

Peningkatan Kinerja Guru dalam Manajemen Pengelolaan Kelas Melalui Supervisi Klinis di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Madiun

M. Fuad Hariri

© 2022 JEMS (Jurnal Edukasi Matematika dan Sains)

This is an open access article under the CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) ISSN 2337-9049 (print), ISSN 2502-4671 (online)

Abstrak:

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui berbagai aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia yang moderen. Manajemen tenaga kependidikan di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Tujuan dari penelitian tindakan sekolah (PTS) ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pembinaan Kepala Sekolah melalui supervisi klinis meningkatkan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas. Dalam penelitian tindakan sekolah (PTS) ini dilakukan dalam 3 siklus, dari hasil tindakan yang dilakukan terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dengan mencapai standar ideal. Dari 60,00 % pada siklus I, dapat meningkat menjadi 67,50 % pada siklus II, dan siklus ke III 80,83 %. Hasil penelitian tindakan ini menunjukkan bahwa pembinaan melalui supervisi klinis kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas dengan ketuntasan mencapai 100 %.

Kata Kunci: Kinerja; Manajemen Pengelolaan Kelas; Supervisi Klinis

Abstract:

The success of education in schools is largely determined by the success of the principal in managing the available education personnel at the school. In this case, increasing school productivity and work performance can be done by improving the behavior of education personnel in schools through various applications of modern personnel management concepts and techniques. Management of education personnel in schools aims to utilize education personnel effectively and efficiently to achieve optimal results, but still in pleasant conditions. The purpose of this school action research (PTS) is to find out the extent to which principal coaching through clinical supervision improves teacher performance in classroom management. In this school action research (PTS), it was carried out in 3 cycles, from the results of the actions taken it was proven to be able to improve teacher performance by achieving ideal standards. From 60.00% in the first cycle, it could increase to 67.50% in the second cycle, and the second cycle. to III 80.83%. The results of this action research indicate that coaching through clinical supervision of the principal can improve teacher performance in classroom management with completeness reaching 100%.

Keywords: Performance; Classroom Management; Clinical Supervision

Pendahuluan

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja sekolah dapat dilakukan dengan meningkat-

kan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui berbagai aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia yang modern.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Sehubungan dengan hal di atas fungsi manajemen pendidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala madrasah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan sekolah guna mencapai tujuan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Namun kenyataan di lapangan berbeda dengan seperti apa yang diharapkan, hal ini tentunya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, misalnya kondisi sekolah yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran sangat rendah, dan juga kemampuan kepala madrasah yang belum mampu melaksanakan peran dan fungsinya secara efektif. Bila kondisi ini dibiarkan terus, maka pendidikan kita tetap akan tertinggal dengan daerah lain.

Menurut Mulaya, E (2003;152) menyatakan bahwa manajemen tenaga kependidikan sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu ; perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemerdayaan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan.

Tugas kepala madrasah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan di sekolah bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak saja mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan (guru dan non guru) secara pribadi. Oleh karena itu kepala madrasah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif. Sehubungan dengan hal di atas, maka kondisi yang dialami di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Madiun perlu menerapkan suatu model manajemen pengelolaan kelas dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

Kinerja dapat diterjemahkan dalam performance atau unjuk kerja, artinya kemampuan yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Kinerja merupakan suatu kinerja yang esensial terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

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

Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya oleh Medley dalam Depdikbud (1984) dijelaskan bahwa efektifitas guru yaitu: (1) memiliki pribadi kooperatif, daya tarik, penampilan amat besar, pertimbangan dan kepemimpinan, (2) menguasai metode mengajar yang baik, (3) memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, dan (4) menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

Yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini ialah: (1) penguasaan bahan ajar, (2) pemahaman karakteristik, (3) penguasaan pengelolaan kelas, (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran, (5) penguasaan evaluasi pembelajaran, dan (6) kepribadian.

Manajemen kelas adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan oleh guru, baik individual maupun melalui orang lain (misalnya dengan teman sejawat atau siswa sendiri) untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Kata perencanaan di sini merujuk pada perencanaan pembelajaran dan unsur-unsur penunjangnya. Pelaksanaan bermakna evaluasi pembelajaran. Evaluasi ini terdiri dari dua jenis, yaitu evaluasi proses dan

evaluasi pembelajaran. Evaluasi di sini terdiri dari dua jenis, yaitu evaluasi proses evaluasi hasil pembelajaran.

Konsep modern mengandung manajemen kelas sebagai proses mengorganisasikan segala sumber daya kelas bagi terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sumber daya itu diorganisasikan untuk memecahkan aneka masalah yang menjadi kendala dalam proses pembelajaran sekaligus membangun situasi kelas yang kondusif secara terus menerus. Tugas guru di sini adalah menciptakan, memperbaiki, dan memelihara situasi kelas yang cerdas. Situasi yang cerdas itulah yang mendukung peserta didik untuk mengukur, mengembangkan, dan memelihara stabilitas kemampuan, bakat, minat, dan energi yang dimilikinya dalam rangka menjalankan tugas-tugas pendidikan dan pembelajaran.

Manajemen kelas yang efektif adalah peningkatan efektivitas pembelajaran setingkat lebih baik dari yang sebelumnya. Artinya guru dapat mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien dengan menciptakan metode yang dapat memfasilitasi siswa agar berperilaku positif dan berprestasi tinggi.

Supervisi klinis yang juga disebut supervisi kelas adalah suatu bentuk bimbingan atau bantuan profesional yang diberikan kepada guru berdasarkan kebutuhan guru melalui siklus yang sistematis untuk meningkatkan proses belajar mengajar (La Sulo, Effendi, Gojali).

Supervisi klinis adalah suatu proses bimbingan oleh supervisor kepada guru secara kolegial dengan tujuan membantu guru dalam mengungkapkan kemampuan profesionalnya, khususnya untuk kerja mengajarnya di kelas berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan objektif.

Prinsip umum yang perlu dijadikan acuan dalam pelaksanaan supervisi klinis, agar sukses mencapai tujuannya, yakni: (1) Hubungan kolegial; (2) Demokrasi; (3) Berorientasi pada kebutuhan dan aspirasi guru; (4) Obyektif; (5) Mengutamakan prarakarsa dan tanggungjawab guru. Perwujudan prinsip-prinsip tersebut dalam pelaksanaan supervisi klinis membawa implikasi bagi supervisor maupun guru.

Tujuan supervisi klinis dapat dibedakan menjadi: (1) Tujuan umum dan (2) Tujuan khusus. Tujuan umum dilaksanakan supervisi klinis adalah meningkatkan kemampuan profesional guru sehingga dapat menunjang upaya peningkatan kualitas pendidikan. Sedangkan tujuan khusus dari supervisi klinis adalah (a) memberi balikan yang objektif kepada guru tentang unjuk kerja mengajarnya di kelas; (b) membantu guru menganalisis, mendiagnosis dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru; (c) membantu guru mengembangkan keterampilan-keterampilan mengajarnya dan menerapkan strategi pembelajaran; (d) membantu guru mengembangkan sikap positifnya dalam upaya mengembangkan diri secara berkelanjutan dalam karir dan profesinya secara mandiri; (e) sebagai dasar untuk menilai kemampuan guru dalam rangka promosi jabatan atau pekerjaannya.

Sasaran Utama Supervisi Klinis adalah sebagai berikut : (a) Kesadaran dan Kepercayaan Guru akan Dirinya sebagai Tenaga Profesional; (b) Keterampilan-Keterampilan Dasar Mengajar yang Diperlukan Guru; (c) Kemampuan guru mengelola kelas dan disiplin; (d) Mengelola kelas dan disiplin kelas.

Seperti apa yang telah diungkapkan pada bagain terdahulu bahwa supervisi klinis berlangsung dalam suatu proses yang terdiri atas tiga tahapan, yakni : tahap pertemuan pendahuluan, tahap observasi, dan tahap pertemuan balikan, yang hasilnya menjadi input dalam proses supervisi berikutnya.

Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Madiun yang merupakan sekolah tempat peneliti menjadi kepala madrasah Semester I Tahun

Pelajaran 2019-2020. PTS yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Madiun adalah pembinaan melalui supervisi klinis kepala madrasah dalam upaya peningkatan kemampuan guru dalam manajemen pengelolaan kelas.

Dalam pelaksanaan tindakan, rancangan dilakukan dalam 3 siklus yang meliputi ; (a) perencanaan,(2) tindakan,(3) pengamatan,(4) refleksi.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel harapan yaitu peningkatan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Madiun dan variabel tindakan yaitu penerapan supervisi klinis kepala madrasah. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah guru dan kepala sekolah. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan observasi dan angket.

Penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam tiga siklus dianggap sudah berhasil apabila terjadi peningkatan kinerja guru mencapai 85% (sekolah yang diteliti) telah mencapai ketuntasan dengan nilai rata rata 75. Jika peningkatan tersebut dapat dicapai pada tahap siklus 1 dan 2, maka siklus selanjutnya tidak akan dilaksanakan karena tindakan sekolah yang dilakukan sudah dinilai efektif sesuai dengan harapan dalam manajemen berbasis sekolah (MBS). Analisis data teknik yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian tindakan ini menggunakan model pembinaan kepala madrasah dengan menerapkan supervisi klinis. Tujuan yang diharapkan pada pembinaan pertama kepala madrasah melalui supervisi klinis ini adalah menjelaskan kepada guru dalam rangka peningkatan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas. Pelaksanaan tindakan sekolah dalam penelitian dilakukan 3 siklus yang terdiri dari tiga kali pertemuan. Data hasil penelitian setiap siklus adalah seperti pada tabel 1.

Tabel 1 Tabel Distribusi Nilai Peningkatan Kinerja Guru Dalam Manajemen Pengelolaan Kelas Melalui Supervisi Klinis Pada Siklus I

No	Nama	Skor	Keterangan	
			Tuntas	Tidak Tuntas
1	Erna Nurchajatiningtyas, S.Pd.	70	√	
2	Siti Nur Syamsiyah, S.Pd.	65	√	
3	Siti Utami Khoiriyah, S.Pd.	65	√	
4	Subarwati, S.Pd.	60		√
5	Ari Setyowati, S.Pd.	50		√
6	Dra. Umiana	50		√
Jumlah Total		360		
Skor Maksimum Individu		100		
Skor Maksimum Kelas		600		

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dengan pembinaan dengan penerapan supervisi klinis diperoleh nilai rata-rata nilai adalah 60 % atau ada 3 orang dari 6 guru sudah tuntas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada siklus pertama secara keseluruhan belum tuntas, karena guru yang memperoleh nilai ≥ 65 hanya sebesar 50 % lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu sebesar 85 %. Hal ini disebabkan karena guru

masih merasa baru dan belum mengerti apa yang dimaksudkan dan digunakan kepala sekolah dengan menerapkan pembinaan melalui supervisi klinis.

Tabel 2. Tabel Distribusi Nilai Peningkatan Kinerja Guru Dalam Manajemen Pengelolaan Kelas Melalui Supervisi Klinis Pada Siklus II

No	Nama	Skor	Keterangan	
			Tuntas	Tidak Tuntas
1	Erna Nurchajatiningtyas, S.Pd.	70	√	
2	Siti Nur Syamsiyah, S.Pd.	65	√	
3	Siti Utami Khoiriyah, S.Pd.	65	√	
4	Subarwati, S.Pd.	60		√
5	Ari Setyowati, S.Pd.	50		√
6	Dra. Umiana	50		√
Jumlah Total		405		
Skor Maksimum Individu		100		
Skor Maksimum Kelas		600		

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata yang diperoleh guru adalah 67,50 % dan peningkatan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas atau dari 6 orang guru baru 4 orang yang sudah tuntas (66,67 %). Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus II ini hasil pembinaan melalui supervisi klinis telah mengalami peningkatan lebih baik dari siklus I. Adanya peningkatan kinerja guru ini karena kepala madrasah telah menginformasikan bahwa setiap akhir pembinaan akan diadakan penilaian sehingga pada pertemuan berikutnya guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu para guru juga sudah mulai mengerti apa yang dimaksudkan dan diinginkan oleh kepala madrasah dalam melakukan pembinaan dengan penerapan supervisi klinis.

Tabel 3. Tabel Distribusi Nilai Peningkatan Kinerja Guru Dalam Manajemen Pengelolaan Kelas Melalui Supervisi Klinis Pada Siklus III

No	Nama	Skor	Keterangan	
			Tuntas	Tidak Tuntas
1	Erna Nurchajatiningtyas, S.Pd.	85	√	
2	Siti Nur Syamsiyah, S.Pd.	85	√	
3	Siti Utami Khoiriyah, S.Pd.	80	√	
4	Subarwati, S.Pd.	80	√	
5	Ari Setyowati, S.Pd.	80	√	
6	Dra. Umiana	75	√	
Jumlah Total		485		
Skor Maksimum Individu		100		
Skor Maksimum Kelas		600		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata tes formatif sebesar 80,83 % dan dari 6 orang guru semuanya yang telah mencapai ketuntasan meningkatkan kinerjanya dalam manajemen pengelolaan kelas. Maka secara kelompok ketuntasan telah mencapai 100 % (termasuk kategori tuntas). Hasil pada siklus III ini mengalami peningkatan lebih baik dari siklus II. Adanya peningkatan hasil pembinaan pada siklus III ini dipengaruhi oleh adanya

peningkatan kemampuan kepala madrasah dalam menerapkan pembinaan melalui supervisi klinis sehingga guru menjadi lebih memahami tugasnya masing masing dan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di kelas. Di samping itu ketuntasan ini juga dipengaruhi oleh kerja sama dari kepala madrasah, dan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.

Analisis Data Deskriptif Kuantitatif penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pencapaian peningkatan kinerja guru sebelum diberi tindakan:

$$= \frac{360}{600} \times 100\% = 60,00\%$$

Peningkatan kinerja guru setelah diberi tindakan melalui supervisi klinis :

$$= \frac{405}{600} \times 100\% = 67,50\%$$

Peningkatan kinerja guru setelah diberi tindakan melalui supervisi klinis :

$$= \frac{485}{600} \times 100\% = 80,83\%$$

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan (kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas hal ini dapat dilihat dari hasil siklus I, II, dan III) yaitu masing-masing 60,00% ; 67,50% ; dan 80,83% secara kelompok dikatakan tuntas/meningkat karena sudah mencapai ketuntasan. Rata-rata peningkatan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas 50% naik menjadi 100%.

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan diskusi dapat disimpulkan bahwa pembinaan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas melalui penerapan supervisi klinis menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap putaran (Siklus).

Aktivitas dalam kegiatan pembinaan menunjukkan bahwa seluruh guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam setiap aspek. Aktivitas guru menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui penerapan supervisi klinis bermanfaat dan dapat membantu guru untuk lebih mudah memahami konsep peran dan fungsi guru sehingga peningkatan kinerja guru dalam mengajar di sekolah dapat berjalan baik, dan dengan demikian peningkatan kinerja guru dapat ditingkatkan.

Dari hasil penelitian, maka saran yang peneliti berikan yaitu bahwa (a) penelitian perlu dilanjutkan dengan serangkaian penelitian yang mengembangkan alat ukur keberhasilan yang lebih reliabel agar dapat menggambarkan peningkatan kinerja guru dalam manajemen pengelolaan kelas dengan baik sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan; (b) pembinaan kepala madrasah melalui penerapan supervisi klinis diperlukan perhatian penuh dan disiplin yang tinggi pada setiap langkah pembinaan, dan perencanaan yang matang misalnya dalam pengalokasian waktu dan pemilihan konsep yang sesuai; dan (c) guru diharapkan selalu mengikuti perkembangan jaman, terutama dengan membaca hasil karya para ahli sehingga tidak ketinggalan dengan daerah lain, dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagai tanggung jawab bersama memajukan pendidikan.

Daftar Rujukan

Arikunto, Suharsimi, 2007. *Penelitian Tindakan Sekolah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Danim, Sudarman, 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Dirjen PMPTK,2009.BBM *Kelompok Kerje Kepala madrasah Dimensi Kompetensi Manajerial*.Jakarta :PMPTK Depdiknas.

Krajewsky,R.J.1978.*Scondary Principals Want to be Instruction Leaders*.Phi Delta Kappan,September 1978

Mulyasa,E.(2003) *Menjadi Kepala Seklah yang Profesional*.Bandung :PT Remaja Rosdakarya

Permen Diknas RI No. 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

Undang Undang No 23 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.(Undang Undang Sisdiknas).