

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, penulis memaparkan hasil data yang diperoleh dari lapangan saat pelaksanaan penelitian berlangsung. Pemaparan pada bab ini meliputi (1) Deskripsi Data, (2) Temuan Penelitian, dan (3) Analisis Data. Adapun pemaparannya sebagai berikut:

A. Deskripsi Data

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru adalah sosok figur yang menjad sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan baik ditinjau dari segi pembelajaran ataupun dari segi akhlaq. Guru juga memegang peran penting dalam membangun pendidikan, terutama yang diselenggarakan secara formal disekolah, serta guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam belajar mengajar. Maka dari itu kinerja guru yang baik adalah kunci dari kesuksesan dalam mencapai tujuan pendidikan yang ada.

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan disekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap keancaran jalannya sekolah secara akademis saja, tetapi juga dituntut untuk menciptakan situasi dan kondisi nyaman. Selain itu, kepala sekolah juga harus bisa menjadi supervisor guna membantu guru, membina guru, memotivasi

guru, dan mengevaluasi kinerja guru. Kepala sekolah sebagai supervisor ini lah yang nantinya akan membantu guru untuk menjalankan tugasnya sebagai guru dan tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini peneliti akan membahas tentang perencanaan kegiatan kepala sekolah, teknik kepala sekolah, implementasi teknik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan evaluasi teknik supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Ulum Sweden.

1. Perencanaan Kegiatan Kepala Sekolah sebagai Supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai supervisor pendidikan. Supervisor pendidikan adalah suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru baik secara kolektif maupun individu, hal ini bertujuan agar guru dapat lebih baik dan demi terciptanya situasi dan kondisi pembeajaran semakin aktif dan efektif serta tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki beberapa tugas diantaranya memberikan bantuan bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, serta menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik guna membangkitkan semangat kerja guru.

Selain itu, kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki trobosan-trobosan baru untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik.

Adapun berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dan efektif di MI Miftahul Ulum Sweden memerlukan beberapa perencanaan dan trobosan baru, berikut hasil wawancara dengan kepala Madrasah yakni Ibu Mardiana Aliyatul Hima sebagai berikut:

“Mengenai perencanaan meningkatkan kinerja guru kami menggunakan sistem mentoring dan selalu mengawasi guru dalam hal pembuatan RPP dan silabus. Tidak jarang juga kami melaksanakan terjun untuk membantu guru dalam pengerjaan RPP. Untuk kedepannya kami ingin melaksanakan sistem mentoring dan pemberian motivasi secara kelompok yang nantinya kami rencanakan akan dilaksanakan satu bulan sekali dan tidak hanya mentoring dan pemberian motivasi saja akan tetapi juga evaluasi kerja.”¹

Dari hasil wawancara tersebut bisa dilihat bahwa kepala madrasah memiliki perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap guru. Dengan perencanaan tersebut bisa dilihat bahwa kepala MI Miftahul Ulum Sweden Blitar ini memiliki harapan dan cita-cita yang sangat tinggi untuk peningkatan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

Hal ini sesuai dengan ungkapan salah seorang Guru sekaligus Wali kelas 1 MI Miftahul Ulum ibu Binti Muerfina, S. Pd. I mengenai pernyataan kepala madrasah sebagai berikut:

“Peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan kepala madrasah saat ini memang benar benar kami rasakan mas. Perencanaan beliau untuk mentoring, membantu pembuatan RPP dan Silabus itu memang ada, bahkan sudah tidak menjadi perencanaan lagi dikarenakan beliau sudah melaksanakan itu. Memang kalau untuk mentoring atau pemberian motivasi secara kelompok belum ada, namun beliau selalu memberikan motivasi atau bimbingan secara individu terhadap guru yang kesulitan dan beliau setiap hari sudah memberikan motivasi menurut saya pribadi dengan beliau disiplin jam masuk madrasah bahkan sebelum jam masuk beliau sudah berada di madrasah, dan itu yang menurut saya menjadi motivasi bagi saya khususnya dan bagi guru-guru yang lain.”²



Gambar 4.1 Pelaksanaan wawancara kepala Madrasah³

Selain membuat perencanaan peningkatan kinerja guru, kepala madrasah juga membuat perencanaan yang berkaitan dengan perbaikan sarana belajar mengajar yang lebih baik dan lebih efektif. Berikut hasil

² Wawancara dengan Guru dan Wali Kelas 1 MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, Ibu Binti Muerfina, S.Pd.I, tanggal 20 Februari 2021 pukul 20.00 WIB di Rumah Ibu Muerfina

³ Dokumentasi dengan kepala madrasah tanggal 15 februari 2021

wawancara dengan kepala Madrasah tentang perencanaan menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dan efektif:

“Untuk menciptakan suasana belajar yang lebih baik dan efektif kami pihak sekolah khususnya saya sebagai kepala Madrasah cukup prihatin melihat kondisi gedung sekolah yang sudah tua dan sedikit rapuh, maka dari itu kami mempunyai rencana melakukan pembangunan gedung yang Alhamdulillah pembangunan tersebut sekarang sudah selesai dan sudah bisa dipakai. Selain perencanaan pembangunan gedung, untuk upaya menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dan efektif kami memberikan pembinaan kepada guru tentang bina suasana dan melakukan pendekatan terhadap siswa.”⁴

Setelah melaksanakan wawancara, peneliti melaksanakan observasi pengamatan program kerja kepala sekolah, menunjukkkan bahwa kepala sekolah sangat memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai supervisor yang dituntut bisa melaksanakan perencanaan yang tidak hanya jangka pendek namun juga perencanaan jangka panjang. Disamping itu kepala sekolah tidak hanya merencanakan peningkatan kinerja guru saja namun juga meningkatkan keefektifan suasana belajar mengajar sehingga siswa bisa mendapatkan materi yang disampaikan.⁵

RENCANA KERJA JANGKA MENENGAH (RKJM)				
Periode Tahun 2021 - 2024				
No	Sasaran	Indikator Pencapaian	Kegiatan	Tanggung Jawab
1	Pada penyelenggaraan 2 kegiatan pembinaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi: (1) pembinaan program dengan kualifikasi, (2) pembinaan tenaga kerja, (3) pembinaan, (4) peningkatan prestasi, (5) pembinaan	Melaksanakan pelaksanaan untuk pendirian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi: (1) pembinaan program dengan kualifikasi, (2) pembinaan tenaga kerja, (3) pembinaan, (4) peningkatan prestasi, (5) pembinaan	4.11.1. Penyelenggaraan Guru Berprestasi 4.11.2. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.3. Pelaksanaan Inovasi 4.11.4. Inovasi Akademik 4.11.5. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.6. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.7. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.8. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.9. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi	Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala
2	Pada penyelenggaraan pembinaan mutu pendidikan, meliputi: (1) pembinaan mutu pendidikan, (2) pembinaan mutu pendidikan, (3) pembinaan mutu pendidikan, (4) pembinaan mutu pendidikan, (5) pembinaan mutu pendidikan	Melaksanakan pembinaan mutu pendidikan, meliputi: (1) pembinaan mutu pendidikan, (2) pembinaan mutu pendidikan, (3) pembinaan mutu pendidikan, (4) pembinaan mutu pendidikan, (5) pembinaan mutu pendidikan	4.11.1. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.2. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.3. Pelaksanaan Inovasi 4.11.4. Inovasi Akademik 4.11.5. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.6. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.7. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.8. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.9. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi	Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala
3	Pada penyelenggaraan pembinaan mutu pendidikan, meliputi: (1) pembinaan mutu pendidikan, (2) pembinaan mutu pendidikan, (3) pembinaan mutu pendidikan, (4) pembinaan mutu pendidikan, (5) pembinaan mutu pendidikan	Melaksanakan pembinaan mutu pendidikan, meliputi: (1) pembinaan mutu pendidikan, (2) pembinaan mutu pendidikan, (3) pembinaan mutu pendidikan, (4) pembinaan mutu pendidikan, (5) pembinaan mutu pendidikan	4.11.1. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.2. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.3. Pelaksanaan Inovasi 4.11.4. Inovasi Akademik 4.11.5. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.6. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.7. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.8. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.9. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi	Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala
4	Pada penyelenggaraan pembinaan mutu pendidikan, meliputi: (1) pembinaan mutu pendidikan, (2) pembinaan mutu pendidikan, (3) pembinaan mutu pendidikan, (4) pembinaan mutu pendidikan, (5) pembinaan mutu pendidikan	Melaksanakan pembinaan mutu pendidikan, meliputi: (1) pembinaan mutu pendidikan, (2) pembinaan mutu pendidikan, (3) pembinaan mutu pendidikan, (4) pembinaan mutu pendidikan, (5) pembinaan mutu pendidikan	4.11.1. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.2. Penyelenggaraan Program Inovasi, Inovasi dan Inovasi 4.11.3. Pelaksanaan Inovasi 4.11.4. Inovasi Akademik 4.11.5. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.6. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.7. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.8. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi 4.11.9. Penyelenggaraan Inovasi dan Inovasi	Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala Kepala

⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

⁵ Observasi pengamatan program kerja kepala madrasah pada tanggal 16 februari 2021

pengembangan dan perbaikan program kegiatan pengajaran dan pendidikan.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat berpengaruh kepada kinerja guru, pelaksanaan supervisi tentunya tidak lepas dari teknik-teknik supervisi yang digunakan kepala sekolah. Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang teknik supervisi yang digunakan:

“teknik yang kami pakai sementara ini adalah teknik perseorangan atau individu mas, dikarenakan saya di madrasah ini baru 1 tahun dan berjalan tahun kedua ini. Alhamdulillah untuk supervisi yang kami laksanakan ini kita fokuskan kepada perbaikan dan peningkatan kinerja dan kualitas guru agar lebih baik, sekain itu kami ada rencana untuk memberikan supervisi kelompok mas seperti yang sudah kami rencanakan di perencanaan supervisi diawal.”⁷

3. Implementasi Teknik Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah tentunya memiliki beberapa cara untuk melaksanakan supervisi kepada guru. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai kebebasan untuk memberikan supervisi dengan teknik apapun yang terpenting supervisi tersebut sampai kepada setiap guru yang di supervisi untuk meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini kepala MI Miftahul Ulum Sweden Blitar dalam melaksanakan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru menggunakan teknik supervisi perseorangan atau individu.

⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

Dalam pelaksanaan supervisi, Kepala Sekolah/Madrasah tentunya memiliki beberapa cara yang dilakukan dan menyesuaikan dengan individu dari setiap guru. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tentang pelaksanaan/implementasi teknik supervisi yang digunakan dalam upaya peningkatan kinerja guru di MI Miftahu Ulum Sweden Blitar:

“Dalam melaksanakan teknik supervisi individu itu berbagai macam cara mas. Dikarenakan kebutuhan dan kekurangan setiap guru itu berbeda-beda. Namun yang menjadi masalah paling komplek biasanya saya terjun untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada guru perihal pembuatan Rencana Program Pembelajaran dan silabus. Dan juga kami selain memberikan bimbingan secara indivisu tentang akademis/terkait dengan RPP dan silabus, terkadang kami juga memberikan motivasi individu terkait dengan semangat untuk mengabdikan kepada lembaga pendidikan yang insya alloh barokah mas.”⁸

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi teknik supervisi kepala madrasah menggunakan teknik individu atau perseorangan meliputi pembinaan, pemberian bimbingan, pengawasan dan pemberian motivasi. Teknik supervisi secara individu dilakukan dengan melihat kondisi dan kebutuhan guru yang akan disupervisi agar supervisi itu tepat sasaran.

Pernyataan tersebut selaras dengan paparan bapak Pamuji Diantoro selaku guru dan kepustakaan MI Miftahul Ulum bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah sebagai berikut:

⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

“Menurut saya mas, supervisi atau bimbingan kepala sekolah itu sangat penting di pribadi guru, itu sangat telaten menghadapi guru. Kepala sekolah juga terjun langsung untuk mengawasi guru dalam proses pembelajaran, disamping itu kepala sekolah juga selalu membantu pembuatan RPP dll yang dibutuhkan oleh guru. Kepala sekolah juga tidak pernah lupa memberikan motivasi kepada guru dan memberikan contoh baik kepada guru seperti datang tepat waktu bahkan tidak jarang juga kepala sekolah datang sebelum jam masuk.”⁹

Dari hasil wawancara diatas berikutnya peneliti melaksanakan observasi dilapangan dan melihat kinerja kepala sekolah bahwa kepala madrasah memberikan beberapa cara untuk mensupervisi guru demi meningkatkan kinerjanya. Kepala madrasah sebagai supervisor selain memberikan pengawasan dan bimbingan dituntut harus bisa menjadi contoh yang baik untuk seluruh warga madrasah seperti disiplin waktu, berperilaku baik, sopan, dan santun.¹⁰



Gambar 4.3 Wawancara dengan guru sekaligus bidang kepastakaan¹¹

⁹ Wawancara dengan Guru dan Kepustakaan MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, Bapak Pamuji Diantoro, S.Pd.I tanggal 21 februari 2021 pukul 19.00 WIB di Rumah Bapak Pamuji

¹⁰ Observasi dilapangan tentang kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan supevisi pada tanggal 18 februari 2021

¹¹ Dokumentasi dengan guru MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrejeng Blitar pada tanggal 21 februari 2021

Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor harus bisa menempatkan diri sebagai orang yang bersifat konstruktif, yaitu kepada yang dibimbing dan diawasi sebisa mungkin harus menimbulkan dorongan untuk bekerja. Menjadi supervisor, seorang kepala sekolah tidak boleh mengharapkan hasil yang cepat, tidak gampang putus asa, dan tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan guru, maka dari itu, kepala sekolah sebagai supervisor harus bekerja dengan sabar dan tekun untuk meningkatkan kinerja guru.

4. Evaluasi Teknik Supervisi Kepala Sekolah di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Peran kepala madrasah sebagai Supervisor sangatlah penting dalam lembaga formal, dalam menjalankan tugasnya menjadi supervisor kepala sekolah tentunya memiliki teknik untuk menjalankan tugasnya sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Ulum Sweden Blitar. Dalam melaksanakan teknik supervisi tentunya ada hambatan dan dukungan bagi kepala sekolah untuk menyelesaikan tugasnya sebagai supervisi, seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Dalam menjalankan tugas saya sebagai kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor tentunya pasti ada hambatan dan dukungan yang akan saya lewati dalam mengemban amanah ini. Untuk hambatan sendiri mungkin diawal saya mengemban amanah ini saya disibukkan dengan mengurus data data yang berceceran dan tidak terdata bahkan ada beberapa dokumen yang rusak juga. Hambatan dalam melaksanakan teknik supervisi yang saya lakukan mungkin

terkendala dibagian fasilitas yang kurang memadai dan kemampuan sumber daya manusia yang kurang cekatan dalam menghadapi percepatan dan update gaya mengajar dan pemahaman tentang visi misi untuk mencapai tujuan pendidikan dan pemahaman penggunaan teknologi.”¹²

Sedangkan menurut bapak Pamuji selaku kepala sekolah dan wali kelas VI mengungkapkan faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut:

“Menurut saya, yang menjadi penghambat bapak ibu guru maju adalah mereka sudah berda di zona nyaman sehingga ketika ada perubahan mereka masih berat untuk maju, selain itu mungkin yang menjadi penghambat adalah fasilitas yang kurang memadai untuk membantu kita dalam memaksimalkan tugas kita.”¹³

Sedangkan menurut ibu Muerfina selaku wali kelas I mengungkapkan faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai berikut:

“Menurut saya faktor penghambat pelaksanaan supervisi mungkin tentang semangat kerja guru dan kurang update kurikulum dan masih takut untuk melakukan inovasi pembelajaran.”¹⁴



Gambar 4.4 Wawancara dengan ibu muerfina selaku wali kelas 1 ¹⁵

¹² Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

¹³ Wawancara dengan Guru dan Kepala MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, Bapak Pamuji Diantoro, S.Pd.I tanggal 21 februari 2021 pukul 19.00 WIB di Rumah Bapak Pamuji

¹⁴ Wawancara dengan Guru dan Wali Kelas 1 MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, Ibu Binti Muerfina, S.Pd.I, tanggal 20 Februari 2021 pukul 20.00 WIB di Rumah Ibu Muerfina

¹⁵ Dokumentasi dengan guru MI Miftahul Ulum pada tanggal 20 februari 2021

Selain faktor penghambat diatas ada juga faktor pendukung yang mendorong kepala madrasah untuk meaksanakan perannya sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Faktor pendukung saya untuk melaksanakan peran saya sebagai supervisor adalah adanya visi misi yang sudah dibentuk, bapak ibu guru juga mau menerima program kerja dan perencanaan yang saya buat untuk meningkatkan kinerja, dan banyak masyarakat sekitar yang antusias dan mendukung jika madrasah ini kembali Berjaya dan semakin baik lagi.”¹⁶



Gambar 4.5 Visi Misi dan Tujuan MI Miftahul Ulum Sweden Blitar¹⁷

Setelah melihat paparan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan peran kepala madrasah, ada juga solusi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menangani masalah yang ada sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

“Solusi yang pertama adalah mangurus data data yang hilang di dinas pendidikan dan mengumpulkan serta mengarsipkan segala arsip data. Yang kedua adalah peningkatan sumber

¹⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

¹⁷ Dokumentasi visi misi dan tujuan MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar.

daya manusia yang kurang seperti mulai saya ikutkan KKG (kelompok kerja guru), memberikan bimbingan, pembinaan, memberikan pengawasa kepada kinerja guru. Yang ketiga saya selalu memberikan motivasi kepada guru dan juga memberikan contoh terutama disiplin waktu.”¹⁸

Peran kepala madrasah di dalam lembaga formal adalah sangat penting karena kepala madrasah yang berperan memajukan sekolah dan juga semua kegiatan yang ada merupakan tanggung jawab kepala madrasah berhasil atau tidaknya kegiatan tersebut. Dalam melaksanakan tugas dan peran sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru pasti ada faktor penghambat dan pendukung yang mana bisa membuat kepala madrasah maksimal atau tidaknya kepala madrasah dalam melaksanakan perannya. Selain faktor penghambat dan pendukung pasti ada juga solusi untuk keluar dari masalah yang menghambat pelaksanaan peran kepala madrasah tersebut, dan solusi tersebut didapatkan atas kerja sama antara kepala sekolah dengan guru yang dimana kesamaan tekad untuk berubah menjadi lebih baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.¹⁹

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara berkaitan dengan tanggapan guru atas teknik supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah dan bagaimana dampak supervisiya. Tanggapan pertama diungkapkan oleh ibu Binti Muerfina, S. Pd. I, beliau mengungkapkan bahwasannya:

“Menurut saya kinerja kepala sekolah yang ini (ibu himma), perannya dalam memberikan sumbangsih pengetahuan

¹⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftaul Ulum Sweden Blitar, Ibu Mardiana Aliyatul Hima, S.Pd.I, tanggal 15 februari 2021 pukul 18.40 WIB di Rumah Ibu Hima

¹⁹ Observasi partisipan tentang penyikapan atas faktor penghambat dan pendukung dalam kegiatan supervisi pada tanggal

tentang apapun yang berkaitan dengan kompetensi guru itu sangat terbuka dan beliau tidak pernah bosan untuk mengingatkan guru dan memberikan bantuan, sehingga menurut saya dalam meningkatkan kinerja guru itu beliau sangat berhasil, disisi lain beliau juga disiplin mas.”²⁰

Selanjutnya tanggapan disampaikan oleh bapak Pamuji Diantoro, S.

Pd. I sebagai berikut:

“Saya termasuk guru yang sudah cukup lama di MI Miftahul Ulum Sweden mas. Saya sudah mengalami tiga kali pergantian kepala sekolah, dan yang saya rasakan dari beberapa kepala sekolah disini yang menurut saya mempunyai pengaruh tinggi dan mempunyai inovasi masalah kegiatan itu ya ibu himma ini. Kedatangan ibu himma dulu pada saat sekolah mengalami masa sulit, dimana setelah kedatangan ibu hima seluruh guru harus melaksanakan adaptasi dengan cara ibu himma memimpin. Namun dari situ kita khususnya saya sangat merasakan peningkatan begitu signifikan khususnya dipengembangan pengelolaan kelas dan kedisiplinan.”²¹

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan paparan data tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, dapat ditemukan penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan Kegiatan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai dua perencanaan yaitu perencanaan peningkatan kinerja guru dan menciptakan suasana

²⁰ Wawancara dengan Guru dan Wali Kelas 1 MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, Ibu Binti Muerfina, S.Pd.I, tanggal 20 Februari 2021 pukul 20.00 WIB di Rumah Ibu Muerfina

²¹ Wawancara dengan Guru dan Kepustakaan MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, Bapak Pamuji Diantoro, S.Pd.I tanggal 21 februari 2021 pukul 19.00 WIB di Rumah Bapak Pamuji

belajar mengajar yang lebih baik dan efisien. Perencanaan pertama yaitu perencanaan peningkatan kinerja guru meliputi perencanaan pelaksanaan supervisi secara kelompok, pelaksanaan pengawasan dan pembinaan terhadap guru.

Perencanaan kedua yaitu perencanaan dalam menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dan efisien meliputi perencanaan pembangunan gedung madrasah dan melaksanakan pembinaan kepada guru tentang bagaimana membina suasana serta melakukan pendekatan terhadap siswa.

2. Teknik yang Digunakan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Peran kepala madrasah sebagai supervisor sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan, pelaksanaan supervisi tentunya tidak lepas dari teknik-teknik supervisi. Kepala MI Miftahul Ulum Sweden Blitar melakukan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru menggunakan teknik supervisi individu atau perseorangan.

Kepala sekolah dalam mensupervisi guru menggunakan teknik perseorangan atau individu dikarenakan kepala sekolah bertugas di madrasah masih berjalan selama satu setengah tahun ini, maka dari itu kepala sekolah menggunakan teknik perseorangan. Selain itu, melihat situasi dan kondisi guru di madrasah masih sangat membutuhkan pendekatan emosional dan pembimbingan secara perseorangan. Namun kepala sekolah ketika rapat selalu memberikan motivasi dan supervisi

secaa kelompok, akan tetapi yang difokuskan kepala sekolah masih menggunakan supervisi perseorangan dan dikarenakan yang paling efektif dilaksanakan adalah teknik perseorangan tersebut.

3. Implementasi Teknik Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Kepala MI Miftahul Ulum Sweden Blitar melaksanakan supervisinya dengan teknik supervisi perseorangan atau individu, pelaksanaannya dengan cara terjun langsung mendampingi, mengawasi, membimbing, memberikan motivasi, membantu pembuatan RPP, membantu penggunaan teknologi seperti komputer, dll. Terlepas dari semua itu, kepala MI Miftahul Ulum Sweden Blitar ini melaksanakan supervisi sesuai dengan apa yang dibutuhkan setiap guru dikarenakan menurut kepala madrasah lebih efektif dan tepat sasaran. Namun kepala madrasah mempunyai perencanaan untuk melaksanakan supervisi dengan teknik kelompok sekaligus dengan menerapkan *reward* dan *punishmen* yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja guru ditahap selanjutnya.

4. Evaluasi Teknik Supervisi Kepala Sekolah di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah penting dan dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai supervisor pasti ada faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor penghambat yang ada terkait banyak arsip data yang berceceran, sumber daya manusia yang kurang, fasilitas yang kurang memadai, kurangnya pemahaman

tentang visi dan misi lembaga, dan bapak dan ibu guru masih kaku terhadap kurikulum lama seakan sudah terlalu nyaman dengan kurikulum lama. Sedangkan faktor pendukung kepala madrasah adalah adanya visi dan misi lembaga, bapak dan ibu guru mau menerima program kerja dan perencanaan yang saya buat untuk meningkatkan kinerja, serta banyak wali murid dan masyarakat yang mendukung jika lembaga ini kembali berjaya dan semakin baik lagi. Solusi yang dilakukan kepala madrasah untuk mengatasi masalah yang ada adalah dengan mengumpulkan kembali berkas dan mengarsipkan dengan baik, memberikan bimbingan dan mengarahkan bapak ibu guru yang belum paham dan gaptek terhadap teknologi selain itu kepala madrasah juga membantu guru dalam hal pembuatan RPP sampai memberikan pelatihan dan pemberian motivasi kepada bapak ibu guru.

Selain itu, kepala sekolah juga dituntut untuk bisa memaksimalkan kinerjanya dan perannya sebagai supervisor. Kepala sekolah dianggap berhasil dalam peningkatan kinerja guru sesuai dengan tanggapan beberapa guru yang merasa bahwa guru merasa terbimbing, terbantu, dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan.

C. Analisis Data

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Ulum Sweden Blitar, yang mencakup tentang perencanaan, teknik, implementasi teknik, dan

evaluasi teknik supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Ulum Sweden Blitar.

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data yang diperoleh. Analisis adalah upaya mencari serta menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menjadikan sebagai temuan bagi orang lain. Maka dalam bagian ini, peneliti akan menganalisis segala data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di MI Miftahul Ulum Sweden Blitar.

1. Perencanaan Kegiatan Kepala Sekolah sebagai Supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan. Selain menjadi pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sebagai supervisor pendidikan.

Supervisor pendidikan adalah suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan guru-guru di sekolah agar efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran, tujuan supervisi secara umum adalah memberikan bantuan kepada guru yang ada di sekolah agar mampu meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Lebih jelasnya tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan yang diberikan kepala sekolah

kepada guru untuk meningkatkan kualitas kerja para guru termasuk pada saat proses pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden dalam mewujudkan tujuan supervisi pendidikan mempunyai perencanaan kegiatan yang disusun oleh kepala sekolah untuk diberikan kepada guru di lembaga pendidikan, perencanaan kegiatan supervisi dibagi menjadi 2 bagian yaitu: Perencanaan peningkatan kinerja guru dan Peningkatan suasana belajar.

Perencanaan peningkatan kinerja guru kepala sekolah menggunakan sistem mentoring dan pengawasan kepada guru seperti pembuatan RPP, pembuatan silabus pembelajaran, dan memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan kedisiplinan dalam keseharian untuk memberikan contoh kepada guru di lembaga pendidikan tersebut. Peningkatan suasana belajar juga direncanakan oleh kepala sekolah, dalam perencanaan tersebut kepala sekolah melaksanakan perencanaan pembangunan gedung sekolah guna memberikan fasilitas pendidikan yang bagus sehingga guru dan siswa bisa menikmati proses pembelajaran dengan baik, selain pembangunan kepala sekolah juga melaksanakan kegiatan pembinaan kepada guru bagaimana cara untuk menciptakan suasana pembelajaran yang tidak kaku dengan melaksanakan pembinaan dan pelatihan skill dalam bina suasana dan public speaking yang baik.

2. Teknik yang Digunakan Kepala Sekolah sebagai Supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor harus berpedoman dengan teknik-teknik dasar supervisi dalam meningkatkan kinerja guru, teknik supervisi merupakan cara yang digunakan kepala sekolah sebagai supervisor memberikan bimbingan kepada guru. Teknik supervisi dibagi menjadi dua yaitu teknik kelompok yang dilaksanakan dengan cara kolektif ke seluruh guru yang ada dilembaga pendidikan dan teknik individu yang dilaksanakan secara individu setiap guru sesuai dengan kebutuhan guru dan melaksanakan kunjungan atau pemberian pelayanan terhadap individu guru tersebut.

Teknik supervisi yang digunakan kepala sekolah di MI Miftahul Ulum Sweden menggunakan teknik supervisi individu yang dilaksanakan dengan melihat kebutuhan setiap guru berbeda dan dalam rangka pendekatan emosional kepada setiap guru. Selain teknik individu, kepala sekolah memiliki perencanaan kedepan untuk melaksanakan supervisi secara kelompok dengan metode pemberian supervisi dan motivasi, dikarenakan kepala sekolah melihat kondisi guru juga masih perlu kedekatan emosional dan juga kepala sekolah masih 2 tahun berjalan ini dan kondisi pandemic menjadikan halangan untuk diadakannya supervisi secara kelompok.

3. Implementasi Teknik Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Supervisi merupakan bagian terpenting didalam lembaga pendidikan, dikarenakan keberhasilan sekolah termasuk juga diawali dari kinerja guru pada lembaga pendidikan tersebut. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah memakai supervisi individu yang dilakukan dengan melihat dan memberikan pelayanan serta bantuan kepada setiap guru sesuai dengan kebutuhan individu guru tersebut.

Dalam pelaksanaan supervisi individu, kepala sekolah selalu melihat kebutuhan guru dan juga setiap guru diberikan peluang untuk meminta bantuan kepada kepala sekolah dikarenakan melihat kebutuhan dan kekurangan setiap guru juga berbeda terutama guru yang sudah termasuk guru lama atau sudah bisa disebut tua itu kebutuhan dan kekurangannya juga semakin banyak dikarenakan update kurikulum juga sudah semakin banyak dan luas. Selain itu kepala sekolah juga tidak jarang terjun langsung melihat kondisi saat pembelajaran dikelas untuk memberikan penilaian kinerja guru serta memberikan evaluasi kepada guru setelah melaksanakan pembelajaran dikelas dan memberikan saran untuk lebih baik kedepannya.

Setiap guru melalui wawancara peneliti juga sangat merasakan dampak positif dari kinerja kepala sekolah yang memberikan pelayanan dan bantuan kepada setiap guru sehingga guru merasa termotivasi dengan kinerja kepala sekolah. Selain memberikan motivasi dan bantuan pembuatan silabus dan RPP kepala sekolah juga ikut aktif mendelegasikan

guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang menambah wawasan pengetahuan guru dan bisa menunjang tugas guru sebagai pendidik dengan mendelegasikan guru kedalam pelatihan-pelatihan dan *workshops* sehingga guru bisa mendapatkan inovasi, pengetahuan, perkembangan teknologi dan perkembangan didunia pendidikan secara luas.

4. Evaluasi Teknik Supervisi Kepala Sekolah di MI Miftahul Ulum Sweden Kaligrenjeng Blitar

Peran kepala sekolah/madrasah dalam suatu lembaga formal sangatlah penting dalam melaksanakan peran kepala sekolah sebagai supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden dalam peningkatan kinerja guru agar tujuan pendidikan serta menciptakan suasana belajar mengajar menjadi efektif dan efisien, tentunya dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah mendapati dukungan dan hambatan dalam pelaksanaan supervisi tersebut.

Faktor penghambat dari pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai supervisor di MI Miftahul Ulum Sweden ini adalah dimana diawal jabatan kepala sekolah banyak berkas kearsipan yang belum tertata rapi bahkan ada juga yang hilang sehingga mengharuskan kepala sekolah mencari untuk diberlakukan pengarsipan secara teratur, kualitas sumberdaya manusi yang kurang cekatan dalam menghadapi perkembangan zaman dan dunia pendidikan, fasilitas yang kurang memadai dan masih banyak guru yang belum faham menggunakan teknologi.

Dengan adanya hambatan tersebut kepala sekolah mencoba memberikan solusi atas hambatan dengan pelan-pelan mengumpulkan data dan mengarsipkannya dengan rapi. Upaya untuk solusi dari hambatan sumberdaya manusia kepala sekolah memberikan bimbingan, memberikan motivasi, memberikan pelatihan-pelatihan, mengikutsertakan guru dalam workshops dan kelompok kerja guru yang sebelumnya tidak aktif sehingga dengan adanya kepala sekolah ini seluruh guru diupayakan ikut aktif dalam kelompok kerja guru tersebut. Solusi dengan kurangnya fasilitas dan masih banyak guru yang kurang faham dengan teknologi kepala sekolah berupaya melaksanakan pelatihan penggunaan laptop dan juga mulai dengan melengkapi fasilitas termasuk dengan membeli komputer dan melakukan pembangunan gedung madrasah.

Adanya faktor penghambat sedemikian tersebut tidak membuat kepala sekolah menjadi pesimis dengan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, bahkan kepala sekolah mendapatkan semangat dalam hal perbaikan kualitas dan kinerja guru. Selain itu kepala sekolah mendapati faktor pendukung sehingga membuat kepala semakin semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor. Faktor pendukung kinerja kepala sekolah tersebut antara lain adalah lembaga yang dipimpinnya ini adalah lembaga dinaungi kementerian agama dan berjuang ditengah kondisi lingkungan yang kurang dalam pendidikan agama serta pendidikan umumnya, adanya visi misi sekolah sehingga guru juga mau menerima program yang dilaksanakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

guru itu sendiri, dan disilain masyarakat sekitar juga mendukung dan antusias jika madrasah ini menjadi madrasah yang bisa memberikan ilmu pengetahuan yang baik lagi untuk masyarakat kedepannya.