisy I : Drs. Kusnan, M.Pd

(.....)

Munaqisy II : Sulfa Potiua, S.Ag. M.Pd.I

(.....)

Pembimbing I : Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd

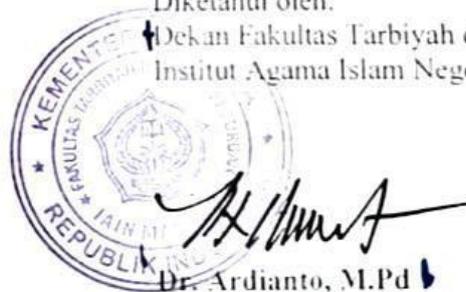
(.....)

Pembimbing II : Dr. Hadirman, M.Hum

(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Manado



Dr. Ardianto, M.Pd

NIP. 197603182006041003



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor : B-2274/An.25/F.II/PP.00.9/10/2021

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado,
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: Mirnawati Tompunu
NIM	: 17.2.4.010
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi:

Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 25 % pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian skripsi.

Manado, 13 OKTOBER 2021



Dekan,
Dr. Ardianto, M.Pd
NIP. 197603182006041003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Wasyukurillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, Karena atas karunianya sehingga penulisan skripsi ini telah dapat diselesaikan sesuai dengan pengetahuan dan petunjuk, tak lupa pula Shalawat serta salam senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita yakni Nabi Besar Nabi Muhammad Sholaullahu Alaihi Wassalam, keluarganya, dan para sahabat serta para pengikut-pengikutnya yang masih setia mengikuti ajaran-ajaran beliau, dan yang telah membawa cahaya iman bagi umat islam dan rahmat bagi alam semesta.

Kemudian ungkapan banyak terima kasih yang terdalam dan tak terhingga penulis sampaikan yakni terutama kepada kedua orang tua tersayang, terkasih dan tercinta sedalam-dalamnya penulis sebut dengan penuh kehormatan yakni ayah handa Mahrum Tomponu dan Ibunda Mui Paputungan, yang telah membesarkan, mendidik dengan penuh kasih sayang yang tulus serta pengorbanan yang luar biasa kepada penulis sehingga penulis sampai dititik yang sekarang ini dan dapat menyelesaikan studi di IAIN Manado dan semua itu berkat kalian ayah dan ibunda tercinta. Kemudian tak lupa juga penulis bersyukur dan berterima kasih kepada suami tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat yang tinggi demi melihat kesuksesan dari penulis sehingga penulis dapat termotivasi dengan dukungan dari suami tercinta.

Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada Bapak Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya kepada penulis, dan memberikan bimbingan yang baik, dan pengetahuan serta saran-saran yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada bapak Dr. Hadirman, M.Hum, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya kepada penulis dan telah memberikan bimbingan, saran, pengetahuan yang baik untuk membantu penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini lebih baik lagi.

Tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Bapak Drs. Kusnan, M.Pd, Selaku Dosen Penguji I yang telah meluangkan waktunya disela-sela kesibukkan beliau, dan yang memberikan masukan-masukan, pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan kepada Ibu Sulfa

Potiua, S,Ag,M,Pd.I, Selaku Penguji II yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan-masukan berupa koreksi yang jelas sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi sesuai dengan yang diharapkan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Penelitian ini dapat terwujud karena berkat bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terimah kasih kepada :

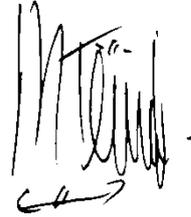
1. Delmus Puneri Salim, M.A,M.Res, ph.D, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Manado. Dr. Ahmad Raraji, M.HI, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga.Dr. Radlyah H.Jan,S.E,M.Si, Selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan. Dr. Musdalifah Dachrud,S.Ag.M.Si,Spsi,Psi,Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Ardianto Tola,M.Pd,Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
3. Dr. Mutmainah, M.Pd, Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
4. Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I, Selaku Wakil Dekan II Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
5. Dr. Feiby Ismail, M.Pd Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
6. Sulfa Potiua, S,Ag,M,Pd.I, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
7. Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado

8. Seluruh Dosen dan Karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah banyak membantu kepada penulis baik berupa motivasi dan segala bentuk pengurusan terkait dengan penyelesaian keperluan administrasi.
9. Ibu Sutrisni Musa, S.Pd, Selaku Kepala Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, serta guru-guru yang telah ikut serta berpartisipasi dan telah bersedia membantu penulis dalam berbagai kelengkapan data serta pengurusan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman terdekat keluarga besar MPI angkatan 2017 yang terkhusus MPI A, yang telah bersama-sama dengan penulis sama-sama berjuang dalam mengejar impian dan menggampai cita-cita kita, tak lupa pula kepada teman-teman PPKT posko VI (IAIN) Manado yang begitu siaga dengan saling memberikan dukungan serta dorongan demi menatap masah depan yang terang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua, *Aamiin Ya Rabbal Alamiin*.
11. Kepada sahabat Hauna yang tak lupa pula saling memberi semangat satu sama lain yakni penulis sebut dengan penuh kasih, yakin Nadila Eya Simen, Salma Ampuno, Amalia Rahmawati, Marlina Putri Wahyuni, Anisa Ramli, Sri Murninur Buhang, Jumria Samsudin, Winda Kandari, Nuraine Laleamu, Miranti Gohomu Astry Matey dan Ola Alviana.
12. Dan tak lupa pula sahabat terdekat penulis yang banyak memberi semangat, dan motivasi serta bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, saya sebut dengan penuh kasih sayang, yakni Amalia Rahmawati, Marlina Putri Wahyuni, Raodah Makmur dan Alya Mokodompit.

Semoga dengan dukungan, bimbingan serta bantuan, arahan dan do,a yang telah diberikan kepada penulis, penulis berterima kasih banyak dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'allah membalas semua do'a dan keringanan hati kalian kepada penulis dengan dilimpahkan berkah sebanyak-banyaknya Aamiin, Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan insyaAllah dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya, Aamiin....

Manado, 7 September 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mirnawati Tompunu', with a small flourish at the end.

Mirnawati Tompunu

NIM : 17.2.4.010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
G. Definisi Operasional.....	6
H. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Pengertian Pelaksanaan.....	10
B. Supervisi Kepala Madrasah.....	13
C. Kepala Madrasah.....	20
D. Kinerja Guru.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29

C. Sumber Data.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
B. Temuan Penelitian.....	41
C. Pembahasan.....	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA.....	82
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Jumlah Siswa Tiga Tahun Terakhir.....	40
Tabel 4.2 Data Sarana dan Prasarana.....	40
Tabel 4.3 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	42
Tabel 4.4 Pengurusan Kepala Madrasah Aliyah Tanamon.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Prestasi-prestasi yang diraih oleh Madrasah Aliyah.....	37
Gambar 4.2 Prestasi-prestasi yang diraih oleh Madrasah Aliyah.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 : Dokumentasi
- Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : **Mirnawati Tompunu**
NIM : **17.2.4.010**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan**

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, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Name : Mirawati Tomponu
SRN : 17.2.4.010
Program Study : Islamic Education Management
Faculty : Tarbiyah and Teacher Training
Title : Implementation of Supervision of Madrasah Heads to Improve
Teacher Performance in Learning at Madrasah Aliyah Tanamon, South
Minahasa Regency.

This study aims to determine how the implementation of the Head Madrasah's supervision improves teacher performance in learning. To find out how the teacher's performance in learning at Madrasah Aliyah is and to find out 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 were the Head of the Madrasah, three teachers and homeroom teachers, and three students.

Based on the research results that the author did, 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 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 providing or providing existing obstacles, namely facilities and infrastructure and also the Head of Madrasah holding human resources, with that all tasks given by the Head of Madrasa to the staff of the teacher council will focus more on one subject.

Keywords: Supervision, Head of Madrasah, and Teacher Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

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. 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.¹

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.²Sebagai supervisor Kepala Madrasah belum memiliki kompetensi menjawab masalah anatara lain: kepala madrasah merasa supervisi adalah tugas pengawas; supervisor enggan melaksanakan supervisi karena perbedaan hierarki jenjang pendidikan, jabatan rangkap dari kepala madrasah

¹Depdiknas, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung : Citra Umbara; 2003)h. 23.

²Mulyasa, M.Pd. *Manajemen Pendidikan Karakter* (jakarta: Bumi Aksara) 2018 h. 67

yakni sebagai administrasi sekaligus pimpinan sekolah sehingga supervisi sering terabaikan, karena kesibukan, minimal pengetahuan supervisor terkait tugasnya.³

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.

Persoalan-persoalan yang timbul dilapangan 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.⁴

Salah satu indikator mengetahui keberhasilan pendidikan dapat dilihat dari aspek proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Karena, proses pembelajaran mengandung serangkaian perbuatan pendidik/guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.⁵

Dalam salinan lampiran Keputusan Materi Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 65 Tahun 2013 tentang standar Proses secara lebih jelas menerangkan

³Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Prenada Media Group, (2008), h. 45.

⁴Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002, h.

⁵Nick Cowel, dkk, *Teknik Mengembangkan Guru dan Peserta didik Buku Panduan Untuk Penilik Sekolah Dasar*, (Jakarta, t.p, 2005), h. VII

tentang pelaksanaan proses pembelajaran sebagai berikut: setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, proses pembelajaran serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas keterampilan kompetensi lulusan.

Madrasah Aliyah adalah pendidikan menengah atas, Madrasah Aliyah Tanamon Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan, sebagai pendidikan Islam yang berdiri di kalangan masyarakat mayoritas Islam pula, namun masih banyak masyarakat yang kurang menyadari betapa pentingnya pendidikan islam yang mendalam untuk setiap anak. Madrasah Aliyah ini bisa dibilang masih tergolong jumlah murid yang sedikit padahal jumlah penduduk yang ada di desa Tanamon Kecamatan Sinonsayang itu sangat banyak tetapi kurangnya kesadaran dari masyarakat sehingga masih banyak anak mereka yang disekolahkan di Lembaga Pendidikan Umum dn justru berada jauh dari desa Tanamon. Kepala Madrasah Aliyah adalah pimpinan yang mempunyai rasa kepedulian dan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap staf dewan guru yang ada di Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru agar supaya menjadi guru yang berwawasan yang lebih luas dan menjadi guru yang berkualitas di Madrasah Aliyah Tanamon Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada hari Senin 21 September 2020 di Madrasah Aliyah beralamatkan Jl. Siswa Jaga II Desa Tanamon, Kabupaten Minahasa Selatan Sulawesi Utara. Bahwasanya masih dalam proses peningkatan sumber daya manusia yakni kurangnya staf guru yang menjadi masalah utama dalam proses belajar mengajar, sehingga terdapat dari beberapa guru yang memegang mata pelajaran lebih dari 1 mata pelajaran. Hal itu yang menjadi sedikit hambatan dalam proses belajar mengajar karena dari satu mata pelajaran yang diajarkan hanya memakan waktu tidak lama kurang lebih dua jam per mata pelajaran, hal itu berdampak pada siswa yang sekiranya masih belum puas dengan materi yang diajarkan dan juga waktu yang ditentukan itu pula dikarenakan situasi pandemi saat ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang : **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM” di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah berikut ini:

1. Di Madrasah tersebut masih dipertimbangkan lagi soal sumber daya manusia mengenai dengan masalah kependidikannya, bisa dibilang masih kurang. karena, Staf Guru yang menjadi masalah utama dalam proses belajar mengajar, sehingga terdapat dari beberapa guru yang memegang mata pelajaran lebih dari 1 mata pelajaran.
2. Kurangnya fasilitas atau alat pembelajaran. seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga hal tersebut dapat menjadi keterbatasan dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti membatasi masalah ini yaitu pada 3 hal, Pelaksanaan Supervisi, Kepala Madrasah, dan kinerja guru dalam pembelajaran, khususnya pada aspek kesempurnaan Proses KBM dengan bimbingan perindividu”. di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan?

2. Bagaimana Tingkat kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM?
3. Apa saja faktor pendukung, penghambat, dan solusi pelaksanaan supervisi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan Khususnya pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM.
3. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung, penghambat, dan solusi pelaksanaan supervisi kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan Penelitian di atas, makadiharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik itu secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang berupa sumbangan ilmu pengetahuan terutama mengenai dengan pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dan juga dapat menambah ilmu atau mendapat wawasan pengetahuan yang lebih luas terkhususnya pengetahuan dalam pelaksanaan supervisi Kepala

Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon.

- b. Sebagai landasan untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas lagi tentang pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, menambah wawasan pengetahuan hasil penelitian tentang pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon, kemudian juga dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan agar lebih baik.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Madrasah Aliyah untuk dapat pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon agar potensi yang dimiliki oleh guru-guru dapat lebih berkembang dengan baik.

G. Definisi Operasional

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.⁶

2. Supervisi

Supervisi adalah usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik

⁶Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, h, 70

secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.⁷

3. Kepala madrasah

Kepala Madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁸

4. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik. Menurut Sanjaya, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan/pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/penilaian hasil belajar siswa.⁹

5. Supervisi Kepala Madrasah adalah bentuk supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. adapun bentuk supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran secara individual yakni:

- a. Kunjungan Kelas
- b. Menanyakan permasalahan apa yang dihadapi
- c. Persiapan alat pembelajaran (RPP)
- d. Apa yang dibutuhkan.
- e. Diadakan rapat guna untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi

H. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan daftar referensi buku atau jurnal, disertai tesis, dan karya ilmiah lainnya yang dikutip dalam penulisan proposal.

⁷Sahertian, Piet A., Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h. 1

⁸Tim Dosen Administrasi UPI, Dani Abdul Gani

⁹Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 13-14

Terdapat beberapa penjelasan para ahli yaitu tentang supervisi pembelajaran (supervisi pendidikan).

1. Jurnal Ben M. Haris dalam “*Supervisor Behavior in Education*”,(1975), menyatakan bahwa supervisi adalah apa yang dilakukan personal sekolah dengan orang dewasa dan alat-alat dalam rangka mempertahankan atau mengubah pengelolaan sekolah untuk memengaruhi langsung pencapaian tujuan intelektual sekolah.¹⁰
2. Jurnal Wiliam H. Burton, menjelaskan bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu belajar-mengajar di kelas pada khususnya.¹¹

Pada dasarnya supervisi beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinew, pengembangan kemampuan yang profesional personil, perbaikan situasi pembelajaran, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik, dengan kata lain dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru.

3. Disertasi Abd, Latif Samal. “*Pengaruh Supervisi Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Percaya Diri Guru SMK Negeri Kota Manado*”, menyatakan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi, membantu menilai dan mengevaluasi prosedur-prosedur tugas yang diberikan secara khusus.¹²
4. Skripsi Reza Harun, 13.2.4.007 program studi manajemen pendidikan islam institut agama islam negeri (IAIN) manado, dengan judul “*Upayah Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Istiqamah Manado*” dengan hasil penelitiannya bahwa upayah-upayah madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan menetapkan manajemen terbuka yaitu kepala madrasah menerima saran, kritik, yang muncul dari semua pihak lingkungan baik dari guru,

¹⁰Sargiovanni, Thomas J and Robert J. Starrat, *Emerging Patiens Of Supervision, Human Perspectives* (New York: MC Gramm Hallbook Company, 2002), h. 172

¹¹Ametembun, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2002), h. 23.

¹²Abd, Latif Samal. *pengaruh supervisi iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap percaya diri guru* (disertasi: 2013)x

karyawan, serta siswa adanaya kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama, menjalin hubungan baik terhadap semua bawahan yaitu kepada guru maupun staff, hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.¹³

5. Skripsi Tezar Firgiawan, 12.2.4.061 program studi manajemen pendidikan islam institut agama islam negeri (IAIN) manado, dengan judul “*Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-khairaat Girian Bawah Bitung*” dengan hasil penelitiannya yaitu:
 - a. Menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis, melakukan pendekatan terhadap guru dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekompakan, dan kerja sama yang baik terhadap guru dengan rasa kekeluargaan,
 - b. Kepala sekolah menumbuhkan sifat keterbukaan terhadap guru yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru, salam dan sapa terhadap guru tanpa pandang pangkat,
 - c. Menambahkan kedisiplinan, kepala sekolah memotivasi guru dengan cara menegakkan kedisiplinan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh guru, dan
 - d. Memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik. Kepala sekolah memberikan sesuatu pada guru secara perorangan atau kelompok yang mempunyai kinerja baik atau melakukan sesuatu keunggulan dibidang tertentu.¹⁴

Persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan skripsi ini adalah :

- a. Pada penelitian terdahulu Ben M. Haris, sama-sama meneliti tentang “*Supervisor*” dan sama-sama menggunakan metode penelitian

¹³Reza Harun “*upayah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah darul istiqamah manado*”(skripsi, manado institut agama islam negeri manado 2018),h,73

¹⁴Tezar Firgiawan “*peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah al-khairaat girian bawah bitung*”(skripsi manado institut agama islam negeri manado 2019),h, 77

kualitatif. sedangkan perbedaannya yakni pada tempat lokasi penelitian yang berbeda.

- b. Pada penelitian terdahulu Wiliam H. Burton, sama-sama meneliti mengenai dengan supervisi kepala sekolah, dan hanya saja tempat lokasi penelitian yang berbeda.
- c. Pada penelitian terdahulu Abd, Latif Samal, sama-sama meneliti tentang supervisi yang berkaitan dengan skripsi ini yakni pada kinerja guru, perbedaannya yakni pada tempat atau objek penelitian yang berbeda.
- d. Pada penelitian terdahulu Reza Harun, sama-sama meneliti tentang meningkatkan kinerja guru, dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. perbedaannya pada tempat dan lokasi penelitian.
- e. Pada penelitian terdahulu Tezar Firgiawan, sama-sama meneliti tentang kinerja guru dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Perbedaannya pada tempat lokasi penelitian.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Pelaksanaan

1. Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.¹⁵

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pelaksanaan merupakan aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategi maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.¹⁶

¹⁵Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h, 70

¹⁶Abdullah Syukur. 1987. Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan", Persadi, Ujung Padang. h. 40

Pengertian pelaksanaan yang dijelaskan di atas, dapat diartikan bahwa pelaksanaan adalah bentuk tindakan atau aktivitas yang harus dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun dengan baik dan penuh tanggung jawab yang besar.

Dalam hal ini sebagaimana dijelaskan dalam suatu Tafsir Ibnu Katsir Surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahnya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl: 97)¹⁷

Ayat ini merupakan janji dari Allah Ta’ala bagi orang mengerjakan amal saleh, yaitu amal yang sejalan dengan Kitab Allah dan Sunnah Rasul-Nya, baik dia laki-laki maupun perempuan, baik manusia maupun jin, sedang kalbunya merasa tenteram dengan keimanan kepada Allah dan Rasul-Nya. Janji itu ialah bahwa Allah akan memberinya kehidupan yang baik daripada amalnya. Kehidupan yang baik mencakup seluruh jenis nikmat yang menggembirakan hati, baik di dunia maupun di akhirat. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dari Abdullah bin Umar bahwasanya Rasulullah saw. bersabda, (524) *“Sesungguhnya beruntunglah orang yang*

¹⁷Al-Quran dan Terjemahannya, (Cv. Karya Insan Indonesia) “KARINDO”, Jakarta : 2002, h. 378

berserah diri, yang diberi rezeki dengan rasa cukup, dan yang merasa puas dengan apa yang telah diberikan Allah baginya.” (HR Ahmad)¹⁸

Hal ini menunjukkan bahwa jika ditarik dalam konteks pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, mengenai maksud dari ayat di atas adalah untuk melakukan suatu pekerjaan amal saleh harus dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasull-Nya, baik dia laki-laki maupun perempuan maka Allah akan memberinya kehidupan baik sesuai daripada amalnya.

2. Faktor-faktor yang dapat menunjang program dilaksanakan adalah sebagai berikut:
 - a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi, kejelasan informasi dan konsisten informasi yang disampaikan.
 - b. *Resouces* (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dan pelaksanaan.
 - c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program.
 - d. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (*Standar Operating Procedures*), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan

¹⁸Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Jakarta : Gema Insani Press, 1999 h. 1063.

program. jika hal ini dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara suatu faktor yang satu dan faktor yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsur penting dan mutlak yaitu¹⁹

- a. Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan
- b. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program perubahan dan peningkatan
- c. Unsur pelaksanaan baik organisasi maupun perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Dari pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa pelaksana suatu program senantiasa melibatkan ketiga unsur tersebut.

B. Supervisi

a. Hakikat 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.²⁰ sementara Boardman et.al dalam Sahertian.²¹“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

¹⁹Abdullah Syukur, h.398

²⁰Maryono, *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, h.17

²¹Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h.17

mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.” Kimball Wiles dalam Oteng Sutisna menjelaskan bahwa “super visipembelajaran adalah segala usaha kepala sekolah dalam memimping guru dan tenaga kependidikan lain untuk melakukan perbaikan pengajaran, menstimulasi per-tumbuhan profesional dan perkembangan diri para guru; serta menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajarserta evaluasi pengajaran”.²² Suharsimi Arikunto menegaskan “kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada guru agar kualitas pembelajarannya meningkat yang dapat dilihat dari prestasi belajar siswa dan kualitas lulusannya sekolah itu.”²³ supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Beberapa pengertian di atas secara substansial dan juga terdapat pengertian pada penelitian terdahulu mengungkap suatu pemahaman bahwa yang dimaksud supervisi pendidikan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu proses pendidikan yang dilaksanakan di madrasah yang didukung dengan optimalisasi peran guru, ketersediaan sarana dan prasarana, desain kurikulum, sistem pembelajaran dan mekanisme penilaian dan pengukuran. Supervisor bertugas dan bertanggung jawab memperhatikan perkembangan unsur-unsur tersebut secara berkelanjutan.²⁴ Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Sehering menegaskan bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada *stakeholder* pendidikan,

²²Oteng Sutisna, *Administrasi pendidikan dasar teori untuk praktik profesional*. Bandung: Angkasa, 1998, h. 264

²³Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Super-visi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004, h. 5

²⁴Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 19.

terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.

b. Pelaksanaan supervisi

Definisi yang dikemukakan oleh Alfonso ini, mengandung tiga hal penting yakni sebagai berikut:

- 1) Supervisi pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang terprogram secara matang, bukan kegiatan asal-asal dan merupakan bagian dari kegiatan pokok organisasi pendidikan di sekolah.
- 2) Supervisi pembelajaran merupakan perbuatan mempengaruhi guru-guru agar melakukan perubahan-perubahan dalam mengelola kegiatan mengajar, sehingga memberikan kemudahan belajar bagi para siswa, akan tetapi tidak langsung berhubungan dengan siswa.
- 3) Supervisi pembelajaran ke kepala sekolah bertujuan untuk mempertinggi kualitas hasil belajar siswa dalam rangka mencapai tujuan organisasi pendidikan di sekolah.²⁵

Walaupun kegiatan supervisi dititikberatkan pada perbaikan mutu kegiatan belajar-mengajar di kelas, 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

²⁵Robert J. Alfonso, Gerald R. Fith, Rachard F. Neville, *Instructional Supervision A Behavior System*. Boston: Allyn And Bacon, 1981, h.43

diri dengan guru-guru di dalam menyiapkan dirinya untuk disupervisi.²⁶

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 yakni sebagai berikut:

- a) Identifikasi masalah: yaitu mengidentifikasi celah antara keadaan yang sekarang ada dengan keadaan yang diharapkan.
- b) Diagnosis penyebab : penelitian mengenai kemungkinan sebab-sebab timbulnya masalah dengan cara menguji faktor-faktor penghambat maupun faktor-faktor penunjang.
- c) Mengembangkan rencana kegiatan, yaitu mengembangkan strategi untuk bertindak dengan secara rinci menelaah setiap alternatif yang ada, mengantisipasi akibat-akibat yang mungkin timbul, mempertimbangkan, untuk kemudian memilih salah satu untuk dilaksanakan.
- d) Melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dengan menerjemahkan setiap langkah perencanaan dengan prosedur yang khusus.
- e) Mengevaluasi rencana kegiatan: melihat kembali keterlaksanaan, dan lain-lain yang perlu dipertimbangkan di dalam pelaksanaan nanti.²⁷

c. Fungsi supervisi

²⁶Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi* (Jakarta: Rajawali pers, 1990) h. 121.

²⁷Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi*, h 171

Fungsi dan tujuan supervisi pendidikan sangat erat kaitannya. Keduanya dapat diibaratkan seperti mata rantai. Tujuan memberikan gambaran tentang apa yang harus dicapai, sedangkan fungsi menunjukkan apa yang harus dilakukan, sehingga untuk mengukur apakah tujuan telah dapat dicapai dengan baik dapat dilihat apakah semua yang harus dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik, dengan kata lain: pencapaian tujuan supervisi tergantung dengan berfungsi tidaknya supervisi pendidikan itu dilapangan (di sekolah).

Tujuan yang ingin dicapai sangat kompleks, maka 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.

Menurut Franseth, dalam Sahertian, supervisi akan dapat memberikan bantuan terhadap program pendidikan melalui bermacam-macam cara sehingga kualitas kehidupan akan diperbaiki karenanya. Ayer, Fred E, menganggap fungsi supervisi untuk memelihara program yang ada sebaik-baiknya sehingga ada perbaikan. Lebih tegas lagi pendapat Burton dan Leo J. Brucker menyatakan bahwa fungsi utama supervisi modern menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar.²⁸

Lebih lengkap dijelaskan berbagai fungsi supervisi yang dikemukakan beberapa orang penulis, yaitu:

- a. Menurut Rifai fungsi supervisi itu terdiri atas 7 fungsi, yaitu:
 - 1) Sebagai kepemimpinan
 - 2) Sebagai inspeksi
 - 3) Sebagai penelitian

²⁸A. Piet Sehartian, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional, 1987, h.25.

- 4) Sebagai latihan dan bimbingan
 - 5) Sebagai sumber dan pelayanan
 - 6) Sebagai koordinasi
 - 7) Sebagai evaluasi.²⁹
- b. Menurut Ametembun, fungsi supervisi terdiri atas 4 macam yaitu :
- 1) Penelitian
 - 2) Penilaian
 - 3) Perbaikan
 - 4) Peningkatan.³⁰
- c. Menurut Sutisna, fungsi supervisi terdiri atas 4 macam, yaitu:
- 1) Sebagai penggerak perubahan
 - 2) Sebagai program pelayanan untuk memajukan pengajaran.
 - 3) Sebagai keterampilan dalam hubungan manusia
 - 4) Sebagai kepemimpinan kooperatif.³¹
- d. Menurut Pidarta, fungsi supervisi itu dapat dibagi (dibedakan) menjadi dua bagian besar, yaitu:
- 1) Fungsi utama ialah membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu dalam siswa.
 - 2) Fungsi tambahan ialah membantu siswa dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam mengadakan kontak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri

²⁹*Ibid*, h. 75.

³⁰Ametembun. NA, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, IKIP Bandung, 1981.

³¹Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, Bandung Aksara, 1983, h.89.

dengan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.³²

Tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu proses kerjasama hanyalah merupakan cita-cita yang masih perlu diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang nyata. Begitu juga seorang supervisor dalam merelisasikan program supervisinya memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara sistematis. Menurut Burton *et. al.* Sebagaimana dikutip oleh Sahertian, menjelaskan bahwa fungsi utama supervisi adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi hal belajar.³³

d. Manfaat Supervisi

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. Atau dengan kata lain, manfaat supervisi pendidikan akan dapat dirasakan kalau supervisi pendidikan sudah berfungsi untuk mencapai tujuan supervisi yang telah ditentukan sebelumnya. jadi hubungan antara fungsi, tujuan dan manfaat adalah ibarat hubungan mata rantai.

Menurut Harahap guna supervisi pendidikan itu adalah:

- 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)

³²Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Sarana Press, 1986, h. 67

³³Sahertian, *op.cit.*, h.21

- 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.³⁴

C. Kepala Madrasah

a. Pengertian kepala madrasah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto kepala madrasah

³⁴Harahap, Baharuddin. (1983). "*Supervisi Pendidikan*" PT. Ciawijaya, Jakarta.

berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah” . kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

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 sekolah) di sekolah. (Nur Aedi, 2016: 35).

Kepala madrasah merupakan faktor penentu dalam mengelola 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.

Kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Tim Dosen Adpen dalam Ahmad Susanto bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

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

D. Kinerja Guru dalam Pembelajaran

1. Pengertian kinerja guru

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

Kinerja guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk menghubungkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam proses pembelajaran guru dipandang memiliki peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan potensinya dalam kemampuan kognitif, efektif dan psikomotor, guru juga berupaya untuk membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dapat ditampilkan melalui penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.³⁵ Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan

³⁵Iskandar, Uray. “*kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.*”(jurnal visi ilmu pendidikan 10.1 (2013)

untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, ADale, 1992). Fatah(1996) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

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

2. Indikator-indikator Kinerja Guru

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

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

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Castetter mengemukakan ada empat kriteria kinerja, yaitu:

- a. Karakteristik individu,
- b. Proses

- c. Hasil, dan
- d. Kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru bidang studinya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien, seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan orang lain. Evaluasi atau penilaian kerja menjadi sangat penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:

- a. Unjuk kerja,
- b. Penguasaan materi,
- c. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan,
- d. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri,
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001).

Kinerja guru dalam pembelajaran sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu:

- a. Guru sebagai pengajar,
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administrator kelas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain ;

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.³⁶

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

³⁶Drs. Aris Suherman, "*Etika Profesi Keguruan*" (Bandung: PT Refika Aditama ; 2015), h. 20-23

P. Drucker (1999) mengemukakan bahwa, dalam mengendalikan kinerja (performance) karyawan/pegawai, mempunyai lima dimensi yaitu:

- 1) Dimensi Fisiologis, yaitu dimensi yang menunjuk bahwa manusia akan bekerja dengan baik, bila bekerja dalam berbagai ragam tugas-tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan fisiknya.
- 2) Dimensi Psikologis, yaitu dimensi yang merupakan aspek-aspek kepribadian. Seseorang memperoleh kepuasan pekerjaan, dan juga menyenangkan pekerjaannya.
- 3) Dimensi sosial, yaitu dimensi yang mengacu pada suatu ungkapan hubungan sosial diantara sesama karyawan, seperti terjadi konflik dalam suatu organisasi atau sekelompoknya.
- 4) Dimensi ekonomi, yaitu dimensi yang ada hubungannya dengan kehidupan karyawan. Upah atau imbalan jasa yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, akan menghambat terhadap kinerja yang dilakukannya.
- 5) Dimensi keseimbangan, yaitu dimensi yang ada hubungannya dengan keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaannya dengan kebutuhan hidupnya.

Dari dimensi-dimensi kinerja karyawan/pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam tugas-tugas kependidikan sebagai tugas profesional, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor keberhasilan dalam proses belajar mengajar dikelas.³⁷

Menurut Dedi Supriyadi (1999), guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh

³⁷Asep Habib Idrus Halawi “*Kinerja guru dan hubungannya dengan kualitas hasil belajar siswa madrasah aliyah*” : (Sekolah Tinggi Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi):Jakarta.

profesi-profesi lainnya sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi Profesional.

1. Ciri-ciri Guru yang Efektif

Guru yang efektif pada suatu tingkat tertentu mungkin tidak efektif pada tingkat yang lain, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam tingkat perkembangan mental dan emosioanal siswa. Dengan kata lain, para siswa memiliki respons yang berbeda-beda terhadap pola perilaku guru yang sama. Guru yang baik digambarkan.

Guru yang efektif memiliki kualitas kemampuan dan sikap yang sanggup memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan menyenangkan peserta didik dalam proses belajar mengajarnya. Tokoh lain yang mengemukakan tentang guru efektif menyebutkan karakteristik guru efektif sebagai berikut:

- a. Senantiasa memberikan bantuan dalam kerja sekolah pelajar.
- b. Periang, gembira dan berperawatan menarik
- c. Berperikemanusiaan, pengasih
- d. Berminat terhadap dan memahami pelajarnya
- e. Boleh menjadikan suasana pembelajaran menyenangkan
- f. Tegas dan cakap mengawal kelasnya
- g. Adil, tidak pilih kasih
- h. Tidak pendendam
- i. Berpribadi yang menyenangkan³⁸

³⁸Ondi Saondi, “*Etika Profesi Keguruan*” (Bandung: PT Refika Aditama ; 2015),h. 15.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

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.³⁹

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.⁴⁰

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistic atau dengan cara kuantifikasi lainnya. jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan pengertian kualitatif dengan penelitian yang bernuansa kuantitaif yaitu dengan menonjolkan bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif.⁴¹

³⁹Lexy J.Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h,6.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2015),hal, 290.

⁴¹Prof. Dr. Lexi J Moleong, MA. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2017), h. 6.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Tanamon beralamatkan di Jln. Siswa Desa Tanamon Jaga II Kec. Sinonsayang Kab. Minahasa Selatan.

2. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih dua bulan, mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September 2021

C. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara atau tanya jawab yang masih bersifat sementara.⁴²

1. Data primer diperoleh langsung dari sumber data pertama dilokasi penelitian yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, atau yang telah di (observasi) terlebih dahulu yaitu:
 - a) Kepala Madrasah
 - b) Guru segaligus wali kelas sepuluh, sebelas dan dua belas.
 - c) Tiga Orang Siswa perwakilan dari kelas sepuluh, sebelas dan dua belas.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, atau tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya⁴³ sumber data yang diperoleh dari dokumentasi sekolah, dan lainnya sebagai data penunjang dalam penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini menggunakan teknik triangulasi, yang diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

⁴²Saifuddin Anwa, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta:Pustaka Belajar,2012), h. 91

⁴³Ibid,.. h.

1. Observasi

Teknik observasi ini peneliti turun langsung dilapangan tetapi hanya sebagai pengamat yang tidak secara keseluruhan mengikuti aktivitas di madrasah tersebut. Peneliti melakukan observasi dengan melihat bagaimana kinerja guru dan hal apa yang menjadi suatu acuan peneliti untuk lebih ingin mendalami atau lebih mengembangkan penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang mendalam dari sumber data langsung (narasumber) melalui percakapan atau tanya jawab.⁴⁴ metode pengumpulan data dengan melalui teknik wawancara ini sudah tidak asing lagi bagi peneliti terdahulu dan juga adalah teknik yang paling terpenting di setiap lokasi penelitian. Tanpa adanya teknik wawancara ini, peneliti tidak akan mendapatkan data dan informasi yang akurat yakni dengan tujuan menggali lebih dalam lagi informasi tentang fokus penelitian.

Pengumpul data, jika peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan didapatkan maka dari itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyediakan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberikan pertanyaan dan pengumpul data mencatatnya.

Sedangkan wawancara yang tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan

⁴⁴Djam'an dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), h 13-144.

pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar tentang permasalahan yang akan ditanya.⁴⁵Kemudian Saya akan menggunakan alat bantu “*Handphone*” untuk merekam proses wawancara dan juga menggunakan pulpen dan beberapa lembar kertas putih untuk menulis poin-poin penting agar bisa digunakan jika suara rekamannya kurang jelas, demi kelangsungan data yang didapatkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan. Dokumen merupakan catatan mengenai peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengumpulkan dokumen yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴⁶Untuk dokumentasi saya akan menggunakan alat berupa “*Handphone*” untuk mengambil gambar ataupun menyalin data dan dokumen yang saya butuhkan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data yang dikumpulkan sehingga data tersebut dapat ditemukan kesimpulan dan dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat dipahami diri sendiri maupun oranglain. Sedangkan teknik analisis data kualitatif bersifat induktif yaitu data yang diperoleh yang dikembangkan melalui pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Menurut Miles and Huberman (dalam Sugiyono,) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus

⁴⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Manajemen*, (PT : Alfabeta, Jl, Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung 2016), h. 225-228

⁴⁶Sugiyono, h. 329.

sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas tersebut berupa reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.⁴⁷

a. Reduksi data

Reduksi data yaitu memilih dan memfokuskan yang penting dan merangkum data yang pokok. Didalam reduksi data, laporan-laporan lapangan dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau polanya. Jadi laporan lapangan sebagai bahan baku mentah disingkatkan, direduksi, disusun lebih sistematis, sehingga lebih mudah dikendalikan. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah peneliti untuk mencari data yang diperoleh bila diperlukan. Reduksi data dapat pula membantu dalam memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

b. Penyajian data

Menurut Miles Huberman dalam Sugiyono menyebutkan bahwa yang sering digunakan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Agar peneliti tidak tenggelam oleh kumpulan data oleh karena itu, agar dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dalam penelitian itu, harus diusahakan membuat alat ukur yaitu pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi.⁴⁸

⁴⁷Miles and Huberman dalam buku Sugiyono “*Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (2017:133).

⁴⁸Sugiyono “*Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*” (2017:137)

c. Verifikasi Data (penarikan kesimpulan)

Data yang diperoleh dari sejak awal mencoba mengambil kesimpulan.

Kesimpulan awal itu mula-mula masih sangat kabur atau bersifat sementara, akan tetapi dengan bertambahnya data maka kesimpulan itu akan lebih lengkap jadi kesimpulan senantiasa harus diverifikasi selama penelitian berlangsung hingga akhirnya tercapai kesimpulan akhir.

d. Penguji Keabsahan Data

Penerapan teknologi pemeriksaan pada keabsahan data dalam penelitian ini didasarkan pada standar tertentu. Menurut Lexy J. Moleong, dimana untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan berdasarkan berbagai kriteria tertentu. Empat standar yang digunakan yaitu, dapat dipercaya (*kredibilitas*), keteralihan (*tranferbility*), ketergantungan (*dependenbility*), kepastian (*conformability*),⁴⁹

⁴⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016), h.45

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Tanamon

Awal mulahnya berdiri Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan yakni bermula terdapat lahan tanah kosong dengan luas tanah 1.523 meter persegi yang dimana kepemilikan dari Almarhum Haji Hanafi Ganggitan kemudian telah diwakafkan untuk dijadikan lembaga pendidikan pada tahun 2010, tapi nanti diselenggarakan pembangunan pada tahun 2011.

Dengan berjalannya waktu dari tahun ke tahun, selama 3 tahun berturut-turut Madrasah Aliyah tersebut mendapat bantuan gedung, awalnya gedung pertama terdapat tiga kelas dari anggaran APBN berjumlah sebesar 220 juta, kemudian anggaran BANSOS berjumlah 200 juta dan mendirikan dua kelas dan yang terakhir dapat lagi bantuan LAP IPA dari anggaran APBN berjumlah 150 juta dan sekarang dijadikan dua kelas karena fasilitas yang masih kurang memadai, dan maka jumlah kelas seluruhnya berjumlah 6 kelas.

Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan dirintis oleh beberapa tokoh yakni berawal dari bapak bernama Amin Ka'i yang dimana beliau saat itu menjabat sebagai kepala seksi Pendis di kabupaten minahasa selatan, juga Kepala Sekolah MTS Muhamadiyah Tanamon pada saat itu, beliau bernama bapak Idrus Sante, dan bapak Hassaniddin Ka'u selaku guru di MTS Muhammadiyah, Nah merekalah yang pertama kali berinisiatif untuk membangun Lembaga Pendidikan baru yakni Madrasah Aliyah.

Pada tanggal 10 juli tahun 2011 mereka memanggil seorang guru yang sangat berpengalaman untuk diikutsertakan dalam tujuan membangun Madrasah Aliyah tersebut beliau bernama bapak Abdul Rasyid Biya, D2.

Dan juga kebetulan pada saat itu terdapat 4 siswa yang putus sekolah karena masalah biaya.

Kemudian bapak Abdul Rasyid ini mengajak ke empat siswa tersebut untuk melanjutkan sekolah di Madrasah Aliyah tapi pada saat itu tidak memungut biaya sedikitpun atau gratis dan masih melakukan kegiatan belajar mengajar di rumah. Keempat siswa itu bernama Sidiq Tomponu, Mirsandi Basso, Ahlan Ginigaha dan Andri Mokodompit.

Setelah itu terdapat beberapa staf dewan guru yakni Bapak Abdul Rasyid Biya menjabat sebagai Kepala Madrasah sekaligus guru juga, dan guru yakni Bapak Hassanuddin Ka'u dan Amran Ismail. Setelah beberapa bulan kemudian, pada bulan september sudah ketambahan satu siswa kemudian menjadi 5 orang siswa. Setelah itu pada tanggal 1 novemver atas kebijakan dari kepala seksi yang baru yang menggantikan pak Amin Ka'i , dan digantikan oleh bapak Basri, beliau mengusahakan pada 1 novemver Madrasah Aliyah itu sudah keluar Izin Operasional.

Pada tanggal 29 november dapat bantuan dari Kementrian Agama Provinsi yakni anggaran APBNP dibangunlah 3 ruang kelas pertama, pada bulan desember ada ketambahan 12 siswa jadi jumlah siswa kelas 1 pada waktu itu sudah 17 orang siswa.

Kemudian pada bulan januari ada 5 orang siswa perpindahan dari sekolah lain dan duduk di kelas 2 dan juga sudah ketambahan guru karena sudah ada kelas duanya pada tahun ajaran yang sama yakni 2011-2012 dengan tidak dipungut biaya lebih jelasnya di dua tahun itu Madrasah Aliyah masih tidak dipungut biaya sampai ketiga kelas tersebut sudah terisi dan jumlah siswa menjadi 55 orang siswa, Kemudian pada tahun 2012-2013 telah lulus 5 orang siswa dan lulus 100%.

Jadi perjalanan dari tahun ke tahun selama bapak Abdul Rasyid Biya menjabat sebagai Kepala Madrasah, sudah 3 kali mengikuti rekor Nasional jambore pramuka 2016, 2017 dan mengikuti KSM tingkat nasional di jogjakarta tahun 2017. Lain dari pada itu, Madrasah Aliyah juga ada sebuah tarian Daerah dari suku bantik, yakni tarian Mahamba'

nah tarian ini pula sudah dikenal sampai tingkat kabupaten dan sering diselenggarakan pada saat penjemputan pimpinan daerah dan juga sering dipakai disaat Madrasah Aliyah mengadakan kegiatan acara-acara seperti pada,

GAMBAR 4.1

Prestasi-prestasi yang diraih oleh Madrasah Aliyah



GAMBAR 4.2 Prestasi-prestasi yang diraih oleh Madrasah Aliyah



Maulid nabi, isra'miraj dan acara-acara formal lainnya. Setelah itu dari tahun 2011-2018 sepetember sudah enam kali menamatkan, tahun 2019, 2020 dan 2021 sudah terhitung 9 kali menamatkan di Madrasah Aliyah tersebut.angkatan pertama itu masih menggunakan (KTSP), dan kurikulum tersebut pernah dicoba pada angkatan 2015 2016.

Pada tahun 2011, 2012 dan 2013 itu masih satu jurusan saja yakni jurusan IPA, dan ketambahan satu jurusan yakni jurusan IPS pada tahun 2017 dan jumlah siswa pada waktu itu sudah menjadi 103 orang siswa sampai dengan tahun 2018 Madrasah Aliyah terakreditasi B, namun pada tahun 2018 bapak Abdul Rasyid Biya digantikan Kepala Madrasah yang baru beliau bernama Ibu Sutrisni Musa, S.Pd dari tahun 2018-2021 atau sampai sekarang ini. Dan sekarang Madrasah Aliyah Menggunakan Kurikulum (K13)

Kemudian dari pada itu, Madrasah Aliyah sendiri masih dalam tahap penyempurnaan proses kegiatan belajar mengajar apalagi masih dalam situasi pandemi seperti saat ini yang dimana proses kegiatan belajar mengajar belum sepenuhnya berjalan dengan baik tetapi masih pada proses pengembangan baik dari segi kegiatan belajar mengajar ataupun pada proses pengembangan sumber daya manusia terutama pada bagian tenaga pendidik.

BERIKUT VISI, MISI DAN PROGRAM MADRASAH ALIYAH TANAMON:

VISI

TERBINANYA INSAN BERDAYA SAIN DALAM IPTEK DAN UNGGUL
DALAM IMTAQ SERTA BERAKHLAK MULIA

MISI

1. Terciptanya Alumnus Yang Mampu Bersaing Dierah Globalisasi
2. Mewujudkan Generasi Yang Memiliki Akhlakul Karimah,

3. Berwawasan dan Peduli Terhadap Lingkungan
4. Madrasah Figting, Madrasah Win, Madrasah Yes

PROGRAM

1. Pramuka
2. KSM
3. Mahamba' (Tarian Tradisional)

Profil Madrasah Aliyah

1. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Tanamon
2. No. Statistik Madrasah : 131.271.050.001
3. Akreditasi Madrasah : C
4. Nomor Akreditasi : 759/BAN-SM/SK/2019
5. Alamat Lengkap Madrasah : Jl. Siswa Jaga II
Desa Tanamon Kec. Sinonsayang
Kabupaten Minahasa Selatan
Provinsi Sulawesi Utara
6. NPWP Madrasah : 76.822.771.2-824.000
7. Nama Kepala Madrasah : Sutrisni Musa, S.Pd
8. NIP : 198009112005012005
9. No. Tlp/HP : 0852-5647-0643
10. Pangkat/Gol : Penata / IIIc
11. No. Tlp Yayasan :
12. No. Akte Pendirian Yayasan : AHU-0033878.AH.01.04. Tahun 2016
13. Kepemilikan Tanah : Pemerintah Republik Indonesia
(Kementerian Agama Kabupaten Minahasa
Selatan)
Luas Tanah : 1218m²
14. Status Bangunan : Kementerian Agama Republik Indonesia
15. Luas Bangunan : 384 m³
16. Data Siswa Tiga Tahun Terakhir

TABEL 4.1

TahunA jaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah	
	JlmSi swa	JlmRo mbel	JlmSi swa	JlmRo mbel	JlmSi swa	JlmRo mbel	JlmSi swa	JlmRo mbel
2017/20 18	40	2	36	2	37	2	100	6
2018/20 19	38	2	43	2	33	2	114	6
2019/20 20	48	2	36	2	41	2	125	6

17. Data Sarana dan Prasarana

TABEL 4.2

No	JenisPrasar ana	Jumla hRuan g/	JumlahRuan gKondisiBai k	JumlahRuan gKondisiRus ak	KategoriKerusakan		
					Rusak Ringa n	Rusak Sedan g	Rusa kBer at
1	Ruang Kelas	6	6	-	-	-	-
2	Perpustaka an	-	-	-	-	-	-
3	R. Lab. IPA	1	-	-	-	-	-
4	R. Lab. Biologi	-	-	-	-	-	-
5	R. Lab. Fisika	-	-	-	-	-	-
6	R. Lab. Kimia	-	-	-	-	-	-
7	R. Lab. Komputer	-	-	-	-	-	-
8	R. Lab. Bahasa	-	-	-	-	-	-
9	R. Pimpinan	1	1	-	-	-	-
1 0	R. Guru	1	1	-	-	-	-
1 1	R. Tatausaha	1	1	-	-	-	-
1	R.	-	-	-	-	-	-

2	Konseling						
1 3	TempatBeribadah	-	-	-	-	-	-
1 4	R. UKS	1	1	-	-	-	-
1 5	Jamban	1	1	-	-	-	-
1 6	Gudang	-	-	-	-	-	-
1 7	R. Sirkulasi	-	-	-	-	-	-
1 8	TempatOlahraga	1	1	-	-	-	-
1 9	R. Organisasi Kesiswaan	-	-	-	-	-	-
1 8	TempatParkirkendaraan	1	1	-	-	-	-
1 9	Kantin	1	1	-	-	-	-
2 0	Komputer	9 Unit	9 Unit	-	-	-	-
2 1	Server CBT	2 Unit	2 Unit	-	-	-	-
2 2	Printer	2 Unit	2 Unit	-	-	-	-
2 3	MesinFoto Copy	1 Unit	-	-	1 Unit	-	-
2 4	Mesin Scan	1 Unit	1 Unit	-	-	-	-
2 5	Finger Print	1 Unit	1 Unit	-	-	-	-
2 6	KipasAngin	2 Unit	2 Unit	-	-	-	-
2 3	Spiker	2 Unit	2 Unit	-	-	-	-
2 4	LCD	1 Unit	1 Unit	-	-	-	-
2 5	R. Lainnya	-	-	-	-	-	-

18. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

TABEL 4.3

NO	KETERANGAN	JUMLAH
Pendidik		
1.	Guru PNS diperbantukan Tetap	1
2.	Guru Tetap Yayasan	-
3.	Guru Honoror	9
4.	Guru Tidak Tetap	-
Tenaga kependidikan		
1.	Kepala Madrasah PNS	1
2.	Tenaga Usaha Honoror	1
3.	Operator Madrasah	1
4.		

19. TABEL 4.4 Pengurusan Kepala Madrasah Aliyah Tanamon sejak tahun 2011-2021

No	Nama Pejabat Kepala Sekolah	Tahun
1.	Abdul Rasyid Biya	2011-2018
2.	Sutrisni Musa, S.Pd	2018-2021

B. Temuan Penelitian**1. 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 dilapangan 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”.⁵⁰

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”.⁵¹

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan dilapangan, 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

⁵⁰Sutrisni Musa, Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

⁵¹Sutrisni Musa, Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Hasil Supervisi, Alat Perekam Suara *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

kepada guru namun waktu kegiatan belajar mengajarnya sudah terpenuhi”.⁵²

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan saat dilapangan, 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.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang guru di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, guna untuk mengetahui lebih jelas lagi tentang bagaimana pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Wawancara dengan Ibu Siti Hardianti Mokodompit, S.Pd selaku guru sekaligus wali kelas XI IPA, mengenai pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, beliau mengatakan bahwasananya:

“kepala madrasah sering melaksanakan supervisi didalam kelas saat sedang berjalannya kegiatan belajar mengajar. Hanya saja sejak pandemi saat ini, Kepala Madrasah belum melaksanakan supervisi karena proses kegiatan belajar mengajarnya sangat singkat sehingga hanya memakan waktu yang sebentar saja”.⁵³

⁵²Sutrisni Musa, Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dan Masalah Supervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

⁵³Siti Hardianti Mokodompit, Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

Kemudian beliau menanggapi pertanyaan dari penulis mengenai bagaimana cara kepala madrasah melakukan supervisi, bahwasanya:

“Kepala Madrasah sering menanyakan kepada guru bagaimana kinerjanya, apakah ada keluhan saat didalam kelas, kemudian apa saja yang dibutuhkan guru saat berada didalam kelas, kemudian Kepala Madrasah sering memeriksa RPP dari setiap guru”.⁵⁴

Selanjutnya menanggapi kembali pertanyaan dari penulis mengenai, apakah hasil supervisi itu diserahkan kepada guru, dan beliau menjawab bahwasanya:

“Kepala Madrasah itu sering menyerahkan hasil dari supervisi yang beliau lakukan terhadap setiap guru dikelas, maka dari itu guru-guru dapat melihat apa saja kekurang dari cara mengajar mereka, sehingga dapat memotivasi diri mereka untuk dapat lebih memperbaiki cara mengajar mereka dan lebih mengembangkan potensi yang dimiliki setiap guru”⁵⁵

kembali menanggapi pertanyaan yang dilontarkan oleh penulis mengenai apakah dari hasil supervisi itu, Ibu sudah merasa puas dan sesuai dengan kinerja, lalu beliau mengatakan bahwasanya:

“dari hasil supervisi yang Kepala Madrasah lakukan itu, saya sudah sangat merasa puas dan juga menurut saya sudah sesuai dengan kinerja saya, namun masih perlu juga

⁵⁴Siti Hardianti Mokodompit, Bagaimana Cara Kepala Madrasah Melakukan Supervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

⁵⁵Siti Hardianti Mokodompit, Apakah Hasil Supervisi itu Diserahkan Kepada Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

untuk lebih mengembangkan potensi dan cara kerja saya”.⁵⁶

Setelah itu, penulis juga memberikan pertanyaan kepada beliau mengenai dengan apakah Kepala Madrasah sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya dan memperhatikan masalah-masalah dalam proses pembelajaran, bahwasananya:

“menurut saya, Kepala Madrasah yakni Ibu Sutrisni Musa itu, selama beliau menjabat sebagai Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah ini, sudah sangat berkompeten dalam hal memimpin karena beliau mempunyai rasa tanggungjawab yang kuat akan guru-guru di Madrasah Aliyah ini terutama mengenai dengan kinerja dari setiap staf dewan guru yang dimana beliau sangat memperhatikan hal-hal atau masalah yang dialami oleh setiap guru pada saat melakukan proses kegiatan belajar mengajar, contoh masalah seperti sarana dan prasarana, beliau selalu mengusahakan agar tetap terjaga dan terpenuhi”.⁵⁷

Selanjutnya wawancara penulis dengan Ibu Julmida Paputungan, S.Pd selaku guru juga wali kelas X IPA, mengenai dengan pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, beliau mengatakan bahwasananya:

“Kepala Madrasah selalu melaksanakan supervisi di dalam kelas, namun dilihat dari situasi dan kondisi pandemi saat ini, Kepala Madrasah belum melakukan supervisi dalam kelas mengingat waktu belajar mengajarnya sangat singkat jadi untuk saat ini Kepala Madrasah belum sempat melakukan supervisi”.⁵⁸

⁵⁶Siti Hardianti Mokodompit, Apakah dari Hasil Supervisi itu, Ibu Sudah Merasa Puas dan Sesuai Dengan Kinerja, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

⁵⁷Siti Hardianti Mokodompit, Apakah Kepala Madrasah Sudah Menjalankan Tugas dan Fungsinya Sesuai dengan Kompetensinya dan Memperhatikan Masalah-masalah dalam Proses Pembelajaran, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

⁵⁸Julmida Paputungan, Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 9, Agustus, 2021

Kemudian juga menanggapi pertanyaan dari penulis mengenai dengan bagaimana cara kepala Madrasah melakukan supervisi dan beliau menjawab bahwasanya:

“Kepala Madrasah melakukan supervisi itu dengan cara masuk didalam kelas lalu melihat dan mengontrol setiap guru pada saat berada di dalam kelas, kemudian melihat bagaimana cara mengajar guru didalam kelas, lalu memeriksa perangkat pembelajaran”.⁵⁹

Selanjutnya penulis kembali memberikan pertanyaan kepada beliau mengenai dengan apakah hasil supervisi itu diserahkan kepada guru kemudian beliau menjawab bahwasanya:

“iya hasil dari supervisi yang Kepala Madrasah lakukan itu selalu diberikan kepada setiap guru yang telah disupervisi agar setiap guru itu tau bagaimana kinerja kita masing-masing”.⁶⁰

Kemudian kembali menjawab soal pertanyaan dari penulis mengenai dengan apakah hasil dari supervisi itu ibu sudah merasa puas dan sesuai dengan kinerja beliau mengatakan bahwa:

“kalau dibilang puas menurut saya belum soalnya untuk mengajar itu harus penuh dengan kinerja yang lebih baik lagi sehingga kalau bicara soal puas saya belum merasa puas karena masih lebih banyak lagi untuk memperbaiki kinerja atau cara mengajar saya hari demi hari harus lebih ditingkatkan lagi, jadi kalau dibilang puas saya blum merasa puas”.⁶¹

⁵⁹Julmida Papatungan, Bagaimana Cara Kepala Madrasah Melakukan Supervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

⁶⁰Julmida Papatungan, Apakah Hasil Supervisi itu Diserahkan Kepada Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

⁶¹Julmida Papatungan, Apakah Hasil dari Supervisi Itu Ibu Sudah Merasa Puas dan Sesuai Dengan Kinerja, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

Selanjutnya penulis memberikan pertanyaan lagi kepada beliau menurut Ibu apakah Kepala Madrasah sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya dan memperhatikan masalah-masalah dalam pembelajaran, lalu beliau menjawab bahwasananya:

“menurut saya Ibu Sutrisni Musa selaku Kepala Madrasah itu sudah sangat baik dalam memimpin Madrasah ini karena dengan cara iya memimpin itu sudah bisa dilihat dari keramahannya kepada bawahannya dimana beliau selalu memberikan dukungan berupa motivasi kepada setiap guru, bahkan dilihat dari cara pengambilan keputusannya itu sangat baik dan selalu mendengarkan pendapat dari bawahannya sehingga beliau dapat mengambil keputusan dengan sangat baik dan sesuai kesepakatan dari para staf dewan guru”.⁶²

Selanjutnya wawancara penulis dengan Bapak Ahlan Ginogaha, S.Pd selaku guru dan juga wali kelas XII IPS, mengenai tentang, pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah, beliau menjelaskan bahwasananya:

“Kepala Madrasah itu sebagai pimpinan di Madrasah Aliyah ini sudah sangat baik, beliau juga selalu melakukan supervisi pada setiap guru mengajar didalam kelas, tetapi saat situasi pandemi saat ini, beliau belum melaksanankan itu karena keterbatasan waktu belajar mengajar yang singkat”.⁶³

⁶²Julmida Paputungan, apakah Kepala Madrasah sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya dan memperhatikan masalah-masalah dalam pembelajaran, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

⁶³Ahlan Ginogaha, Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 10, Agustus, 2021

Kemudian penulis memberikan pertanyaan kepada beliau mengenai dengan menurut bapak bagaimana cara Kepala Madrasah melakukan supervisi, beliau menjelaskan bahwasananya:

“cara supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, yakni pertama melakukan kunjungan kelas, yang kedua setelah itu melakukan pembinaan diluar kelas apabila terjadi proses pembelajaran yang tidak sesuai dengan misalnya perangkat pembelajaran ataupun dengan pembelajaran yang ada”.⁶⁴

Setelah itu beliau, menanggapi lagi pertanyaan dari penulis mengenai apakah hasil supervisi itu diserahkan kepada guru, dan beliau menjawab :

“dari hasil supervisi iya benar bahwa Kepala Madrasah selalu diberikan kepada guru yang sudah disupervisi atau kepada guru bersangkutan masing-masing untuk ditindak lanjuti”.⁶⁵

Kemudianbeliau kembali menanggapi pertanyaan dari penulis yakni mengenai dengan, apakah dari hasil supervisi itu, Bapak sudah merasa puas dan sesuai dengan kinerja, dan beliau menjawab bahwasananya:

“iya untuk supervisi itu sudah bagus jadi sudah sesuai dengan ketentuan yang ada”.⁶⁶

Selanjutnya beliau juga menanggapi pertanyaan dari penulis yakni menurut Bapak apakah Kepala Madrasah sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya dan

⁶⁴Ahlan Ginogaha, Bagaimana Cara Kepala Madrasah Melakukan Supervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 10, Agustus, 2021

⁶⁵Ahlan Ginogaha, Apakah Hasil Supervisi itu Diserahkan Kepada Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 10, Agustus, 2021

⁶⁶Ahlan Ginogaha, Apakah dari Hasil Supervisi ituBapak Sudah Merasa Puas dan Sesuai Dengan Kinerja, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 10, Agustus, 2021

memperhatikan masalah-masalah pembelajaran, kemudian beliau menjawab bahwasanya:

“iya, jadi statusnya sebagai Kepala Madrasah sudah menjalankan sebaik kompetensinya baik dalam proses pembelajaran, baik dalam bidang pendidikan maupun bidang kependidikan”.⁶⁷

Penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa orang siswa perwakilan dari kelasnya masing-masing yakni Shifa Fitri Ramadani dari kelas sepuluh IPS, Nurfiti Balamba dari kelas sebelas IPA dan Alya Mokodompit dari kelas dua belas IPA. Mengenai dengan pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Penulis memberikan beberapa pertanyaan pada ketiga tersebut yang pertama pertanyaan kepada Shifa Fitri Ramadani, mengenai apakah guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tepat waktu, dan adik menjawab:

“iya guru selalu mengajar tepat waktu”.⁶⁸

Kemudian shifa juga menjawab pertanyaan dari penulis mengenai apakah guru sering melaksanakan soal tanya jawab atau memberikan pertanyaan kepada siswa, dan shifa menjawab:

⁶⁷Ahlan Ginogaha, Apakah Kepala Madrasah Sudah Menjalankan Tugas dan Fungsinya Sesuai Dengan Kompetensinya dan Memperhatikan Masalah-Masalah Pembelajaran, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 10, Agustus, 2021

⁶⁸Shifa Fitri Ramadani, Apakah Guru Mengajar Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Atau Tepat Waktu, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 11, Agustus, 2021

“iya guru selalu memberikan soal pertanyaan kepada siswa itu supaya siswa lebih tahu pelajaran yang baru saja diajarkan”.⁶⁹

Selanjutnya shifa juga menanggapi dengan pertanyaan dari penulis mengenai dengan apakah guru melakukan ulangan harian, dan shifa menjawab:

“iya guru memberikan ulangan harian tapi terkadang tidak selalu”.⁷⁰

Kemudian penulis kembali memberikan pertanyaan kepada shifa yakni menurut adik bagaimana cara guru menilai siswa, lalu shifa menjawab:

“seperti biasa, terkadang guru menilai siswa itu ada yang nakal atau kelakuannya tidak baik, atau dilihat dari karakter mereka masing-masing dan juga guru sering memberi pujian kepada siswa yang aktif didalam kelas dan memberika nilai tambahan”.⁷¹

Selanjutnya penulis memberikan pertanyaan kepada shifa tentang, apakah nilai yang diberikan guru shifa sudah merasa puas, dan shifa menjawab :

“iya saya sudah merasa puas dengan nilai yang guru berikan”.⁷²

Kemudian penulis kembali memberikan pertanyaan terakhir kepada shifa tentang, apakah Kepala Madrasah melakukan

⁶⁹Shifa Fitri Ramadani, Apakah Guru Sering Melaksanakan Soal Tanya Jawabatau Memberikan Pertanyaan Kepada Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 11, Agustus,2021

⁷⁰Shifa Fitri Ramadani, Apakah Guru Melakukan Ulangan Harian, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 11, Agustus, 2021

⁷¹Shifa Fitri Ramadani, Bagaimana Cara Guru Menilai Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 11, Agustus, 2021

⁷²Shifa Fitri Ramadani, Apakah Nilai Yang Diberikan Guru Adik Sudah Merasa Puas, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 11, Agustus, 2021

penilaian terhadap guru dalam proses pembelajaran dikelas, dan shifa menjawab:

“iya tapi kadang-kadang Kepala Madrasah datang ke kelas memberikan penilaian kepada guru saat mengajar di dalam kelas”.⁷³

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Nurfiti Balamba mengenai pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Penulis memberikan beberapa pertanyaan kepada Nurfiti Balamba pertanyaan tentang. apakah guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tepat waktu, dan Nuffita menjawab:

“iya guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tepat waktu”.⁷⁴

Kemudian penulis memberikan lagi pertanyaan kepada Nurfiti mengenai dengan apakah guru sering melaksanakan soal tanya jawab atau memberikan pertanyaan kepada siswa, dan Nurfiti menjawab:

“iya guru memberikan pertanyaan kepada siswa dikelas tetapi terkadang saja”.⁷⁵

⁷³Shifa Fitri Ramadani, Apakah Kepala Madrasah Melakukan Penilaian Terhadap Guru Dalam Proses Pembelajaran Dikelas, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 11, Agustus, 2021

⁷⁴Nurfiti Balamba, Apakah Guru Mengajar Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Atau Tepat Waktu, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 12, Agustus, 2021

⁷⁵Nurfiti Balamba, Apakah Guru Sering Melaksanakan Soal Tanya Jawab Atau Memberikan Pertanyaan Kepada Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 12, Agustus, 2021

Selanjutnya pertanyaan penulis kepada Nurfitita mengenai dengan apakah guru melakukan ulangan harian, Nurfitita menjawab:

“iya guru sering memberikan ulangan harian kepada kita baik bentuk objektif ataupun esay”.⁷⁶

Kemudian penulis kembali memberikan pertanyaan kepada Nurfitita yakni menurut Nurfitita bagaimana cara guru menilai siswa, maka Nurfitita menjawab bahwa:

“menurut saya guru menilai siswa itu adil, dan dilihat dari keaktifan dalam kelas dan juga ketika kita diberikan tugas rumah dan kita selalu rajin membuatnya, guru akan memberikan nilai tambahan”.⁷⁷

Selanjutnya penulis juga bertanya lagi kepada Nurfitita mengenai dengan, apakah nilai yang diberikan guru Nurfitita sudah merasa puas, maka Nurfitita menjawab:

“ketika saya mendapatkan nilai bagus, apalagi melebihi standar, saya merasa sangat puas, apalagi memang sesuai dengan cara saya menjawab pertanyaan yang sesuai dengan pengetahuan”.⁷⁸

Kemudian penulis memberikan pertanyaan terakhir kepada Nurfitita mengenai dengan apakah Kepala Madrasah melakukan penilaian terhadap guru dalam proses pembelajaran dikelas, dan Nurfitita menjawab bahwa:

“iya Kepala Madrasah terkadang datang didalam kelas untuk melihat guru mengajar, kalau guru tidak hadir

⁷⁶Nurfitita Balamba, Apakah Guru Melakukan Ulangan Harian, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 12, Agustus, 2021

⁷⁷Nurfitita Balamba, Bagaimana Cara Guru Menilai Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 12, Agustus, 2021

⁷⁸Nurfitita Balamba, Apakah Nilai Yang Diberikan Guru Adik Sudah Merasa Puas, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 12, Agustus, 2021

didalam kelas, Kepala Madrasah langsung bertindak dan memberikan buku panduan”.⁷⁹

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Alya Mokodompit mengenai tentang pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Penulis memberikan beberapa pertanyaan kepada Alya Mokodompit, pertanyaannya yakni, apakah guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan atau tepat waktu, kemudian Alya menjawab bahwa:

“iya guru mengajar atau masuk diddalam kelas itu selalu tepat waktu, kecuali ada urusan mendadak maka guru terkadang datang telat”.⁸⁰

Kemudian alya juga menanggapi pertanyaan berikutnya dari penulis yakni mengenai, apakah guru sering melaksanakan soal tanya jawab atau memberikan pertanyaan kepada siswa, dan Alya menjawab:

“iya guru sering memberikan soal tanya jawab ketika selesai mengajarkan mata pelajaran yang terjadwal”.⁸¹

Selanjutnya Alya juga menanggapi pertanyaan berikutnya dari penulis yakni apakah guru memberikan ulangan harian, maka setelah itu Alya menjawabnya dengan baik bahwa:

⁷⁹Nurfita Balamba, Apakah Kepala Madrasah Melakukan Penilaian Terhadap Guru Dalam Proses Pembelajaran Dikelas, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 12, Agustus, 2021

⁸⁰Alya Mokodompit, Apakah Guru Mnegajar Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Atau Tepat Waktu, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 13, Agustus, 2021

⁸¹Alya Mokodompit, Apakah Guru Sering Melaksanakan Soal Tanya Jawab Atau Memberikan Pertanyaan Kepada Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 13, Agustus,2021

“iya, guru terkadang memberikan ulangan harian kepada siswa-siswa ketika pelajaran yang diajarkan atau topiknya sudah sampai pada topik yang telah guru tentukan, kita selalu diberikan ulangan harian”.⁸²

Kemudian Alya juga menjelaskan pertanyaan dari penulis selanjutnya yakni berupa pertanyaan pendapat yaitu menurut Alya bagaimana cara guru menilai siswa, jawaban dari Alya yakni bahwanya:

“iya menurut saya, guru menilai siswa itu dilihat dari keaktifan dalam kelas, dilihat dari kehadiran, karakter siswa dan juga dilihat dari misalkan siswa yang rajin masuk kelas tapi tidak aktif dalam kelas, itu ada nilai tersendiri yang diberikan oleh guru”.⁸³

Setelah itu, penulis kembali melanjutkan pertanyaan selanjutnya kepada Alya yakni apakah nilai yang diberikan guru itu, Alya sudah merasa puas, kemudian Alya menjawab dengan semangat bahwa:

“menurut saya pribadi, saya sudah merasa puas dengan nilai yang diberikan guru karena sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya tahu mengenai pelajaran-pelajaran yang guru berikan”.⁸⁴

Selanjutnya penulis memberikan pertanyaan terakhir kepada Alya yakni apakah Kepala Madrasah melakukan penilaian terhadap

⁸²Alya Mokodompit, Apakah Guru Memberikan Ulangan Harian, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 13, Agustus, 2021

⁸³Alya Mokodompit, Bagaimana Cara Guru Menilai Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 13, Agustus, 2021

⁸⁴Alya Mokodompit, Apakah Nilai Yang Diberikan Guru Itu, Adik Alya sudah Merasa Puas, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 13, Agustus, 2021

guru dalam proses pembelajaran dikelas, dan Alya menanggapi dengan baik bahwasananya:

“iya Kepala Madrasah terkadang masuk didalam kelas pada saat sedang guru mengajar, tetapi kalau saat Kepala Madrasah datang melihat kekelas dan guru belum ada, Kepala Madrasah langsung memberikan kita buku panduan yang sesuai dengan mata pelajaran pada hari itu dan menyuruh kita untuk menulis”.⁸⁵

2. Tingkat Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan Khususnya Pada Proses KBM.

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

⁸⁵Alya Mokodompit, Apakah Kepala Madrasah Melakukan Penilaian Terhadap Guru Dalam Proses Pembelajaran Dikelas, Alat Perekam Suara, *Handphone oppoA15*, Tanggal 13, Agustus, 2021

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”.⁸⁶

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 bahwasanya:

“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”.⁸⁷

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”.⁸⁸

⁸⁶Sutrisni Musa, Bagaimana Tingkat Kinerja Guru di Madrasah Aliyah, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

⁸⁷Sutrisni Musa, Bagaimana Cara Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

⁸⁸Sutrisni Musa, Bagaimana Cara Kepala dalam Meningkatkan Kinerja Guru Yang Kurang Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

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 di setiap 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”.⁸⁹

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 interaksi antaraksi atau timbal balik antara satu sama lain, sehingga 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”.⁹⁰

⁸⁹Sutrisni Musa, Apakah Kinerja Guru di Madrasah ini Sudah Sesuai Dengan Yang Diharapkan, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

⁹⁰Sutrisni Musa, Hubungan Kerja Guru di Madrasah ini, Baik Dengan Kepala Madrasah Maupun Dengan Seluruh Staf Termasuk Tata Usaha, Siswa dan Orang Tua Siswa, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

Kemudian dijelaskan lagi Kepala Madrasah mengenai dengan pertanyaan dari penulis yakni bagaimana cara Kepala Madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap guru terutama mengenai dengan tingkat kinerja guru, dan beliau mengetakan bahwasanya:

“iya seperti pada cara saya meningkatkan kinerja guru yang kurang baik tadi, sama juga mengenai dengan pembinaan seperti memberikan arahan, motivasi serta dukungan kepada setiap guru agar kinerja dari masing-masing guru itu tetap terjaga dan berkualitas”.⁹¹

Dijelaskan oleh beliau mengenai dengan pertanyaan dari penulis tentang apakah semua guru yang melaksanakan tugas pembelajaran telah mempersiapkan perangkat atau alat pembelajaran didalam kelas, jawaban beliau yakni :

“ada yang sudah terlaksanakan dan ada juga yang belum, karena musim pandemi saat ini jadi belum keseluruhan terlaksanakan”.⁹²

Kemudian dipertegas mengenai, pertanyaan selanjutnya dari penulis yaitu, bagaimana tindakan ibu, apabila ada guru yang tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran di dalam kelas, bahwasanya:

“setiap pada saat proses kegiatan belajarmengajar dilakukan, terutama itu harus ada alat perangkat pembelajaran sehingga proses belajar mengajar itu

⁹¹Sutrisni Musa, Bagaimana Cara kepala Madrasah Dalam Melakukan Pembinaan Terhadap Guru Terutama Mengenai Dengan Tingkat Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

⁹²Sutrisni Musa, Apakah Semua Guru Yang Melaksanakan Tugas Pembelajaran Telah Mempersiapkan Perangkat Atau Alat Pembelajaran Di dalam Kelas, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

berjalan dengan lancar. jika ada guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran pada saat pelajaran akan dimulai, saya sebagai Kepala Madrasah akan memanggil guru tersebut, dan beri teguran pertama sekaligus memberikan arahan agar tetap Profesional saat melakukan proses kegiatan belajar mengajar di kelas maupun diluar kelas,”⁹³

Terkait dengan yang diungkapkan beliau di atas, penulis bertanya kembali kepada beliau mengenai langkah-langkah apa saja yang diambil Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, lalu beliau menjawab bahwasanya:

“untuk langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja guru ini untuk sekarang ini masih pada bimbingan dan arahan saja nanti jika ada kegiatan diklat atau panggilan dari kantor kementrian agama baru saya akan usulkan beberapa guru yang masih kurang atau yang ingin lebih mengembangkan kinerjanya atau potensinya untuk mengikuti pelatihan diklat tersebut”.⁹⁴

Selanjutnya penulis memberikan pertanyaan terkait kepada Kepala Madrasah dengan apakah ada tindak lanjut dari hasil supervisi dari guru yang bersangkutan beliau menjawab:

“iya yang hasil supervisi dari guru bersangkutan itu harus segera ditindaklanjuti, bagaimana yakni dengan segera diperbaiki apa yang menjadi kekurangan dari hasil supervisi tersebut”.⁹⁵

Kemudian masih seputar pertanyaan terkait yang penulis tanyakan kepada beliau yakni mengenai dengan apakah ada

⁹³Sutrisni Musa, Bagaimana Tindakan Ibu, Apabila Ada Guru Yang Tidak Mempersiapkan Perangkat Pembelajaran Di Dalam Kelas, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

⁹⁴Sutrisni Musa, Langkah-Langkah Apa Saja Yang Diambil Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

⁹⁵Sutrisni Musa, Apakah Ada Tinjak Lanjut Dari Hasil Pelaksanaan Supervisi Dari Guru Yang Bersangkutan, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

langkah-langkah khusus dalam proses peningkatan kinerja guru beliau menjelaskan bahwasanya:

“untuk peningkatkan kinerja guru, pada saat ini masih belum ada langkah-langkah yang khusus namun tetap ada pembinaan dan arahan dari Kepala Madrasah”.⁹⁶

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.

Selanjutnya hal ini ditegaskan lagi oleh Siti Hardianti, Mokodompit S.Pd, selaku guru sekaligus wali kelas XI IPA, mengenai tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah apakah Kepala Madrasah sering melakukan pembinaan kepada setiap guru mengenai dengan kinerja guru di Madrasah ini, dan pembinaan seperti apa yang dilakukan terhadap kinerja guru, dan beliau menjelaskan bahwasanya:

“Kepala Madrasah selalu ada pembinaan disetiap staf dewan guru, pembinaannya seperti menanyakan bagaimana saat kita berada didalam kelas, cara mengajar kita itu bagaimana, apa yang kita butuhkan dan masalah

⁹⁶Sutrisni Musa, Apakah Ada Langkah-Langkah Khusus Dalam Proses Peningkatan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

apa yang kita dapatkan atau yang terjadi pada saat proses kegiatan belajar mengajar (KBM) berlangsung”.⁹⁷

Kemudian dalam pertanyaan terkait yang penulis tanyakan kembali kepada Siti Hardianti, S.Pd mengenai menurut ibu tindakan dan cara apa yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap guru yang kinerjanya kurang baik di Madrasah ini, beliau menjawab bahwa:

“hal yang pertama Kepala Madrasah lakukan yaitu dengan cara langsung ditegur oleh Kepala Madrasah kemudian jika belum ada perubahan diberikan lagi teguran kedua dan jika belum dirubah lagi Kepala Madrasah langsung mengambil tindakan yakni diberikan sangsi misalnya seperti pemotongan gaji”.⁹⁸

Selanjutnya penulis memberikan pertanyaan lagi kepada guru, Siti Hardianti, terkait dengan pertanyaan diatas, yakni menurut ibu apakah Kepala Madrasah memberikan penghargaan khusus kepada guru yang kinerjanya baik di Madrasah ini. beliau menjawab bahwasanya:

“iya Kepala Madrasah akan memberikan penghargaan berupa penambahan gaji, dan kami juga merasa termotivasi dengan itu agar lebih mengembangkan potensi dan kinerja kita masing-masing”.⁹⁹

Dalam hal ini juga dijelaskan lagi oleh Julmida Paputungan, S.Pd sebagai wali kelas X IPA mengenai dengan tingkat kinerja

⁹⁷Siti Hardianti Mokodompit, Apakah Kepala Madrasah Sering Melakukan Pembinaan Kepada Setiap Guru Mengenai Dengan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

⁹⁸Siti Hardianti Mokodompit, Tindakan dan Cara Apa Yang Dilakukan Kepala Madrasah Terhadap Guru Yang Kinerjanya Kurang Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

⁹⁹Siti Hardianti Mokodompit, Apakah Kepala Madrasah Memberikan Penghargaan Khusus Kepada Guru Yang Kinerjanya Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

guru sesuai dengan pertanyaan dari penulis yakni apakah Kepala Madrasah sering melakukan pembinaan kepada setiap guru mengenai dengan kinerja guru di Madrasah ini, dan pembinaan seperti apa yang dilakukan terhadap kinerja guru, beliau mengatakan bahwasanya:

“kalau Kepala Madrasah memberikan pembinaan kepada setiap guru misalkan ketika ada guru yang jarang masuk sekolah, kemudian ketika Kepala Madrasah melakukan Supervisi dan melihat kalau cara mengejar kita sebagai guru itu kurang baik, Ibu Kepala Madrasah itu memberikan pembinaan kepada kita itu dengan cara memberikan arahan pada setiap guru atau guru tertentu, apalagi beliau itu sudah berpengalaman dalam hal mengajar”.¹⁰⁰

Setelah itu, lebih dipertegas lagi Oleh Julmida Paputungan, S.Pd selaku guru sekaligus wali kelas X IPA, mengenai dengan kinerja guru, sesuai dengan pertanyaan berikutnya dari penulis yakni menurut ibu, tindakan dan cara apa yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap guru yang kinerjanya kurang baik di Madrasah ini, beliau mengatakan bahwasanya:

“jadi tindakan Kepala Madrasah ketika ada guru yang kinerjanya kurang baik, hal yang terutama dilakukan oleh Ibu Kepala Madrasah yakni ditegur, kemudiana apalagi ada guru yang tidak masuk Madrasah untuk mengajar terlebih tidak memberikan alasan yang jelas, maka itu dihitung alpa dan tidak dibayar, karena aturang mengajar di Madrasah ini kan itu dihitung perjam dan ketika pada satu hari full itu tidak masuk, maka tidak akan dihitung atau tidak akan dibayar”.¹⁰¹

¹⁰⁰Julmida Paputungan, Apakah Kepala Madrasah Sering Melakukan Pembinaan Kepada Setiap Guru Mengenai Dengan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

¹⁰¹Julmida Paputungan, Tindakan dan Cara Apa Yang Dilakukan Kepala Madrasah Terhadap Guru Yang Kinerjanya Kurang Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

Kemudian penulis memberi pertanyaan masih terkait lagi dalam hal kinerja guru, Ibu Julmida Papatungan, S.Pd menjelaskan kembali mengenai dengan menurut pendapat ibu, apakah Kepala Madrasah memberikan penghargaan khusus kepada guru yang kinerjanya baik di Madrasah ini beliau mengatakan bahwasanya:

“menurut pengalaman saya selama mengajar di Madrasah Aliyah ini, jadi ketika ada guru yang kinerjanya sangat baik selama iya mengajar, Ibu Kepala Madrasah pasti akan memberikan penghargaan kepada guru yang bersangkutan yakni penghargaan dalam hal seperti penambahan gaji, dan bahwan tunjangan”.¹⁰²

Selanjutnya Bapak Ahlan Ginogaha, S.Pd selaku wali kelas XII IPS juga telah menjelaskan mengenai dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah yang sesuai dengan pertanyaan dari penulis yakni apakah Kepala Madrasah sering melakukan pembinaan kepada setiap guru mengenai dengan kinerja guru di Madrasah ini, kemudian pembinaan seperti apa yang dilakukan terhadap kinerja guru, beliau mengatakan bahwasanya:

“biasanya pembinaan berupa pembinaan secara pribadi maupun secara kelompok, secara pribadi itu sendiri misalnya tatap muka langsung, kemudian dilakukan pembinaan berupa proses pembelajaran yang dilakukan didalam kelas. kalau kelompok biasanya berupa kegiatan-kegiatan mengundang pemateri yang dari luar baru dilakukan sebuah pembinaan langsung terhadap staf dewan guru”.¹⁰³

¹⁰²Julmida Papatungan, Apakah Kepala Madrasah Memberikan Penghargaan Khusus Kepada Guru Yang Kinerjanya Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 9, Agustus, 2021

¹⁰³Ahlan Ginogaha, Apakah Kepala Madrasah Sering Melakukan Pembinaan Kepada Setiap Guru Mengenai Dengan Kinerja Guru, Alat perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 10, Agustus, 2021

Kemudian lebih dijelaskan lagi secara rinci oleh beliau juga menanggapi mengenai tentang kinerja guru, dimana penulis menanyakan hal yakni menurut bapak tindakan dan cara apa yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap guru yang kinerjanya kurang baik di Madrasah ini, beliau menjelaskan bahwa:

“iya jadi jika terdapat guru yang kinerjanya kurang baik atau belum maksimal, tindakan Kepala Madrasah terhadap guru tersebut, beliau akan memberikan teguran pertama terlebih dahulu, dan kija belum juga ada perubahan, Kepala Madrasah akan memberikan bimbingan secara pribadi dan diberikan arahan”.¹⁰⁴

Terkait dengan penjelasan diatas, beliau juga menjelaskan tentang kinerja guru yang sesuai dengan pertanyaan yang diberikan oleh penulis yakni apakah Kepala Madrasah memberikan penghargaan khusus kepada guru yang kinerjanya baik di Madrasah ini, beliau mengatakan bahwasananya:

“iya biasanya penghargaan yang lebih tepatnya tanggapn dari Kepala Madrasah itu berupa pujian”.¹⁰⁵

3. Apa Saja Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusinya Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Disetiap Madrasah, faktor pendukung dan penghambat pasti ada, apalagi pada proses peningkatakan kinerja guru dalam pembelajaran karena di setiap lembaga pendidikan itu tidak selalu

¹⁰⁴Ahlan Ginogaha, Tindakan dan Cara Apa Yang Dilakukan Kepala Madrasah Terhadap Guru Yang Kinerjanya Kurang Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 10, Agustus, 2021

¹⁰⁵Ahlan Ginogaha, Apakah Kepala Madrasah Memberikan Penghargaan Khusus Kepada Guru Yang Kinerjanya Baik, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 10, Agustus, 2021

berjalan dengan baik apalagi mengenai dengan peningkatan kinerja pasti ada yang namanya hambatan serta dukungan dari sumber lingkungan sekitar lembaga pendidikan itu sendiri atau bahkan hambatan dan dukungan dari masyarakat setempat.

Sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sutrisni Musa, S.Pd, selaku Kepala Madrasah Aliyah mengenai dengan apa saja faktor pendukung, penghambat dan solusinya pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, apakah guru menerima dan bersedia disupervisi, dan beliau mengatakan bahwasanya:

“iya setiap guru yang saya kunjungi di kelas masing-masing, mereka bersedia atau setuju dan menerima untuk saya melakukan supervisi karena itukan semua balik lagi kediri mereka masing-masing dimana semua itu demi terbentuknya kinerja yang baik dan berpotensi pada cara kerja mereka sendiri”.¹⁰⁶

Kemudian masih dalam hal terkait dengan yang di atas mengenai faktor pendukung, faktor penghambat serta solusinya dalam meningkatkan kinerja guru, penulis memberikan pertanyaan terkait kepada beliau yakni faktor pendukung dan penghambat seperti apa yang biasanya terjadi dalam proses peningkatan kinerja guru, dan beliau mengatakan bahwasanya:

“kalau dari faktor penghambat saya rasa tidak ada apalagi kalau dari masyarakatkan mereka tidak interfensi ke dalam, kemudian kalau faktor pendukungnya itu saya

¹⁰⁶Sutrisni Musa, Apakah Guru Menerima dan Bersedia Disupervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

selaku Kepala Madrasah, saya selalu memberikan mereka bentuk perhatian berupa motivasi”.¹⁰⁷

Selanjutnya, juga menanggapi pertanyaan terkait dari penulis yakni apa kegunaan dan dampak dengan adanya faktor pendukung dan penghambat, beliau mengatakan bahwa:

“seperti saya sudah jelaskan tadi kalau faktor penghambatn tidak ada kemudian kalau faktor pendukungnya jika sudah termotivasi dan semua persiapan telah lengkap, maka kegiatan belajar mengajar itu juga aman dan lancar, jadi tergantung persiapannya dan tekad yang kuat”.¹⁰⁸

Segala bentuk kinerja setiap guru di Madrasah Aliyah ini, sudah baik karena dilihat dari cara kerja yang berkompeten apalagi selalu diutamakan yakni perangkat pembelajaran setiap guru sudah mempersiapkannya terlebih dahulu, serta Kepala Madrasah pula adalah pimpinan yang baik dan bijaksana dalam membentuk karakter dan kinerja setiap guru apalagi dengan bentuk perhatian yang diberikan kepada guru itu melalui motivasi yang tinggi dari Kepala Madrasah agar guru di Mdrasah Aliyah ini agar selalu memperhatikan perangkat pembelajaran dan kinerja mereka masing-masing untuk menjadi guru yang berkualitas dan berpotensi tinggi.

Selanjutnya wawancara dengan ibu Siti Hardianti Mokodompit, S.Pd selaku guru wali kelas XI IPA dalam hal ini, mengenai dengan hal terkait diatas yakni apa saja faktor pendukung, penghambat, serta apa solusinya dalam meningkatkan

¹⁰⁷Sutrisni Musa, Faktor Pendukung dan Penghambat Seperti Apa Yang Biasanya terjadi dalam Proses Peningkatan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

¹⁰⁸Sutrisni Musa, Apa Kegunaan dan Dampak Dengan Adanya Faktor Pendukung dan Penghambat, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

kinerja guru di Madrasah Aliyah dengan pertanyaannya yakni apakah Ibu menerima dan bersedia disupervisi, dan beliau mengatakan bahwasanya:

“iya saya bersedia pada saat Ibu Sutrisni Musa selaku Kepala Madrasah melakukan supervisi dikelas pada saat saya sedang mengajar atau sedang dalam kegiatan belajar mengajar (KBM)”.¹⁰⁹

Kemudian juga menjelaskan pertanyaan berikutnya dari penulis yakni apakah menurut Ibu pelaksanaan supervisi dari Kepala Madrasah itu bermanfaat atau tidak, maka beliau mengatakan bahwa:

“menurut saya, pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah itu sangat bermanfaat bagi kita karena kenapa, itu semua agar kita dapat mengetahui tingkat kinerja kita sampai dimana dan bagaimana, kemudian kita dapat mengetahui apa saja kesalahan atau kekurangan kita pada saat kita sebagai guru itu melakukan kegiatan belajar mengajar atau pada saat kita mengajar, dan itu menjadi bentuk motivasi atau dorongan kepada setiap guru agar supaya lebih memperhatikan dan lebih mengembangkan cara kerja kita atau cara mengajar kita”.¹¹⁰

Setelah itu penulis kembali memberikan pertanyaan terakhir dan masih dalam hal seperti di atas pertanyaannya yakni menurut Ibu apa faktor pendukung, dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini dan bagaimana solusinya dan beliau menjelaskan bahwasanya:

¹⁰⁹Siti Hardianti Mokodompit, Apakah Ibu Menerima dan Bersedia Disupervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

¹¹⁰Siti Hardianti Mokodompit, Apakah Menurut Ibu Pelaksanaan Supervisi Dari Kepala Madrasah Bermanfaat Atau Tidak, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

“menurut saya pribadi, faktor pendukungnya kita semua staf dewan guru, baik Kepala Madrasah beliau juga tidak henti-hentinya memberikan motivasi kepada setiap guru untuk lebih meningkatkan kinerja kita dan juga bagian Tata Usaha (TU), kita semua itu saling dukung dan selalu memberikan motivasi satu sama lain, nah kalau mengenai dengan faktor penghambat yakni terutama kurangnya guru di Madrasah ini, kemudian kurangnya perangkat pembelajaran seperti komputer, bisa juga proyektor sebagai alat kita untuk mengajar biar siswa lebih mudah memahami pelajaran, dan juga kekurangan bahan-bahan yang seharusnya ada di lab”.¹¹¹

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Julmida Papatungan S.Pd, selaku guru dan wali kelas X IPA, masih tentang, faktor pendukung, penghambat dan solusinya pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan pertanyaan serupa yakni apakah ibu menerima dan bersedia disupervisi, beliau mengatakan bahwasanya:

“iya saya sangat bersedia saat Kepala Madrasah melakukan supervisi di kelas karena itu sudah menjadi tanggungjawab beliau sebagai Kepala Madrasah”.¹¹²

Kemudian beliau juga menjelaskan kembali tentang pertanyaan berikutnya dari penulis mengenai dengan apakah menurut ibu pelaksanaan supervisi dari Kepala Madrasah bermanfaat atau tidak, beliau mengatakan bahwasanya:

“iya menurut saya pelaksanaan supervisi dari Kepala Madrasah itu, tentu sangat bermanfaat karena agar supaya kita dapat mengetahui cara mengajar kita seperti apa, apa yang menjadi kekurangan dari cara kerja saat kita

¹¹¹Siti Hardianti Mokodompit, Menurut Ibu Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah ini dan Bagaimana Solusinya, Alat Perkam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

¹¹²Julmida Papatungan, Apakah Ibu Menerima dan Bersedia Disupervisi, Alat Perkam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal, 9, Agustus, 2021

mengajar, dan agar kita dapat mengintroduksi cara kerja kita sendiri”.¹¹³

Selanjutnya masih dalam hal terkait seperti di atas, beliau kembali menanggapi pertanyaan dari penulis yakni tentang apa faktor pendukung, dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini dan bagaimana solusinya beliau mengatakan bahwasanya:

“menurut saya faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini yaitu perangkat pembelajaran seperti LCD untuk digunakan saat proses kegiatan belajar mengajar, seharusnya sekarang sudah zaman teknologi canggih semestinya kita mengajar itu memakai lcd supaya lebih gampang dan mudah dicerna pelajarannya oleh siswa-siswi tapi kita kekurangan itu, kemudian lap komputer karena komputer kita itu masih ada di ruang guru belum ada lap sendiri untuk menaruh komputer-komputer itu sendiri, dan juga kekurangan staf dewan guru karena kita disini mengajar pelajaran itu lebih dari satu mata pelajaran, maka dari itu Madrasah Aliyah masih membutuhkan tenaga pendidik. Sedangkan faktor pendukungnya yaitu sesama staf dewan guru biar kita banyak kekurangan tapi staf dewan guru itu selalu saling beri motivasi dan semangat juga kebersamaan kita, kekompakkan, saling mendukung, jadi biar banyak kekurangan bisa ditutupi dengan itu. kemudian solusi dari penghambat tadi, yah perangkatnya harus ditambah lebih banyak lagi, lab harus diadakan, dan juga guru itu alangkah baiknya diperbanyak agar supaya guru itu lebih fokus kesatu mata pelajaran tidak dibanyak mata pelajaran karena kalau satu guru pegang lebih dari satu mata pelajaran pasti guru itu akan buyar atau pusing”.¹¹⁴

¹¹³Julmida Papatungan, Apakah Menurut Ibu Pelaksanaan Supervisi Dari Kepala Madrasah Bermanfaat Atau Tidak, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 9, Agustus,2021

¹¹⁴Julmida Papatungan, Menurut Ibu Apa Saja Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah ini dan Bagaimana Solusinya, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 9, Agustus, 2021

Selanjutnya wawancara dengan bapak Ahlan Ginogaha S.Pd selaku guru sekaligus wali kelas XII IPS, mengenai dengan faktor pendukung dan penghambat serta solusinya, penulis membri pertanyaan apakah bapak bersedia dan menerima disupervisi beliau mengatakan bahwasanya:

“saya sangat bersedia dan menerima saat di supervisi”.¹¹⁵

Kemudian juga menanggapi pertanyaan dari penulis yakni apakah menurut bapak pelaksanaan supervisi dari Kepala Madrasah itu bermanfaat atau tidak, beliau menjelaskan bahwasanya:

“untuk supervisi yang jelasnya bermanfaat karena itu untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar”.¹¹⁶

Setelah itu beliau juga menjelaskan dalam hal terkait mengenai apa faktor pendukung dan penghambat serta solusi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini beliau mengatakan bahwa:

“untuk faktor pendukungnya yang jelasnya fasilitas memadai tapi untuk sekarang karena musim pandemi jadi sistim pembelajaran masih bersifat darurat sehingganya setiap guru harus mencari metode-metode tertentu agar supaya pembelajaran itu tetap berjalan, kalau untuk solusinya mengenai pandemi ini yaitu tetap harus melakukan protokol kesehatan agar bisa tetap dalam pencegahan dan penyebaran virus corona ini”.¹¹⁷

¹¹⁵Ahlan Ginogaha, Apakah Bapak Menerima dan Bersedia Disupervisi, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 10, Agustus, 2021

¹¹⁶Ahlan Ginogaha, Menurut Bapak Pelaksanaan Supervisi Dari Kepala Madrasah Bermanfaat Atau Tidak, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 10, Agustus, 2021

¹¹⁷Ahlan Ginogaha, Menurut Bapak Apa Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah ini dan Bagaimana Solusinya, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 10, Agustus, 2021

C. 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.

1. Pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah 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 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.

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.

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. Hal ini juga hal yang terpenting bagi Madrasah Aliyah agar pendidikan dan pengetahuan siswa-siswi itu lebih luas dan mudah dipahami.

Mengenai 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.

2. Tingkat kinerja guru dalam pembelajaran Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM Madrasah Aliyah

Sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Aliyah 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 lupah pula itu berkat kegigihan dan semangat yang tinggi dari pada masing-masing guru.

Kepala Madrasah selalu ramah terhadap sesama, baik terhadap rekan kerja yakni para staf dewan guru, beliau selalu menjadi pemimpin

yang disegani setiap orang karena kelembutan hati, kepedulian terhadap sesama baik dalam area lembaga pendidikan maupun diluar atau dimasyarakat setempat apalagi dengan orang tua wali murid beliau sangat berwibawah dan menghargai pendapat bahkan kepada siswa-siswi sekalipun Kepala Madrasah tetap selalu memberikan arahan dan motivasi agar mereka tetap giat belajar dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap murid.

3. Faktor pendukung, Penghambat, dan Solusinya Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran.

Sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa faktor pendukung di Madrasah Aliyah Swata Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, selaku Kepala madrasah selalu memberikan bentuk perhatian berupa motivasi dan dukungan kepada setiap guru agar selalu menjalankan tugas mereka dengan serius dan profesional serta selalu berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap guru agar menjadi atau tenaga pendidik yang berkualitas, dan juga bentuk dukungan dari berbagai pihak staf dewan guru yang selalu kompak dan juga saling memberikan motivasi satu sama lain sehingga Kepala Madrasah dengan lebih mudah memanfaatkan rasa kebersamaan itu menjadi bentuk motivasi yang kuat untuk lebih mengembangkan kinerja guru-guru di Madrasah Aliyah sedangkan hambatan yang dihadapi oleh Kepala Madrasah beliau mengatakan tidak ada hambatan dalam proses meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini.

Kemudian sedangkan dari pihak Madrasah menjelaskan hambatan mereka yakni mengenai dengan proses kegiatan belajar mengajar mereka, yang dimana kurangnya sarana yang belum memadai, serta perangkat pembelajaran yang belum terpenuhi dan juga sumber daya manusian

(SDM) yang masih sangat kurang dan sebagian pihak madrasah mengharapkan perangkat pembelajaran yang baru dan lebih modern.

Solusi dari faktor penghambat sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan yakni seorang pemimpin atau Kepala Sekolah lebih memperhatikan atau segera diadakan untuk sarananya, baik perangkat pembelajaran, serta menyediakan perangkat yang lebih praktis namun cepat dipahami oleh para pelajar dan lebih terkhusus juga harus diadakan sumber daya manusia (SDM) agar proses kegiatan belajar mengajar itu lebih mudah dan lebih terarah.

Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan

Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru itu harus mempunyai sikap dan tanggungjawab yang kuat terhadap bawahannya atau kepada staf dewan guru, apalagi mengenai dengan pelaksanaan supervisinya yang harus berpotensi yang tinggi sehingga berdampak yang baik kepada setiap staf dewan guru. menjadi seorang pemimpin atau Kepala Madrasah disuatu lembaga pendidikan, harus mempunyai kewibawaan yang baik dan juga karakter yang baik dan dapat dicontoh oleh bawahannya karena kinerja setiap guru itu akan dibilang baik dan berkualitas apabila pemimpin atau Kepala Madrasahnya itu juga berkualitas dalam pelaksanaan supervisinya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Sutrisni Musa, S.Pd selaku Kepala Madrasah, mengenai pelaksanaan supervisinya dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah, bahwasanya:

“untuk menjadi seorang pemimpin atau Kepala Madrasah, tentu harus ada rasa kepedulian dan rasa tanggungjawab terhadap

bawahannya yakni staf dewan guru yang menjadi tanggungjawab utama dilembaga pendidikan, dengan melakukan kunjungan kelas disaat proses kegiatan belajar mengajar (KBM) berlangsung dan dengan memberikan contoh yang baik terhadap bawahan dan juga memberikan motivasi kepada setiap guru agar melakukan suatu tugas atau pekerjaan itu agar dapat bersungguh-sungguh dan harus mempunyai tekad yang kuat dalam menjalankannya”.¹¹⁸

Ibu Sutrisni Musa, S.Pd selaku Kepala Madrasah juga menjelaskan mengenai tingkat kinerja guru, beliau mengatakan :

“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. kemudian 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, dan ketika ada guru yang kinerjanya masih terbilang 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. 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 terbilang 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, dan bahkan dilihat dari hubungan saya sebagai Kepala Madrasah dan para staf dewan guru itu cukup baik dan juga para siswa-siswi di Madrasah ini terjalin hubungan yang baik pula maupun dengan orang tua murid. mengenai perangkat pembelajaran ada yang sudah terlaksanakan dan ada juga yang belum, karena musim pandemi saat ini jadi belum keseluruhan terlaksanakan. setiap pada saat proses kegiatan belajar mengajar

¹¹⁸Sutrisni Musa, Rasa Kepedulian dan Rasa Tanggungjawab Terhadap Bawahan dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal, 27, Juli, 2021

dilakukan, terutama itu harus ada alat perangkat pembelajaran sehingga proses belajar mengajar itu berjalan dengan lancar. jika ada guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran pada saat pelajaran akan dimulai, saya sebagai Kepala Madrasah akan memanggil guru tersebut, dan beri teguran pertama sekaligus memberikan arahan agar tetap Profesional saat melakukan proses kegiatan belajar mengajar di kelas maupun diluar kelas, adapun untuk langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja guru ini untuk sekarang ini masih pada bimbingan dan arahan saja nanti jika ada kegiatan diklat atau panggilan dari kantor kementerian agama baru saya akan usulkan beberapa guru yang masih kurang kinerjanya atau potensinya untuk mengikuti pelatihan diklat tersebut. begitu juga dengan yang hasil supervisi dari guru bersangkutan itu harus segera ditindaklanjuti, bagaimana yakni dengan segera diperbaiki apa yang menjadi kekurangan dari hasil supervisi tersebut, namun juga untuk peningkatkan kinerja guru, pada saat ini masih belum ada langkah-langkah yang khusus namun tetap ada pembinaan dan arahan dari Kepala Madrasah.¹¹⁹

Ibu Sutrisni Musa, S.Pd juga menjelaskan mengenai dengan faktor pendukung dan penghambat serta solusi daripada pelaksanaan supervisinya dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah, beliau mengatakan bahwa:

“dalam pelaksanaan supervisi yang saya lakukan, setiap guru itu harus tetap bersedia atau menerima saat saya melakukan supervisi terhadap mereka pada saat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung, karena itu semua menyangkut dengan hasil kerja mereka atau kinerja mereka yang dimana segala kekurangannya akan saya tuangkan dalam hasil supervisi yang saya lakukan, karena itu semua balik lagi kediri mereka masing-masing dimana semua itu demi terbentuknya kinerja yang baik dan berpotensi pada cara kerja mereka sendiri. adapun faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru yakni untuk faktor penghambat saya rasa tidak ada kalau mengenai faktor pendukung itu saya selaku Kepala Madrasah saya selalu memberikan perhatian kepada mereka dalam bentuk motivasi agar mereka lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. oleh karena itu, dengan adanya faktor pendukung seperti yang saya sebutkan tadi, jika sudah termotivasi dan semua persiapan telah

¹¹⁹Sutrisni Musa, Pengawasan dan Pengontrolan Serta Motivasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Alat Perekam Suara, *Handphone* oppo A15, Tanggal 27, Juli, 2021

lengkap, maka kegiatan belajar mengajar itu juga aman dan lancar, jadi tergantung persiapannya dan tekad yang kuat.¹²⁰

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, diketahui bahwa pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru itu sudah cukup baik dan dari proses kegiatan belajar mengajar sudah baik walaupun dilihat dari fasilitasnya yang bisa dibilang belum terpenuhi, kemudian untuk prestasi-prestasi yang didapatkan oleh Madrasah Aliyah sudah cukup baik bahkan bisa menjadi acuan bagi para siswa-siswi agar menjadi motivasi mereka agar tetap giat belajar. dan dari pengadaan sarana dan prasarananya serta penyediaan sumber daya manusia (SDM) masih dalam pengembangan dan pengelolaan agar menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

Sehingga dapat disimpulkan pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, bahwasanya masih dalam proses pengembangan untuk menjadi lebih baik lagi.

¹²⁰Sutrisni Musa, Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Serta Solusinya dalam Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah, Alat Perekam Suara, *Handphone oppo A15*, Tanggal 27, Juli, 2021

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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 Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan, merupakan pelaksanaan yang teratur. yakni Kepala Madrasah selalu melakukan supervisi terlebih dahulu dengan melakukan kunjungan kelas, dan melihat-lihat 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 dan perlu diadakan.
3. Faktor pendukung yang dirasakan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran Madrasah Aliyah, dengan adanya kerja sama yang baik dengan sesama staf dewan guru dan saling memberi potivasi satu sama lain dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap guru, kemudian faktor penghambat yang dialami oleh Kepala Madrasah dan staf dewan guru yaitu kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran dan kurangnya sumber daya manusia, sehingga solusi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan mengadakan sumber daya manusianya (SDM).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti memberikan saran kepada pihak terkait:

1. Disarankan kepada pihak Madrasah, lebih terkhususnya kepada Kepala Madrasah agar lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan supervisi agar segala bentuk pembinaan yang dibutuhkan oleh guru-guru saat berada di dalam kelas bisa terpenuhi. maka dengan bentuk pembinaan tersebut, guru-guru lebih termotivasi dan lebih mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih berkualitas
2. agar lebih di tingkatkan lagi mengenai sarana dan prasaranya dan segera lebih ditingkatkan lagi sumber daya manusia nya (SDM) agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahannya*, (Cv. Karya Insan Indonesia) “KARINDO”, Jakarta : 2002, h. 378
- A. Piet, Sahertian. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya, : Usaha Nasioanal, 1987.
- Ametembun, *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 2002.
- Arikunto Suharsimi, *Organisasi dan Administrasi*.
- Arikunto Suharsimi, *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Rajawali pers, 1990.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Super-visi*. Jakarta. : Rineka Cipta, 2004.
- Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Ariyani, Rika. *kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru*. <http://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135>
- B Nurhayati. *Mimbar Pendidikan*. 2006.
- Baharuddin, Harahap. *Supervisi Pendidikan*. PT. Ciawijaya: Jakarta. 1983.
- Carl, D. Glikman. *Supervision of Introduction Development Approach*. Bostom: Allyn an Bacon, 1985.
- Cowel Nick, Dkk. *Teknik Mengembangkan Guru dan Peserta didik Buku Panduan Untuk Penilik Sekolah Dasar*. Jakarta, : t.p, 2005.
- Departemen Agama RI, *Kepengawasan Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2005.
- Depdiknas, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung : Citra Umbara, 2003.
- Depdiknas. *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Tenaga Kependidikan. Jakarta: Dirjen PMPTK, 2008.
- Djaali dan Mulyono, *Pengukuran dalam Pendidikan*. Jakarta: Gramedia, 2009.
- Firgiawan, Tezar *Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah al-khairaat girian bawah bitung*. (skripsi manado institut agama islam negeri : Manado, 2019.
- H. E. Mulyasa, M.Pd. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Hadari, Nawawi. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1996.
- Halawi Idrus Habib, Asep. *Kinerja guru dan hubungannya dengan kualitas hasil belajar siswa madrasah aliyah*. : (Sekolah Tinggi Agama Islam Shalahuddin Al-Ayyubi):Jakarta
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Harun, Reza *Upayah kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah. darul istiqamah manado*, skripsi, : manado institut agama islam negeri manado, 2018.
- Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Bandung: Bumi Aksara, 2005.
- J.H. Makawimbang *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*.Bandung: Alfabeta, 2011.

- Lexi J Moleong, MA. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017. Secara Umum” diakses dari <http://www.dosenpendidikan.co.id.com/efektivitas-adalah/>, pada 22 september 2020
- Made, Pidarta. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.
- Mahmudin, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: UPPSTIM YKPN, 2005.
- Miles and Huberman dalam buku Sugiyono. *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. 2017.
- Mustofa, mustofa. *jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. 4 (1), 17245, 2007.
- NA, Ametembun. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : IKIP Bandung, 1981.
- Nasib, Ar-Rifa’i, Muhammad. *Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Jakarta : Gema Insani Press, 1999.
- Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Pidarta, Made. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan.*, Sarana Press, 1986.
- Pidarta, Made. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Piet A, Sahertian. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Piet A., Sahertian. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Sahertian, h. 21 Ravianto. *pengertian efektivitas menurut para ahli. KBBI : 2014*.
- Saifuddin Anwa, *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2012.
- Samal Latif, Abdul. Disertasi, “*Pengaruh Supervisi Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Percaya Diri Guru*”. 2013.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Sargiovanni, Thomas J and Robert J. Starrat, *Emerging Patiens Of Supervision Human Perspectives*. New York: MC Gramm Hallbook Company, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. 2017.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Manajemen*. PT : Alfabeta, Jl, Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung, 2016.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Suprihatin, *Administrasi Pendidikan, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai Administrator dan Supervisor Sekolah*. Semarang: IKIP Semarang Press, 1989.
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Aksara, 1983.
- Syukur, Abdullah. *Kumpulan Makalah Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*. Persadi : Ujung Padang, 1987.
- Tim Dosen Administrasi UPI, Dani Abdul Gani

- Uray, Iskandar. *kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*.
:(Jurnal visi Ilmu Pendidikan), 2013.
- Usman, Nurdin. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakart: PT. Raja
Grafindo Persada, 2002.
- Veithzal Rivai dan Sylviana Murni. *Education Managemen Analisis Teori dan
Praktik*. Jakarta: PT Rajawali Press, 2010.
- Wina Sanjaya. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbassis
Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media, 2005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MINAHASA SELATAN
MADRASAH ALIYAH TANAMON

Jl. Stswa Desa Tanamon Jagah, Dec. Sinonsayang Kab. Minahasa Selatan Kode Pos: 95959 E—mail madrasahaliyah@gmail.com

Nomor : 143/ Ma.17.09.019/PP.01.1/VII/2021

Lampiran -

Hal : Surat Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas **Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Manado**

Di-

Tempat

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Manado **No. B-1611/In.25/F.II/TL.00.17/2021** Tanggal 09 Juli 2021 maka dengan ini sebagai Kepala Madrasah Aliyah Tanamon Menerangkan Bahwa Telah Melaksanakan Penelitian Skripsi kepada :

Nama : Mirnawati Tomponu

NIM : 17.2.4.010

Judul Skripsi : Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.

Demikian surat Izin Penelitian ini dibuat , dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon, 30 Juli 2021

Kepala Madrasah


Sutrisni Musa, S.Pd

NIP. 198009112005012005

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sutrisni Musa, S.Pd

Jabatan : Kepala Madrasah

Alamat : Gogaluman, Kec. Poigar, Kab. Bolaang Mongondow

Menerangkan bahwa :

Nama : Mirnawati Tompunu

NIM : 17.2.4.010

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 27 Juli 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 27 Juli 2021



Sutrisni Musa, S.Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Hardianti Mokodompit, S.Pd
Jabatan : Guru wali Kelas XI IPA
Alamat : Tanamon, Kec. Sinonsayang, Kab. Minahasa Selatan
Menerangkan bahwa :
Nama : Mirnawati Tompunu
NIM : 17.2.4.010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 27 Juli 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 27 Juli 2021


Siti H. Mokodompit

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahlan Ginogaha, S.Pd

Jabatan : Guru wali Kelas XII IPS

Alamat : Tanamon, Kec. Sinonsayang, Kab. Minahasa Selatan

Menerangkan bahwa :

Nama : Mirnawati Tompunu

NIM : 17.2.4.010

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 10 Agustus 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 10 Agustus 2021


Ahlan Ginogaha, S.Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Julmida Paputungan, S.Pd.I
Jabatan : Guru wali Kelas X IPA
Alamat : Tanamon, Kec. Sinonsayang, Kab. Minahasa Selatan

Menerangkan bahwa :

Nama : Mirnawati Tompunu
NIM : 17.2.4.010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 9 Agustus 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 9 Agustus 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alya Mokodompit
Status : Siswa
Kelas : XII (dua belas) IPA
Alamat : Tanamon, Kec. Sinonsayang, Kab. Minahasa Selatan

Menerangkan bahwa

Nama : Mirnawati Tompunu
NIM : 17.2.4.010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 13 Agustus 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 13 Agustus 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurfiti Balamba
Status : Siswa
Kelas : XI (sebelas) IPA
Alamat : Tanamon, Kec. Sinonsayang, Kab. Minahasa Selatan

Menerangkan bahwa

Nama : Mirnawati Tompunu
NIM : 17.2.4.010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 12 Agustus 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 12 Agustus 2021



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shifa Fitri Ramadhani
Status : Siswa
Kelas : X (sepuluh) IPS
Alamat : Gogaluman, Kec. Poigar, Kab. Bolaang Mongondow

Menerangkan bahwa

Nama : Mirnawati Tompunu
NIM : 17.2.4.010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah mengadakan wawancara pada tanggal 11 Agustus 2021 dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk kegiatan tugas akhir dengan judul skripsi **“Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten Minahasa Selatan.”**

Demikian surat keterangan ini di buat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Tanamon 11 Agustus 2021



PEDOMAN WAWANCARA

LEMBAR PEDOMAN WAWANCARA UNTUK KEPALA MADRASAH ALIYAH

No.	RUMUSAN MASALAH	KATEGORI	PERTANYAAN
1.	Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah?	Masalah yang di hadapi pihak sekolah	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah Ibu melaksanakan supervisi pembelajaran guru di dalam kelas?2. Apakah hasil supervisi sering diberikan kepada guru?3. Masalah apa yang biasanya ibu temukan ketika melakukan supervisi di kelas?
2.	Bagaimana Tingkat Kinerja Guru Madrasah Aliyah Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM?	Strategi	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana tingkat kinerja guru di madrasah aliyah ini ?2. dan bagaimana menurut ibu cara meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini?3. Kemudian bagaimana cara kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang kurang baik?

			<ol style="list-style-type: none">4. Apakah kinerja guru di madrasah ini sudah sesuai dengan yang diharapkan?5. Bagaimana menurut kepala madrasah hubungan kerja guru di madrasah ini, baik dengan kepala sekolah maupun dengan seluruh staf termasuk TU, siswa dan orang tua siswa?6. Bagaimana cara kepala madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap guru terutama mengenai dengan tingkat kinerja guru?7. Menurut ibu apakah semua guru yang melaksanakan tugas pembelajaran telah mempersiapkan perangkat atau alat pembelajaran di dalam kelas?8. Bagaimana tindakan ibu, apabila ada guru yang tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran di dalam kelas?9. Langkah-langkah apa
--	--	--	--

			<p>saja yang diambil kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?</p> <p>10. Bagaimana menurut ibu apakah ada tindak lanjut dari hasil pelaksanaan supervisi dari guru yang bersangkutan?</p> <p>11. Apakah ada langkah-langkah yang khusus dalam proses peningkatan kinerja guru?</p>
--	--	--	--

3.	<p>Apa Saja Faktor Pendukung, Penghambat dan Solusinya Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran Madrasah Aliyah?</p>	<p>Pendukung dan Hambatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah guru menerima dan bersedia di supervisi ? 2. Faktor pendukung dan penghambat seperti apa yang biasanya terjadi dalam proses peningkatan kinerja guru? 3. Kemudian apa kegunaan dan dampak dengan adanya faktor pendukung dan penghambat? 4. Solusi apa yang dipakai untuk menangani segala hambatan yang ada dalam peningkatan kinerja guru? 5. Bagaimana cara dan proses menanggulangi persoalan atau hambatan tersebut berdasarkan solusi yang dimaksudkan tadi. ?
----	---	-------------------------------	--

PEDOMAN WAWANCARA

LEMBAR WAWANCARA UNTUK GURU MADRASAH ALIYAH

No.	RUMUSAN MASALAH	KATEGORI	PERTANYAAN
1.	Bagaimana Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah?	Masalah yang di hadapi pihak sekolah	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah Kepala Madrasah melaksanakan Supervisi ?2. Menurut bpk/ibu bagaimana cara Kepala Madrasah melakukan Supervisi?3. Apakah hasil supervisi itu diserahkan kepada guru?4. Bagaimana, Apakah dari hasil supervisi itu, bpk/ibu sudah merasa puas dan sesuai dengan kinerja?5. Menurut bapak/ibu apakah kepala madrasah sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensinya dan memperhatikan masalah-masalah

			dalam proses pembelajaran?
2.	Bagaimana Tingkat Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah Khususnya Pada Aspek Kesempurnaan Proses KBM?	Strategi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala madrasah sering melakukan pembinaan kepada setiap guru mengenai dengan kinerja guru dalam pembelajaran di madrasah ini, pembinaan seperti apa yang dilakukan terhadap kinerja guru? 2. Bagaimana menurut bapak/ ibu tindakan dan cara apa yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru yang kinerjanya kurang baik di madrasah ini? 3. menurut bapak/ ibu apakah kepala madrasah memberikan penghargaan khusus kepada guru yang

			kinerjanya baik disekolah ini?
3.	Apa Saja Faktor Pendukung, Penghambat dan Solusinya Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Aliyah?	Pendukung dan Hambatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bpk/ibu menerima dan bersedia di supervisi? 2. Apakah menurut bpk/ibu pelaksanaan supervisi dari kepala madrasah bermanfaat atau tidak? 3. Menurut bapak/ibu apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini dan bagaimana solusinya?

SISWA

1. Apakah guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan (tepat waktu)?
2. Apakah guru sering melaksanakan soal tanya jawab/memberikan pertanyaan kepada siswa?
3. Apakah guru melakukan ulangan harian?
4. Menurut adik Bagaimana cara guru menilai siswa?
5. Apakah nilai yang diberikan guru, anda sudah merasa puas?
6. Dan apakah kepala madrasah melakukan penilaian terhadap guru dalam proses pembelajaran dikelas?

**Halaman Depan Madrasah Aliyah di Tanamon Kabupaten
Minahasa Selatan**



**Halaman Samping Madrasah Aliyah di Tanamon Kabupaten
Minahasa Selatan**



**Halaman Tengah Madrasah Aliyah di Tanamon Kabupaten
Minahasa Selatan**



Ruangan Kantor Staf Dewan Guru



**Wawancara Bersama Kepala Madrasah Aliyah Tanamon Kabupaten
Minahasa Selatan**

Ibu Sutrisni Musa, S.Pd



Wawancara Dengan Guru Sekaligus Wali Kelas X IPA

Ibu Julmida Paputungan, S.Pd



Wawancara Dengan Guru Sekaligus Wali Kelas XI IPA

Ibu Siti Hardianti Mokodompit, S.Pd



Wawancara Dengan Guru Sekaligus Wali Kelas XII IPS

Bapak Ahlan Ginogaha, S.Pd



Wawancara Dengan Siswa Kelas X IPS

Shifa Fitri Ramadhani



Wawancara Dengan Siswa Kelas XI IPA

Nurfita Balamba



Wawancara Dengan Siswa Kelas XII IPS

Alya Mokodompit



Daftar Riwayat Hidup



Nama : Mirnawati Tompunu

Nim : 17.2.4.010

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Tanamon, 16 November 1998

Alamat : Tanamon

Nomor HP : 085241507186

E-mail : mirnawatiTompunu16@gmail.com

Nama Orang Tua

Bapak : Mahrum Tompunu

Ibu : Mui Paputungan

Riwayat Pendidikan

SD :MIM Tanamon. Lulus Tahun 2011

SMP :MTs Muhammadiyah Tanamon, Lulus Tahun2011

SMA : Madrasah Aliyah Tanamon, Lulus Tahun 2017