

**PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM PENGEMBANGAN EVALUASI HASIL BELAJAR MELALUI SUPERVISI AKADEMIS KEPALA MADRASAH DI MTsN 7 JOMBANG TAHUN PELAJARAN 2019-2020**

***IMPROVEMENT OF TEACHER PERFORMANCE IN DEVELOPING EVALUATION OF LEARNING OUTCOMES THROUGH ACADEMIC SUPERVISION OF MADRASAH HEAD IN MTSN 7 JOMBANG ACADEMIC YEAR 2019-2020***

**H. KARIM**

MTsN 7 Panglungan Wonosalam Jombang  
(E-mail : nisakhamid@yahoo.co.id)

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the improvement in teacher performance in the development of evaluation of learning outcomes through the academic supervision of madrasa principals in MTsN 7 Jombang in 2019-2020 Academic Year. The action hypothesis in this study is as follows: Teacher performance in developing evaluation of learning outcomes can be improved through Academic Supervision in MTsN 7, Jombang, East Java, 2019-2020 Academic Year. The application of academic supervision by madrasah principals is effective in improving teacher performance in developing evaluation of learning outcomes in MTsN 7 Jombang 2019-2020. This type of research is madrasah action research through the application of academic supervision Madrasah head with a descriptive qualitative approach. The number of teachers who were the objects of this study were 14 teachers. Data obtained through interviews, observations, and tests. Technical analysis of data using quantitative and qualitative technical analysis and its implementation through 3 cycle. The results of the study include: improving teacher performance through the academic supervision of madrasah principals very well. The results of the analysis showed that of the 14 teachers the average value reached; 59.64 % increased to 68.93 % and in cycle 3 increased to 76.43 %. The conclusion is the performance of teachers in developing evaluation of learning outcomes can be improved through Academic Supervision in MTsN 7 Jombang in 2019-2020 Academic Year with a good predicate. The application of madrasah head academic supervision is effective in improving teacher performance. Based on the results of the study above, improving teacher performance in the development of evaluations of learning outcomes through the academic supervision of the madrasah head toward the desired change reaching 85 % of his achievement, then the teacher's performance is said to be effective. Thus the hypothesis proposed above can be accepted.*

***Keywords*** : Supervision of Madrasah Head, Improvement, Performance,

***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar melalui supervisi akademis kepala madrasah di MTsN 7 Jombang Tahun Pelajaran 2019-2020. Hipotesis tindakan dalam penelitian ini adalah: Kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar dapat ditingkatkan melalui Supervisi Akademis di MTsN 7 Jombang Jawa Timur Tahun Pelajaran 2019-2020. Penerapan supervisi akademis kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar di MTsN 7 Jombang Tahun Pelajaran 2019-2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan madrasah melalui penerapan supervisi akademis Kepala madrasah dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Jumlah guru yang menjadi obyek penelitian ini adalah 14 orang guru. Data diperoleh lewat wawancara, observasi, dan tes. Teknis analisis data menggunakan teknis analisis kuantitatif dan kualitatif dan pelaksanaannya melalui 3 tahap siklus. Hasil penelitian*

antara lain: peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademis kepala madrasah hasilnya sangat baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 14 orang guru nilai rata-rata mencapai 59,64 % meningkat menjadi 68,93 % dan pada siklus 3 meningkat menjadi 76,43 %. Kesimpulannya adalah kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar dapat ditingkatkan melalui Supervisi Akademis di MTsN 7 Jombang Tahun Pelajaran 2019-2020 berpredikat baik. Penerapan supervisi akademis kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian di atas, peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar melalui supervisi akademik kepala madrasah ke arah perubahan yang diinginkan mencapai 85 % ketercapaiannya, maka kinerja guru tersebut dikatakan efektif. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan di atas dapat diterima.

**Kata Kunci :** Supervisi Kepala Madrasah, Pengembangan, Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kelayakan mengajar tidak cukup hanya diukur berdasarkan pendidikan formal guru tetapi juga harus diukur berdasarkan bagaimana kemampuan guru dalam mengajar dan sesi penguasaan materi, menguasai, memilih dan menggunakan metode, media serta evaluasi pembelajaran. Sehubungan dengan hal itu, bahwa kemampuan guru dalam menguasai bahan pelajaran pada umumnya sangat lemah karena dari sampel guru MTs yang diminta menunjukkan kemampuan menguasai bahan pelajaran 70 % yang kurang menguasai bahan pelajaran, sedangkan hanya 30 % yang menguasai bahan pelajaran.

Kondisi seperti itu diperparah dengan kurang optimalnya fungsi kepengawasan kepala madrasah. Bila selama ini banyak pendapat menyatakan profesionalisme guru di Indonesia relatif rendah atau kurang memadai, hal itu merupakan akibat dari kurangnya kepengawasan dan manajemen kepala madrasah.

Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk mengkaji dan menggali supervisi kepala madrasah yang berkaitan dengan kinerja guru, disebabkan oleh : [1] Adanya kecenderungan melemahnya kinerja guru di mana berdasarkan pengalaman penulis menjadi kepala madrasah yaitu terjadinya guru yang membolos mengajar, guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu, guru mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar, guru

tidak punya absensi siswa, [2] adanya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah belum dilaksanakan dengan sebaik – baiknya kepada guru. Beberapa rekan penulis yang sama – sama menjabat menjadi Kepala madrasah mengaku kurang serius dalam melaksanakan fungsinya sebagai supervisor, [3] adanya penurunan kinerja guru merupakan salah satu penyebab menurunnya Nilai UN siswa. Oleh karena itu maka penulis perlu melakukan penelitian tindakan dengan judul : *Peningkatan Kinerja Guru dalam Pengembangan Evaluasi Hasil Belajar Melalui Supervisi Akademis Kepala Madrasah di MTsN 7 Jombang Tahun Pelajaran 2019-2020.*

### B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar melalui supervisi akademis di MTsN 7 Jombang Jawa Timur Tahun Pelajaran 2019-2020?
2. Bagaimana efektivitas penerapan supervisi akademis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar di MTsN 7 Jombang Jawa Timur tahun pelajaran 2019-2020?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar melalui Supervisi Akademis di MTsN 7 Jombang Jawa Timur tahun pelajaran 2019-2020.
2. Efektivitas penerapan supervisi akademis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar di MTsN 7 Jombang Jawa Timur tahun pelajaran 2019-2020.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian akan berguna bagi kepala madrasah dan guru, khususnya kepala MTsN 7 Jombang dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terkait kualitas guru melalui pembinaan oleh kepala madrasah.
2. Secara teoritis hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara pembinaan melalui supervisi klinis terhadap peningkatan kinerja guru sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan.
3. Dapat dipakai sebagai bahan rujukan bagi kepala madrasah dalam membina dan meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar.

## KAJIAN TEORI

### A. Kinerja Guru dan Permasalahannya

Istilah kinerja dapat diterjemahkan dalam *performance* atau unjuk kerja, artinya kemampuan yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Kinerja merupakan suatu kinerja yang esensial terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Karena itu suatu kinerja yang efektif bagi setiap individu perlu diciptakan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal.

Menurut (Sedarmayanti, 2015 : 78) kinerja guru akan menjadi lebih baik, bila seorang guru memiliki empat hal yakni : 1] mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya.

2] menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa, 3] bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi dan, 4] guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar serta pengalamannya.

Lebih lanjut Usman (2002), kemampuan dasar yang disebut juga kinerja guru terdiri dari: [1] kemampuan merencanakan pembelajaran, [2] kemampuan mengelola program belajar mengajar, [3] kemampuan mengelola kelas [4] kemampuan menggunakan media/ sumber belajar, [5] kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, [6] mampu melaksanakan evaluasi belajar siswa.

Pengertian kinerja tersebut di atas senada dengan pendapat Murray (2002 : 3) dalam Suharsaputra (2010 : 145) yang mendefinisikan kinerja adalah : "*Basiclly, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of pruding certain things, wheather tangible product of less t'angible service. To the extent that this interaction results in an otcome of the desired level and quality, at egreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or dificent*".

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson (1995 : 56) dalam Suharsaputra (2010 : 147 ) bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: [a] Variabel Individu, [b] Variabel Organisasi, [c] Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpul-

kan bahwa bahwa efektifitas guru yaitu: [1] memiliki pribadi kooperatif, daya tarik, penampilan amat besar, pertimbangan dan kepemimpinan, [2] menguasai metode mengajar yang baik, [3] memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, dan [4] menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

## B. Tinjauan Tentang Evaluasi Hasil Belajar

### 1. Pengertian Evaluasi

Stufflebeam, dkk. mengemukakan, evaluasi adalah sebagai *the proses of obtaining, delineating, and providing useful information for judging decision alternative*. Artinya, evaluasi adalah sebuah proses, penggambaran, perolehan, dan penyedia informasi yang berguna dan alternatif keputusan.

Secara umum, evaluasi dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan informasi dalam bentuk apapun yang dapat digunakan untuk dasar pengambilan keputusan tentang siswa baik yang menyangkut kurikulumnya, program pembelajarannya, iklim madrasah maupun kebijakan-kebijakan madrasah (Machali, 2015 : 241)

### 2. Fungsi, Tujuan dan Prinsip Evaluasi

Pengembangan sistem evaluasi berbasis kompetensi dasar mencakup beberapa hal, yaitu: [1] standar kompetensi, adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan dalam setiap mata pelajaran yang memiliki implikasi yang sangat signifikan dalam perencanaan, metodologi dan pengelolaan evaluasi, [2] kompetensi dasar, adalah kemampuan minimal dalam rangka mata pelajaran yang harus dimiliki lulusan; [3] rencana evaluasi, jadwal kegiatan evaluasi dalam satu semester dikembangkan bersamaan dengan pengembangan silabus; [4] proses evaluasi, pemilihan dan pengembangan teknik evaluasi, sistem pencatatan dan pengelolaan proses; dan [5] proses implementasi menggunakan berbagai teknik evaluasi.

## C. Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Supervisi akademik yang baik harus mampu

membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru.

### 1. Pengertian Supervisi Akademik

*Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.* (Daresh, 1989, Glickman, et al. 2007).

Supervisi akademik adalah kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan pengawasan akademik yakni menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya, agar berdampak terhadap kualitas hasil belajar siswa.

Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah diarahkan antara lain: 1] memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan pembelajaran kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis dan naluri kewirausahaan, 2] membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di madrasah atau mata pelajaran di madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP, 3] membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa, 4] membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa, 5] membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran, 6] memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran.

### 2. Tujuan Supervisi Akademik

Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya (Glickman, 1981). Melalui

supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat (Neagley, 1980). Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat. Sedangkang menurut Sergiovanni (1987) ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

#### D. Hipotesis Tindakan

Dari uraian tersebut di atas, maka hipotesis tindakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar dapat ditingkatkan melalui Supervisi Akademis di MTsN 7 Jombang Jawa Timur Tahun Pelajaran 2019-2020.
2. Penerapan supervisi akademis kepala madrasah efektif dalam meningkatkan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar di MTsN 7 Jombang Jawa Timur tahun pelajaran 2019-2020.

### METODE PENELITIAN

#### A. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Guru MTsN 7 Jombang Jawa Timur tahun pelajaran 2019-2020.

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan madrasah melalui penerapan supervisi akademis Kepala madrasah dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Jumlah dan nama guru yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah 14 orang guru.

#### B. Setting Penelitian

1. PTM dilakukan pada guru melalui supervisi akademis kepala madrasah pada Guru MTsN 7 Jombang Jawa Timur tahun pelajaran 2019-2020

2. Jumlah Guru MTsN 7 Jombang yang disupervisi 14 orang guru.

#### C. Rancangan Penelitian

1. Tindakan dilaksanakan dalam 3 siklus
2. Kegiatan dilaksanakan dalam Semester Ganjil tahun pelajaran 2019-2020.
3. Lama penelitian 6 pekan efektif dilaksanakan mulai tanggal, 12 September – 20 Oktober 2019
4. Dalam pelaksanaan tindakan, rancangan dilakukan dalam 3 siklus yang meliputi ; [1] perencanaan, [2] tindakan, [3] pengamatan, [4] refleksi (Arikunto, Suharsimi, 2007; 74 )

#### 1. Perencanaan

Tahapan ini berupa rancangan tindakan yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, di mana, oleh siapa, dan bagaimana tindakan tersebut dilakukan.

#### 2. Tindakan

Pada tahap ini, rancangan tindakan tersebut tentu saja sebelumnya telah dilatih kepada si pelaksana tindakan [guru] untuk dapat diterapkan di dalam kelas sesuai dengan skenarionya. Skenario dari tindakan harus dilaksanakan dengan baik dan tampak wajar.

#### 3. Pengamatan atau Observasi dan Wawancara

Tahap ini sebenarnya berjalan bersamaan dengan saat pelaksanaan. Pengamatan dilakukan pada waktu tindakan sedang berjalan, jadi, keduanya berlangsung dalam waktu yang sama. Pada tahap ini peneliti (atau guru apabila ia bertindak sebagai peneliti) melakukan wawancara dan pengamatan serta mencatat semua hal yang diperlukan dan terjadi selama pelaksanaan tindakan berlangsung.

#### 4. Refleksi

Refleksi dalam PTM mencakup analisis, sintesis, dan penilaian terhadap hasil pengamatan atas tindakan yang dilakukan. Jika terdapat masalah dari proses refleksi maka dilakukan proses pengkajian ulang melalui siklus berikutnya yang meliputi kegiatan: perencanaan ulang, tindakan ulang, dan pengamatan ulang sehingga permasalahan dapat teratasi (Hopkins, 1993).

**D. Variabel Penelitian**

Dalam Penelitian Tindakan Madrasah ini variabel yang akan diteliti adalah peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar melalui supervisi akademik Kepala madrasah dalam upaya peningkatan capaian mutu madrasah. Variabel tersebut dapat dituliskan kembali sebagai berikut :

**Variabel Harapan** : Peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar

**Variabel Tindakan** :Peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluasi hasil belajar Penerapan supervisi akademik kepala madrasah

melalui penerapan supervisi akademik kepala madrasah melalui dengan menggunakan prosentase (%) .

**2. Kualitatif**

Teknik analisis ini akan digunakan untuk memberikan gambaran hasil penelitian secara reduksi data, sajian deskriptif, dan penarikan simpulan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**A. Paparan Data dan Temuan Penelitian**

**SIKLUS 1**

**TABEL 4.1**  
**TABEL DISTRIBUSI NILAI TES PADA SIKLUS I**

No	Nama	Skor	Keterangan	
			Tuntas	Tidak Tuntas
1	M. Tajwid, S.Pd	80	✓	
2	Mudakir, S.Pd	80	✓	
3	Tutik S, S.Pd	70	✓	
4	Nur Afifah, M.Pd.I	60		✓
5	Rismarno H, M.Pd	60		✓
6	Mustain, M.Pd	50		✓
7	Muslimin, S.Ag	50		✓
8	Ratna, S.Pd	50		✓
9	Lukman Wi, M.Pd	60		✓
10	Meseri, S.Pd	50		✓
11	Suyadi, M.Pd	65		✓
12	Agus Ainur R, S.Pd	50		✓
13	Heri Susanto, S.Pd	55		✓
14	Sukismiati, S.Pd	55		✓
Jumlah Total		835	-	-
Skor Maks. Individu		100	-	-
Skor Maks. Kelompok ( Guru )		1400	-	-

**Keterangan :**

Jumlah Guru yang tuntas : 4 Orang  
 Jumlah Guru yang belum tuntas : 10 Orang  
 Kelompok Guru : belum tuntas.

**E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

**1. Sumber Data :**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu :

- 1. Guru** : Diperoleh data tentang peningkatan kinerja guru pengembangan evaluasi hasil belajar
- 2. Kepala Madrasah** : Diperoleh data tentang penerapan supervisi akademik kepala madrasah

**2. Teknik Pengumpulan Data :**

Dalam Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan tes.

**F. Indikator Keberhasilan**

Penelitian tindakan madrasah yang dilaksanakan dalam tiga siklus dianggap sudah berhasil apabila terjadi peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran mencapai 85 % ( madrasah yang diteliti ) telah mencapai ketuntasan dengan nilai rata rata 75. berarti telah memenuhi harapan ideal seperti yang disyaratkan dalam manajemen berbasis madrasah ( MBS ) dengan standar ideal minimal 75.

**G. Teknik Analisis Data**

Dalam analisis data teknik yang digunakan adalah ;

**1. Kuantitatif**

Analisis ini akan digunakan untuk menghitung besarnya peningkatan kinerja guru

**SIKLUS II**

**TABEL 4.2**  
**TABEL DISTRIBUSI NILAI TES PADA SIKLUS II**

No	N a m a	S k o r	Keterangan	
			Tuntas	Tidak Tuntas
1	M. Tajwid, S.Pd	85	✓	
2	Mudakir, S.Pd	85	✓	
3	Tutik S, S.Pd	75	✓	
4	Nur Afifah, M.Pd.I	75	✓	
5	Rismarno H, M.Pd	75	✓	
6	Mustain, M.Pd	60		✓
7	Muslimin, S.Ag	65	✓	
8	Ratna, S.Pd	60		✓
9	Lukman Wi, M.Pd	60		✓
10	Meseri, S.Pd	60		✓
11	Suyadi, M.Pd	75	✓	
12	Agus Ainurr, S.Pd	60		✓
13	Heri Susanto, S.Pd	65	✓	
14	Sukismiati, S.Pd	65	✓	
Jumlah Total		965	-	-
Skor Maks. Individu		100	-	-
Skor Maks. Kelompok ( Guru )		1400	-	-

**Keterangan :**

Jumlah Guru yang tuntas : 9 Orang  
 Jumlah Guru yang belum tuntas : 5 Orang  
 Kelompok Guru : belum tuntas.

**SIKLUS III**

**TABEL 4.3**  
**TABEL DISTRIBUSI NILAI TES PADA SIKLUS III**

No	N a m a	S k o r	Keterangan	
			Tuntas	Tidak Tuntas
1	M. Tajwid, S.Pd	90	✓	
2	Mudakir, S.Pd	90	✓	
3	Tutik S, S.Pd	80	✓	
4	Nur Afifah, M.Pd.I	80	✓	
5	Rismarno H, M.Pd	80	✓	
6	Mustain, M.Pd	70	✓	
7	Muslimin, S.Ag	75	✓	
8	Ratna, S.Pd	70	✓	
9	Lukman Wi, M.Pd	70	✓	
10	Meseri, S.Pd	70	✓	
11	Suyadi, M.Pd	75	✓	
12	Agus Ainurr, S.Pd	70	✓	
13	Heri Susanto, S.Pd	75	✓	
14	Sukismiati, S.Pd	75	✓	

Jumlah Total	1070	-	-
Skor Maks. Individu	100	-	-
Skor Maks. Kelompok ( Guru )	1400	-	-

**Keterangan :**

Jumlah Guru yang tuntas : 14 Orang  
 Jumlah Guru yang belum tuntas : - Orang  
 Kelompok Guru : Sudah tuntas

**A. Analisis Hasil Kegiatan**

Setelah dilakukan tindakan pada siklus 1, siklus 2 dan siklus 3 menunjukkan hasil sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**ANALISIS HASIL TES TENTANG PEMBINAAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI AKADEMIS DI MTsN 7 JOMBANG - JATIM**

No	N a m a	Skor sebelum Tindakan Siklus 1	Skor setelah Tindakan 1 Siklus 2	Skor setelah Tindakan 2 Siklus 3
1	M. Tajwid, S.Pd	80	85	90
2	Mudakir, S.Pd	80	85	90
3	Tutik Suprihain, S.Pd	70	75	80
4	Nur Afifah, M.Pd.I	60	75	80
5	Rismarno Hadi, M.Pd	60	75	80
6	Mustain, M.Pd	50	60	70
7	Muslimin, S.Ag	50	65	75
8	Ratna, S.Pd	50	60	70
9	Lukman W, M.Pd	60	60	70
10	Meseri, S.Pd	50	60	70
11	Suyadi, M.Pd	65	75	85
12	Agus Ainurrofiq, S.Pd	50	60	70
13	Heri Susanto, S.Pd	55	65	75
14	Sukismiati, S.Pd	55	65	75
Jumlah Total		835	965	1070
Skor Maksimum Individu		100	100	100
Skor Maksimum Kelas		1400	1400	1400

**Analisis Data Deskriptif Kuantitatif**

1. Pencapaian Peningkatan Kinerja Guru sebelum diberi tindakan

$$\frac{835}{1400} \times 100\% = 59,64\%$$

2. Pencapaian peningkatan kinerja kepala madrasah setelah diberi tindakan melalui supervisi akademis oleh kepala madrasah

$$\frac{965}{1400} \times 100\% = 68,93\%$$

3. Pencapaian peningkatan kinerja guru setelah diberi tindakan melalui supervisi akademis oleh kepala madrasah

$$\frac{1070}{1400} \times 100\% = 76,43\%$$

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa

1. Terjadi peningkatan kinerja setelah diberi pembinaan melalui kelompok supervisi akademis kepala madrasah yaitu peningkatan kinerja 59,64 % menjadi 68,93 % ada kenaikan sebesar = 9,29 %
2. Dari sebelum pembinaan (siklus 1) dan setelah pembinaan oleh Kepala madrasah sampai dengan (siklus 3) 68,93 % menjadi 76,43 %, dan dari (siklus 2) ke (siklus 3) juga ada peningkatan sebanyak 76,43 % - 68,93 % = 7,5 %.
3. Rata - rata kinerja guru sebelum diberi pembinaan 28,57 naik menjadi 100 %.
4. Dari Pembinaan pada siklus 2 dan setelah pembinaan melalui supervisi akademis kepala madrasah (siklus 3) 68,93 % menjadi 76,43 % berarti ada peningkatan kinerja sebanyak 76,43 % - 68,43 % = 7,5 %.

#### Refleksi dan Temuan

Berdasarkan pelaksanaan pembinaan yang telah dilakukan Kepala madrasah kepada kepala madrasah melalui supervisi akademis Kepala madrasah maka hasil observasi nilai, dapat dikatakan sebagai berikut :

- a. Pertemuan pertama kegiatan pembinaan belum berhasil karena dalam pembinaan kepala madrasah masih terlihat guru belum begitu antusias karena mereka masih menganggap pembinaan kepala madrasah tersebut merupakan tugas baru yang diembannya ;
- b. Pembinaan yang dilakukan melalui melalui supervisi akademis kepala madrasah, dalam hal kinerja guru belum tampak, sehingga hasil yang dicapai tidak tuntas.
- c. Mungkin karena proses pembinaan yang menggunakan pembinaan melalui supervisi akademi kepala madrasah yang baru mereka laksanakan sehingga guru merasa kaku dalam menerapkannya.
- d. Akan tetapi setelah dijelaskan, mereka bisa mengerti dan buktinya pada pertemuan kedua dan ketiga proses pembinaan kepala madrasah berjalan baik, semua kepala madrasah aktif dan lebih-lebih setelah ada rubrik penilaian

proses, semua kepala madrasah antusias untuk mengikutinya..

#### B. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Ketuntasan Hasil Pembinaan Kinerja Guru

Melalui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan melalui supervisi akademis Kepala madrasah memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman guru terhadap pembinaan yang disampaikan kepala madrasah ( Kinerja guru meningkat dari siklus I, II, dan III ) yaitu masing-masing 59,64 % ; 68,93 % ; 76,43 % Pada siklus III kinerja guru secara kelompok dikatakan tuntas.

##### 2. Kemampuan Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Berdasarkan analisis data, supervise akademis kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja guru. Diperoleh aktivitas guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam setiap siklus mengalami peningkatan. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja guru yaitu dapat ditunjukkan dengan meningkatnya nilai rata-rata kepala madrasah pada setiap siklus yang terus mengalami peningkatan.

##### 3. Aktivitas Kepala Madrasah dan guru dalam Pembinaan melalui Supervisi Akademis

Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas kepala madrasah dan guru yang paling dominan dalam kegiatan supervisi akademis adalah bekerja dengan menggunakan alat/media, mendengarkan/memperhatikan penjelasan kepala madrasah, dan diskusi antar antar guru dan kepala madrasah. Jadi dapat dikatakan bahwa aktivitas guru dapat dikategorikan aktif.

Sedangkan untuk aktivitas kepala madrasah selama pembinaan telah melaksanakan langkah-langkah metode pembinaan melalui supervisi akademis dengan baik. Hal ini terlihat dari aktivitas guru yang muncul di antaranya aktivitas membuat dan merencanakan program



madrasah, melaksanakan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademis kepala madrasah hasilnya sangat baik. Hal itu tampak pada pertemuan pertama dari 14 orang guru yang ada pada saat penelitian ini dilakukan nilai rata rata mencapai ; 59,64 % meningkat menjadi 68,93 % dan pada siklus 3 meningkat menjadi 76,43 %. Berdasarkan hasil penelitian diatas, peningkatan kinerja guru dalam pengembangan evaluas hasil belajar melalui supervisi akademik kepala madrasah kearah perubahan yang diinginkan mencapai 85 % ketercapaiannya, maka kinerja guru tersebut dikatakan efektif. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan di atas dapat diterima.

Dari analisis data di atas bahwa pembinaan kinerja kepala madrasah melalui supervisi akademis kepala madrasah efektif diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru, yang berarti proses pembinaan kepala madrasah lebih berhasil dan dapat meningkatkan kinerja guru khususnya di MTsN 7 Jombang.

## P E N U T U P

### A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan diskusi dapat disimpulkan, antara lain :

1. Pembinaan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademis kepala madrasah menunjukan peningkatan pada tiap-tiap putaran ( Siklus ).

2. Aktivitas dalam kegiatan pembinaan menunjukan bahwa seluruh guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam setiap aspek.
3. Peningkatan kinerja guru oleh kepala madrasah melalui melalui supervisi akademis kepala madrasah ini menunjukan peningkatan pada tiap-tiap siklus.
4. Aktivitas kepala madrasah melalui melalui supervisi akademis kepala madrasah bermanfaat dan dapat membantu guru untuk lebih mudah memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga kinerja guru dapat meningkat.

### B. Rekomendasi

1. Penelitian perlu dilanjutkan dengan serangkaian penelitian yang mengembangkan alat ukur keberhasilan yang lebih reliabel agar dapat menggambarkan peningkatan kinerja guru dengan baik sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.
2. Pembinaan Kepala madrasah melalui melalui Supervisi Akademis Kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru diperlukan perhatian penuh dan disiplin yang tinggi pada setiap langkah pembinaan, dan perencanaan yang matang misalnya dalam pengalokasian waktu dan pemilihan konsep yang sesuai.
3. Kepada guru diharapkan selalu mengikuti perkembangan jaman, terutama dengan membaca hasil karya para ahli sehingga tidak ketinggalan dengan daerah lain, dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagai tanggung jawab bersama memajukan pendidikan. [α]

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhamad. 2015. Guru dalam Proses Pembelajaran. Jakarta : PT. Rajawali.
- Ahmad Jamil. 2018. Supervisi Akademik. Bandung : PT. Rosydakarya.
- Arikunto, Suharsini. 2004. *Dasar – dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiro, Soebagio dan Soenarto Tatosiswanto, 1991. *Kepemimpinan Kepala madrasah*, Semarang: Adhi Waskitho.
- Bafadal Ibrahim, 1979. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dedi Herawan, 2005. *Pengembangan Model Supervisi Akademik Mata Pelajaran IPA-Biologi: Efektifitas Model Inovasi Supervisi Akademik Mata Pelajaran IPA Biologi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru IPA Biologi di SMU*. Tesis Tidak diterbitkan UPI Bandung.

- Kay A. Nurlander Case dkk. 2009. *Guru Profesional*. Jakarta : Indeks.
- Kelana, Mulya. 2009. *Manajemen Mutu*. Jakarta : PT. Binangkit.
- Mulyasa, 2003. *Manajemen Berbasis Madrasah*. Jakarta : PT. Logos.
- Semiawan, Conny. 1985. *Bagaimana Cara Membina Guru Secara Profesional*. Jakarta: Journal Pendidikan.
- Sergiovani, Cs. 1975. " *Beyond Human Relations " Profesional Supervision for Profesional Teachers*. Washington DC: Association for supervision and Curriculum Development. 1979. *Supercision: Human Prepectives*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Yusuf A. Hasan. 2002. *Pedoman Kepala madrasah Untuk Madrasah dan Madrasah Umum*. Mekar Jaya. Jakarta.