

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dunia yang semakin berkembang membawa perubahan yang signifikan bagi kehidupan manusia di muka bumi ini tanpa terkecuali dunia Pendidikan. Dimana dalam meningkatkan kualitas Pendidikan para *stakeholders* atau pemangku kebijakan saling berupaya keras untuk mewujudkan hal tersebut. Terkait dengan kualitas Pendidikan di negri ini, berdasarkan hasil survey menunjukkan bahwa kualitas Pendidikan di Indonesia saat ini masih memprihatinkan. Hal itu dapat dilihat bagaimana hasil survey pengukuran yang dilakukan oleh Lembaga *Programme for International Student Assessment* (PISA) untuk Indonesia pada tahun 2018 menempatkan posisi ke 74 dari 79 negara.¹

Survei PISA merupakan rujukan dalam menilai kualitas Pendidikan di dunia yang menilai beberapa kemampuan membaca, sains, dan matematika. *Programme for International Student Assessment* tersebut bertujuan untuk mengevaluasi sistem pendidikan dengan mengukur kinerja siswa dipendidikan menengah, terutama pada tiga bidang utama, yaitu matematika, sains, dan literasi.

Mutu pendidikan di Indonesia sangatlah rendah hal tersebut disebabkan karena peran dan fungsi dari kepala madrasah sebagai top leadernya. Menyaksikan bagaimana pentingnya fungsi kepemimpinan kepala madrasah, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih unggul bukanlah perkara mudah bagi kepala madrasah, karena

¹ Sutinah, "Peningkatan Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan swasta di Kota Jayapura melalui Fungsi pengawasan pengawas: Jurnal Pendidikan Indonesia, 4.1 (2023) 1-4

kegiatan tersebut berlangsung dalam sebuah skala panjang yang direncanakan dan diprogram secara baik pula.²

Kepala madrasah adalah top leader sekaligus pemilik tanggung jawab terlaksananya pembelajaran yang berkualitas di lingkungan sekolah atau madrasah. Pembelajaran yang baik ditandai dengan kinerja yang baik pula. Setiap Kepala sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan memahami kemampuan memotivasi bawahannya, kepala sekolah agar dapat memahami bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi hendaknya menyadari dan tanggap untuk memelihara prestasi, baik akademik maupun non akademik.³

Berkaitan dengan Sumber daya manusia Kepala sekolah atau kepala madrasah harus berupaya memiliki beberapa strategi. Pertama, kepala madrasah harus dan mampu mengambil peluang dan potensi yang ada dengan menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di sekolahnya sebagai dasar pengembangan dan pembangunan madrasah atau sekolah. Yang terpenting bagi kepala madrasah adalah pelibatan secara aktif pemangku kepentingan (stakeholders) sekolah yaitu guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan orang tua serta pihak terkait di luar sekolah untuk menyelesaikan persoalan sekolah. Kedua, kepala madrasah atau sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai administrator harus dan mampu berperan aktif sebagai pemimpin instruksional dalam merancang serta membangun dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan konsep pendekatan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*advanced order thinking chops*). Ketiga, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan abad 21 harus mampu mengajak seluruh pemangku kepentingan pendidikan di sekolah baik

² Erwin Feriyanto and Al-Himah, "Manajemen Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) dalam Komponen Usaha Pengembangan Madrasah. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam (2021) hlm 1-3

³ ibid

guru, tenaga kependidikan, maupun orangtua untuk bersama-sama mewujudkan pendidikan yang dinamis sesuai dengan perkembangan industri 4.0. Keempat, kepala madrasah harus memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada practitioner, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang telah mencapai hasil atas prestasi, inovasi, dan pencapaian lain.

Dalam mewujudkan Strategi tersebut, kinerja kepala sekolah sangat menentukan dalam membawa sekolah yang dipimpinnya untuk mewujudkan proses pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu dapat diwujudkan dengan baik apabila kepala sekolah memiliki kinerja yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi serta peran yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengevaluasi kepala sekolah itu memiliki kinerja yang baik atau tidak, perlu dilakukan Penilaian Kinerja. Penilaian kinerja kepala sekolah merupakan proses mengevaluasi kinerja individu kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Dalam pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia, kegiatan Penilaian Kinerja merupakan salah satu rangkaian dari Siklus Manajemen Kinerja. Kegiatan penilaian kinerja pada dasarnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa setiap pegawai/karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Demikian hal tersebut, melalui kegiatan penilaian kinerja diharapkan mampu diketahui keunggulan serta kelemahan dari pegawai atau karyawan yang berkaitan untuk dijadikan pedoman sebagai perencanaan pengembangan kinerja selanjutnya.

Penilaian kinerja bisa dianggap seperti alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan dapat pula untuk membantu karyawan dalam mengelola kinerja mereka serta memberikan motivasi

kepada mereka. Penilaian Kinerja itu penting dilakukan seperti yang disampaikan oleh para tokoh ilmuwan yang menjadikan alasan penilaian kinerja itu harus dilakukan antara lain : (1) Penilaian memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha (2) Penilaian membantu dalam perencanaan untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan memperkuat atau mempertegas hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan (3) Penilaian, dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan karyawan berguna untuk perencanaan karir (4) Penilaian mempengaruhi pengusaha dalam meningkatkan gaji.⁴

Tidak hanya secara keilmuan, dalam konteks keislaman penilaian kinerja menurut Al Quran, agama Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105:

بِمَا فَعَيْتُمْكُمْ هَادَةً وَالشَّيْءِ الْعَلِيِّ عَالِمٍ إِلَى وَسْتَرَدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ. وَرَسُولُهُ عَمَلُكُمْ اللَّهُ فَيَسِيرُ أَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْلَمُونَ كُنْتُمْ

Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At Taubah: 105)⁵

Ayat tersebut di atas menyerukan bahwa sebagai manusia dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya akan dilihat tidak saja oleh Allah dan Rasulnya, tetapi juga oleh orang mukmin (dalam hal ini supervisor/pengawas) sesuai dengan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya. Seorang supervisor akan melakukan penilaian kinerja

⁴ Lisbinantin “*Penilaian Kinerja Kepala Madrasah dalam Kompetensi Supervisi akademik di MTS al-amin Ambulu Jember 2019*” Jember 2020 hal.1

⁵ RI, “Al Qur’an dan terjemahannya”, (Jakarta: Yayasan Penerbitan Kitab Suci Al qur’an, 2017)

kepala madrasah (PKKM) berdasarkan apa yang sudah dikerjakan oleh kepala madrasah. Jadi jelaslah bahwa sesungguhnya PKKM itu perlu untuk dilakukan untuk menilai hasil kinerja kepala madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan ada beberapa alasan mengapa perlu dilakukannya penilaian kinerja khususnya bagi kepala madrasah yaitu: (1) penilaian kinerja untuk mengukur apakah kinerja kepala madrasah sudah berjalan efektif; (2) penilaian kinerja memberikan masukan untuk menentukan pengembangan kepala madrasah dan lembaga di masa yang akan datang; (3) penilaian kinerja digunakan sebagai sarana berkomunikasi dengan kepala madrasah mengenai bagaimana mereka melakukan dan menyarankan perubahan yang dibutuhkan dalam perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan guna peningkatan kompetensi; (4) penilaian kinerja bisa berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan prestasi, pemberian kompensasi, promosi, mutasi atau pemberhentian kepala sekolah.

Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan organisasi sekolah/madrasah secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja kepala madrasah (PKKM) sebagai individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi sekolah secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerjanya demi peningkatan kompetensi dan mutu kepala sekolah/madrasah.

Dalam mencapai menjamin dan peningkatan mutu kepala sekolah/madrasah di Indonesia telah di susun Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (permendiknas) Nomer 13 Tahun 2007 yang merupakan regulasi awal tentang standar kepala Sekolah. Dalam Peraturan tersebut telah di tetapkan standar dan kompetensi kepala sekolah baik jejang RA/TK, SD/MI, SMP/MTS dan SMA/MA/SMK. Nomer 28 tahun 2010

serta no 40 Tahun 2021 merupakan kebijakan terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah terkait dengan penugasan guru sebagai kepala madrasah dalam peraturan tersebut di paparkan beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seorang calon kepala sekolah.³ Regulasi-regulasi tersebutlah yang menjadikan landasan dalam penyusunan Peraturan Menteri Agama (PMA) nomer 58 Tahun 2017 yang kemudian diperbaiki dalam PMA nomer 24 Tahun 2018 tentang Kepala Madrasah.⁶

Hal-hal pokok yang diatur dalam PMA Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah meliputi: syarat-syarat kepala madrasah, tugas, fungsi dan tanggung jawab, proses pengangkatan kepala madrasah, masa tugas, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja kepala madrasah, mutasi dan pemberhentian kepala madrasah. PMA Nomor 58 Tahun 2017 kemudian direvisi dengan PMA Nomor 24 Tahun 2018, akan tetapi hanya sebatas syarat-syarat kepala untuk menjadi kepala madrasah.⁷

Hal tersebut dilakukan untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan madrasah yang efektif, efisien, dan akuntabel serta untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam regulasi terbaru kepala sekolah tidak lagi diwajibkan untuk melakukan tugas pembelajaran akan tetapi fokus pada tugas manajerial. Kemudian penilaian kinerja Kepala Madrasah dilakukan oleh tim penilai yang terdiri dari Kepala Bidang Madrasah/PAI pada Kanwil Kemenag Provinsi, Kepala Seksi Madrasah/PAI pada Kantor Kemenag Kabupaten/Kota, Pengawas Madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan komite madrasah.

Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) dilaksanakan Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kemenag Nomor 11 Tahun 2019 Yaitu

⁶ Peraturan Menteri Agama Nomer 58 tahun 2017

terkait dengan implementasi Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 24 Tahun 2018 sebagai Perubahan atas PMA Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah tersebut memang mensyaratkan adanya penilaian terhadap kinerja Kepala Madrasah.

Dalam peraturan perihal kepala madrasah yang terbaru ini tentunya terdapat beberapa penambahan poin dan perubahan-perubahan atas peraturan sebelumnya. PMA Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah, beban kerja guru yang menjadi kepala madrasah diakui sebanyak 24 JTM. Sehingga kepala madrasah tidak lagi harus mengajar untuk memenuhi beban kerja agar tercapai 24 JTM.¹⁴

Dengan peniadaan tugas dan kewajiban beban mengajar bagi Kepala Madrasah, diharapkan kepala madrasah mempunyai waktu yang lebih leluasa sehingga sepenuhnya dapat mencurahkan tenaga dan pikiran agar lebih focus untuk menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin madrasah, yaitu tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan sehingga berdampak dalam meningkatkan mutu madrasah. Dengan demikian waktu dan beban kerja kepala madrasah dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kompetensi kepala madrasah yaitu mereka dapat mengembangkan kompetensi: (1) kepribadian, (2) manajerial, (3) kewirausahaan, (4) supervisi, dan (5) sosial.

Kepala Madrasah dituntut untuk mempunyai kompetensi supervisi akademik terhadap guru. Hal ini dikarenakan diantara keseluruhan komponen dalam pembelajaran guru merupakan komponen organik yang sangat menentukan. Tidak ada kualitas pembelajaran tanpa kualitas guru. Apapun yang telah dilakukan oleh pemerintah, namun yang pasti adalah peningkatan kualitas pembelajaran tidak mungkin ada tanpa kualitas kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas pembelajaran, juga tidaklah mungkin ada tanpa peningkatan kualitas para gurunya. Guru merupakan

sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah dan banyak menentukan keberhasilan anak didik dalam mencapai tujuan. Salah satu yang dapat diselenggarakan dalam rangka pemberdayaan pendidik adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik. Supervisi akademik merupakan upaya membantu practitioner-practitioner mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan akademik. Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik adalah membantu practitioner mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam rangka pemberdayaan guru adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan akademik. Dengan demikian, berarti, esensial supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Berdasarkan Permendiknas Nomer 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala sekolah dan Permendiknas nomer 12 Tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah/madrasah, dijelaskan bahwa tugas supervise kepala sekolah meliputi, tugas merencanakan program supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan Teknik supervisi yang tepat serta menindak lanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang baik bukan hanya sekedar perencanaannya saja yang baik akan tetapi

pelaksanaan dan pembimbingan terhadap guru juga baik. Secara teoritis kepala sekolah telah banyak Menyusun perencanaan supervise guru di kelas, namun dengan dalih kesibukan tugas pokok lainnya pelaksanaan supervisi belum banyak dilakukan. Alasan ini kadang ada benarnya. Namun juga kadang tidak benar sama sekali. Yang jelas kepala sekolah memiliki tugas untuk supervisi para guru yang menjadi mitra kerjanya. Kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya dan situasi mengajar lebih efektif dan efisien sehingga menjadikan para guru lebih puas dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar.⁸

Sebagai pemimpin yang memiliki pengaruh kepala sekolah berusaha agar nasihat, saran dan bila perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian kepala sekolah mampu mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap dan bertindak. Serta memiliki kelebihan pengetahuan, pengalaman dan dapat membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang professional. Sehingga mampu meningkatkan mutu Pendidikan.

Pembinaan professional guru ditingkat sekolah dapat dilakukan langsung oleh kepala sekolah sebagai top manager. Upaya pembinaan tersebut dapat dilakukan secara akademis maupun manjerial melalui kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah. Secara akademis dimana hubungan antara kepala sekolah dan guru terjadi dalam satu lingkungan pembelajaran, maka kompetensi yang berkenaan dengan hal tersebut diantaranya adalah keperibadian, kewirausahaan, supervisi, sosial dan manjerial. Dan Kompetensi tersebut dapat diterapkan dalam Upaya pembinaan Profesional guru. Hal tersebutlah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang

“Peran Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) Pada Kompetensi

⁸. Anissyahmai, ” Supervisi Akademik Kepala Sekolah SMPN Ketahun Kab. Bengkulu Utara" (Prodi MAP FKIP Unib) Osa Juarsa (Prodi MAP FKIP Unib)', 1979.

Supervisi Akademik di RA. PERWANIDA Kec. Pacet Kab.Mojokerto Prov. Jawa Timur". Karenanya RA. Perwanida merupakan salah satu sekolah dengan penilaian kinerja kepala yang cukup baik di kec. Pacet. Kepala sekolah di RA. Perwanida menerapkan beberapa sistem pembelajaran yang tidak ada di sekolah-sekolah RA. yang lain. Salah satunya adalah pembiasaan membaca setiap pagi. Disini anak-anak diajak untuk mengenal huruf kehuruf bahkan kata perkata sehingganya Ketika lulus dari RA. Perwanida dan masuk ke jenjang selanjutnya kebanyakan dari anak-anak sudah bisa membaca. Ini menjadi point tersendiri bagi orang tua untuk menyekolahkan anaknya di RA. Perwanida. Sehingga RA. Perwanida setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan jumlah siswa dibandingkan dengan sekolah-sekolah TK yang ada di sekitarnya.

B. Fokus Penelitian.

Berdasarkan Pada Konteks Penelitian di atas maka yang menjadi fokus peneliti adalah

1. Bagaimana Perencanaan Penilaian kinerja Kepala Madrasah (PKKM) Pada Kompetensi Supervisi Akademik di RA. Perwanida Kec. Pacet Kab. Mojokerto Jawa Timur?
2. Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) Pada Kompetensi Supervisi Akademik di RA. Perwanida?
3. Bagaimana Evaluasi Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) Pada Kompetensi Supervisi Akademik di RA. Perwanida?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Perencanaan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) Pada Kompetensi Supervisi Di RA. Perwanida Kec. Pacet Kab. Mojokerto.

2. Medeskripsikan dan menganalisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) pada Kompetensi Supervisi Akademik di RA. Perwanida Kec. Pacet Kab. Mojokerto.
3. Medeskripsikan dan menganalisis Evaluasi Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) Pada Kompetensi Supervisi Akademik di RA. Perwanida Kec. Pacet Kab. Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memperoleh hasil untuk memeberikan konstribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

- a. Menambah khazanah keilmuan bagi peneliti, serta memberikan masukan dalam rangka untuk pengembangan pemikiran dan konsep baru dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini sebagai masukan dan panduan evaluasi kinerjanya sendiri agar mampu meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan fungsi serta tanggung jawab sebagai kepalasekolah/madrasah.

- b. Bagi Pengawas madrasah, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar perumusan rekomendasi tindak lanjut dalam meningkatkan kompetensi kepala madrasah.
- c. Bagi Guru, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau khazanah keilmuan dalam meningkatkan kompetensi mengajar terhadap siswa.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Dalam Penyusunan proposal tesis ini, terdapat beberapa temuan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan, antara lain:

“Muh. Muchlis, tahun 2022 yang berjudul” *Implementasi Supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MIM PK KARTASURA*” Dalam penelitian tersebut Muh.Muchlis menggunakan metode penelitian Deskriptif kualitatif dengan desain penelitian study kasus yang difokuskan pada Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan: (1) pelaksanaan supervisi akademik meliputi beberapa tahap yakni a) tahap perencanaan awal; menyusun program supervisi akademik, menyusun instrument penilaian supervisi akademik, menyusun jadwal supervisi, dan melakukan sosialisasi pelaksanaan supervisi akademik, b) Tahap pelaksanaan observasi; Kepala sekolah melakukan observasi di kelas dengan membawa instrumen yang telah disiapkan, c) tahap evaluasi supervisi akademik; (2) hasil evaluasi supervisi akademik melalui kegiatan pengamatan dan wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah diperoleh hasil mayoritas guru sudah melampaui kriteria nilai standar yang ditentukan. Dari hasil tersebut guru yang sudah melampaui kriteria tergolong kategori aman. Akan tetapi tidak memungkiri ada beberapa guru yang membutuhkan bimbingan sehingga diprogramkan melaksanakan kegiatan guru belajar secara khusus seperti diikutkan pelatihan, workshop, magang, studi banding, dll. Hal ini guna meningkatkan kualitas kinerja guru agar mampu mengupgrade kemampuan

diri; (3) Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi akademik antara lain; penyingkronan jadwal masing-masing guru yang berbeda yang harus di hubungkan jadwal kepala madrasah terkadang ada acara mendesak, evaluasi dan follow up dari pelaksanaan supervisi membutuhkan waktu yang berkelanjutan, masih ada guru yang kurang kreatif dan berpikiran terbuka dalam meningkatkan kinerjanya, dan teknik supervisi akademik, lebih memperhatikan pada aspek psikologis guru.⁹

” Siska Ninda” Tahun 2019 dengan judul” *Supervisi Akademik kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji Kab.Semarang*”. Hasil Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala madrasah MI Keji Kabupaten Semarang mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Perencanaan dan pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dalam dua siklus, yaitu siklus semester pertama dan kedua. Sedangkan evaluasi dan tindak lanjut diberikan kepada guru-guru yang belum bisa menyelesaikan tugasnya seperti memetakan KD, membuat RPP atau PPI, menggunakan metode atau media yang tepat, dan lain sebagainya. Berdasarkan perolehan data, guru-guru merasa sangat terbantu dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Tindak lanjut supervisi akademik diberikan oleh kepala madrasah, guru senior yang, nara sumber, atau ahli. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi supervisi akademik meliputi faktor internal dan faktor eksternal.¹⁰

Yumnah, tahun 2020 dengan judu “*Supervisi akademik kepala madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah DarussalamPondok Aren Tangerang Selatan*” Penelitian saudara Yumnah

⁹ “Muh. M uchlis,” *Implentasi Supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MIM PK KARTASURA*” (UIN Raden Mas Said: Surakarta) 2022

¹⁰ Siska Ninda”” *Supervisi Akademik kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji Kab.Semarang*”. 2019

menggunakan metode Fenomenologi yaitu kajian terhadap fenomena-fenomena yang nampak dan nyata dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh saudara Yumnah terkait dengan judul tersebut adalah Pertama, pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru M.Ts. Darussalam Pondok Aren Tangerang Selatan, dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut dengan fokus pembinaan pada: (1) penguasaan konsep dan model pembelajaran yang mendukung mata pelajaran yang diampunya; (2) pengembangan materi ajar secara luas dan mendalam yang disajikan dengan kreatif, inovatif dan menyenangkan; (3) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media pembelajaran dan pengembangan diri peserta didik; (4) pengembangan profesionalitas guru secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, Kedua, Implikasi pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah terhadap kompetensi profesioanal guru di M.Ts. Darussalam Pondok Aren Tangerang Selatan adalah terjadinya peningkatan kompetensi profesional guru terlihat dari terjadinya perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga lebih aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan bagi peserta didik, sehingga hasil belajar dari peserta didik mengalami peningkatan juga yang tampak pada nilai rata-rata pada mata pelajaran yang diampu guru.¹¹

Lisbinantin, tahun 2019 dengan judul “*Penilaian kepala madrasah dalam kompetensi Supervisi akademik di MTs Al-Amien Ambulu Jember Tahun 2019*”. Pada penelitian tersebut saudara Lisbinantin dalam penelitiannya menggunakan metode pedekatan kualitatif dengan menggunakan pendekatan study kasus. Hasil dari

¹¹ Yumnah, “*Supervisi akademik kepala madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pondok Aren Tangerang Selatan*” Tangerang 2020

penelitian tersebut adalah Perencanaan PKKM di MTs Al Amien Jember dengan tahapan Sosialisasi PKKM, Surat pemberitahuan jadwal pelaksanaan PKKM serta Kepala Madrasah koordinasi dengan guru dan tendik terkait pemenuhan bukti fisik dalam pelaksanaan PKKM. 2) Pelaksanaan PKKM di MTs Al Amien Ambulu Jember meliputi pemaparan Program atau indikator kerja dari kepala madrasah sekaligus mempresentasikan video profil Madrasah, pemeriksaan bukti fisik sesuai dengan indikator kerja kepala Madrasah, dan Penentuan nilai kinerja kepala Madrasah. 3) Evaluasi hasil PKKM yakni dengan pelaporan hasil penilaian kinerja dan menindaklanjuti dengan melibatkan kepala madrasah pada Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yakni dengan Mengikuti Diklat Supervisi Akademik.¹²

Tabel 1 1 Orisinalitas Penelitian

	Nama Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
--	---	-----------------------------	------------------	------------------	------------------------------------

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

¹² Lisbinantin, "Penilaian kepala madrasah dalam kompetensi Supervisi akademik di MTs Al-Amien Ambulu Jember Tahun 2019" Jember 2020

1	Muh. Muchlis, tahun 2022	Implentasi Supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MIM PK KARTASURA”	Sama-sama membahas indikator terkait dengan supervisi akademik	Peneliti terdahhulu berfokus pada peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait dengan peningkatan kompetensi supervise kepala madrasah melalui (PKKM)	Peran Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) dalam Meningkatkan Kompetensi Supervisi Akademik Di RA.PERWANI DA KE. PACET KAB.MOJOKE RTO
2	” Siska Ninda” Tahun 2019	Supervisi Akademik kepala madrasah dalam Meningatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji Kab.Semarang”	Sama-sama membahas indikator terkait dengan supervisi akademik Kepala Madrasah	Peneliti terdahhulu berfokus pada peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait dengan peningkatan kompetensi supervise kepala madrasah melalui (PKKM)	
3	Yumnah, tahun 2020	Supervisi akademik kepala madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah DarussalamPon dok Aren Tangerang Selatan”	Sama-sama membahas indikator terkait dengan supervisi akademik Kepala Madrasah	Peneliti terdahhulu berfokus pada peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait dengan peningkatan kompetensi supervise kepala madrasah	

				melalui (PKKM)
4	<i>Lisbinantin, tahun 2019</i>	<i>Penilaian kepala madrasah dalam kompetensi Supervisi akademik di MTs Al-Amien Ambulu Jember</i>	Sama-sama membahas terkait dengan PKKM dalam meningkatkan kompetensi kepala madrasah	Lokasi, waktu serta subjek yang diteliti berbeda.
5	<i>Sayiful As'ari</i>	<i>Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan profesionalitas Guru.</i>	Sama-sama membahas indikator terkait dengan supervisi akademik Kepala Madrasah	Peneliti terdahhulu berfokus pada peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait dengan peningkatan kompetensi supervise kepala madrasah

F. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus penelitian, maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data yang dikerjakan oleh kepala madrasah pada setiap indikator pemenuhan standar.
2. Supervisi, adalah pengawasan berupa satu aktivitas pembinaan, yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

3. Akademik, kemampuan seseorang untuk menguasai ilmu pengetahuan yang sudah diuji kebenarannya. Sehingga dapat diukur, baik melalui nilai yang biasa disebut prestasi akademik.
4. Kompetensi, merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif.

