

ANALISIS PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 MARTAPURA KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Hj. Suraijjah¹

UIN Antasari Banjarmasin

[*suraijjah123@gmail.com](mailto:suraijjah123@gmail.com)

Abstract: This paper is the result of a field study conducted by the MPI Study Program Research Team on the role of the Madrasah Head as Supervisor and Teacher Job Assessment at Madrasah Aliyah 1 Martapura, Banjar Regency, South Kalimantan. The focuses studied include; The role of the Head of Madrasah as a supervisor, the role of the Head of Madrasah in assessing teacher performance and Factors influencing the Head of Madrasah in the Assessment of Teacher Work Performance. The subject of the study was the head of the madrasa as the Top Leader at MAN 1 Martapura. The analysis process is carried out by examining all data generated from interviews, observations and documentation results related to the role of the head of MAN Martapura 1 as Supervisor and assessment of teacher work performance, as well as the factors that influence it. 1 Martapura is quite well implemented with the role of the madrasa head as coordinator, consultant, group leader and evaluator also influenced by several factors, namely educational background, teaching experience, funds and infrastructure. Another finding from the results of this study shows that the success of a madrasa is actually the result of cooperation and shared responsibility of all components in the school, so it is necessary to build synergy in the management of a madrasa. Teacher achievement assessment is very important as a benchmark for teacher achievement.

Keywords: The Role of the Head of Madrasah, Supervisor, Assessment, and Teacher Performance.

Abstrak: Tulisan ini merupakan hasil kajian lapangan yang dilakukan Tim Peneliti Prodi MPI terhadap Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dan Penilaian Prestasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah 1 Martapura Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan. Adapun fokus yang dikaji meliputi; Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor, peran kepala madrasah dalam menilai prestasi kerja guru dan Faktor yang mempengaruhi Kepala Madrasah dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru. Subyek kajian yang dilakukan adalah kepala madrasah sebagai *Top Leader* di MAN 1 Martapura. Proses analisis dilakukan dengan menelaah seluruh data yang dihasilkan dari hasil wawancara, hasil observasi dan hasil dokumentasi yang berhubungan dengan peran kepala MAN Martapura 1 sebagai Supervisor dan menilai prestasi kerja guru, serta faktor yang mempengaruhinya. Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah di MAN 1 Martapura cukup terlaksana dengan baik dengan Peran kepala madrasah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator juga dipengaruhi beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dana dan sarana prasarana. Temuan lain dari hasil kajian ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah madrasah sebenarnya merupakan hasil kerjasama dan tanggung jawab bersama dari

semua komponen yang ada di sekolah, sehingga perlu dibangun sinergitas dalam pengelolaan sebuah madrasah. Penilaian prestasi guru sangat penting dilakukan sebagai tolak ukur pencapaian prestasi mengajar guru.

.Kata kunci: Peran Kepala Madrasah, Supervisor, Penilaian, dan Kinerja Guru.

Pendahuluan

Sebagai *top leader*, maka Kepala Madrasah mempunyai fungsi dan peran yang sangat menentukan dalam rangka mendukung keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tanggungjawabnya.

Proses kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau kepala madrasah akan terlihat dari segala upaya dan tindakan yang dilakukannya dalam menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat lain agar mereka mau melakukan sesuatu dengan antusias untuk terlaksananya program pembelajaran di sekolah.

Terdapat dua fungsi organik kekepalasekolahan yang perlu dilaksanakan guna menjamin efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi sekolah. *Pertama*, yang terkait dengan fungsi sebagai *leader* dan kedua sebagai *manajer*. Sebagai *leader* lebih menekankan kepada usaha interaksi manusiawi, mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan, dan pembaharuan. Sebagai *manajer*, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab mempengaruhi anggota organisasi sekolah agar mereka bersedia bekerja secara penuh antusias demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah¹. Dengan demikian, peran kepala

sekolah atau kepala madrasah akan nampak dalam usaha mempengaruhi staf sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh antusias demi tercapainya tujuan dalam pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan di sekolah dapat diukur dengan indikator terlaksananya fungsi atau peran dari kepala sekolah, terutama sebagai manajer, dimana keberhasilannya bisa dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan fungsi manajemen pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan penilaian.

Untuk mengetahui kinerja kepala madrasah atau kepala sekolah terutama dalam melakukan tugasnya menjadi supervisor bawahannya, maka dilakukan suatu kajian/penelitian tentang " Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dan Penilaian Kerja guru di MAN 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan".

Kajian Teori

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Supervisi diadopsi dari bahasa Inggris "*supervision*" yang berarti pengawasan/kepengawasan. Secara morfologis super artinya atas, lebih dan visi adalah lihat/penglihatan dan pandangan².

Sedangkan secara istilah supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, menkoordinasi dan membimbing secara

¹ Burhanuddin, dkk, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*, (Malang: universitas Negeri Malang, 2028) h. 61

² Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 194

kontinu pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.³

Supervisi sebagai pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya dan peningkatan mutu pendidikan pada khususnya.⁴

Supervisi pendidikan merupakan upaya pemberian bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh seorang supervisor kepada guru atau tenaga pendidikan.

Dengan demikian, proses pelaksanaan supervisi pendidikan, terutama yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah kepada bawahannya lebih banyak memberikan bantuan ke arah peningkatan kinerjabuku dan bukan berupaya mencari kelemahan guru.

2. Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan.

Kegiatan supervisi pendidikan sangat penting dilakukan, hal ini antara lain dikarenakan dua hal, yaitu: a. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan yang begitu cepat serta adanya perubahan kebijakan dari pihak berwenang, sehingga tidak mustahil banyak hal-hal baru yang tidak atau belum diketahui; b. Kepala sekolah/ madrasah atau guru atau tenaga

kependidikan, memiliki masalah tertentu yang sulit untuk dipecahkan, baik yang berhubungan dengan murid, orang tua murid, masyarakat, dan lainnya yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikannya.⁵

Dengan demikian kegiatan supervisi pendidikan ini sangat penting untuk dilaksanakan di lingkungan lembaga pendidikan, agar dapat menjamin keberlangsungan jalannya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Adapun fungsi dari supervisi pendidikan itu adalah:

Dalam bidang kepemimpinan:

- a) Menyusun rencana dan *policy* bersama;
- b) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan;
- c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan;
- d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau memupuk moral yang tinggi kepada kelompok;
- e) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan;
- f) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-

³ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), h. 17

⁴ Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah (administrasi pendidikan mikro)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 194

⁵ Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, *Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2009), h. 4

fungsi dan kecakapan masing-masing;

- g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok;
- h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

Dalam pembinaan proses kelompok:

- a) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing;
- b) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya – mempercayai antara sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan;
- c) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.

Adapun tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan Umum

Sebagaimana tercantum dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

b) Tujuan Khusus

Dalam usaha kearah tercapainya tujuan umum supervisi pendidikan bagaimana dirumuskan diatas, terdapat pula beberapa tujuan khusus supervisi pendidikan.

Dibawah ini dikemukakan beberapa tujuan khusus seorang supervisor bidang pendidikan dan pengajaran:

- 1) Membantu guru untuk lebih memahami tujuan sebenarnya dari pendidikan dan peranan sekolah untuk mencapai tujuan;
- 2) Membantu guru-guru untuk dapat lebih menyadari dan memahami kebutuhan-kebutuhan serta kesulitan murid untuk menolong mereka untuk mengatasinya;
- 3) Memperbesar kesanggupan guru-guru untuk melengkapi dan mempersiapkan murid-muridnya menjadi masyarakat yang efektif;
- 4) Membantu guru mengadakan diagnosa secara kritis aktivitas-aktivitasnya, serta kesulitan-kesulitan mengajar dan belajar murid-muridnya dan menolong mereka merencanakan perbaikan;
- 5) Membantu guru-guru untuk dapat menilai aktivitasnya dalam rangka mencapai tujuan perkembangan anak didik⁶.

Jadi, pada dasarnya yang menjadi tujuan akhir dari pelaksanaan supervisi pendidikan itu adalah memberikan bantuan atau dampingan bagi guru-guru dalam memperbaiki kinerjanya dan meningkatnya mutu pendidikan.

3. Prinsip-Prinsip Supervisi Pendidikan

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi dilingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap konstruktif dan kreatif. Suatu sifat yang menciptakan situasi dan relasi dimana guru merasa aman dan merasa diterima sebagai subjek

⁶ Luk-Luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras 2009), h.17-19

yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, faktayang objektif. Maka dalam pelaksanaan supervisi pendidikan itu, terdapat beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Prinsip Ilmiah.

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objek yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar ;
- 2) Menggunakan alat perekam data, seperti: angket, observasi, dan lainnya;
- 3) Setiap kegiatan supervisi harus dilaksanakan secara sistematis dan kontinu.

b. Prinsip Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan atau bawahan, tapi berdasarkan rasa kesejawatan

c. Prinsip Kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi *sharing of idea, sharing of exprience, memberi support mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.*

d. Prinsip Konstruktif dan Kreatif

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara- cara menakutkan.⁷

Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar utama dalam proses pelaksanaan supervisi pendidikan agar bisa berjalan secara efektif dan efisien.

4. Teknik- Teknik Supervisi Pendidikan

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik Perorangan

Yang dimaksud dengan teknik perorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain;

- 1) Mengadakan Kunjungan Kelas (*classroom visitation*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu- waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekola, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat- syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki. Menurut Richard A Gorton and Gail Theirbach Scheneider, teknik ini adalah teknik supervisi yang seringkali digunakan oleh supervisor "The

⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1998), h.170

*supervisory techniques most frequently by supervisor are classroom visitation..."*⁸

2) Pertemuan Individu (*Individual Confrence*).

Yaitu suatu pertemuan yang dilakukan untuk menindak lanjuti hasil kunjungan kelas. Untuk terlaksananya pertemuan individu ini dengan membawa hasil yang maksimal, maka menurut Amatembun ada beberapa hal yang harus dilakukan seorang supervisor, yaitu:

- a) Dalam pembicaraan, supervisor jangan menguasai pembicaraan;
- b) Pembicaraan diawali dengan mengemukakan hal-hal yang bersifat positif;
- c) Pembicaraan fokus pada masalah situasi hubungan guru dan murid;
- d) Memberi kesempatan guru menganalisa dan mengevaluasi kinerjanya sendiri;
- e) Pertemuan sebaiknya dilakukan secara infomal, kekeluargaan dan ramah tamah.⁹

3) Saling Mengunjungi (*Intervisitation*).

Yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengadakan perbaikan kinerja guru melalui kegiatan melihat guru lainnya dalam melaksanakan pembelajaran. Ada beberapa keuntungan yang dapat dihasilkan dari kegiatan ini, yaitu:

- a) Memberi kesempatan mengamati rekan lain yang sedang memberi pelajaran;
- b) Membantu guru-guru memperoleh pengalaman mengajar;
- c) Memberi motivasi untuk memperbaiki aktivitas dan cara mengajar;
- d) Memberi kesempatan rekanan dalam perbaikan mengajar;
- e) Menciptakan rasa kebersamaan dalam mengatasi masalah.¹⁰

Ini merupakan sebagian dari teknik supervisi secara individual yang dapat dilasanakan seorang kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru-guru.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara berkelompok. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas- tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat- rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat- rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal- hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum (lihat kembali teknik perseorangan bagian diatas), pembinaan administrasi atau tata

⁸ Richard A. Gorton and Gail Theirbach Schieneder, *School Based Leadership Chellange an Opportunity*, (USA, WMC Brown Publisher, 1991), h. 301

⁹ N.A. Amatembun, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h.67

¹⁰ Piet Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1981), h.76

laksana sekolah, termasuk BP3 atau POMG dan pengelolaan keungan sekolah.

2) Supervisi Kolaboratif (*Colaboratif Supervision*).

Supervisi kolaboratif adalah supervisi yang menuntut interaksi para guru dalam mengatasi permasalahan yang mereka hadapi.

"The collaborative supervisory style would be most appropriate for teachers at interaction. In this case both teacher and supervisor tackle problem together, plan activities and eve, and make decisions cooperatively. Individual professional development is highly recommended as an option".¹¹

Pada kegiatan supervisi kolaboratif ini, antara guru dan pengawas sama-sama aktif dalam memecahkan masalah, menyusun rencana dan mengevaluasi pelaksanaannya.

Oleh karena itu, kegiatan supervisi kolaboratif ini menuntut adanya interaksi dan komunikasi yang terus menerus dan semua aktif baik guru maupun supervisor, sehingga selalu ada kebersamaan dalam menghadapi permasalahan yang ditemukan dalam kegiatan pendidikan atau pembelajaran.

3) Mengadakan Diskusi Kelompok (*group discussions*).

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok- kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan). Untuk SD dapat pula dibentuk kelompok- kelompok guru yang berminat pada mata pelajaran tertentu. Kelompok- kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk

mengadakan pertemuan/ diskusi guna membicarakan hal- hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.

4) Mengadakan Penataran- Penataran (*inservice- training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran- penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru- guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran- penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow- up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru- guru.¹²

Teknik supervisi kelompok ini lebih mudah dilakukan dan lebih menyentuh kepada audien dalam jumlah yang besar. Kegiatan supervisi kelpmok ini lebih diarahkan kepada pemberian informasi dan motivasi untuk lebih baik dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru atau bawahan.

5. Peranan Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan, tentu saja memiliki tugas dan tanggungjawab, serta peran yang sangat penting dalam rangka mewujudkan program yang telah ditetapkan untuk tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan yang dipimpnnya.

¹¹ Thomas J Sergiovanni, *The Principalsip A Reflective, Practice, Perspective*, (USA: Allen Bacon, 1987), h. 308

¹² Luk-Luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Tras, 2009), h. 120

Beberapa peran penting kepala sekolah antara lain:

a. *Statesperson* (Ahli Kenegaraan).

Peran ini dilakukan kepala sekolah dengan berupaya menyusun misi dan tujuan pendidikan berdasarkan falsafah negara, undang-undang, peraturan pemerintah, kebijakan-kebijakan nasional yang telah ditetapkan.

b. *Educational Leader* (Pemimpin Pendidikan).

Dalam hal ini Kepala Sekolah berusaha mengarahkan staf sekolah khususnya guru-guru terhadap perumusan dan pencapaian tujuan pendidikan.

c. *Supervisory Leader* (Pembina Staf).

Setiap Kepala Sekolah harus mampu memberikan bantuan dan melakukan pembinaan terhadap guru-guru agar mereka memahami dengan baik apa yang menjadi arah dan tujuan pendidikan dan usaha-usaha untuk mencapainya, serta mengupayakan terciptanya pertumbuhan jabatan para guru, sehingga akan membantu meningkatkan kesejahteraan bagi guru-guru yang juga akan berdampak kepada perbaikan kinerja guru-guru.

d. *Organizational Leader* (Pemimpin Organisasi).

Kepala Sekolah berperan untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif bagi segenap individu khususnya staf sekolah.

e. *Administrative Leader* (Pemimpin Administratif).

Peran yang harus dijalankan oleh Kepala Sekolah adalah dengan membina administrasi sekolah guna mendukung

kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

f. *Team Leader* (Pemimpin Kelompok atau Tim).

Setiap Kepala Sekolah harus terus berupaya menciptakan iklim kerjasama yang lebih baik dan harmonis untuk seluruh staf sekolah, sehingga mendukung tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan yang dipimpinnya.¹³

Dengan demikian, setiap Kepala Sekolah memiliki peran-peran tersebut dalam memimpin lembaga pendidikan untuk dapat mendukung terwujudnya tujuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya secara efektif dan efisien.

6. Indikator Kinerja Guru

Tugas guru dalam proses belajar mengajar merupakan rangkaian kegiatan pengajaran untuk mencapai hasil pelajaran yang optimal, yaitu membuat persiapan atau perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar .

Secara singkat masing- masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Membuat Rencana Pembelajaran

Perencanaan disebut dengan istilah *planning* yaitu persiapan dengan menyusun suatu keputusan berupa langkah- langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jadi perencanaan adalah suatu pemikiran atau persiapan untuk melaksanakan suatu tugas atau untuk mengambil keputusan terhadap apa yang akan dilaksanakan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang guru

¹³ Burhanuddin, dkk, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*, (Malang: Fakultas Ilmu

Pendidikan Universtas Negeri Malang, 2018), h. 81-82.

yang akan mengajarkan sebuah pelajaran harus memikirkan hal-hal apa saja yang harus dilakukan serta menuangkannya secara tertulis dalam perencanaan pembelajaran yang dimulai dengan merumuskan program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).¹⁴

Semua ini merupakan tahap persiapan yang dilakukan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga arah dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran berjalan efektif dan efisien

b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah berlangsungnya pembelajaran di kelas yang merupakan inti dari kegiatan pendidikan disekolah. Jadi pelaksanaan proses pembelajaran sebagai terjadinya interaksi guru dengan siswa dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.

Proses pelaksanaan pembelajaran meliputi:

1) Kemampuan Membuka dan Menutup Pelajaran.

a) Membuka Pelajaran.

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah keterampilan dalam membuka pelajaran, yaitu usaha guru untuk menciptakan kondisi awal agar mental dan perhatian siswa terpusat pada apa yang dipelajarinya, sehingga akan memberikan efek positif terhadap kegiatan belajar mengajar.¹⁵

b) Menutup Pelajaran.

Selain mampu dan terampil dalam membuka pembelajaran, maka seorang guru juga harus terampil dalam menutup pembelajaran.

Moh. Uzer Usman menjelaskan menutup pelajaran ialah kegiatan yang dilakukan oleh guru dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang dipelajari oleh siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.¹⁶ Sebagaimana halnya dengan membuka pelajaran, menutup pelajaran pun dilakukan secara profesional untuk mendapatkan kesan yang menyenangkan.

2) Kemampuan Menyampaikan Materi

Interaksi pembelajaran adalah proses interaksi yang disengaja dan berlangsung antara guru sebagai pengajar dengan siswa sebagai pelajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepandaian guru dalam memilih materi pembelajaran berarti juga kepandaian guru dalam menyajikan materi didalam kelas, sesuai dan disukai siswa yang tentunya tidak keluar dari kurikulum yang sudah diterapkan, dengan menyampaikan materi yang disukai siswa dan memungkinkan siswa belajar tanpa terpaksa, bosan atau jenuh sehingga dapat tercapai apa yang diharapkan.¹⁷

Seorang guru harus menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan kepada

¹⁴ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.66.

¹⁵ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 36

¹⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 92

¹⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h. 93-96

peserta didik, baik yang berhubungan dengan konsep, teori, nilai, contoh, dan berbagai hal yang berhubungan dengan sejumlah materi yang harus disampaikan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan.

3) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar motivasi diartikan sesuatu keinginan didalam diri siswa yang menimbulkan keinginan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

4) Kemampuan Menggunakan Metode Pembelajaran.

Metode mengajar merupakan salah satu cara yang dipergunakan guru dalam mengadakan hubungan dengan siswa pada saat berlangsungnya pembelajaran. Oleh karena itu peran metode mengajar sebagai alat untuk menciptakan proses belajar mengajar.¹⁸ Jadi metode adalah cara yang dalam fungsinya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

5) Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas adalah suatu kegiatan atau kemampuan yang dilakukan oleh guru (penanggung jawab) dalam kegiatan pembelajaran atau membantu siswa dengan maksud agar tercapai kondisi yang optimal, sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar mengajar seperti yang diharapkan.¹⁹ Dalam arti guru harus mampu menangani dan mengarahkan tingkah laku peserta didik agar tidak merusak suasana di dalam kelas dan menjaga agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan

rencana yang telah disusun oleh guru sebelum masuk kelas. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan guru dalam pengelolaan kelas, seperti:

a) Penataan ruang kelas

b) Pengaturan tempat duduk

c) Ventilasi dan pengaturan cahaya

d) Pengaturan alat- alat pengajaran .

e) Penataan keindahan dan keberhasilan kelas.²⁰

Berdasarkan uraian diatas, dalam perannya sebagai pengelola kelas guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah kepada tujuan pendidikan. Sebagai pengelola kelas guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara melaksanakan evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Dengan demikian, tiga bagian atau aspek yang telah dikemukakan di atas, merupakan aspek-aspek yang menjadi

¹⁸ B.Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, h. 4

¹⁹ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 128-129

²⁰ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 130

fokus dalam penilaian kinerja seorang guru dan sekaligus juga menjadi sasaran terhadap pelaksanaan supervisi oleh Kepala Madrasah terhadap guru-guru yang menjadi binaannya.

7. Urgensi Penilaian Prestasi Kerja Guru

Guru merupakan sebuah profesi yang memerlukan keahlian. Untuk memperoleh sejumlah keahlian yang dipersyaratkan bagi seorang guru, terutama untuk menjadi guru yang profesional tentu saja memerlukan berbagai upaya khusus terutama ada jenjang pendidikan yang harus dilaluinya, hingga orang tersebut mendapatkan sertifikat sebagai pendidik.

Profesionalisme guru didukung oleh tiga hal yang amat penting yaitu keahlian, komitmen dan keterampilan. Untuk dapat melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik dan terukur, sejak lama pemerintah telah berupaya untuk merumuskan perangkat standar kompetensi guru. Dapat dianalogikan pentingnya hakim dan undang-undang maka, kepentingan guru dipandang masih lebih penting dibanding dengan kurikulumnya.²¹

"Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi Profesional".²²

Penilaian kerja seorang guru dilihat dari 4 Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru menjadi kunci profesional.

Untuk itulah, setiap guru harus memiliki 4 kompetensi tersebut yang akan menentukan kinerja guru dan sekaligus akan berdampak pada mutu pendidikan.

Dalam melaksanakan supervisi, maka kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran dengan melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus. Hal ini sesuai dengan fungsi dari supervisi Kepala Madrasah, yakni:

- a. Membimbing guru dalam memahami kebutuhan dan permasalahan siswa;
- b. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar;
- c. Memberikan bimbingan terhadap guru baru melalui kegiatan orientasi;
- d. Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar;
- e. Membantu guru memperkaya pengalaman belajar;
- f. Membantu guru mengerti makna dari suatu pelayanan;
- g. Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf;
- h. Memberi pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas; dan
- i. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokrasi.²³

²¹ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006), h. 75

²² Departemen Agama, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 15

²³Binti Maunah, *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 37

Demikian beberapa upaya yang dapat diberika oleh Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor dan sekaligus memberikan penilaian bagi kinerja guru yang menjadi tanggungjawabnya.

Secara umum, pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Madrasah dapat memberikan:

- a. Kejelasan dan konsistensi peran dalam sekolah.
- b. Pengembangan dan peningkatan kinerja.
- c. Peningkatan kualitas pekerjaan individu dan tim.
- d. Pelatihan dan pengembangan fokus terhadap kebutuhan.
- e. Informasi permasalahan dan solusinya.
- f. Informasi kerja yang baik dan perbaikannya.

Penilaian prestasi kerja oleh kepala madrasah sebaiknya sudah dipastikan semua pihak yang terlibat memahami pentingnya diadakan penilaian dan hal apa saja yang harus dilakukan, sehingga dapat memberikan motivasi untuk melakukan yang terbaik dan yang dibutuhkan.

Keberhasilan implementasi penilaian dapat terwujud apabila semua dapat berkomitmen melakukan yang terbaik untuk memaksimalkan pembelajaran siswa dan berkontribusi terhadap kesuksesan madrasah . Kesuksesan madrasah sangat bergantung terhadap kemampuannya dalam mengenali potensi pertumbuhan dan pengembangan para

guru yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, madrasah melalui pemimpinnya bertanggung jawab dalam membangun kapasitas para guru dan menyediakan dukungan yang dibutuhkan agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif.

Sebagai seorang penilai atau Supervisor, maka Kepala Madrasah harus:

- a. Mampu memberikan contoh teladan yang baik

Untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, kepala harus memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya, misalnya seperti disiplin dalam melaksanakantugas, tekun dalam pekerjaan, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik dan lain- lain contoh teladan yang baik dari seorang pemimpin untuk bawahannya sangat baik jika dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.²⁴

- b. Mampu menempatkan pada posisi yang tepat.

Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan karyawan sesuai kemampuannya. Demikian juga, seorang guru mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya. Hal ini turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik begitu pula dengan tenaga kependidikan yang ada disekolah.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.105

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses menempatkan ini, yaitu:

- 1) Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya;
- 2) Pengalaman kerja;
- 3) Kemungkinan pengembangan atau peningkatan kariernya;
- 4) Sikap atau penampilan dan sifat atau kepribadiannya.²⁵

Semua aspek tersebut akan menjadi dasar pertimbangan bagi seorang Kepala Madrasah dalam menempatkan posisi seseorang guru atau tenaga pendidik lainnya di sekolah.

8. Faktor Penilaian Prestasi Kerja Guru.

Keberadaan guru di sekolah, merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan serta merupakan pencerminan mutu pendidikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja gur, yaitu:

a. Latar Belakang Pendidikan.

Pendidikan selalu berkembang dan terus maju seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sudah tidak dapat disangkal lagi keberadaannya. Kemajuan ilmu pengetahuan akan berpengaruh terhadap pola pikir masyarakat .

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah sesuatu hal yang dilakukan oleh seseorang pada masa lalu

dapat jadi pedoman bagi kegiatan yang akan datang, pengalaman dapat membantu memperoleh pekerjaan dari yang sudah ada. Artinya pengalaman merupakan suatu proses yang dapat merubah sikap dan tingkah laku seseorang.

c. Dana.

Dana merupakan salah satu faktor penentu yang sangat menunjang tercapainya tujuan dimadrasah dan tujuan pendidikan. Untuk itu sudah seharusnya dana harus dikelola dengan baik agar kegiatan- kegiatan yang ingin dilaksanakan untuk kepentingan peserta didik dapat terlaksana secara optimal.

d. Sarana Prasarana

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di madrasah, seperti ruang kelas, buku, perpustakaan, laboratorium. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di madrasah.²⁶

Dengan demikian sarana prasarana merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi jalannya kegiatan untuk memberikan pelayanan terhadap peserta didik demi tercapainya tujuan madrasah dan tujuan pendidikan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah bersifat *field research* atau penelitian lapangan karena data digali dengan mengamati secara langsung objek penelitian yang ada dilapangan secara

²⁵ H. Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Makro)*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h.29

²⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h.46

faktual dan cermat. Tujuannya untuk mengungkap dan menjawab pertanyaan tentang apa dan bagaimana keadaan atau fenomena sebenarnya yang terjadi dilapangan kemudian melaporkan sebagaimana adanya, yaitu yang berhubungan dengan peran Kepala Madrasah sebagai supervisor dan penilai kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang bermaksud untuk mendeskripsikan mengenai situasi-situasi atau kejadian- kejadian yang diamati, diteliti dengan pengamatan yang dilakukan serta informasi yang didapat dari informan. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah "prosuder penelitian yang menghasilkan data deksriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang dapat diamati."²⁷

Subjek penelitian ini adalah kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Objek yang diteliti adalah tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun data yang digali meliputi:

1) Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan;

2) Faktor- faktor yang mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja Guru di Madrasah

Aliyah Negeri 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Teknik penggali data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data terkumpul diolah dengan tahapan sebagai berikut:

a. Editing, yaitu melihat atau memeriksa kembali kesempurnaan, kelengkapan dan kejelasan data yang diperoleh;

b. Klasifikasi, yaitu mempelajari dan mengelompokkan data ke dalam sub- sub untuk mempermudah dalam penyajian data;

c. Interpretasi, yaitu memberikan penafsiran terhadap data yang diperoleh dari lapangan secara kualitatif.

Setelah data selesai diolah, maka dilakukan analisis data secara induktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada sesuatu hal yang bersifat umum dari temuan peneitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

. Data tentang Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di MAN I Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan selatan:

a. Melakukan Koordinasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah MAN 1 Martapura beliau mengatakan pada jenis sekolah apapun, yang menjadi tugas utama kepala madrasah adalah menjamin adanya program pengajaran yang baik. Menurut beliau, penilaian kinerja guru dilakukan dengan melihat langsung dalam kedisiplinan administrasi

²⁷ Lexy J. Maleong, *Metode penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h. 3

pembelajaran yang dibuat oleh guru masing-masing mata pelajaran dan terus diadakan koordinasi secara berkesinambungan dengan para guru terkait permasalahan yang mereka hadapi. Adapun kegiatan tersebut dilakukan dengan memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang dapat mendukung perbaikan kinerja guru-guru. Kepala Madrasah biasanya memantau semua kegiatan yang dilakukan guru/ staf dalam menjalankan tugasnya serta melakukan penilaian terhadap sistem kerja yang digunakan oleh guru dan staf. Kepala Madrasah melakukan rapat dengan guru yang dilakukan secara berkala agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap para bawahan dan saling menghargai satu sama lain untuk menciptakan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan. Menurut penuturan beliau, hal-hal yang dikoordinasikan dengan guru-guru seperti: Program belajar mengajar yang sudah disepakati dan mengkoordinasikan tugas guru dan staf di lingkungan sekolah.

b. Menjadi Konsultan.

Berdasarkan hasil penuturan dari Kepala Madrasah, dalam hal ini beliau berusaha untuk menyediakan waktu dan memberikan kesempatan kepada seluruh dewan guru dan para staf, agar mereka dapat mengkonsultasikan semua yang dihadapi baik masalah yang terjadi didalam kelas maupun diluar kelas, karena beliau ingin mengetahui permasalahan mereka dan sekaligus mencarinya dengan cara mendiskusikan terlebih dahulu. Kesulitan tersebut diatasi oleh Kepala Madrasah dengan memberikan bimbingan,

pengarahan dan nasehat kepada guru agar dapat mengatasi masalahnya .

c. Membangun Sosok Pemimpin Kelompok.

Hal berikutnya yang beliau tunjukkan di lingkungan sekolah adalah bagaimana seorang Kepala madrasah sebagai pemimpin kelompok. Menurut pendapat beliau, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan aktivitas guru, karena dengan adanya peran kepala madrasah sebagai pemimpin kelompok dapat membantu para guru maupun staf dalam menjalankan kegiatannya dengan baik serta memberikan motivasi kepada mereka untuk disiplin dan bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Adapun hal yang beliau lakukan antara lain menjadi contoh dalam kedisiplinan kerja; memberikan nasehat dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas; memberikan teguran dan peringatan jika ditemukan kesalahan atau pelanggaran disiplin dan lainnya.

d. Berlaku sebagai Evaluator.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, penilaian ini dilakukan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh guru dalam proses pembelajaran. Penilaian yang dilakukan kepala madrasah biasanya dilakukan dengan cara mempelajari laporan guru pada forum rapat dewan guru, baik yang diadakan pada awal semester atau pada akhir semester. Disamping itu beliau juga melihat dokumen yang terkait dengan laporan kegiatan guru-guru perbulan, terutama terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu Kepala Madrasah menambahkan bahwa penilaian kerja

guru bisa dilihat dari juknis Kemenag dengan penilaian sebesar 40% dilihat dari aspek: Budaya kerja, Sinegritas, Profesionalitas, Integritas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Martapura mengenai peran kepala madrasah dalam penilaian kerja guru diawali dengan membimbing guru dalam pembuatan program tahunan; mengikut sertakan guru- guru dalam kegiatan workshop; mengikut sertakan dalam kegiatan MGMP dan pelatihan- pelatihan baik yang dilaksanakan oleh MAN 1 Martapura, Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama. Hal ini setelah dilakukan konfirmasi dengan beberapa guru, mereka membenarkan apa yang telah disampaikan oleh kepala madrasah bahwa mereka memang pernah mendapatkan arahan, bimbingan, dan kesempatan dalam mengembangkan pengetahuan atau keterampilan sebagai guru yang profesinal .

2. Data tentang faktor- faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru.

a. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 1 Martapura, bahwa latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah. Karena beliau berlatar belakang kuliah pada fakultas keguruan yaitu UVAYA FKIP, selain itu beliau juga sering mengikuti seminar, workshop dan pelatihan yang menurut penuturan beliau sangat membantu dalam menjalankan peran sebagai Kepala Madrasah.

b. Pengalaman Kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, bahwa beliau sangat lama mengajar yaitu 13 tahun. Beliau mengawali terjun pendidikan ini sejak tahun 1977 disekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Barabai sebagai pengajar. Kemudian pada tahun 1999 beliau diangkat sebagai guru Pegawai Negri Sipil (PNS). Kemudian pada tahun 2011 beliau disertai amanah menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah dan pada bulan Februari tahun 2015 beliau dipindahkan ke MAN 1 Martapura atas prestasi dan keteladanan beliau mendapat penghargaan Kepala Madrasah teladan yang diberikan oleh KEMENAG Kabupaten Banjar atas kemampuan beliau dalam melaksanakan penghijauan dan Menjadi Kepala Madrasah teladan.

c. Dana

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah masalah pendanaan di Madrasah ini pengelolaannya sudah jelas kemana arah pengeluarannya. Beliau mengatakan biasanya dalam pelatihan atau workshop hanya beberapa orang yang bisa mengikutinya tetapi dengan sistem pendanaan yang beliau lakukan, maka dapat mengiktsertakan semua guru apabila ada pelatihan untuk menunjang kemampuan guru. Selain itu beliau juga mendatangkan orang- orang yang ahli untuk dapat menambah wawasan dan peningkatan kualitas guru dengan cara seminar dan pelatihan yang diadakan dimadrasah itu sendiri.

d. Sarana Prasarana.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen yang ada, maka sarana untuk

menunjang pembelajaran cukup lengkap dan tersedia beberapa fasilitas media pembelajaran unuk mempermudah para guru dalam menyampaikan pembelajaran. Ada sebuah pendopo sebagai tempat belajar terbuka, hal ini dilakukan untuk memberikan suasana pembelajaran yang membuat siswa tidak merasa jenuh karena pembelajaran tidak hanya di dalam kelas.

Berdasarkan uraian data yang telah disajikan di atas, maka dapat dilakukan pembahasan dan analisis data, sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru di MAN I Martapura Kab. Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

a. Koordinator

Berdasarkan paparan data di atas, dapat diketahui bahwa kepala madrasah melaksanakan penilaian prestasi kerja guru yang diawali dengan melakukan koordinasi tentang tugas dan tanggungjawab dari guru-guru, khususnya tentang bagaimana guru itu menyelesaikan administrasi pembelajaran dan melaksanakannya di kelas sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Kepala madrasah selaku penanggung jawab seluruh penyelenggaraan pendidikan di madrasah memegang peranan strategis dalam mengembangkan prestasi kerja guru dan mengkoordinir segenap kegiatan yang diprogramkan dan berlangsung di madrasah.

Kepala Madrasah mengupayakan terpenuhinya sarana prasarana untuk memberikan kemudahan terlaksananya pembelajaran serta mengkoordinir tugas-tugas para guru sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki seorang guru dan bidang keahlian yang dia miliki.

Sebagai kepala madrasah yang langsung terlibat dan berkecimpung dalam mengarahkan perkembangan dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya. Sebagai kepala madrasah telah menjalankan tugasnya dalam mengkoordinir guru-guru agar bisa menjalankan program pembelajaran yang sudah disepakati.

b. Konsultan

Temuan data menunjukkan bahwa Kepala Madrasah selama kepemimpinannya, telah memberikan peluang kepada guru untuk mengkonsultasikan permasalahan yang ada dan membantu mencari solusi dalam menyelesaikannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada terjalin hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dengan para guru, sehingga hal ini memudahkan terbangunnya kerjasama dalam pekerjaan. Selain itu, kepala madrasah akan menjadi mudah dalam memberikan motivasi kerja bagi guru, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak pada hasil pembelajaran yang lebih baik.

c. Pemimpin Kelompok

Dari penyajian data di atas, diketahui bahwa Kepala Madrasah telah melaksanakan kedisiplinan di lingkungan madrasah, hal tersebut ditunjukkan beliau dengan mencontohkan tanggung jawab dan disiplin dalam keseharian beliau. Beliau memandang suatu pekerjaan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Kepala madrasah atau pemimpin kelompok

dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok melihat cara kerja bawahannya untuk memberikan penghargaan dan pengakuan diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti kenaikan pangkat, memberikan fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

d. Evaluator

Data temuan menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah menjalankan perannya baik sebagai supervisor maupun sebagai evaluator bagi bawahannya, hal ini nampak dari kegiatan yang dilaksanakan beliau dalam mengawasi serta menciptakan suasana kerja yang terbangun sikap saling kerjasama dan keterbukaan. Kepala Madrasah telah melakukan penilaian terhadap guru melalui pengamatan terhadap pembelajaran yang dilaksanakan guru juga kesiapan administrasi yang dibuat guru.

Kepala madrasah berperan sebagai orang yang memberikan pengarahan, masukkan serta menggerakkan para guru untuk meningkatkan kemampuan kompetensi yang dimiliki seorang guru dengan memfasilitasi segala kegiatan yang dilakukan guru dalam bidang pendidikan. Kepala Madrasah sebagai seorang evaluator telah melakukan langkah awal dengan terlebih dahulu melakukan pengukuran dengan berdasarkan kehadiran, kerajinan, kedisiplinan dan kepribadian guru.

Peran kepala madrasah dalam penilaian sangat berpengaruh untuk melihat sejauh mana perkembangan yang dilakukan guru dalam pembelajaran apakah terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan pembelajaran atau tidak, bentuk perhatian kepala madrasah

ditunjukkan dengan cara memberikan motivasi atau dorongan serta memfasilitasi kegiatan guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepala Madrasah dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru

a. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan penyajian data, dapat diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah sangat dipengaruhi latar belakang pendidikannya. Karena beliau berlatar belakang pendidikan pada fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, maka menjadi modal utama bagi beliau untuk menjadi efektif dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Latar belakang pendidikan dengan spesifikasi jurusan pendidikan ini juga mempengaruhi kepala madrasah dalam memiliki inisiatif dan kreatif untuk mengembangkan kemajuan sekolah, selalu menjaga hubungan yang baik dengan guru, tenaga tata usaha dan masyarakat.

b. Pengalaman Kerja.

Berdasarkan penyajian data, dapat diketahui bahwa kepala madrasah sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaannya sebagaimana telah diketahui bahwa beliau sudah lama mengajar yaitu 13 tahun. Beliau mengawali terjun pendidikan ini sejak tahun 1977 disekolah Madrasah Sekolah menengah pertama Negeri Barabai sebagai pengajar. Kemudian pada tahun 1999 beliau diangkat sebagai guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemudian pada tahun 2011 beliau diserahi amanah menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah dan pada bulan Februari tahun 2015 beliau dipindahkan ke MAN 1 Martapura atas

prestasi dan keteladanan beliau mendapat penghargaan Kepala Madrasah teladan yang diberikan oleh KEMENAG Kab. Banjar atas kemampuan beliau dalam melaksanakan penghijauan dan Menjadi Kepala Madrasah teladan. Karena itulah, beliau lebih mudah dalam memahami hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, sehingga akan mempermudah pula dalam menghadapi permasalahannya dan sekaligus memecahkannya.

d. Dana

Setiap sekolah atau madrasah mempunyai pendanaan yang harus jelas dan terbuka, dari hasil penyajian data, dapat diketahui bahwa kepala madrasah menggunakan dana madrasah untuk menunjang pembelajaran para guru dan berusaha meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan yang mengikut sertakan semua para guru yang ada disekolah hal tersebut dilakukan agar para guru termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dalam meningkatkan kualitas cara mengajar yang berkualitas dan metode baru yang didapat dalam pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah bijaksana dalam mengelola dan memanfaatkan keuangan untuk kemajuan dan kesejahteraan guru.

e. Sarana Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan faktor yang penting dalam kegiatan belajar mengajar. Temuan data menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia dan dikelola di madrasah ini sudah cukup lengkap, walaupun demikian kata kepala madrasah, beliau akan terus berupaya memenuhi kebutuhan akan fasilitas madrasah untuk menunjang kegiatan

pembelajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang ada, sehingga akan mendatangkan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan yang ada di madrasah aliyah tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam penilaian prestasi kerja guru di MAN 1 Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor dalam Penilaian Prestasi Kerja Guru di MAN I Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, meliputi;
 - a. Koordinator; Kepala Madrasah berperan sebagai orang yang membagi tugas, bertanggung jawab dan menilai kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru dikelas melihat kelengkapan administrasi pembelajaran yang menjadi bahan untuk mengajar disampaikan kepada murid.
 - b. Konsultan; Kepala madrasah memahami kondisi lingkungan sekitar dan mengerti kepribadian seorang guru agar dapat memberikan suatu masukan dan mendiskusikan permasalahan untuk dipecahkan secara bersama.
 - c. Pemimpin Kelompok; Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin dalam diskusi dan pengambil keputusan .
 - d. Evaluator; Kepala madrasah menilai kinerja yang dihasilkan seorang guru selama melaksanakan

kegiatan belajar mengajar maka dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja guru dalam bentuk, pemberian hadiah, kenaikan pangkat dan pengembangan karier selain itu prestasi kerja guru dilihat dari pendidikan, kepribadian, sosial dan profesional.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peran kepala madrasah tersebut diketahui sebagai berikut:
 - a. Latar belakang pendidikan.
 - b. Pengalaman kerja.
 - c. Pendanaan.
 - d. Ketersediaan sarana prasarana.

References

- Amatembun, N.A. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005.
- Burhanuddin, dkk. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Malang: universitas Negeri Malang. 2008.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta. 1998.
- Departemen Agama. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Gorton, Richard A and Gail Theirbach Schieneder. *School Based Leadership Chellange an Opportunity*. USA, WMC Brown Publisher. 1991.
- Gunawan, Ary H. *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. Jakarta: Raja Grafino Persada. 2011.
- Maunah, Binti. *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Teras. 2009.
- Moleong, Lexy J. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2002.
- Mufidah, Luk-Luk Nur. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Teras. 2009.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Madrasah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004.
- Rohani, Ahmad. *Pengelolaan Pengajaran*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sahertian, Piet dan Frans Mataheru. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional. 1981.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo. 2007.
- Sergiovanni, Thomas J. *The Principalship A Reflective, Practice, Perspective*. USA: Allen Bacon. 1987.
- Siagian, Sondang P. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Suparlan. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat. 2006.
- Suryosubroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo. 2008.