

Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate

Fitra Amalia Harahap¹, Era Yunita², Tri Suci Apriani Harahap³, Wardah Sahrani
Sibarani⁴, Akbar Rafsanjani⁵, Fauzan Azhima Sirait⁶

^{1,2,3,4,5,6}Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

e-mail : fitraharahap17@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to find out and Identify the extent of the influence of educational supervision on teacher performance at PAB 1 Medan Estate Private Junior High School. Efforts to improve quality Education needs to be done gradually with reference to the strategic plan. Involvement of all components of education (teachers, principals, communities, committees schools, boards of education, and institutions) through good planning and realize the launched educational program. The supervision of education carried out by the Principal has a positive effect and significant to changes in teacher performance. Teacher performance will be improved if Supervision of the principal's education in the form of leadership and supervision Improved.*

Keywords: *Supervision, Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi sejauhmana pengaruh supervisi pendidikan terhadap kinerja guru di Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate. Upaya meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan (guru, kepala sekolah, masyarakat, komite sekolah, dewan pendidikan, dan institusi) melalui perencanaan yang baik dan merealisasikan program pendidikan yang diluncurkan. Supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru. Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi pendidikan kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan.

Kata kunci: Supervisi, Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Pada masa era globalisasi, bangsa Indonesia tidak henti-hentinya melakukan pembangunan disegala bidang kehidupan baik dari segi pembangunan material maupun spiritual termasuk di dalamnya sumber daya manusia, salah satu faktor yang menunjang pembangunan atau peningkatakan sumber daya manusia yaitu melalui adanya pendidikan yang menjadi prioritas utama bagi masyarakat. Maka dari itu pendidikan sangat penting bagi masyarakat dan merupakan kebutuhan manusia. Dijelaskan di dalam Undang-

undang No 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Strategi kepala madrasah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Ada beberapa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru: 1). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru, diantaranya: menegakan kedisiplinan guru, meningkatkan standar perilaku guru melaksanakan semua peraturan. 3). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu: menciptakan situasi yang harmonis memenuhi semua perlengkapan yang di perlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru adalah mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor kesekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi dan kinerja guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan lingkungan.

Meningkatkan kualitas pendidikan bukan perkara yang mudah, diperlukan adanya keterkaitan yang erat dari berbagai faktor dengan memperhatikan kondisi masa lalu, masa kini dan masa depan yang sulit diramalkan. Ketidakhahaman dalam memperkirakan kebutuhan masa depan menimbulkan sulitnya memecahkan berbagai masalah pendidikan, baik yang menyangkut kualitas, relevansi, efisiensi, maupun efektivitas pendidikan.

Proses pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungannya sebagai suatu kesatuan sistem. Menurut Townsend dan Butterworth (1992:35) dalam bukunya *Your Child's Scholl*, ada sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang berkualitas, yakni:

1. keefektifan kepemimpinan kepala sekolah
2. partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf,
3. proses belajar-mengajar yang efektif,
4. pengembangan staf yang terprogram,
5. kurikulum yang relevan,
6. memiliki visi dan misi yang jelas,
7. iklim sekolah yang kondusif,
8. penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan,
9. komunikasi efektif baik internal maupun eksternal, dan
10. keterlibatan orang tua dan masyarakat secara instrinsik.

Kebijakan pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di front terdepan yakni guru melalui interaksinya dalam pendidikan. Upaya meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan (guru, Kepala Sekolah, masyarakat, Komite Sekolah, Dewan Pendidikan, dan isntitusi) dalam perencanaan dan merealisasikan program pendidikan yang diluncurkan sangat dibutuhkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan.

Melihat kinerja guru di MTs. PAB 1 masih ada guru yang kurang mengeksplorasi materi pelajarannya, masih ada guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, Masih ada guru yang kurang tegas dalam mengatur atau menggerakkan para siswa dalam proses belajar mengajar yang sering dilakukan tidak efektif dan menciptakan kelas yang tidak kondusif, adanya guru yang kurang pandai menguasai media dalam proses pembelajaran daring , dan masih terdapatnya guru yang terlambat masuk memberikan materi. Maka dari itu kepala madrasah harus dapat membentuk strategi dalam pencapaian tujuan pendidikan yang baik dapat di lihat dari strategi manajemen yang di kelola oleh seorang pemimpin sehingga pencapaian dalam kinerja guru dapat terwujud. Strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam

kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyusunan-penyusunan dengan lingkungan (Yusuf, 2013).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Strategi

Secara umum istilah strategi mempunyai pengertian sebagai suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Istilah strategi (strategy) berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani. Sebagai kata benda, strategos, merupakan gabungan kata stratos (militer) dengan ago (mimpin). Sebagai kata kerja, stratego berarti merencanakan (to plan). Dalam The Merriam Webster Dictionary dinyatakan pengertian strategi sebagai berikut : “strategy is the science and art of military command employed with the object of meeting the enemy under condition advantageous to one’s own force”. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi itu merupakan suatu ilmu dan seni militer dalam menyiasati perang ketika bertemu dengan musuh sehingga pasukan ada dalam kemenangan (Pupu, 2019).

Berdasarkan rumusan di atas, strategi diartikan sebagai suatu rencana tindakan, metode atau serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Richu, 2019).

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah ialah salah satu personil madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan agar berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia, nilai-nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.

3. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi kepemimpinan pendidikan terbagi atas:

- a. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data atau bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan kepemimpinan yang mampu memenuhi aspirasi di dalam kelompoknya. Dengan demikian keputusan akan dipandang sebagai sesuatu yang patut atau tepat untuk dilaksanakan oleh setiap anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- b. Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpinya, sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- c. Membantu menyelesaikan masalah-masalah baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk-petunjuk dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.

4. Tugas-tugas Kepala Madrasah

Tugas-tugas yang dimaksud adalah mengkoordinasi, mengarahkan, dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya yang sangat kompleks, yaitu:

- a. Merumuskan tujuan dan sasaran Madrasah
- b. Mengevaluasi kinerja guru
- c. Mengevaluasi kinerja staf Madrasah
- d. Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi Madrasah
- e. Membangundan menciptakan iklim psikologis yang baik antar komunitas Madrasah
- f. Menjalin hubungan dan ketersentuhan kepedulian terhadap masyarakat
- g. Membuat perencanaan bersama-sama staf dan komunitas Madrasah.
- h. Menyusun penjadwalan kerja, baik sendiri maupun bersama-sama
- i. Mengatur masalah-masalah pembukuan
- j. Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal
- k. Melaksanakan hubungan kerja kontraktual

- l. Memecahkan konflik antar sesama guru
- m. Memotivasi guru dan karyawan untuk tampil optimal
- n. Melakukan fungsi supervise pembelajaran atau pembinaan professional
- o. Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi Madrasah

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas tidak cukup dilakukan dalam kapasitas kepala Madrasah sebagai pemimpin, melainkan hanya dapat dilakukan oleh mereka yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan (Sudarwan, 2007).

5. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada enam upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah supaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan.

- a) Kepala Madrasah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan Madrasah, focus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau worksop. Hosnan menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru. Lebih lanjut, Mulyasa menyarankan agar peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala Sekolah dengan melibatkan guru pada kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG).
- b) Peran yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru (Hermino). Kepala Madrasah harus mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan Madrasah termasuk kebutuhan dalam pengembangan profesionalisme guru. Dengan adanya optimalisasi dana untuk pengembangan kompetensi guru, maka proses pendidikan dan pelatihan serta kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru dapat berjalan dengan lancar. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah untuk pemantapan pendanaan dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan mengajukan bantuan dana kepada pihak pemerintah maupun swasta.

- c) training lanjutan kepada guru.
- d) Kepala Madrasah harus menciptakan budaya organisasi Madrasah yang kondusif supaya kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak terganggu. Kepala Madrasah juga harus mampu menciptakan budaya organisasi di Madrasah sekondusif mungkin sehingga prestasi belajar siswa dan kinerja guru dapat meningkat (Lumban Gaol). Susanto menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan main atau acuan (nilai-nilai, norma-norma, falsafah dan keyakinan) suatu organisasi atau komunitas tertentu yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam pola pikir dan perilaku yang terintegrasi secara internal dan adanya adaptasi secara eksternal dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
- e) Kepala Madrasah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan, komparatif, dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik.
- f) Pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di Madrasah. Artinya, kepala Madrasah harus memberikan perhatian serius terhadap pencapaian-pencapaian yang sudah diperjuangkan oleh guru. Adapun keenam peranan kepala Madrasah yang diuraikan sebelumnya adalah solusi untuk peningkatakan kinerja guru di Madrasah. Meskipun hal tersebut tidak begitu mudah untuk dilakukan, tetapi kepala Madrasah dapat bekerja sama dengan stakeholder pendidik untuk mewujudkan tujuan Madrasah (Lumban Gaol, 2018).

Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif atau berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kita mendefenisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan investasi, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, kita akan

mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan –tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Stephen, 2010).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka/literatur yakni dengan mengkaji literatur-literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Teori dan pemikiran yang tertuang dalam sumber pustaka digunakan sebagai dasar bagi peneliti untuk mendeskripsikan, menganalisis dan memunculkan ide-ide baru dalam menjawab problematika seputar “ Penerapan Supervisi Pendidikan Untuk Pencapaian Akreditasi Sekolah”.

Jika dibandingkan dengan sekolah lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta bagaimana pengaruh supervisi di sekolah terhadap daya kerja pendidik untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar kompetensi. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gagasan maupun ide – ide baru mengenai peningkatan mutu pendidik di sekolah dalam mempersiapkan peserta didik secara mental maupun intelektual yang akan terjun ke dunia kerja sesuai bidang studinya masing – ma Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif, dimana metode ini meneliti kehidupan social yang natural/alamiah. Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian kualitatif studi kasus, menurut Sugiyono, 2017 dimana jenis desain ini menggunakan pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkapkan dapat diselesaikan.

Dalam penulisan ini, penulis klasifikasikan sebagai penulisan lapangan. Penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penulisan deskriptif merupakan bentuk penulisan yang paling dasar. Ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Supervisi Pendidikan

Sesuai dengan gambaran di atas bahwa salah satu upaya peningkatan kinerja guru adalah melalui supervisi pendidikan. Pelaksanaan supervisi pendidikan perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, baik kepala sekolah dan pengawas menggunakan lembar pengamatan yang berisi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah. Untuk mensupervisi guru digunakan lembar observasi yang berupa alat penilaian kemampuan guru, sedangkan untuk mensupervisi kinerja sekolah dilakukan dengan mencermati bidang akademik, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat.

Supervisi pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah yang berintikan program pengajaran dengan ditunjang oleh unsur-unsur lain seperti guru, sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pengajaran dan penilaian. Yang melaksanakan supervisi bertugas dan bertanggungjawab memperhatikan perkembangan unsur-unsur tersebut secara berkelanjutan.

Berdasarkan kajian pustaka dan uraian di atas maka kegiatan supervisi pada dasarnya diarahkan kepada hal-hal sebagai berikut:

1. Membangkitkan dan merangsang semangat guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.
2. Mengembangkan dan mencari metode-metode belajar yang baru dalam proses pembelajaran yang baik dan lebih sesuai.
3. Mengembangkan kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dengan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh staf sekolah yang berada dalam lingkungan sekolah yang bersangkutan.
4. Berusaha meningkatkan kualitas wawasan dan pengetahuan guru serta pegawai sekolah dengan cara mengadakan pembinaan secara berkala, baik dalam bentuk seminar, workshop, in service training, up grading, dan sebagainya.

Yang diukur dalam supervisi pendidikan yaitu kepemimpinan dan pengawasan. Fungsi kepemimpinan melekat pada seorang supervisor karena dia adalah pemimpin, begitu pula pengawasan, karena pada hakekatnya supervisor adalah pengawas yang tugas

pokoknya melakukan pengawasan, sedangkan fungsi pelaksana terdapat pada supervisor, karena dia adalah para pelaksana di lapangan yang dalam istilah bukunya adalah pejabat fungsional, sama halnya dengan guru dan kepala sekolah.

Pengaruh Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Kuantitas kerja diukur dengan indikator kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar siswa, melaksanakan tindak lanjut evaluasi pembelajaran, memanfaatkan kemajuan IPTEK, menghasilkan pekerjaan yang baik dan optimal dalam KBM, Menerapkan kerjasama, ketepatan waktu dalam rencana pembelajaran, dan pencapaian target kurikulum. kualitas kerja guru diukur dengan indikator dalam memahami landasan pendidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan siswa, memahami pendekatan pembelajaran sesuai dengan materi dan mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru yang ditentukan oleh dimensi kuantitas dan kualitas kerja dipengaruhi oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi pendidikan yang meliputi kegiatan kepemimpinan yang diukur dengan indikator kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja, mendorong kreativitas, mengakomodir, membimbing dan memberikan keteladanan, serta pengawasan yang diukur dengan mengamati kinerja guru, mengendalikan kerja guru dan memantau kerja guru.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru yang diukur dengan indikator-indikator seperti tersebut di atas perlu didukung dengan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pengawasan. Peranan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah menjadi penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar. Lebih jauh lagi kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah perlu lebih ditingkatkan dan diefektifkan karena variabel ini menentukan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kebijakan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kegiatan supervisi pendidikan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka diperlukan tindakan-tindakan positif yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi terutama yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kepemimpinan dan kemampuan pengawasan kepala

sekolah. Pihak-pihak terkait yang harus berperan aktif dalam meningkatkan kemampuan supervisi kepala sekolah seperti:

1. Kepala sekolah harus selalu berupaya meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan pengawasan sebagai bagian dari kegiatan supervisi pendidikan, selain itu kepala sekolah harus mampu melakukan perubahan-perubahan terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan, serta kepala sekolah harus secara berkesinambungan melaksanakan supervisi pendidikan.
2. Pihak guru harus menerima dengan terbuka setiap tindakan kepala sekolah yang bermakna supervisi terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru, dengan demikian akan terjadi kerjasama yang saling menguntungkan antara pihak kepala sekolah dan guru yang akhirnya akan berdampak positif terhadap efektifitas proses belajar mengajar.
3. Kepala sekolah diberikan peluang dan kesempatan seluas-luasnya untuk melaksanakan supervisi pendidikan kepada para guru dalam melaksanakan tugasnya.
4. Pengawas sekolah selaku Pembina sekolah harus meningkatkan kegiatan pengawasan terhadap sekolah-sekolah yang diawasinya khususnya para kepala sekolah dalam pelaksanaan tugasnya melakukan supervisi terhadap guru.
5. Dinas Pendidikan Kota Bandung melaksanakan monitoring, mengevaluasi, menyediakan panduan supervisi dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap kepala sekolah terutama dalam kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, para guru tidak hanya disupervisi akan tetapi juga harus diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, penataran, studi banding dan adanya kerjasama antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, serta guru dengan sekolah lainnya.

Kinerja Guru di MTs PAB 1

Temuan pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs PAB 1, sebelum melaksanakan Kinerja Guru terlebih dahulu membuat Perencanaan Pembelajaran. Dalam proses perencanaan pembelajaran guru telah memilihkan sumber media belajar sebelum masuk kelas atau proses belajar. diantaranya guru menggunakan dan memanfaatkan Smartphone untuk merekam penjelasan mengenai pembelajarannya

dan kemudian para siswa dapat mengaksesnya di laman youtube yang di sediakan dan di samping itu mereka juga menyiapkan LKS atau buku pendamping lainnya guna menunjang proses pembelajaran.

Selain perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam terciptanya kinerja guru yang maksimal. Didalam strategi pembelajaran yang dilakukan guru MTs PAB 1. Guru disana menerapkan pembelajaran dengan cara menyampaikan materi pembelajaran secara berurutan tidak mengacak atau melompati materi yang seharusnya dipelajari.

Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PAB 1

Temuan kedua dalam penelitian ini bahwa Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs PAB 1. Yang pertama yaitu, Pembinaan Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah MTs PAB 1 Helvetia Pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah MTs PAB 1 adalah dengan mengikut sertakan guru-guru yang ada di MTs PAB 1 dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah dan juga program yang telah di rancang oleh kepala sekolah itu sendiri untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Yang kedua yaitu, Pembinaan Disiplin Guru Untuk pembinaan yang dilakukan kepala madrasah untuk pembinaan kedisiplinan yang diterapkan kepada guru adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru. Biasanya kepala madrasah berangkat lebih awal untuk memantau langsung kehadiran guru hal ini sangat penting dalam menjaga kedisiplinan. Yang ketiga Pemberian Motivasi, Semangat dan menjalin keakraban Dalam pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan masukan kepada guru mengenai kedisiplinan, strategi belajar dan yang lainnya.

Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PAB 1

Temuan ketiga dalam penelitian ini yaitu Faktor Penghambat dan Pendukung Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PAB 1. Faktor penghambat itu biasanya ada di dalam diri guru itu sendiri, seperti membuat kesalahan yang trus diulang-ulang khususnya mengenai kedisiplinan, dan kurangnya kompetensi dalam menguasai kelas dan siswa di tengah pandemic karena kelas dilaksanakan secara daring

hal ini di luar dari kebiasaan pada saat situasi normal. Dan faktor pendukung itu juga ada pada diri guru itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan Hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja guru.
2. Kinerja guru akan dapat ditingkatkan bila supervisi pendidikan kepala sekolah dalam bentuk kepemimpinan dan pengawasan ditingkatkan, dan Supervisi pendidikan sangat tepat untuk dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru.
3. Kinerja guru di MTs PAB 1 dapat dilihat dari rencana pembelajaran, strategi pembelajaran dan lingkungan pembelajarannya.
4. Untuk strategi yang pertama dalam upaya kepala madrasah meningkatkan kinerja guru yaitu pembinaan kinerja guru dalam pembinaan guru tersebut kepala madrasah telah menjalankan fungsinya dengan cara mengikut sertakan guru-guru dalam seminar dan pelatihan kompetensi guru dengan harapan guru memperoleh ilmu tambahan dan semakin meningkatkan kinerjanya menjadi semakin baik selain itu juga kepala sekolah juga melaksanakan pelatihan dengan memanggil pemateri dari luar untuk masalah yang sulit dihadapi.
5. Untuk meningkatkan kedisiplinan kepala madrasah telah melakukan tugas dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara kepala madrasah setiap pagi berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung untuk melihat kedisiplinan guru. Hal tersebut juga menjadi contoh bagi guru dan seluruh warga madrasah.
6. Untuk strategi yang terakhir adalah pemberian motivasi dan menjalin keakraban dengan para guru. Pemberian motivasi dan pendekatan demi keakraban antara guru dan kepala madrasah di MTs PAB 1 ini dilakukan pada saat jam istirahat di ruang guru atau jam kosong guru. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerjaguru dan menjalin keakraban antara kepala madrasah dan guru demi terciptanya kenyamanan di lingkungan madrasah.

7. Faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 1 adalah kalau factor pendukungnya guru di MTs PAB 1 secara keseluruhan merupakan guru-guru yang patuh dan slalu dapat menerima, mendukung dan mendampingi program- program, nasihat dan aturan yang diberikan kepala madrasah hal ini menjadi salah satu faktor utama keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor penghambarnya dalam meningkatkan kinerja guru biasanya berasal dari dalam pribadi diri itu sendiri, yang biasanya mengenai kedisiplinan, mempertahankan kekonsistenan, kemampuan dalam menguasai lingkungan pembelajaran dan ketidak mampuan guru menguasai kelas dan membangkitkan semangat siswa di tengah pandemic melalui kelas daring dan minimnya semangat untuk trus mengupgrate diri untuk trus mengikuti perkembangan zaman dan teknologi.

DAFTAR REFERENSI

- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Husein Umar. 2001. *Strateguc Management In Action*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mukhtar, Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar (*Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*)
- Nasib Tua Lumban Gaol. 2018. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 5. No. 1,
- Pupu Saeful Rahmad. 2019. *Strategi Belajar Mengajar*, Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Richu Sidiq, dkk. 2019. *Stratgei Belajar Mengajar Sejarah: Menjadi Guru Sukses*, Bandung: Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi, Organizatiol Behaviour*. Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistik*, Tarsito Bandung
- Sudarwan Danim. 2007. *Menjadi Komunitas Pembelajaran Kepemimpinan Tranformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono 2001. *Statistik Non Parametik Untuk Penelitian*, Bandung : CV Alfabeta.
- Sunarto & R. Sahedhy Noor. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Undang-undang No 2 Tahun 2003 Tentang Sitem Pendidikan Nasional
- UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Yusuf hadijaya. 2013. *strategi kinerja pendidik efektif*, Pandan. Perdana publishing.