

# IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL PENGAWAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MIN 5 ACEH TENGGARA

Nasrin

Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tenggara

E-mail: [nasrinspd1@gmail.com](mailto:nasrinspd1@gmail.com)

How to Cite:

Nasrin. (2020). Implementasi Supervisi Manajerial Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja guru di MIN 5 Aceh Tenggara. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(2). 180-192.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze the implementation of managerial supervision at MIN 5 Aceh Tenggara. This study used a qualitative approach, with a background in the implementation of managerial supervision activities at MIN 5 Aceh Tenggara. Data were collected using in-depth interview techniques, observation and document review. Furthermore, the data were analyzed using data reduction techniques, display or presentation of data and drawing conclusions. The data validity test was carried out by triangulation of sources and methods. The results of this study indicate that the implementation of managerial supervision at MIN 5 Aceh Tenggara is categorized as good, this is indicated by (1) planning aspects, including administrative completeness, observation instruments and classroom learning implementation instruments; (2) implementation aspects, in the form of class observations, private meetings, delivery of results of supervision and follow-up programs of supervision; and (3) the aspect of influence, in the form of creating a "comfortable" learning climate in madrasahs.

## KEYWORDS:

Teacher Performance,  
Supervisors, Managerial  
Supervision.

## ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan menganalisa implementasi supervisi manajerial di MIN 5 Aceh Tenggara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan latar kegiatan implementasi supervisi manajerial di MIN 5 Aceh Tenggara. Pemerolehan data dilakukan menggunakan teknik wawancara, observasi dan kajian dokumen. Selanjutnya data dianalisa dengan teknik reduksi data, *display* atau penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi supervisi manajerial di MIN 5 Aceh Tenggara dikategorikan baik, hal ini ditandai dengan (1) aspek perencanaan, meliputi kelengkapan administrasi, instrumen observasi dan instrumen pelaksanaan pembelajaran; (2) aspek pelaksanaan, berupa observasi kelas, pertemuan pribadi, penyampaian hasil supervisi dan program tindak lanjut supervisi; dan (3) aspek pengaruh, berupa penciptaan iklim belajar yang "nyaman" di madrasah.

## KATA KUNCI:

Kinerja Guru, Pengawas,  
Supervisi Manajerial.

## PENDAHULUAN

Profesionalitas dari kinerja pengawas, kepala madrasah dan guru di suatu madrasah merupakan cerminan madrasah bermutu atau berkualitas (Mustaqim, 2012; Akhwan, 2011; Huda & Afrina, 2020). Performa profesionalitas ini ditampilkan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan fungsi dan prinsip penugasan (Sari, *et.al.*, 2020; Ikbal, 2018). Lebih lanjut, ini berpengaruh bagi keberhasilan memajukan madrasah (Buchari & Saleh, 2016).

Profesionalitas personalia madrasah berbanding lurus dengan terciptanya iklim belajar yang nyaman di madrasah (Subandi, 2013; Assingkily & Mesiono, 2019). Kenyamanan belajar ini memberi dorongan pada “warga madrasah” untuk saling membahu dalam mewujudkan visi dan tujuan dengan menjalankan misi-misi madrasah (Supriadi, 2016). Melalui pendapat tersebut, dipahami bahwa profesionalitas harus diupayakan sebagai indikator keberhasilan madrasah dalam menyiapkan SDM unggul di madrasah.

Upaya mewujudkan profesionalitas para praktisi pendidikan dan iklim belajar “nyaman” di madrasah merupakan sesuatu yang dimulai dari proses efektif dan efisien dalam pembelajaran (Syafaruddin, *et.al.*, 2020; Hanum, 2020). Berkaitan dengan ini, tentunya dibutuhkan kesadaran pribadi dari praktisi pendidikan, terutama guru bahwa mendidik bukanlah tugas, beban, atau kewajiban semata sebagai aparatur sipil negara (Mudzakir, 2016; Bistari, 2017), melainkan sebagai tanggungjawab dan panggilan hati untuk mencerdaskan anak bangsa.

Menyikapi hal ini, diperlukan upaya percepatan pendampingan di madrasah dalam menciptakan iklim belajar yang nyaman dan SDM yang unggul-berkarakter mulia (Huda, 2016). Sehingga, *image* madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dipandang baik dan dipercaya oleh masyarakat sebagai “wadah dan rumah” membentuk kepribadian anak-anak sejak usia dasar (Alawiyah, 2014).

Kompetensi, kecakapan dan keprofesionalitasan pendidik merupakan objek utama yang patut dibenahi (Hasanah, 2015; Balitbang, 2011). Dengan demikian, vitalnya peran pendidik harus diimbangi dengan pengawasan proses pembelajaran secara berkala dan terarah guna mewujudkan iklim belajar nyaman di madrasah (Ariyanti, *et.al.*, 2019).

Penciptaan iklim madrasah yang kondusif, sejatinya tidak akan terwujud bila SDM yang ada masih bekerja secara pribadi, acuh terhadap tim dan mementingkan target pribadi. Sebab itu, dibutuhkan kerjasama dan panggilan hati dari seluruh anggota (warga madrasah) secara sadar untuk melaksanakan pengelolaan dan administrasi madrasah dengan efektif dan efisien. Sehingga, timbul rasa memiliki dalam setiap relung warga madrasah untuk mengelola lembaga dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan pengawasan manajerial sebagai penyeimbang tindakan di madrasah.

Berkaitan dengan di atas, implementasi supervisi manajerial pengawas dapat berjalan baik bila diimbangi kebijakan internal madrasah yang mendukung perbaikan dan percepatan mutu (Alfiansyah, *et.al.*, 2020), baik akreditasi madrasah

maupun aspek lainnya. Lebih lanjut, hal ini diimplementasikan bersama oleh para pendidik dan siswa di lingkungan madrasah.

Kinerja guru menjadi aspek penting dari upaya pengawasan manajerial. Sebab, guru merupakan pelaku primer dalam berlangsungnya proses pendidikan yang efektif dan efisien di madrasah, baik di dalam kelas maupun ketika di luar kelas.

Senada dengan uraian di atas, kepala madrasah dan pengawas juga memiliki kaitan erat akan kemajuan suatu madrasah. Sebab, tugas kepengawasan atau supervisi yang dijalankan dapat berdampak bagi kedisiplinan, pembentukan karakter “warga madrasah” dan perwujudan iklim belajar nyaman. Hal ini tentunya dipenuhi melalui aspek manajerial atau administratif yang baik di madrasah. Keadaan ini, dimotori oleh kesadaran “warga madrasah” akan pentingnya upaya taat administratif demi kemajuan madrasah (Fauzi, 2017).

Pendapat di atas, menegaskan bahwa kinerja praktisi pendidikan terutama guru di madrasah, tidaklah dapat dikatakan baik sebelum dinilai baik oleh pengawas. Sebab, bila suatu tindakan atau kerja guru dilakukan dengan versi terbaik masing-masing guru tanpa ada tolak ukur keberhasilan yang disepakati bersama oleh banyak pihak. Maka, kualitas pendidikan tidak terukur dengan baik. Untuk itu, peran kepengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas menjadi vital dan berpengaruh besar bagi kinerja guru.

Sebagai individu, kepala madrasah dan pengawas juga mengalami kendala dan hambatan dalam melaksanakan tugas supervisi. Hal ini dapat disebabkan oleh

terbatasnya pengaturan waktu efisiensi supervisor, keterbatasan pengalaman dan kebutuhan akan koordinasi yang berkala di antara supervisor (Imran, 2012).

Kelemahan atau keterbatasan supervisor ini dapat menjadikan penurunan kinerja kepengawasan. Untuk itu, perlu implementasi lebih lanjut dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan juga implikatif dari kepengawasan yang orientatif pada tujuan madrasah. Seperti halnya yang dipraktikkan oleh pihak madrasah di Aceh Tenggara, yaitu MIN 5 Aceh Tenggara. Penyelenggara di MIN 5 Aceh Tenggara, melakukan koordinasi dengan pengawas serta menjalankan tugas manajerial secara kolaboratif, sehingga mengindikasikan perencanaan, pelaksanaan dan pengaruh yang baik bagi iklim belajar di madrasah.

Sejatinya, penelitian terkait pengawasan administratif (supervisi manajerial) telah banyak diperbincangkan dan ditulis dalam berbagai artikel ilmiah maupun jenis karya ilmiah lainnya. Adapun penelitian terdahulu yang relevan yakni penelitian Yudiawan (2020), terkait evaluasi pembelajaran dalam upaya peningkatan mutu lembaga, penelitian Suciati (2020) terkait peningkatan kreativitas dan inisiatif guru melalui supervisi manajerial, penelitian Anshori & Illiyin (2020) terkait dampak covid-19 terhadap proses pembelajaran dan supervisi manajerial di madrasah, dan penelitian Subhi (2020) terkait urgensi menjaga mutu pembelajaran melalui supervisi akademik dan manajerial.

Mencermati *literature review* di atas, dipahami bahwa masih terdapat “ruang kosong” kajian tentang supervisi manajerial,

yakni meliputi spesifikasi aspek perencanaan, pelaksanaan dan pengaruh. Untuk itu, penelitian ini menganalisa lebih lanjut tentang perihal tersebut, yang dirangkum dalam judul penelitian, “Implementasi Supervisi Manajerial Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 5 Aceh Tenggara.” Penelitian ini tentunya sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru dan pengawas.

## KAJIAN TEORI

Supervisi merupakan tugas kepengawasan yang di dalamnya, berlangsung proses pemberian arahan, bimbingan dan masukan dari supervisor kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam upaya membantu keberhasilan pembelajaran (Pidarta, 1992: 3).

Supervisi manajerial sendiri, merupakan kegiatan pengawasan yang terfokus pada aspek pengelolaan atau administratif madrasah. Efektivitas pembelajaran, peningkatan keberhasilan belajar dan SDM madrasah dipandang penting dikelola dengan administrasi yang baik dan terprogram (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2009).

Menurut Mudzakir (2016), pelaksanaan manajerial di madrasah memiliki beberapa peran, yaitu (1) sebagai kolaborator dan negosiator dalam perencanaan, proses, relational dan pengembangan pengelolaan madrasah; (2) sebagai asesor dalam menganalisa potensi madrasah; (3) sebagai sumber informasi valid terkait kualitas madrasah.

Supervisi manajerial memiliki kesamaan dengan aspek pengawasan akademik. Hanya saja, penekanan terhadap

pengawasan administratif dan tata kelola di madrasah menjadi perhatian utama (prioritas) dalam pengawasan manajerial.

Lebih lanjut, supervisi manajerial memiliki dampak baik bagi proses pembelajaran di madrasah/sekolah. Adapun dampak positif tersebut, di antaranya (1) tertib administrasi madrasah, kelengkapan arsip madrasah, dan tata kelola madrasah yang mengacu pada peningkatan mutu (kualitas) madrasah.

Dengan demikian, dipahami bahwa supervisi manajerial merupakan faktor utama dalam tata kelola madrasah yang mampu menciptakan iklim belajar yang baik dan kondusif di madrasah.

Kemuudian beralih pembahasan pada kinerja guru. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja dengan indikasi yang telah ditetapkan pada proses perencanaan. Lebih lanjut, Dessler (2012) mengemukakan bahwa kinerja guru yang dimaksudkan adalah pada ranah konteks proses pembelajaran.

Idealnya, kinerja guru sesuai dengan standar kompetensi yang dicapai guru melalui pendidikan dan profesi keguruan. Hal ini menjadi dasar profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya (tupoksi).

Menurut Kusmiyanto (1997: 49), kinerja guru berkaitan erat dengan kualitas yang ditampilkan guru. Hal ini ditinjau dari kegiatan bekerja secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pemberdayaan media belajar, pelibatan siswa dan kepemimpinan yang aktif.

Mengacu pada kebijakan pendidikan tentang Guru dan Dosen (UU nomor

14 tahun 2005, bab IV pasal 20), guru berkewajiban untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan prestasi guru sesuai indikator keberhasilan yang telah ditetapkan secara bersama (konsesusitas).

Implementasi supervisi manajerial merupakan tindak kepengawasan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Sebab, pengawas (*supervisor*), baik internal (kepala madrasah) maupun eksternal (pengawas madrasah) bertugas untuk membantu dan memfasilitasi guru dalam meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Hal ini semakin menguatkan betapa guru idealnya tidak “takut atau khawatir” ketika ditemui oleh pengawas, melainkan menjadikan pengawas dan kepala madrasah sebagai mitra sekaligus konsultan untuk mengatasi permasalahan pendidikan dan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru setiap harinya.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru yang dikategorikan sebagai suatu prestasi akan dapat terlaksana dengan baik melalui upaya supervisi manajerial (administratif) yang teratur dan terkoordinir secara baik.

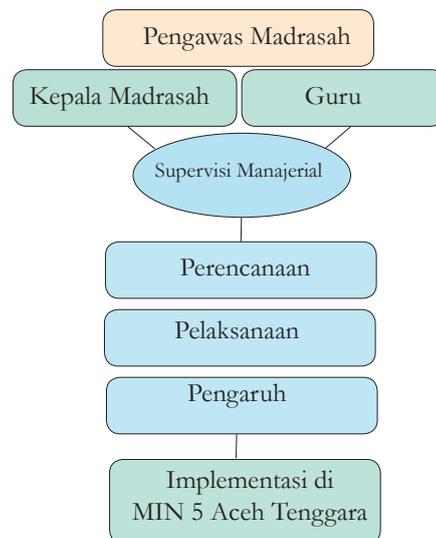
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada penelitian implementatif terkait supervisi manajerial di madrasah. Penelitian empirik ini bermaksud meneliti tentang implementasi supervisi manajerial pengawas dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 5 Aceh

Tenggara. Sebab itu, penggunaan pendekatan penelitian kualitatif adalah tepat digunakan dalam mengungkapkan fakta-fakta sebagai kebenaran empiris dalam penelitian ini, ditinjau dari aspek implementasi supervisi manajerial, kinerja guru, dan prestasi yang dicapai guru secara berkala atau periodik.

Objek penelitiannya adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh dari implementasi supervisi manajerial pengawas di MIN 5 Aceh Tenggara. Untuk mendapatkan data yang diperlukan berkenaan dengan fokus penelitian, maka dilakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, analisis data dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan simpulan. Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan yaitu kredibilitas (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan ketegasan (*confirmability*).

Mencermati uraian di atas, secara sederhana kerangka alur penelitian dapat dilihat pada skema di bawah ini.



Skema 1. Alur Kerangka Riset

Berdasarkan skema alur penelitian di atas, dipahami bahwa aspek perencanaan, pelaksanaan dan pengaruh atau implikasi merupakan penekanan utama dalam penelitian implementasi supervisi manajerial pengawas di MIN 5 Aceh Tenggara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN Perencanaan Supervisi Manajerial

Supervisi manajerial terhadap para guru terfokus pada aspek administratif. Hal ini dimanifestasikan dalam perencanaan supervisi manajerial, di mana guru dituntut untuk melengkapi kebutuhan administrasi pembelajaran. Lebih lanjut, pemberitahuan lawatan dan pemantauan standar nasional pendidikan (SNP) di madrasah menjadi aspek utama dalam perencanaan supervisi manajerial (Susilowati, *et.al.*, 2017; Durhan, *et.al.*, 2017).

Berkaitan dengan uraian di atas, Musliadi Amin menyebutkan:

“pemberitahuan bahwa akan ada lawatan atau tinjauan dari pengawas merupakan langkah awal kami lakukan dan beritahukan kepada guru dalam persiapan supervisi manajerial. Di antaranya kelengkapan administrasi pengelolaan madrasah, kalau guru lebih kompleks lagi sampai absensi, RPP dan silabus, serta aspek manajerial lainnya.”

Kutipan wawancara di atas menginformasikan bahwa pemberitahuan menjadi “lonceng peringatan” untuk melengkapi administrasi madrasah. Dengan demikian, para guru dapat lebih maksimal mempersiapkan laporan perencanaan ketika dilakukan supervisi manajerial. Sebagaimana disampaikan Sahlenawati berikut ini:

“...biasanya sebelum pengawas datang ke madrasah, kami

diberitahu Pak kepala untuk *nyiapkan* kelengkapan administrasi mengajar. Seperti absen kelas, RPP mengajar, Silabus dan lain-lain. Kami juga disuruh untuk *mematangkan* media dan bahan ajar agar siap ketika mengajar di kelas dan dimonitoring oleh pengawas.” (Wawancara dengan Guru MIN 5 Aceh Tenggara)

Wawancara di atas menginformasikan bahwa persiapan yang dilakukan guru pra-supervisi manajerial atas perintah kepala madrasah. Ini merupakan kerjasama baik antara kepala madrasah dan para guru yang bersifat simulasif dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kompetensi mengajar, dan kelengkapan administrasi guru di madrasah.

Hasil observasi di madrasah, terlihat bahwa perencanaan supervisi manajerial para guru di madrasah meliputi pembuatan program berkala, baik tahunan (prota) maupun semesteran (prosem). Sejatinya, ini telah ada pada rangkaian *workshop* pengawas madrasah setiap tahunnya. Namun, kebijakan internal madrasah-lah yang menjadi pembeda atas implementasinya di lingkungan madrasah masing-masing.

Penetapan kebijakan internal juga menjadi karakteristik madrasah yang dimotori oleh pimpinan madrasah, guna mencapai tujuan dan visi dengan menjalankan misi madrasah. Untuk itu, dibutuhkan pengawasan sebagai bentuk pendampingan eksternal dalam membantu tercapainya tujuan madrasah.

Pendampingan dalam upaya supervisi manajerial merupakan bentuk peningkatan yang dilakukan oleh pihak penyelenggara madrasah (Astarini, 2016). Sebab, kepengawasan menjadi pemicu guru

untuk bekerja dengan baik, dan menganggap mendidik sebagai panggilan hati bukan sekadar kewajiban sebagai aparatur sipil negara. Dengan demikian, kinerja guru akan terarah mulai dari perencanaan hingga penilaian (Kahfi & Kasanova, 2020).

Lebih lanjut, Duyah menuturkan bahwa:

“aspek perencanaan supervisi manajerial diikuti dengan upaya para guru dalam melengkapi administrasi di madrasah. Adapun yang harus kami lengkapi seperti *misal*ne instrumen observasi dan instrumen pelaksanaan pembelajaran di kelas.” (Wawancara dengan Guru MIN 5 Aceh Tenggara)

Kutipan wawancara di atas menegaskan bahwa ada 3 (tiga) administrasi yang dilengkapi pra supervisi manajerial, yaitu instrumen observasi, instrumen pelaksanaan pembelajaran dan administrasi pengelolaan madrasah.

Instrumen observasi digunakan sebagai bahan dasar pengawas dalam melaksanakan tugas supervisi. Adapun teknik pelaksanaannya dilakukan secara mandiri oleh pengawas dalam menyusun rubrik dan objek yang akan diamati. Kemudian, pengawas juga berkoordinasi dengan kepala madrasah untuk memahami kultur atau iklim madrasah yang diamati.

Instrumen pelaksanaan pembelajaran dimaknai sebagai pedoman pengawas dan kepala madrasah dalam meninjau aspek manajerial yang ditampilkan guru ketika pembelajaran. Hal ini dipraktikkan oleh guru dengan menunjukkan RPP, silabus dan kesiapan administrasi pembelajaran lainnya. Sehingga, terlihat seberapa sinkron antara hasil pengamatan awal dengan pengamatan

lanjutan dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya, pra supervisi manajerial juga ditandai dengan penyediaan fasilitas administrasi pengelolaan madrasah. Hal ini diaplikasikan dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran, baik alat maupun media belajar yang terdata dan terprogram dengan baik di madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami perencanaan pengawasan manajerial dimaksudkan sebagai persiapan administrasi dan pengelolaan madrasah. Hal ini juga diprioritaskan pada supervisi aspek manajerial pada perencanaan program madrasah per semester dan/ atau per tahunnya. Bahkan, madrasah akan menghadirkan pengelolaan yang terencana dan terprogram, demi mewujudkan iklim belajar “nyaman” di madrasah.

### **Pelaksanaan Supervisi Manajerial**

Implementasi supervisi manajerial merupakan tugas kepengawasan supervisor (pengawas) dan kepala madrasah. Adapun pelaksanaan supervisi manajerial terfokus pada pemantauan SNP dan kinerja guru di madrasah (Sari, *et.al.*, 2018). Lebih lanjut, tugas kepengawasan ini juga meliputi upaya pembinaan, pengarahan dan pendampingan kepada para guru tentang permasalahan umum dan teknik serta tata kelola manajerial madrasah (Meriza, 2015; Assingkily, 2020).

Menurut Mudzakir, implementasi supervisi manajerial harus bersifat objektif dan terhindar dari perilaku diskriminatif (Mudzakir, 2016). Senada dengan pendapat ini, Sri Wahyuni menuturkan:

“kebiasaan yang kami lihat, pak kepala dan pengawas melakukan pengawasan secara objektif, artinya

siapa yang bagus diberi nilai bagus, yang belum diberi masukan atau saran. Ada juga perilaku yang baik menurut saya, kalau untuk guru baru disupervisi langsung agar dekat dengan pengawas secara emosional, sedangkan guru-guru yang terbilang *udab* senior diberi masukan seperti teman secara kolaboratif.” (Wawancara dengan Guru MIN 5 Aceh Tenggara)

Kutipan di atas, menegaskan bahwa adanya upaya objektif dan non-diskriminatif dari supervisor madrasah di MIN 5 Aceh Tenggara. Berkaitan dengan ini, adapun aspek implementasi supervisi manajerial yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah adalah observasi kelas, pertemuan pribadi, penyampaian hasil supervisi dan program tindak lanjut supervisi;. Hal senada juga dituturkan oleh Duyah berikut ini:

“...implementasi supervisi yang dilakukan pengawas itu biasanya dengan observasi ke kelas-kelas, kemudian menjadwalkan pertemuan pribadi dengan guru-guru sesuai identifikasi kebutuhan. Setelah itu, kami ditinjau hasil dari praktik mengajar, dan diberikan program *follow up* atau tindak lanjut dari hasil supervisi yang ada.”

Melalui wawancara di atas, dipahami bahwa tata kelola manajerial di madrasah pada saat pembelajaran dan upaya identifikasi serta tindak lanjut supervisi merupakan bentuk pembinaan yang dilakukan supervisor terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah (Sulistiyono, 2020). Lebih lanjut, kepala madrasah menyampaikan bahwa implementasi supervisi manajerial tersebut dilakukan sebagai bentuk monitoring pembelajaran di madrasah, sehingga dapat mencapai tujuan madrasah.

Dengan demikian, dipahami bahwa upaya pelaksanaan supervisi manajerial di MIN 5 Aceh Tenggara, dilakukan dengan 4 tahapan, yakni (1) observasi kelas, (2) pertemuan pribadi, (3) penyampaian hasil supervisi, dan (3) program tindak lanjut supervisi. Keempat aspek ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di MIN 5 Aceh Tenggara.

### **Pengaruh Supervisi Manajerial Terhadap Peningkatan Kinerja Guru**

Dampak program kepengawasan dengan meningkatnya kinerja guru adalah indikator keberhasilan supervisi manajerial (Lubna, 2014). Begitupun, dalam prinsip evaluasi tidaklah ada yang sempurna, untuk itu diperlukan perbaikan dan peningkatan dari berbagai aspek pendidikan di madrasah. Hal ini mencakup aspek perencanaan dan pelaksanaan dari kinerja pengawas pada proses supervisi manajerial. Sebagaimana diungkapkan Musliadi Amin berikut ini:

“...perencanaan pembelajaran guru sudah bagus dari sisi administratif. Begitu juga perencanaan yang dilakukan pengawas serta kepala madrasah tentunya senantiasa kita optimalkan. Namun, biasanya hal ini berbeda dengan apa yang ada di lapangan. Bisa jadi ada saja yang menjadi kendala dan kelemahan di sana-sini. Intinya, belum sempurna, tapi perlahan terus membaik dari sisi manajerial dan tata kelola madrasah.”

Senada dengan di atas, Sahlenawati menyampaikan:

“...perencanaan yang kami buat tentu sesuai petunjuk dari kepala madrasah dan pengawas. Tapi, *ntah* kenapa di lapangan pasti ada saja perbaikan yang harus kami lakukan. Bukan karena tidak optimal, tapi memang begitulah prinsip evaluasinya tidak ada yang sempurna, namun berbuat se-optimal mungkin untuk kemajuan madrasah.”

Melalui kutipan wawancara di atas, dipahami bahwa supervisi manajerial secara keseluruhan telah dilakukan oleh pihak madrasah, begitupun perbaikan untuk kemaslahatan tentu tetap menjadi pekerjaan rumah pihak penyelenggara madrasah. Menurut Mudzakir (2016), dibutuhkan upaya peningkatan kinerja guru yakni melalui upaya menciptakan iklim belajar yang nyaman dan pengawasan yang efektif atau tepat guna dan sasaran kepada para guru di madrasah.

Senada dengan di atas, hasil observasi peneliti ketika melakukan pengawasan di madrasah, diketahui bahwa iklim belajar di MIN 5 Aceh Tenggara cukup kondusif. Hal ini ditunjukkan dengan antusias siswa dalam mengoptimalkan proses belajar secara mandiri dan kolektif di kelas. Berikut ditampilkan gambar upaya pimpinan madrasah dalam men-*support* siswa melalui apresiasi penyerahan piagam.



**Gambar 1.** Apresiasi terhadap Siswa Berprestasi di MIN 5 Aceh Tenggara (Dokumentasi: Widja Hadi)

Mencermati gambar tersebut, Patarai, *et.al.*, (2018) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan himpunan hasil dari proses pembelajaran, pelatihan dan pembinaan yang diperoleh guru dalam waktu

tertentu, untuk itu siswa sebagai sasaran pembelajaran harus dimotivasi dengan pemberian *reward* atau hadiah. Assingkiy & Miswar (2020) menambahkan, bahwa iklim belajar yang nyaman di madrasah juga memberi pengaruh besar pada peningkatan kinerja guru, terutama dalam pembentukan kepribadian anak.

Iklim madrasah menjadi hal vital bagi kemajuan lembaga (Pohan, 2019). Sebab, kenyamanan lingkungan belajar, kondusivitas antarkomponen dan pendidik di madrasah, serta keseriusan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa & guru madrasah menjadi kulminasi dari penciptaan iklim yang kondusif.

Eksistensi suatu madrasah juga ditampilkan melalui iklim belajar madrasah. Semakin tinggi kenyamanan atau kondusivitas di madrasah, maka semakin tinggi pula prestasi atau kinerja dari guru (Paizal, *et.al.*, 2019).

Optimalisasi kinerja guru di suatu madrasah, sangat dipengaruhi oleh tindak kepengawasan yang objektif (Ruhayat, 2017). Sebab, penilaian objektif terhadap kinerja guru sejak proses perencanaan hingga evaluasi belajar akan menimbulkan kesadaran bagi guru untuk mendidik lebih baik dan penuh kesadaran dalam membimbing setiap anak secara arif atau bijaksana (Assingkiy, *et.al.*, 2020).

Berdasarkan pengamatan peneliti, pengawas juga turun langsung ke kelas untuk menilik kegiatan pembelajaran bahkan di akhir pertemuan, siswa diberi motivasi untuk semangat belajar dan meningkatkan keterampilan diri sebagai bekal masa depan. Berikut ditampilkan gambar observasi pengawas ke kelas.



**Gambar 2.** Observasi Kelas Pengawas di MIN 5 Aceh Tenggara (Dokumentasi: Widja Hadi)

Berdasarkan gambar, wawancara dan uraian di atas, dipahami bahwa pengaruh signifikan dari diadakannya supervisi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja guru yakni terciptanya iklim belajar yang kondusif. Bahkan, para pendidik akan mengajar secara profesional dalam mewujudkan madrasah bermutu secara tekstual (akreditasi) dan kontekstual (SDM madrasah) di MIN 5 Aceh Tenggara.

## SIMPULAN

Simpulan Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi supervisi manajerial di MIN 5 Aceh Tenggara dikategorikan baik, hal ini ditandai dengan (1) aspek perencanaan, meliputi kelengkapan administrasi, instrumen observasi dan instrumen pelaksanaan pembelajaran di kelas; (2) aspek pelaksanaan, berupa observasi kelas, pertemuan pribadi, penyampaian hasil supervisi dan program tindak lanjut supervisi; dan (3) aspek pengaruh, berupa penciptaan iklim belajar yang “nyaman” di madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

Akhwan, M. (2008). Pengembangan Madrasah Sebagai Pendidikan Untuk

Semua. *El Tarbawi*, 1(1), 41–54. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art4>

Alawiyah, F. (2012). Kebijakan dan Pengembangan Pembangunan Karakter melalui Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Aspirasi*, 3(1), 87–101. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v3i1.259>

Alfiansyah, M., Assingkily, M. S., & Prastowo, A. (2020). Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *Magistra: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 11(1), 52–67. <http://dx.doi.org/10.31942/mgs.v11i1.3460>

Ali, M., & Syaifuddin, M. (2020). Ketokohan Ibn Miskawaih dalam Bidang Pendidikan Karakter. *Jurnal Progress: Wahana Kreativitas dan Intelektualitas*, 8(2), 300. <http://dx.doi.org/10.31942/pgrs.v8i2.3961>

Anshori, I. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran di MTS Al-Asyhar Bungah Gresik. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 181–199. <http://dx.doi.org/10.30868/im.v3i2.803>

Ariyanti, I., Miyono, N., & Retnaningdyastuti; (2019). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(2), 242–258. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.5391>

Assingkily, M. S. (2020). Upaya Mewujudkan Program Kampus Merdeka pada Kurikulum PGMI STIT Al Ittihadiyah Labuhanbatu Utara. *At-Thullab: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 4(2), 62–77. <https://doi.org/10.30736/at.v4i2.263>

Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147–168. <https://doi.org/10.30736/at.v4i2.263>

- org/10.14421/manageria.2019.41-09
- Assingkily, M. S., Putro, K. Z., & Sirait, S. (2019). Kearifan Menyikapi Anak Usia Dasar Di Era Generasi Alpha (Ditinjau dari Perspektif Fenomenologi). *Attadib: Journal of Elementary Education*, 3(2), 1–21. <https://doi.org/10.32507/attadib.v3i2.572>
- Assingkily, M. S., & Rangkuti, M. (2020). Urgensitas Pendidikan Akhlak Bagi Anak Usia Dasar (Studi Era Darurat Covid 19). *Tazkiya*, 9(2), 92–107. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/836>
- Astarini, D. (2016). Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Supervisi Akademik Melalui Pendampingan dan Supervisi Manajerial. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(1), 36–41. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/1854>
- Bistari, B. (2017). Konsep dan indikator Pembelajaran Efektif. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 1(2), 13–20. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jurnalkpk/article/view/25082>
- Buchari, A., & Saleh, E. M. (2017). Merancang Pengembangan Madrasah Unggul. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2), 101–110. <http://dx.doi.org/10.30984/j.v1i2.429>
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2009). *Rambu-rambu KKG dan MGMP Buku 1*. diakses 12 Oktober 2020, pukul 15.39 WIB.
- Durhan, F., Hardyanto, W., & Pramono, S. E. (2017). Implementasi Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kabupaten Manggarai Barat. *Educational Management*, 6(1), 34–42. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/16461>
- Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 53–64. <https://doi.org/10.31538/ndh.v2i2.22>
- Hanum, L. (2020). Analisis Strategi Pembelajaran Active Knowledge Sharing dan Ceramah Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 36–54. <http://jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/fitrah/article/view/5>
- Hasanah, N. (2015). Dampak Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga. *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 9(2), 445–466. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v9i2.445-466>
- Huda, K. (2016). Problematika Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan*, 16(2), 309–336. <https://doi.org/10.21274/dinamika.2016.16.2.309-336>
- Huda, S. N., & Afrina, F. (2020). Rasulullah Sebagai Role Model Bagi Pendidik (Kajian Terhadap Al-Qur'an Surah Al-Ahzab Ayat 21). *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 72–88. <http://jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/fitrah/article/view/9>
- Ikbal, P. A. M. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3283>
- Imran, Ali. (2012). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kahfi, S., & Kasanova, R. (2020). Manajemen Pondok Pesantren di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pondok Pesantren Mambaul Ulum Kedungadem Bojonegoro). *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 3(1), 26–30. <https://doi.org/10.31764/pendekar.v3i1.2827>
- Lubna, L. (2014). Akurasi dan Akuntabilitas Penilaian Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. *Ulumuna*, 18(1), 221–242. <https://doi.org/10.20414/ujs.v18i1.160>

- Meriza, Y. (2015). Supervisi Manajerial Pengawas Madrasah Aliyah. *Manajer Pendidikan*, 9(4), 526–535. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/1155>
- Mustaqim, M. (2016). Sekolah/Madrasah Berkualitas dan Berkarakter. *Nadwa*, 6(1), 137–154. <http://dx.doi.org/10.21580/nw.2012.6.1.461>.
- Mudzakir, Dede. (2016). “Implementasi Supervisi Manajerial dan Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah” *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2). <http://www.jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/studiadidaktika/article/view/81>.
- Paizal, I., Siraj, A., & Mania, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone. *Jurnal Pendidikan Agama Islam AL-Thariqah*, 4(1), 21–37. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4\(1\).3003](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2019.vol4(1).3003).
- Patarai, I., Mustari, M., & Azis, M. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133. <https://doi.org/10.1234/mirai.v3i2.269>
- Pidarta, Made. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pohan, R. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. *Al-Uswah: Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1–22. <http://dx.doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>.
- Ruhyat, M. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 11(1), 26–37. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/jp/article/view/26>.
- Sabandi, A. (2013). Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 13(2), 1–9. <http://103.216.87.80/index.php/pedagogi/article/view/4275>
- Sari, D. N. A., Bafadal, I., & Wiyono, B. B. (2018). Pelaksanaan Supervisi Manajerial dalam Rangka Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 213–221. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v1i22018p213>.
- Sari, N., Hamengkubuwono, H., & Mustar, S. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 200–216. <http://dx.doi.org/10.30868/im.v3i2.852>.
- Subhi, I. (2020). Urgensi Upaya Menjaga Mutu Pembelajaran di Tengah Pandemi Covid 19. *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 35–56. <https://doi.org/10.37092/ej.v3i1.213>.
- Suciati. (2020). “Improvement of Teacher Creativities and Iniatitives Through Online Learning Models in the Covid-19 Pandemic Period” *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 5(1). <https://jurnal-dikpora.jogjaprov.go.id/index.php/jurnalideguru/article/view/131>.
- Sulistiyono, J. (2020). Model Manajemen Pelatihan Tik “Dfh (*Daring From Home*)” Guru SMA Negeri di Kota Semarang. *Didaktikum*, 20(2), 1–9. <http://i-rpp.com/index.php/didaktikum/article/view/1119/371371614>
- Supriadi, E. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kemampuan Kerja Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa MTS Negeri Jakarta Selatan. *Tanzhim*, 1(02), 1–18. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/39>
- Susilowati, K., Sarwi, S., & Anni, C. T. (2017). Pengembangan Model Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Berbasis Kesejawatan. *Educational Management*, 6(1), 80–86. <https://journal.unnes>

ac.id/sju/index.php/eduman/article/  
view/16469

Syafaruddin, S., Mesiono, M., Butar-Butar, A.,  
& Assingkily, M. S. (2020). Manajemen  
Pembelajaran Pendidikan Agama Islam  
di SDIT Bunayya Pandan Kabupaten  
Tapanuli Tengah. *Auladuna: Jurnal  
Pendidikan Dasar Islam*, 7(1), 32–45.  
[http://repository.uinsu.ac.id/id/  
eprint/8966](http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/8966).

Yudiawan, A. (2020). Belajar Bersama Covid 19:  
Evaluasi Pembelajaran Daring  
Era Pandemi di Perguruan Tinggi  
Keagamaan Islam Negeri, Papua Barat.  
*Al-Fikr: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1),  
10–16. [https://doi.org/10.32489/  
alfikr.v6i1.64](https://doi.org/10.32489/alfikr.v6i1.64)