

## **Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Pendidikan Terhadap Guru MA Negeri 2 Serang Provinsi Banten**

**Momon Andriwinata**

MA Negeri 2 Serang, Banten, Indonesia

[momon.andriwinata@gmail.com](mailto:momon.andriwinata@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja guru dalam proses pelaksanaan belajar mengajar. Salah satu indikator menurunnya kinerja guru dalam pembelajaran adalah menurunnya prestasi belajar para siswa di lingkungan MA Negeri 2 Serang Provinsi Banten. Tujuan Penelitian ini adalah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Individual Terhadap Guru MA Negeri 2 Serang Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa; Pertama, pelaksanaan layanan konseling siswa dilakukan melalui pembuatan program konseling siswa dan pembentukan tim konseling siswa. Kedua, pelaksanaan supervisi akademik melalui pendekatan dan teknik; kunjungan kelas, Amati kinerja guru, amati pengelolaan bahan pelajaran, pimpin diskusi kelompok. Ketiga, memantau hasil kepemimpinan akademik guru dengan membahas metode pembelajaran, penggunaan dan teknik penilaian, penggunaan lingkungan belajar, dan penggunaan waktu belajar.

**Kata kunci:** Kinerja, Guru, Supervisi Pendidikan.

### **Abstract**

*This research is motivated by the decline in teacher performance in the process of implementing teaching and learning. One of the indicators of decreased teacher performance in learning is the decreased learning achievement of students in the MA Negeri 2 Serang Banten Province. The purpose of this research is to improve teacher performance through individual supervision of teachers at MA Negeri 2 Serang Banten. The research method used is qualitative. Data collection techniques using interviews, observation and documentation studies. Based on the results of the research shows that; First, the implementation of student counseling services is carried out through the creation of a student counseling program and the formation of a student counseling team. Second, implementation of academic supervision through approaches and techniques; class visits, observe teacher performance, observe material management, lead group discussions. Third, monitor the results of teacher academic leadership by discussing learning methods, use and assessment techniques, use of learning environments, and use of study time.*

**Keywords:** Performance, Teachers, Educational Supervision.

## **I. PENDAHULUAN**

Sejalan dengan era globalisasi, kehadiran sosok pemimpin ideal menjadi hal penting dalam kemajuan organisasi persekolahan. Sebagai seorang pemimpin, pemimpin madrasah harus memiliki cara atau strategi untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait lainnya untuk bekerja sama atau terlibat dalam organisasi berprestasi untuk berpartisipasi sesuai tujuan yang ditetapkan oleh madrasah (Hadi, n.d.; Ibrahim, 2001; Nasional, 2009; Sagala, 2010). Untuk mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan, pemimpin madrasah memiliki 7 (tujuh) peran yang sering disingkat EMASLIN, yaitu: Educators (pendidik), manager (pemimpin), administrator (manajemen agent), supervisor (pelatih), manager (pengelola), inovator (pencipta), dan motivator (penggerak) (Multazam, 2017; Said, 2019; Triana, 2017a, 2017b).

Kepala madrasah berperan dalam penguatan kompetensi pedagogik para guru di bawah pengawasannya (Said, 2019; Triana, 2017a). Sebagai seorang guru, kepala madrasah berkewajiban untuk mendidik para guru menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Dalam kaitan ini, kepala madrasah sebagai pengawas memiliki kewenangan untuk mengarahkan para guru (Abas, 2017; Sarifudin, 2019). Kepala madrasah bertanggung jawab sebagai pengawas melatih dan mendukung guru. Dalam perannya sebagai pembimbing kepala madrasah, diharapkan mampu membantu para guru menghadapi permasalahan belajar mengajar secara profesional (Fitri, 2019; Mokodompit, 2020; Wardani & Indriayu, 2015). Tawaran bantuan dan layanan kepala madrasah disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan guru secara individu dan kelompok. Kualitas pengajaran guru dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran, oleh karena itu diperlukan pelatihan yang terus menerus dari pemimpin madrasah yaitu dengan pengawasan (Indrawan, 2015; Khoiroyani & Andari, n.d.). Keterampilan ini dikembangkan oleh guru membutuhkan bantuan berupa bimbingan guru yang terencana.

Menurut (Wahyudi, 2009) "Kepala madrasah berperan sebagai administrator, sebagai direktur dan pengawas." Sebagai pengawas madrasah, kepala madrasah memiliki beberapa tanggung jawab, antara lain: (1) Sebagai koordinator dapat mengkoordinasikan program belajar mengajar, penugasan staf, berbagai kegiatan yang berbeda-beda antara satu guru dengan guru lainnya; (2) sebagai konselor dapat membantu dengan cara menegosiasikan bersama masalah yang dihadapi guru, baik secara individu maupun kelompok; (3) sebagai pemimpin kelompok dapat memimpin beberapa guru untuk mengembangkan potensi kelompok sekaligus mengembangkan kurikulum, komponen dan kebutuhan profesional guru; dan (4) sebagai evaluator, ia dapat membantu guru mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran serta cara mengevaluasi kurikulum yang dikembangkan. (Purwanto, 2019) menambahkan bahwa kegiatan yang dapat dilakukan kepala madrasah sebagai pengawas adalah terkait dengan penciptaan semangat dan

*Andriwinata*

kerja sama di antara para guru, melengkapi sekolah dengan alat dan perlengkapan untuk menjamin kelancaran pembelajaran, pengetahuan dan mengembangkan serta memupuk keterampilan. guru. guru dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran siswa.

Fungsi supervisi dalam pendidikan tidak hanya sekedar melihat apakah seluruh kegiatan telah berjalan sesuai dengan program yang telah ditetapkan, namun lebih dari itu. Kegiatan supervisi menyangkut situasi-situasi, atau syarat-syarat yang dibutuhkan untuk mewujudkan situasi pembelajaran yang bermutu. (Purwanto, 2019) Dalam kegiatan supervisi pendidikan, penyusunan program harus ada tiga komponen yaitu: personil, operasional, material. Ketiga komponen tersebut merupakan situasi belajar mengajar, dan pembelajaran sebagai sebuah proses. Operasional mencakup semua aktivitas individu atau kelompok yang berada dalam satu lingkup dengan menggunakan seluruh sumber yang ada baik *human Resource* maupun *non-human resource* untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan pengajaran yang diharapkan. Sedangkan material yaitu seluruh benda atau barang baik yang bersifat *hard ware* maupun *software*, yang didayagunakan untuk kelancaran proses pembelajaran (Laili, 2016; Prasajo et al., 2017). Untuk memudahkan pemahaman terhadap komponen-komponen situasi belajar mengajar dalam supervisi pendidikan. Adapun aspek personel yaitu subyek atau orang-orang yang menjadi bagian dalam supervisi pendidikan.

Kegiatan pembinaan guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. investigasi oleh Kementerian Pendidikan, Bappenas dan Bank Dunia menemukan bahwa guru merupakan kunci penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Apapun programnya, baik itu pemutakhiran kurikulum, pengembangan metode pengajaran, perbaikan pembelajaran atau penyampaian buku ajar, hanya masuk akal jika melibatkan guru. Ada masalah yang sangat esensial terkait dengan masalah kualitas pembelajaran yaitu masalah kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru harus mendapat bimbingan dan pelatihan secara terus menerus dan berkesinambungan (Suryosubroto, 2022).

Problematika yang dihadapi adalah pelaksanaan kegiatan supervise yang bersifat formalitas. Hal yang bersifat kasuistik seperti pelaksanaan supervise oleh Kepala madrasah yang datang ke madrasah membawa instrumen penilaian kinerja, kemudian masuk ke kelas melakukan pengukuran terhadap kinerja guru yang sedang mengajar. Setelah itu, selesailah tugasnya, seakan-akan supervisi akademik sama dengan pengukuran guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Perilaku supervise akademik sebagaimana digambarkan di atas merupakan salah satu contoh supervisi akademik yang salah. Perilaku supervisi akademik yang demikian tidak akan memberikan banyak pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Seandainya memberikan pengaruh, pengaruhnya sangat kecil artinya bagi peningkatan kualitas kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Supervisi

akademik sama sekali bukan penilaian kinerja guru. Apalagi bila tujuan utama penilaiannya semata-mata hanya dalam arti sempit, yaitu untuk memenuhi kepentingan akreditasi madrasah saja.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan informasi yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar tertulis, bukan angka (Moleong, 2017). Studi ini dilakukan di MA Negeri 2 Serang Banten, Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari peneliti tangan pertama, yaitu: Kepala madrasah dan guru. Sebaliknya Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang ada ada satu: Dokumentasi Pelaksanaan Pengawasan MA Negeri 2 Serang Banten. Teknik pengumpulan data dalam penelitian itu melalui wawancara dan observasi.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Temuan penelitian**

#### **1. Praobservasi**

Proses pelaksanaan supervise MA Negeri 2 Serang Banten terdiri dari empat tahapan, yaitu: 1) Pertemuan Awal (Preview), 2) Pengamatan Pembelajaran (Observation), 3) pembekalan (tindak lanjut) dan 4) tindak lanjut. 1. Pra-observasi (pra-pertemuan) Pra-observasi (pra-pertemuan) adalah pra-observasi yang dilakukan kepala madrasah sebagai pengawas sebelum mengajar. Tujuan utama dari pertemuan pertama ini adalah untuk mengembangkan kerangka observasi kelas bersama antara pengawas (kepala sekolah) dan guru. Para informan sepakat bahwa pertemuan pertama (pre-observasi) dilakukan oleh kepala MA Negeri 2 Serang Banten dengan mengadakan pertemuan dengan para guru, menanyakan kesiapan guru dalam menggunakan alat peraga, yang juga mencakup pendekatan seorang guru untuk belajar pembelajaran, metode dan strategi pembelajaran, media pembelajaran, penilaian dan analisis pembelajaran. Pengelola ibu-ibu berusaha mencari tahu aspek-aspek yang dikembangkan guru dalam pembelajaran dan memperbaikinya bersama-sama dengan guru, menentukan waktu untuk melakukan observasi pembelajaran, membantu guru dengan keterbatasan yang dihadapinya, memilih alat observasi pembelajaran. guru dan kepala madrasah selalu berusaha menciptakan suasana yang baik, akrab dan terbuka guru Pada tahap ini kepala madrasah memastikan semua guru memiliki bahan ajar sebelum memulai pembelajaran di kelas. Berdasarkan pendapat para informan tersebut, jelaslah bahwa kepala MA Negeri 2 Serang Banten melakukan kegiatan pra-observasi (pertemuan awal) seperti (1) wawancara dan diskusi serta pertemuan dengan guru yang berhubungan dengan gaya belajar, metode mengajar. dan strategi pembelajaran, lingkungan belajar, penilaian dan analisis pembelajaran, (2) menciptakan suasana akrab dan terbuka antara pengarah (pengawas)

*Andriwinata*

dan guru, (3) mengetahui aspek-aspek yang dikembangkan guru dalam mengajar, (4) mengatur waktu observasi pembelajaran, (5) memilih alat observasi pembelajaran.

## 2. Observasi (pengamatan pembelajaran)

Setelah kepala sekolah menyelesaikan kegiatan pra observasi, kegiatan selanjutnya adalah observasi (observasi pembelajaran) di kelas. Dalam kegiatan ini guru (pemimpin madrasah) menyelidiki, mengamati, menghargai dan mencatat data dan fakta baik kuantitatif maupun kualitatif secara langsung maupun tidak langsung tentang proses pembelajaran yang dilaksanakan di kelas. Guru menggunakan informasi objektif yang dikumpulkan guru sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pembelajaran. Dari hasil wawancara tentang kegiatan observasi (*learning-observation*) yang dilakukan oleh pengelola Madrasah di MA Negeri 2 Serang Banten. *Learning Counseling*, diketahui bahwa kegiatan observasi (*learning-observation*) meliputi: (1) observasi difokuskan pada aspek-aspek yang disepakati mulai dari persiapan, pengembangan, pelaksanaan dan penyelesaian, (2) penggunaan instrumen observasi, (3) penggunaan alat dan media untuk merekam pembelajaran guru, (4) catatan perilaku guru dan siswa dan (5) tidak mengganggu pembelajaran. Pada titik ini, kepala madrasah menemukan bahwa banyak guru terus berjuang untuk memasukkan metode pembelajaran terencana ke dalam materi pembelajaran di kelas. Ini karena metode tersebut relatif baru bagi guru atau karena siswa belum termotivasi untuk berpartisipasi di kelas. Oleh karena itu, beberapa guru melakukan inovasi improvisasi dalam metode pembelajaran.

## 3. Tindak lanjut (percakapan)

Langkah ketiga dalam proses pelaksanaan pembelajaran kepemimpinan adalah tindak lanjut atau pertemuan. Umpan balik dilakukan segera setelah observasi kelas selesai, menganalisis hasil observasi guru. Tujuan utama dari pertemuan umpan balik ini adalah untuk memeriksa apa yang dilihat pelatih dalam proses pembelajaran. Dari hasil wawancara dengan narasumber tentang kegiatan setelah observasi (rapat balik), diperoleh informasi dan informasi bahwa rapat balik dilaksanakan segera setelah observasi semua guru melalui rapat dengan kepala madrasah, dalam citra guru dari penampilan Tanyanya dan mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan guru. Kepala madrasah menunjukkan informasi yang diamati kepada guru berupa instrumen dan catatan, kemudian mempersilahkan guru untuk mempelajari dan menganalisisnya, memberikan penegasan dan dorongan moral kepada guru untuk memperbaiki kelemahannya, dan bersama-sama dengan kepala madrasah. menentukan ikhtisar. rencana untuk jam berikutnya. Berdasarkan pernyataan tersebut, jelas bahwa pengelola MA Negeri 2 Serang Banten melakukan kegiatan (*distribusi*) sebagai berikut, yang meliputi: (1) Dilakukan segera setelah observasi, (2) Penyelenggaraan wawancara dan diskusi atau pertemuan antara pengawas dan guru tentang kesan yang mereka terima dari kinerja mereka, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi keterampilan mengajar yang akan ditingkatkan dan identifikasi yang baru. ide-ide yang dapat diimplementasikan, (3) meminta pendapat guru tentang apa yang baru saja terjadi

dalam pembelajaran, (4) menyajikan data observasi menggunakan instrumen, dan mencatat, (5) mempersilahkan guru untuk mempelajari dan menganalisisnya, (6) memberikan dorongan moril, dan (7) bersama-sama menentukan RPP untuk pembelajaran selanjutnya.

#### 4. tindak lanjut

Demikian hasil pemantauan kepala madrasah mereka memiliki dampak nyata pada peningkatan profesionalisme guru. Tindak lanjut ini menawarkan penegasan dan penghargaan, teguran pendidikan, dan kesempatan untuk pendidikan lebih lanjut. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber berikut diperoleh informasi dan data bahwa tindak lanjut dilakukan dengan pelatihan pimpinan madrasah dan pelatihan guru dengan mengaktifkan guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), workshop dan seminar.

Teknik pelaksanaan supervisi pembelajaran kepala MA Negeri 2 Serang Banten ada dua, yaitu teknik supervisi individu dan teknik supervisi kelompok.

##### 1. Teknik Supervisi Individu

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi individual Guru Di sini tutor hanya berinteraksi dengan guru, sehingga dapat diketahui kualitas pembelajaran dari hasil pengajaran tersebut. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi tentang teknik inspeksi perorangan kepala madrasah MAN Jenepont dari informan dan informasi bahwa kepala madrasah melakukan teknik pemeriksaan perorangan yaitu. (1) Kunjungan kelas terencana dilakukan oleh kepala madrasah mengunjungi kelas satu per satu untuk melihat langsung bagaimana guru dan siswa membuat gambaran kegiatan belajar mengajar di kelas sehingga dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi guru agar dapat dipecahkan. (2) Observasi kelas dilakukan oleh kepala madrasah mengamati atau mengamati pembelajaran di dalam kelas dan di luar kelas. (3) Pertemuan tatap muka antara tutor dan guru dilakukan ketika kepala madrasah mengajak guru untuk membahas topik yang relevan dengan perangkat pembelajaran seperti RPP, strategi dan metode yang digunakan guru dalam proses pembelajaran. meningkatkan kompetensi profesional guru. (4) Kunjungan antar kelas dilakukan dengan bantuan kepala sekolah yang memperbolehkan guru untuk mengunjungi kelas lain. Tujuannya agar guru mendapatkan pengalaman baru tentang mata pelajaran tersebut dari teman-temannya. Pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan kelas, metode dan media yang digunakan, dll. (5) Evaluasi diri dilakukan oleh kepala pesantren yang memberikan petunjuk kepada guru untuk diisi agar dapat menilai dirinya sendiri, sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya, guru harus jujur.

##### 2. Teknik Supervisi Kelompok

Sama mendapat bimbingan oleh seorang supervisor atau beberapa supervisor yang biasanya memiliki spesialis berbeda-beda. Dalam supervisi kelompok biasanya diberikan suatu materi atau sekelompok materi kepada sekelompok guru yang mengikuti supervisi ini, kemudian

*Andriwinata*

materi tersebut dibahas dan disimpulkan bersama guru.

Berdasarkan hasil wawancara kepada para informan diperoleh informasi dan data bahwa teknik supervisi kelompok kepala madrasah dilakukan dengan pertemuan atau rapat antara supervisor dengan guru untuk membicarakan hasil masalah-masalah khusus yang berhubungan dengan perencanaan supervisi pembelajaran, pelaksanaan, dan nilai-nilai hasil supervisi pembelajaran.

a. Faktor Pendukung

Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan bimbingan belajar adalah hal-hal yang Mempengaruhi dan mendorong keberhasilan pimpinan madrasah dalam membimbing pembelajaran guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap faktor-faktor pendukung pelaksanaan pedoman pembelajaran dari informan diperoleh informasi dan informasi bahwa faktor-faktor pendukung pelaksanaan pedoman pembelajaran yaitu pihak pengelola MA Negeri 2 Serang Banten. Kesiapan guru untuk menerima bimbingan dan bantuan dari kepala madrasah, dukungan hubungan baik antara guru lain dan kepala madrasah, suasana kondusif di madrasah, kelengkapan sarana dan prasarana, dan kesesuaian guru dan staf. Ada cukup ahli yang tersedia di bidangnya. Dari pernyataan tersebut jelas bahwa faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan bimbingan belajar kepala sekolah MA Negeri 2 Serang Banten adalah kesiapan para guru untuk menerima bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah, menjalin hubungan baik antara guru lain dan kepala sekolah, yang adalah iklim Madras yang menguntungkan kelengkapan dan kondisi sarana dan prasarana Cukup tersedia tenaga pengajar dan tenaga ahli yang ahli di bidangnya.

b. faktor penghalang

Faktor penghambat terwujudnya bimbingan belajar adalah hal-hal yang menghalangi kepala madrasah dalam membimbing pembelajaran para guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola MAN Jenepont tentang faktor-faktor penghambat pelaksanaan bimbingan belajar diperoleh informasi sebagai berikut: Sangat terbatas pada saat itu karena kepala madrasah sibuk baik di dalam maupun di luar madrasah. Maka solusi dari kendala tersebut adalah kepala madrasah membentuk tim pengawas yang terdiri dari kepala madrasah, wakil direktur dan dua orang guru senior, sehingga tugas pengawasan kepala madrasah diganti atau dipenuhi oleh tim lain saat madrasah. pemimpin tidak hadir atau menduduki jabatan lain.

Pelaksanaan pedoman pengajaran seringkali diperumit oleh aspek-aspek problematis tidak ada cahaya Kepala madrasah sebagai konselor memiliki tugas untuk menangani permasalahan-permasalahan tersebut yang dapat menghambat pelaksanaan penyuluhan pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Masalah konseling pendidikan dirangkum dalam kisah-kisah para pelaku pendidikan yang berbeda. Pemahaman tentang

kurikulum harus diperjelas dan pemahaman tentang kondisi siswa yang terus berganti cerita harus dituntaskan. Salah satu metode yang harus diperhatikan perlu adalah bimbingan sebagai pendorong semangat guru untuk selalu meningkatkan keterampilan.

- a. Faktor-faktor penghambat pelaksanaan kepemimpinan pembelajaran untuk meningkatkan mutu.

Dalam rangka pembinaan dan peningkatan potensi sumber daya guru dalam tugas mengajar, dengan memperhatikan sifat hambatan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, maka hambatan yang dihadapi guru dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

MAN 3 kendala dalam pelaksanaan supervisi pengajaran kembali kepada guru selama dia menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah. Itu karena beberapa guru tidak mampu mengembangkan metode atau materi kurikulum Selain itu proses belajar mengajar tidak dapat berfungsi secara maksimal, karena ada kejadian mendadak yang tidak bisa diprediksi. Proses belajar mengajar di kelas juga sama, beberapa LCD kelas tidak bisa diperlukan sebagai madrasah full day, pembelajaran di Man 3 Kediri terhitung lebih banyak lama, dalam satu minggu, pelajaran guru lebih dari 30 jam lebih dari seribu siswa, sehingga pelatihan sering dilakukan pada saat liburan. Nyatanya pelatihan dapat dilakukan pada hari-hari efektif dengan konsekuensi belajar mengajar dan kesehatan guru terganggu.

- b. Faktor pendukung pelaksanaan pedoman pengajaran untuk meningkatkan mutu

Beberapa masalah dapat diidentifikasi dengan bantuan tips pemuliaan peningkatan kualitas pembelajaran, yang harus dipantau. Terutama masalah para guru. Bimbingan membantu guru memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam pembelajaran dan pada berbagai tahap untuk meningkatkan guru kualitas pembelajaran. Metode atau materi yang guru berikan dalam pembelajaran harus disesuaikan dengan kurikulum. Kemudian setiap kurikulum yang akan diterapkan di MA Negeri 2 Serang Banten harus mengarahkan isi dan pemikiran kurikulum. Melalui Pengembangan kurikulum, guru tahu tanggung jawab mereka, tahu bagaimana bekerja sama Pelajari alat sesuai dengan peraturan dan tahu bagaimana mengembangkan metode dan bahan bagus Saat menyusun materi pembelajaran, guru dapat menggunakan MA Negeri 2 Serang Banten Anda juga dapat menggunakan fungsi web untuk melihat contoh tugas terkait Membaca buku-buku yang disediakan oleh madrasah. Untuk menambah pengetahuan guru saat menjalankan tugas, sosialisasi seringkali dilakukan dengan kedua tangan Madrasah bertindak sebagai sumber daya itu sendiri atau atas undangan Supervisor sebagai narasumber. Guru yang berkualitas juga dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hal ini, sebagian besar guru MA Negeri 2 Serang Banten sudah bersertifikat atau profesional mampu bertindak dan menjadi pemimpin pembelajaran Kemampuan untuk merencanakan program

Andriwinata

pembelajaran, melaksanakan proses Pembelajaran, hasil belajar dan pengembangan pengelolaan kelas dalam bidang pengetahuan. Sebagai media dan sumber belajar, MA Negeri 2 Serang Banten menyediakan sarana dan prasarana yang memadai yang dapat digunakan oleh guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan lancar. Hal ini dilakukan melalui pembelajaran yang diharapkan dari pengalaman belajar siswa, pengetahuan baru dan belajar sebagai perubahan perilaku.

#### IV. KESIMPULAN

Implementasi supervisi pendidikan di MA Negeri 2 Serang Banten dilakukan di awal semester dengan menyusun program supervisi pendidikan sesuai dengan Badan Standar Nasional Pendidikan, memuat jadwal supervisi pelaksanaan supervisi dan instrumen pelaksanaan supervisi. Supervise pendidikan merupakan suatu hal yang mutlak dilaksanakan demi terwujudnya pendidikan berjalan dengan baik sesuai dengan yang di cita-citakan. Melalui supervise, kepala madrasah bias menjalankan fungsinya sebagai bagian dari support system yang bergerak pada controlling dan mengevaluasi serta dapat memastikan satuan pendidikan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, supervise pendidikan seyogianya tidak hanya dilaksanakan sebagai rangkaian tugas dan formalitas belaka, namun demikian harus dilaksanakan seagik mungkin dan perlunya daya dukung dari seluruh stekholder.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Abas, H. E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Revisi) STO Mohon Banyak Disebar Di Lampung*. Elex Media Komputindo.
- Fitri, F. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 730–743.
- Hadi, S. (n.d.). Andi (2004) Metode Research. *Ed. II. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Ibrahim, N. S. (2001). Penelitian dan penilaian Pendidikan. *Bandung: Sinar Baru Algesindo*.
- Indrawan, I. (2015). *Pengantar manajemen sarana dan prasarana sekolah*. Deepublish.
- Khoiroyani, N. H., & Andari, A. A. (n.d.). *KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU MUSHAB BIN UMAIR DAN MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HIKMAH SU 1KOTA PALEMBANG*.
- Laili, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mokodompit, I. S. (2020). Home Visit sebagai Refleksi Kurikulum Darurat Covid-19: Kesiapan Guru, Respon Siswa, Materi dan Hasil Belajar di Madrasah Tsanawiyah. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 6(2), 119–131.
- Moleong, L. J. (2017). Metode penelitian kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Multazam, U. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya Bagi Kinerja Guru. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 22–40.
- Nasional, D. P. (2009). Metode, Teknik Supervisi Akademik dan Pengembangan Instrumen. *Jakarta: Depdiknas*.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). Manajemen strategi human capital dalam pendidikan. *Yogyakarta: UNY Press, Edisi*, 1(3), 16–24.
- Purwanto, M. N. (2019). *Administrasi dan supervisi pendidikan*.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran: dalam Profesi Pendidikan Alfabeta*. Bandung.
- Said, A. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu sekolah. *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 257–273.
- Sarifudin, S. (2019). Implementasi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah negeri (min) kota bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 49–70.
- Suryosubroto, B. (2022). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Rineka Cipta.
- Triana, D. (2017a). Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team Building dan Individual Building (Studi Kasus di MI Babussalam Tambar Jogoroto Jombang). *Sumbula: Jurnal Studi Keagamaan, Sosial Dan Budaya*, 2(1), 513–529.
- Triana, D. (2017b). Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team Building dan Individual Building (Studi Kasus di MI Babussalam Tambar Jogoroto Jombang). *Sumbula: Jurnal Studi Keagamaan, Sosial Dan Budaya*, 2(1), 513–529.
- Wahyudi, I. O. L. P. L. (2009). Organization (Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran). *Bandung: Alfabeta*.
- Wardani, D. K., & Indriayu, M. (2015). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Prosiding Seminar Nasional*, 9.