

**PENGARUH PENGAWASAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA GURU MIN ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

MUSTAFA

NIM : 271324701

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

**PENGARUH PENGAWASAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA GURU MIN ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh

MUSTAFA

NIM : 271 324 701

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,



Drs. Hasbi Wahy, M. Pd

Pembimbing II,



Sari Rizki, M. Psi

PENGARUH PENGAWASAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA GURU MIN ACEH JAYA

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Jum'at,

26 Januari 2018 M
09 Jumadil Awal 1439 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Drs. Hasbi Wahy, M. Pd

Sekretaris,

Dra. Cut Nya' Dhin, M. Pd

Penguji I,

Lailatussaadah, M. Pd

Penguji II,

Sari Rizki, M. Psi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Dr. Mujiburrahman, M. Ag

NIP. 197109082001121001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustafa
Nim : 271324701
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MIN Aceh Jaya

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 15 Januari 2018

Saya Menyatakan



ABSTRAK

Nama : Mustafa
NIM : 271324701
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MIN Aceh Jaya
Tanggal Sidang : 26 Januari 2018
Tebal Skripsi : 66 Lembar
Pembimbing I : Drs. Hasbi wahy, M. Pd
Pembimbing II : Sari Rizki, M. Psi
Kata Kunci : Pengawasan Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Pengawasan kepala madrasah merupakan suatu proses pengamatan kepala madrasah dalam menjamin setiap guru melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepala madrasah sebagai seorang pengawas mempunyai tanggungjawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di madrasah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah harus melakukan pengawasan secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip yang tepat. Namun, pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Aceh Jaya belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari belum sesuainya kompetensi yang dimiliki guru dengan perannya di madrasah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MIN Aceh Jaya. Adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 53 guru di MIN Aceh Jaya. Adapun sampel yang digunakan yaitu menggunakan seluruh sampel yang ada dalam populasi dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji. Dapat diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap kinerja guru sangat kuat, hal ini terlihat dari hasil uji SPSS terhadap variabel pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah yang menghasilkan nilai korelasi (r) sebesar 0,806 artinya sangat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Dikarenakan tingginya kerja sama antara kepala madrasah dan guru yang terbukti dari hasil yang telah peneliti uji dari ketiga indikator penilaian kinerja guru.

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah swt, yang senantiasa telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Salawat beriringkan salam kita sanjung dan sajikan kepangkuan Nabi Besar Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya sekalian yang karena beliaulah kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan betapa sejuaknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Adapun judul skripsi ini, yaitu: **“Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MIN Aceh Jaya.”** Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik dan pihak non-akademik. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

Dr. Mujiburrahman, M. Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf jajarannya yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk bisa menimba ilmu di kampus tercinta ini.

Dr. Basidin Mizal, M. Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya, Penasehat Akademik (PA) Drs. Syabuddin Gade, M. Ag yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ayah dan ibu serta keluarga besar yang telah mendidik kami dari kecil sehingga menjadi anak-anak yang senantiasa berusaha memberikan yang terbaik kepada semua, semoga ayah dan ibu sehat serta keluarga selalu dan diberi kemudahan baik di dunia dan akhirat .

Drs. Hasbi Wahy, M. Pd selaku pembimbing I sekaligus dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sari Rizki, M. Psi selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepala Madrasah dan guru MIN Aceh Jaya yaitu MIN 1 Aceh Jaya, MIN 4 Aceh Jaya, dan MIN 5 Aceh Jaya yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini

Kawan-kawan seperjuangan angkatan kuliah 2013 prodi MPI yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan dapat menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Penulis sepenuhnya

menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu penulis harapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik lagi. Dengan harapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirul kalam kepada Allah swt. Semata penulis berserah diri. Semoga limpahan rahmat dan karunia-Nya selalu mengalir kepada kita semua.

Banda Aceh, 15 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional/ Penjelasan Istilah	7
F. Penelitian Terdahulu	9
G. Hipotesis Penelitian	10
H. Sistematika Penulisan	10
BAB II : PENGAWASAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU	
A. Pengawasan Kepala Madrasah	12
1. Pengertian pengawasan	12
2. Prinsip-prinsip pengawasan	16
3. Tujuan pengawasan	17
4. Fungsi dan peranan pengawasan	21
B. Kinerja Guru	24
1. Pengertian kinerja guru	24
2. Aspek-aspek kinerja	26
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru	27
4. Indikator-indikator kinerja guru	31
C. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru	34
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel Penelitian	37
C. Lokasi dan waktu Penelitian	38
D. Instrumen Penelitian	38
E. Uji Instrumen	41
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Analisis Data	44

BAB 1V : PENGAWASAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU MIN ACEH JAYA	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
B. Uji Analisis Instrumen	52
C. Uji Prasyarat Data	54
D. Uji Hipotesis	55
E. Pembahasan.....	56
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
 DAFTAR KEPUSTAKAAN	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1	: Kisi-Kisi Instrumen	40
TABEL 3.2	: Interpretasi koefisiensi korelasi.....	45
TABEL 4.1	: Gambaran Umum MIN 1 Aceh Jaya.....	46
TABEL 4.2	: Jumlah tenaga pengajar dan pegawai di MIN 1 Aceh Jaya.....	47
TABEL 4.3	: Gambaran Umum MIN 4 Aceh Jaya.....	48
TABEL 4.4	: Jumlah tenaga pengajar dan pegawai di MIN 4 Aceh Jaya.....	48
TABEL 4.5	: Gambaran Umum MIN 5 Aceh Jaya.....	49
TABEL 4.6	: Jumlah tenaga pengajar dan pegawai di MIN 5 Aceh Jaya.....	50
TABEL 4.7	: karakteristik Responden	51
TABEL 4.8	: Pernyataan angket setelah diuji coba	52
TABEL 4.9	: Hasil uji reliabilitas pengawasan kepala madrasah dan kinerja guru	53
TABEL 4.10	: One sample kolmogorov-smirnov tes	55
TABEL 4.11	: Linearity	55
TABEL 4.12	: Correlations	56

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian di MIN 1 Aceh Jaya
- LAMPIRAN 4 : Surat Keterangan Selesai Penelitian di MIN 4 Aceh Jaya
- LAMPIRAN 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian di MIN 5 Aceh Jaya
- LAMPIRAN 6 : Angket penelitian
- LAMPIRAN 7 : Hasil Data Pengawasan Kepala Madrasah
- LAMPIRAN 8 : Hasil Data Kinerja Guru
- LAMPIRAN 9 : Uji Validitas Data Untuk Pengawasan Kepala Madrasah
- LAMPIRAN 10 : Uji Validitas Data Untuk Kinerja Guru
- LAMPIRAN 11 : Uji Normalitas Data
- LAMPIRAN 12 : Uji Linieritas Data
- LAMPIRAN 13 : Uji Hipotesis
- LAMPIRAN 14 : Riwayat Hidup Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Satuan pendidikan memerlukan tenaga yang terampil dan berkompoten untuk mendukung usaha dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian terpenting pendidikan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam satuan pendidikan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Dalam hal ini, kepala madrasah sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan sudah seharusnya bisa memaksimalkan segala potensi sumber daya yang ada termasuk guru. Guru yang memiliki kompetensi yang bagus memiliki kinerja yang bagus juga terutama dalam hal proses pembelajaran. Maka dari itu, peningkatan kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena guru berperan sebagai lokomotif dalam pendidikan yang menggerakkan siswa untuk mencapai potensinya.

Kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, yang akan berimbas pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kegiatan belajar mengajar di

kelas, tetapi juga turut menentukan masa depan bangsa melalui investasi peningkatan kualitas manusia.

Menurut Jasmani dan Syaiful “Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan pendidikan”.¹ Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Jasmani dan Syaiful “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya”.² Selain beberapa faktor diatas salah satunya kepala madrasah juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terkait dengan motivasi kerja yang

¹ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa. *Supervisi Pendidikan: Terobosan baru dalam peningkatan kinerja pengawas sekolah dan guru*. (Yogyakarta: Ar-Ruz Media. 2013), h. 155-156.

² Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa. *Supervisi Pendidikan.....*,h. 160

diberikan oleh kepala madrasah terhadap guru guna meningkatkan kinerja dan keterampilannya, seperti kepala madrasah yang mengikutsertakan para guru ke pelatihan-pelatihan guna mempertajam keterampilan guru dalam mengajar.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggungjawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan pengawasan secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan. Tugas seorang pengawas adalah membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Menurut Moekijat bahwa:

Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.³

Berdasarkan pernyataan tersebut menggambarkan bahwa kinerja guru sangat tergantung pada pengawasan dari seorang kepala madrasah, dikarenakan kepala

³ Moekijat, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, (Yogyakarta: Lintang Pustaka, 1994), h.185

madrasah yang mengambil keputusan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan guru di madrasah.

Hamrin dalam bukunya sukses menjadi pengawas sekolah mengatakan bahwa:

Pengawas sekolah sebagai salah satu pengembang pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Sebagai pengembang peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah tidaklah mudah sebagaimana di amanahkan Permendiknas No. 12 tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah maka pengawas berkewajiban melaksanakan kepengawasan sesuai dengan peraturan-peraturan tersebut, khususnya layanan supervisi sebagai salah satu kompetensinya, dalam rangka mengembangkan kerja sama antar personal agar secara serempak seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.⁴

Pengawas yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah tugas dan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah sebagai seorang supervisor, guna mengembangkan kerjasama antar personal di madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kegiatan pengawasan secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain. Pengawas sekolah perlu memiliki sifat kepemimpinan atau kecakapan memandu agar sekolah binaan yang dipandu dapat berjalan baik dan lancar. Kelancaran jalannya pendidikan itu dapat dicapai dengan baik berkat adanya kegembiraan bekerja dalam kehidupan sebuah sekolah. Pengawas sekolah harus memiliki kesanggupan atau kecakapan selaku pengembang atau pemandu pendidikan dalam mewujudkan pendayagunaan

⁴ Hamrin, *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah: Tips dan Strategi Jitu Melaksanakan Tugas*. (Yogyakarta: Samudra Biru. 2011), h.51

setiap personil secara tepat dan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil dan pencapaian tujuan dalam sekolah tersebut. Sebagai pengembang pendidikan pengawas sekolah mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

Kepala madrasah menjadi kunci utama dan tokoh sentral untuk mewujudkan peningkatan kinerja guru di madrasah, hal ini seiring dengan diberikannya wewenang yang lebih besar kepada madrasah untuk mengelola lembaganya sendiri. Madrasah menjadi lembaga otonom yang penyelenggaraannya tetap pada koridor Sistem Pendidikan nasional (Sisdiknas). Namun, realita sekarang ini banyak kepala madrasah yang tidak terlalu kuat dalam melaksanakan pengawasan terhadap guru, bahkan kepala madrasah cenderung menyerahkan pelaksanaan pengawasan ketika pengawas pusat datang untuk melakukan supervisi. Hal ini menyebabkan kinerja guru tidak diawasi secara berkelanjutan oleh kepala madrasah. Padahal kepala madrasah juga berperan sebagai *supervisor*/pengawas dalam sebuah madrasah dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kegiatan pengawasan oleh kepala madrasah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan kepala madrasah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala madrasah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di beberapa MIN Aceh Jaya, peneliti menemukan fenomena bahwa pengawasan yang dilakukan kepala madrasah belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari guru yang belum melaksanakan

tugas sesuai dengan fungsi dan peranannya, serta masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik di bidang tersebut. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MIN Aceh Jaya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MIN Aceh Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MIN Aceh Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Adapun signifikansi atau manfaat yang akan dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang di peroleh selain di perguruan tinggi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca dan beberapa pihak yang berkepentingan.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung dan mengetahui kinerja guru tersebut. serta bagi para pembaca diharapkan dapat dijadikan khazanah untuk menambah ilmu pengetahuan dalam hal kepribadian yang baik.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan sumbangan pikiran dan perbaikan dalam pengawasan dan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi madrasah dalam melaksanakan pengawasan yang bagus agar kinerja guru lebih efektif dan efisien.

E. Definisi Operasional / Penjelasan Istilah

Untuk menghindari terjadi kesalahpahaman atau kekeliruan kepada pembaca, maka terlebih dahulu peneliti menjelaskan definisi operasional yang dipandang perlu menyangkut pembahasan kajian penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Pengawasan

Menurut Siagian menyatakan bahwa: “pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.⁵

Adapun pengawasan yang peneliti maksudkan dalam penelitian ini adalah segala kegiatan dan usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

⁵ Sondang, P Siagian, *Manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007) h.125

2. Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo menyatakan bahwa: “Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar”.⁶ Adapun pengertian kepala madrasah dalam penelitian ini adalah seorang pimpinan yang memiliki rasa tanggungjawab dalam mengawasi segala kegiatan yang ada di madrasah baik itu dalam mengawasi kinerja guru maupun yang lainnya.

3. Kinerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.⁷ Adapun pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

4. Guru

Menurut Rachman menyatakan bahwa: “Guru adalah seseorang yang mencicipi masa depan yang sesungguhnya. Setiap hari, guru hadir untuk merasakan dan menjumpai wajah masa depan Indonesia; dan di ruang-ruang kelas itulah anak-anak bersiap bukan saja untuk menyongsong tetapi juga memenangkan masa depan”.⁸ Adapun pengertian guru dalam penelitian ini adalah seorang pengajar yang menjalankan tugas nya untuk mendidik siswa.

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999), h. 81

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:Mandar Maju, 2001), h.51

⁸ Rachman Arif, *Guru Berdasarkan Catatan Ukim Komarudin*, (Jakarta: Erlangga, 2015), h. 7.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari kesamaan dengan orang lain, maka peneliti akan mencantumkan penelitian terdahulu dari orang lain, yaitu:

Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti dengan judul “Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru di MI Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, terlihat dari nilai t_{hitung} (Variabel X – Y ($7,450 > 2,262$)). Dari nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 31,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Maulana Faliqul Isbahi dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 30,21%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri seKecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,00%.

Dari keseluruhan penelitian dalam skripsi diatas, penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut. Dalam penelitian ini pembahasannya fokus pada pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di beberapa MIN yang terdapat di kabupaten Aceh Jaya.

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan”.⁹ Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif.

Ha : Ada pengaruh pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Aceh Jaya

Ho : Tidak ada pengaruh pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Aceh Jaya

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti tulis terdiri dalam beberapa bab. Bab I pendahuluan, bab II landasan teori/pustaka dan bab III metode penelitian. Bab-bab yang akan disajikan dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, pada bab ini berisikan mekanisme penelitian yaitu menguraikan secara berurutan kegiatan penelitian mulai dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, kemudian ditutup dengan sistematika penulisan.

⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 96.

Dalam bab II peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, yaitu: pengertian pengawasan, kinerja guru, dan cara meningkatkan kinerja guru

Bab III mengenai uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, tahapan penelitian dan daftar pustaka.

BAB II

PENGAWASAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU

A. Pengawasan Kepala Madrasah

1. Pengertian Pengawasan

Mengukur suatu kegiatan tidaklah lengkap apabila tidak diiringi dengan pengawasan yang baik, pengawas yang baik harus dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk membangun dan menghasilkan suatu kegiatan yang baik.

Menurut M. Manullang mengatakan bahwa: "Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula".¹⁰ Saat melakukan kegiatan pastinya ada hal-hal yang kurang tepat pada waktu pelaksanaannya. Dalam hal ini, pengawasan sangat diperlukan untuk dapat mengoreksi segala kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat melakukan kegiatan tersebut agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Sarwoto dalam bukunya yang berjudul *Dasar-Dasar Organisasi dan Management* bahwa: "Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki".¹¹ Dalam melakukan pengawasan seorang pemimpin harus dapat melihat apakah pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya telah sesuai atau tidak dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

¹⁰ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.173

¹¹ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), h.13

Menurut Siagian: “Pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.¹² Pengamatan yang dilakukan harus melihat dari segala aspek kegiatan yang dapat meningkatkan suatu organisasi, baik melihat dari aspek kerja seseorang dan lain sebagainya sehingga apa yang dikerjakan akan berjalan dengan baik.

Menurut Yusak Burhanuddin: “Pengawasan (di bidang pendidikan) adalah perbuatan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah baik tenaga pengajar maupun tenaga non-pengajar agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik”.¹³ Untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai harus diberikan pengawasan-pengawasan yang dapat mengembangkan kemampuan serta meningkatkan motivasi kerja yang baik guna untuk mencapai suatu kegiatan yang telah direncanakan.

Dari beberapa pendapat yang memberi pengertian tentang pengawasan maka dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai.

¹² Sondang, P Siagian, *Manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) h.125

¹³ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Satya, 1998), h.100

melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Kepala madrasah sebagai supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Meningkatkan mutu pembelajaran menjadi landasan profesionalisme supervisi pendidikan, karenanya diperlukan perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan siswa, dan paradigma baru pendidikan.

Berbicara tentang pengawasan, barangkali sudah sejak lama manusia menyadari bahwa tidak satupun hal yang terlewat dari pengawasan Allah SWT terhadap umatnya. salah satunya firman Allah dalam Surat al-Mujadilah ayat 7, yang berbunyi:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ }
 {المجادلة: ٧}

Artinya: *“Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang,*

melainkan Dialah keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dialah keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (QS. Al-Mujadilah: 7)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa tidak ada satupun hal yang terlewat dari pengawasan Allah SWT. Dikaitkan dengan dunia pendidikan kepala madrasah berperan sebagai pengawas untuk mengawasi kinerja guru. Namun, dibalik itu semua baik kepala madrasah ataupun guru wajib menyakini bahwa ia senantiasa diawasi oleh Allah SWT setiap saat. Karena Allah SWT adalah pengawas tertinggi bagi siapapun. Hal ini sesuai dengan ayat di atas yang berbunyi “*bahwasannya Allah itu mengetahui apa-apa yang ada disekeliling langit dan apa yang di bumi*”. [Pangkal ayat 7].

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas, terdapat 5 (lima) dimensi pengawasan yaitu: ”1) Penetapan standar hasil yang diinginkan; 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan; 4) Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan; 5) Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan”.¹⁴

Penetapan standar hasil merupakan dimensi awal dari pengawasan, hal ini dikarenakan dengan penetapan standar hasil tersebut maka pengawasan memiliki

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), h.363

target pencapaian sehingga hasil yang didapat bisa dievaluasi sebaik mungkin dan sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap kegiatan pengawasan memiliki ukuran pelaksanaan tertentu layaknya SOP, hal tersebut menjadi patokan-patokan dalam pelaksanaan pengawasan. Setelah kegiatan pengawasan dilakukan, maka selanjutnya dilakukan pengukuran pelaksanaan kegiatan untuk melihat pelaksanaan pengawasan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Selanjutnya pengawasan akan dibandingkan dengan standar-standar pelaksanaan pengawasan untuk dianalisa serinci mungkin sehingga tindakan-tindakan korektif dapat diambil seefektif mungkin.

2. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Kegiatan pengawasan menaruh perhatian utama pada bantuan yang meningkatkan kemampuan profesional guru. Profesional guru ini tercermin pada kemampuan guru memberikan bantuan belajar kepada peserta didiknya, sehingga terjadi perubahan perilaku akademik pada peserta didiknya. Oleh karena itu seharusnya supervisi/pengawas sekolah dilakukan secara konstruktif dan kreatif dengan cara mendorong inisiatif guru untuk ikut aktif menciptakan suasana kondusif yang dapat membangkitkan suasana kreativitas peserta didik dalam belajar. Berbagai faktor dalam supervisi ini akan berkualitas jika berlandaskan pada prinsip-prinsip supervisi.

Prinsip-prinsip supervisi tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Sri Banun Muslim adalah:

- (1) supervisi hendaknya dimulai dari hal-hal positif;
- (2) Hubungan antara pembina (supervisor) dan guru hendaknya didasarkan atas hubungan kerabat kerja;
- (3) Supervisi hendaknya didasarkan pada pandangan yang obyektif;
- (4)

Supervisi hendaknya didasarkan pada tindakan yang manusiawi dan menghargai hak asasi manusia; (5) Supervisi hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan kreativitas guru; (6) Supervisi hendaknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru; (7) Supervisi hendaknya dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan serta tidak mengganggu jam belajar efektif. Lebih lanjut disebutkan bahwa prinsip-prinsip supervisi diatas merupakan kaidah yang harus dijadikan landasan dalam melakukan pengawasan.¹⁵

Firman Allah SWT dalam Surat Al-Sajdah ayat 5 yang berbunyi:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ
سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ { السَّجْدَةُ: ٥ }

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (QS. Al-Sajdah: 5)

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa segala sesuatu akan di minta pertanggung jawabkan oleh Allah SWT, demikian pula urusan manusia. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap gurupun akan di minta pertanggung jawabkan oleh Allah SWT. Maka dari itu pengawasan juga harus dilakukan dengan bersih dan jujur agar permasalahan yang dihadapi dalam pendidikan bisa di benahi.

Dengan adanya prinsip-prinsip pengawasan maka pengawasan akan lebih berdayaguna dan berkesinambungan, karena pada dasarnya prinsip yang baik merupakan kunci keberhasilan tercapainya tujuan pengawasan.

3. Tujuan Pengawasan

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan

¹⁵ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), h. 45

memiliki tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan melaksanakannya.

Menurut Nana Sudjana menyatakan bahwa :

Tujuan pengawasan adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai peserta didik. Pengembangan kemampuan guru mencapai tujuan pembelajaran selain ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru mengajar, juga pada peningkatan komitmen (*commitment*) kemauan (*willingness*) dan motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan lebih meningkat.¹⁶

Melalui supervisi guru hendaknya menguasai kompetensi yang harus dimilikinya yakni kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sebagaimana dituangkan dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007. Dikatakan pembelajaran yang mendidik agar guru sadar bahwa tugas yang dibebankan kepada dirinya bukan semata-mata mengembangkan kecerdasan intelektual tetapi juga mengembangkan nilai-nilai moral, sosial, religi sebagai bagian integral dan proses pembelajaran. Dengan kata lain menciptakan proses pembelajaran yang menumbuhkan kedewasaan intelektual, moral, sosial dan emosional peserta didik.

Supervisi diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemantauan dan penilaian kegiatan proses belajar dan proses mengajar di sekolah agar diketahui sejauhmana tercapainya tujuan pembelajaran. Pemantauan dan penilaian bisa dilakukan melalui kunjungan dan observasi-kelas pada saat guru melaksanakan pembelajaran. Pembelajaran dikatakan berkualitas apabila peserta didik melakukan aktivitas belajar yang mengembangkan kemampuan

¹⁶ Nana Sudjana, *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah*. (Bekasi: Binamitra Publishing, 2011), h.56

berpikir kritis, kreatif, inovatif dan menyenangkan serta mencapai hasil belajar yang optimal sehingga peserta didik mampu memecahkan masalah yang dihadapinya dan memiliki rasa keingintahuan lebih lanjut.

Menurut Manullang untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari:

- a. Menetapkan alat ukur (standard); Alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat penilai itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat penilai itu harus dikemukakan, dijelaskan kepada bawahan. Dengan demikian atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan tersebut.
- b. Mengadakan penilaian (*evaluate*); Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan. Jadi pimpinan membandingkan hasil pekerjaan bawahan yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.
- c. Mengadakan tindakan perbaikan (*corective action*); Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan tindakan perbaikan yang akan diambil, pelaksanaan pekerjaan seluruhnya dapat diselamatkan sesuai dengan rencana.¹⁷

Menurut Hani Handoko dalam pengawasan terdiri dari beberapa tahap dalam merealisasi pengawasan adalah sebagai berikut :

- a. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan); Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan

¹⁷ M. Manullang. *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: GaJah Mada University Press, 2004). h. 184

- untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
 - c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata; Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu pengamatan (observasi), laporan-laporan baik tertulis maupun lisan. Metode-metode otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.
 - d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan; Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.
 - e. Pengambilan tindakan korektif bila perlu; Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.¹⁸

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di diambil beberapa pernyataan untuk dijadikan sebagai indikator yang dapat mengukur pengawasan, yaitu :

a. Ukuran atau standar pekerjaan

Standar atau ukuran ditetapkan sebelum pengawasan dilaksanakan, jadi penetapan standar dapat disebut sebagai perencanaan pengawasan. Singkatnya, standar atau ukuran adalah dasar dalam melaksanakan kegiatan pengawasan dalam suatu organisasi.

b. Penilaian pekerjaan

Penilaian atau pengukuran pekerjaan yang dimaksud adalah mengukur atau menilai kinerja yang dicapai oleh pegawai. Pengukuran pekerjaan yang dilaksanakan

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 1995), h.363

harus tepat sehingga dapat dihilangkan adanya perbedaan penting antara yang sedang terjadi dengan apa yang semula diinginkan sesuai rencana.

c. Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan

Perbandingan hasil kerja dengan ukuran merupakan tindakan penting dalam menentukan seberapa baik atau seberapa buruk pengendalian yang terjadi pada situasi tersebut. Perbandingan antara kinerja sesungguhnya dan kinerja yang diinginkan akan menentukan tindakan yang akan diambil.

d. Perbaikan atas penyimpangan

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera dibetulkan. Dalam manajemen, apapun besarnya suatu kesalahan dalam pekerjaan, kesalahan tersebut harus diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan haruslah mengacu kepada peraturan organisasi dan mengarah kepada tujuan organisasi. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

4. Fungsi dan Peranan Pengawasan

Fungsi dan peranan pengawasan ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan yang meliputi peningkatan kualitas pembelajaran, peningkatan kualitas mengajar guru, serta peningkatan kualitas siswa (lulusan).

Menurut Sri Banun Muslim dalam penyelenggaraan madrasah melibatkan lima fungsi utama yaitu :

(1) fungsi administrasi umum; (2) fungsi mengajar; (3) fungsi supervisi; (4) fungsi manajemen; dan (5) fungsi pelayanan khusus. Supervisi merupakan salah satu bagian dari fungsi penyelenggaraan sekolah. Posisi supervisi berkaitan langsung dengan pengajaran, tetapi tidak berhubungan langsung dengan siswa. Meskipun tujuan akhir supervisi adalah meningkatkan perkembangan atau

pertumbuhan siswa, tetapi tidak bisa melakukan intervensi langsung kepada siswa melainkan hanya melalui guru atau tenaga pendidik.¹⁹

Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran, fungsi supervisi pendidikan sedikitnya ada tiga, yaitu: “(1) sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran; (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran; dan (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing”.²⁰

Dari penjelasan di atas dapat dimengerti bahwa fungsi-fungsi pengawasan merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan berkembang jika tidak diiringi dengan pengawasan yang tangguh dan berkelanjutan. Dengan adanya pengawasan maka akan memudahkan pengambilan keputusan dan tindakan guna menanggulangi permasalahan-permasalahan dalam pendidikan.

Peran Pengawas Pendidikan Selain sebagai fungsi yang dimiliki oleh pengawas, pengawas juga memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Secara garis besar peran pengawas pendidikan tertulis dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 55 bahwa “pengawasan pendidikan meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan”. Dharma mengemukakan bahwa pengawas sekolah atau pengawas pendidikan hendaknya berperan sebagai:

(1) Mitra guru dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dan bimbingan di sekolah binaannya. (2) Inovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan bimbingan di sekolah binaannya. (3) Konsultan pendidikan di sekolah binaannya. (4) Konselor bagi kepala sekolah,

¹⁹Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 47

²⁰Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 13

guru dan seluruh staf sekolah. (5) Motivator untuk meningkatkan kinerja semua staf sekolah.²¹

Hal ini untuk menjadi patokan dalam perbaikan kualitas pendidikan agar lebih efektif (tepat sasaran), sehingga seluruh sumber daya pendidikan dapat dimaksimalkan sebaik mungkin.

Selain itu Sahertian mengemukakan bahwa “peran seorang supervisor adalah sebagai: (1) *coordinator*, (2) *consultant*, (3) *leadership group* dan, (4) *evaluator*”.²² Pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa pengawas sebagai koordinator pengawas dapat mengkoordinasikan program pembelajaran, tugas-tugas anggota staf sebagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru.

Selanjutnya sebagai seorang konsultan, pengawas dapat memberikan bantuan, mengkonsultasikan masalah yang dialami oleh guru baik secara individu maupun secara kelompok. Kemudian Sebagai pemimpin kelompok, pengawas dapat memimpin sejumlah staf/guru dalam mengembangkan potensi kelompok, mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional secara bersama. Sementara sebagai evaluator, seorang pengawas dapat membantu para guru dalam menilai hasil proses belajar mengajar dan menilai kurikulum yang dikembangkan oleh sekolah sesuai dengan kurikulum pada standar nasional pendidikan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dipahami bahwa peranan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi. Secara konseptual peranan adalah orang yang memainkan fungsi, sedangkan fungsi adalah kegiatan atau proses yang harus

²¹ Surya, Dharma. Penyusunan Program Pengawasan, (Jakarta: Dirjen PMPTK, 2008), h.4

²² Piet A Sahertian, *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h.38

dimainkan oleh pemeran. Jadi, peranan harus berkaitan dengan fungsi atau sebaliknya fungsi berkaitan dengan peranan.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja guru

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi seseorang berdasarkan kompetensi yang dimiliki kinerja tidak hanya diartikan sebagai hasil kerja akan tetapi juga termasuk pelaksanaan kerja. Hal ini dikarenakan kinerja adalah bagian dari aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara:

Istilah kinerja berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

Kualitas dan kuantitas seorang pegawai dilihat dari kinerja atau prestasi yang dicapai. Hal ini dikarenakan kinerja adalah hasil dari tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

Menurut Malayu: “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.²⁴ Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin bagus pula hasil kerja yang dicapai, kecakapan yang didapat dalam pengalaman bekerja akan ditingkatkan secara terus menerus.

²³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 67

²⁴ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.34

Menurut Rivai: “kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah”.²⁵ Hasil kerja seorang guru akan tercermin pada perilaku nyata guru dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Supardi yang dimaksud dengan kinerja guru adalah:

kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.²⁶

Keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran akan mempengaruhi kinerjanya, terutama kemampuan guru dalam merancang rencana dan perangkat pembelajaran.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Firman Allah SWT dalam Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ { التوبة: ١٠٥ }

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja GarfindoPersada, 2004), h. 309

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2014), h. 18

kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT selalu memantau setiap amal pekerjaan manusia, begitu pula kinerja guru yang selalu diawasi oleh kepala madrasah. Seorang guru harus senantiasa meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penilaian yang baik tentunya dari kepala madrasah serta untuk mendorong kemajuan pendidikan. Karena kinerja yang bagus akan berdampak pada lulusan yang berkualitas serta akan menjadi amal jariyah sang guru.

Seorang guru harus senantiasa meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penilaian yang baik tentunya dari kepala madrasah serta untuk mendorong kemajuan pendidikan, karena kinerja yang bagus akan berdampak pada lulusan yang berkualitas.

2. Aspek-aspek Kinerja

Aspek kinerja merupakan patokan-patokan yang dijadikan ukuran dalam kinerja. Ukuran tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Adapun penyebaran aspek-aspek kinerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Ketepatan waktu (*promptness*) adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- c. Inisiatif (*inisitive*) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.

- d. Kemampuan (*capability*) adalah kesanggupan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.
- e. Komunikasi (*communication*) adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.²⁷

Dengan adanya aspek kinerja tersebut, seorang guru dapat meningkatkan kualitasnya sesuai kemampuan yang dia miliki sehingga proses pembelajaran berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta memiliki pedoman untuk menjalankan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kemampuan guru dalam mengajar tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang mengakibatkan terhambatnya proses pembelajaran secara baik dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Adapun faktor-faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern)
- b. Faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern)

Diantara faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern) adalah : “(1) kecerdasan (2) keterampilan dan kecakapan (3) bakat (4) kemampuan (5) motivasi (6) kesehatan (7) kepribadian (8) cita-cita dan tujuan dalam bekerja”.²⁸

Sebagaimana disebutkan diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang berasal dari dalam diri sendiri, maka dapat penulis paparkan yaitu yang pertama kecerdasan. Kecerdasan ini memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit tugas-tugas yang dibebankan

²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:Mandar Maju, 2001), h.51

²⁸ Kartini, Kartono. *Menyiapkan Dan Memadukan Karir*, (Jakarta: Rajawali, 1985), h.22

semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana mungkin akan terasa jenuh dan dapat berakibat pada penurunan kinerjanya.

Kedua adalah keterampilan dan kecakapan. Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan yang telah dilalui, serta setiap individu memiliki *skill* yang berbeda.

Ketiga adalah bakat. Penyesuaian bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan keahlian yang dimilikinya sehingga orang tersebut akan menjalani pekerjaannya dengan suka hati tanpa paksaan dari atasan dan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dicapai akan bagus.

Keempat adalah kemampuan. Syarat untuk mendapat ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal.

Kelima adalah motivasi. Motivasi yang dimiliki seseorang dapat mendorong meningkatnya kerja seseorang. Motivasi bisa berasal dari diri individu maupun dari pihak luar ataupun lingkungan kerja.

Keenam adalah kesehatan. Kesehatan dalam membantu proses bekerja seseorang sampai selesai, jika kesehatan terganggu maka pekerjaan akan terganggu pula. Begitu juga dengan waktu dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan seseorang, ada baiknya waktu kerja harus disesuaikan dengan standar waktu kerja seseorang.

Ketujuh adalah kepribadian. Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

Kedelapan adalah cita-cita dan tujuan. Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin dan bekerja dengan sepenuh hati. Hal tersebut berhubungan dengan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak mencintai pekerjaannya maka semangat kerjanya akan menurun dan akan berimbas pada kinerja yang tidak maksimal.

Yang termasuk faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya adalah : “(1) lingkungan keluarganya (2) lingkungan kerja (3) komunikasi dengan kepala sekolah (4) sarana dan prasarana”.²⁹

Selain faktor-faktor dari dalam, yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah faktor-faktor yang berasal dari luar pun turut mempengaruhi. Sebagaimana disebutkan diatas, maka dapat penulis paparkan yaitu yang pertama adalah keadaan lingkungan keluarga. Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja seseorang. Sebaliknya, kebahagiaan dalam keluarga dapat meningkatkan kinerja seseorang meningkat dikarenakan motivasi semangat kerja yang tinggi.

Kedua adalah lingkungan kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara produktif. Tidak jarang kekecewaan dan

²⁹ Kartini, Kartono. *Menyiapkan Dan Memadukan Karir.....*, h.22

kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja. Maka dari itu seorang pimpinan senantiasa harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta kesejahteraan pegawai.

Ketiga adalah komunikasi. Komunikasi yang baik disekolah adalah komunikasi yang efektif, tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian komunikasi antar rekan kerja. Sebaliknya, komunikasi yang aktif antar pegawai dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Keempat adalah sarana dan prasarana, dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai akan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya, terutama kinerja dalam proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang lengkap dapat membuat seorang guru dengan mudah bisa mengajar dengan maksimal.

Dapat diketahui bahwa baik dan buruknya kinerja guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari faktor intern maupun faktor ekstern.

Firman Allah SWT dalam Surat At-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ {الملك: ١٥}

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (QS. Al-Mulk: 15)

Dalam ayat diatas Allah SWT memerintahkan manusia untuk mencari rezekinya di segala penjurunya. Maka dari itu dapat kita pahami bahwa guru senantiasa harus meningkatkan kinerjanya secara maksimal guna untuk tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru bisa ditingkatkan dengan berbagai cara seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya.

Selain menjalankan tugas pokok diatas guru juga dapat berpartisipasi dalam bidang administrasi. Dalam bidang administrasi guru memiliki kesempatan yang banyak untuk mengikut sertakan dalam kegiatan-kegiatan madrasah antara lain: “1) Mengembangkan manajemen pendidikan; 2) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum; 3) Merencanakan program supervisi; 4) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian”.³⁰

Tugas seorang tidak terbatas pada proses pembelajaran saja, dibalik tugas pokok tersebut guru juga berperan sebagai administrator yaitu berperan dalam administrasi pendidikan madrasah, misalkan meyesuaikan pembelajaran kurikulum yang berlaku serta ikut terlibat dalam program supervisi madrasah yang dilakukan kepala madrasah.

4. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Indikator dapat didefinisikan sebagai patokan-patokan dalam suatu proses khususnya bidang pendidikan, indikator kinerja diperlukan untuk menjadi patokan penilaian kinerja seorang guru dan merupakan alur-alur untuk mengevaluasi guru.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran,

³⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 150

pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran dengan rincian sebagai berikut.

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
Perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu dalam mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam RPP antara lain identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD) indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkahlangkah kegiatan, sumber pembelajaran dan penilaian.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Evaluasi/ penilaian pembelajaran
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.³¹

Kemampuan seorang guru dalam proses pembelajaran dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator kinerja, baik dari segi merencanakan kegiatan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kemampuan dalam mengevaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga indikator tersebut merupakan unsur yang sangat penting bagi seorang guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja guru yang terdapat diatas merupakan indikator positif dari kinerja guru yang merupakan indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam melaksanakan perannya sebagai seorang pendidik untuk meningkatkan kinerja.

³¹ Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Ditjen P2TK, 2008), h. 22-24

Indikator dapat didefinisikan sebagai patokan-patokan dalam suatu proses khususnya bidang pendidikan, indikator kinerja diperlukan untuk menjadi patokan penilaian kinerja seorang guru dan merupakan alur-alur untuk mengevaluasi guru dalam proses pembelajaran.

Firman Allah SWT dalam Surat Ali Imran ayat 164 yang berbunyi:

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ { آل

عمران: ١٦٤ }

Artinya: “*Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab dan Al Hikmah. Dan sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*” (QS. Ali Imran: 164)

Dari ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Rasulullah selain sebagai Nabi juga sebagai pendidik (guru). Oleh karena itu tugas utama guru menurut ayat tersebut adalah: (1) Penyucian, yakni pengembangan, pembersihan dan pengangkatan jiwa kepada pencipta-Nya, menjauhkan diri dari kejahatan dan menjaga diri. (2) Pengajaran, yakni pengalihan berbagai pengetahuan dan akidah kepada akal dan hati kaum Muslimin agar mereka merealisasikannya dalam tingkat laku kehidupan. Sehingga guru tersebut akan selalu melakukan yang terbaik dalam proses pembelajaran guna untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Pada dasarnya pengawasan akan sangat mempengaruhi keberhasilan guru dalam proses pembelajaran, hasil dari proses pembelajaran termasuk kedalam kinerja guru. Menurut M. Ngalim Purwanto menegaskan bahwa: “Pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang di rencanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif”.³²

Pengawasan termasuk sebagai salah satu dari peranan yang harus dilaksanakan oleh seorang kepala madrasah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk meningkatkan kinerja guru. Pengawas sekolah selama ini masih banyak yang belum mengetahui dan memahami peranan yang harus dimainkannya serta fungsi yang diembannya. Pengawas sekolah masih dianggap oleh sebagian besar hanya berhubungan dengan kepala sekolah saja, karena selama ini anggapan guru terhadap seorang pengawas datang ke sekolah akan melakukan pemeriksaan terhadap kesiapan dari perangkat mengajar guru yang akan memberikan penilaian terhadap kinerja guru.

Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang berupa prilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Samsudin memberikan pengertian: “kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan

³² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008), h.76

organisasi”.³³ Tugas seorang guru di sekolah memiliki batasan-batasan tertentu sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki sehingga guru dapat memfokuskan diri untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidang masing-masing.

Guru memiliki peranan yang besar dan strategis, gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan, gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Seorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki pengetahuan dan ketrampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Demikian juga seorang guru, dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuhnya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting, karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru yang baik, sulit bagi pendidikan/sekolah untuk mencapai hasil yang maksimal. Sulistyorini menyatakan bahwa: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”.³⁴ Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

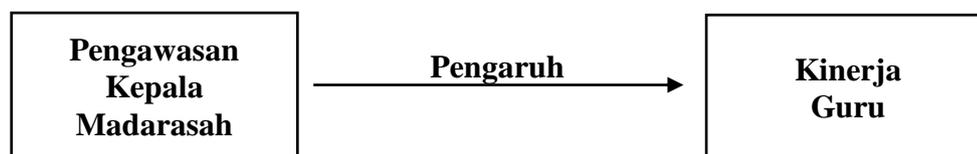
Keberhasilan kinerja seorang guru tidak terlepas pula dari peranan kepala madrasah dalam memberikan atau melakukan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal ini bertujuan untuk memotivasi dan

³³ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusiis*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.159

³⁴ Sulistyorini, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 28, No. 1, Tahun 2001, h. 48

menumbuhkan rasa tanggungjawab yang besar bagi para guru untuk dapat melakukan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan demikian apabila seorang madrasah memberikan arahan-arahan yang dapat membangun setiap guru, sehingga hasil dari kinerja yang dilakukan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh M.Ngalim Purwanto pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang di rencanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Adapun paradigma berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar paradigma berpikir

Dari paradigma berpikir diatas bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan pengawasan sangat penting dilakukan untuk melihat pencapaian yang telah dilakukan, apabila pengawasan tidak dilakukan secara benar maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang diperlihatkan, seperti pada saat seorang kepala madrasah kurang memperhatikan proses pembelajaran yang dilakukan guru, sehingga semena-mena dalam melaksanakan proses pembelajaran serta tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan sebaliknya dengan adanya pengawasan yang baik, akan menambahkan semangat tersendiri bagi para guru dalam proses pembelajaran serta guru termotivasi untuk memperbaiki dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing.

BAB III

MEODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu disebut sebagai metode positivisme karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menurut Sugiyono “Metode ini disebut juga metode kuantitatif karena berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”.³⁵ Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto “Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya”.³⁶ Analisis data menggunakan angket penelitian, analisis data yang akan digunakan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Burhan Bungin “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai,

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.23

³⁶ Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta , 2006), h.12

peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.³⁷ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 53 guru di tiga madrasah yaitu MIN 1 Aceh Jaya, MIN 4 Aceh Jaya dan MIN 5 Aceh Jaya.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Winarto “Sampel adalah pengambilan sebagian dari jumlah populasi yang akan diperlukan untuk mewakili populasi dan akan dijadikan responden dalam suatu penelitian”.³⁸ Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seluruh sampel yang ada dalam populasi dengan menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”.³⁹ Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan. Dalam sebuah penelitian yang baik harus memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di tiga madrasah, yaitu MIN 1 Aceh Jaya, MIN 4 Aceh Jaya dan MIN 5 Aceh Jaya. Dalam hal ini penulis hanya mengambil data yang penulis perlukan, yang bersumber dari guru dan semua pihak yang bersangkutan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah

³⁷Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 99.

³⁸ Winarto Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1985), h. 93.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*h.118

suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”⁴⁰. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan instrumen dalam bentuk *checklist* yang diperoleh dari tanggapan responden yang berkenaan dengan variabel pengawasan dan variabel kinerja. Instrumen penelitian ini menggunakan indikator penilaian terhadap kinerja guru yang dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.92

3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Adapun Kisi-Kisi Instrumen yang digunakan dalam Penelitian ini berdasarkan instrumen Edi Supriyono yaitu:⁴¹

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Sub variabel	Aspek	Nomor item	Jumlah
1	Pengawasan kepala madrasah	Perencanaan pembelajaran	1. Persiapan mengajar	1-7	7
		Pelaksanaan pembelajaran	1. Penggunaan metode dan instrument	8-21	14
		Evaluasi pembelajaran	1. Penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi	22-27	6
2	Kinerja Guru	Perencanaan pembelajaran	1. Penyusunan RPP	1-11	11
		Pelaksanaan pembelajaran	1. Membuka pembelajaran	12-13	2
			2. Proses pembelajaran	14-29	16
			3. Penutupan pembelajaran	30-32	3
		Evaluasi pembelajaran	1. Evaluasi hasil proses pembelajaran	33-39	7
Jumlah = 66					

⁴¹ Edi Supriyono. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta", Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), h. 53

E. Uji Instrumen

1. Pengujian validitas

Menurut Arikunto “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.⁴² Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.⁴³

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah responden atau sampel

$\sum x$ = jumlah skor butir X

$\sum y$ = jumlah skor variable Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dari butir X

⁴² Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 144

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 136.

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dari variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor item dan skor total.⁴⁴

Kesesuaian harga r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Syaifuddin Azwar “Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama”.⁴⁵ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 20.0 for windows.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

⁴⁴ Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data SPSS 17*, (Yogyakarta: Andi Offset ,2009), h. 127.

⁴⁵ Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2000), h.3

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk terlaksananya penelitian dengan baik, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket

Menurut Arikunto “Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”.⁴⁶ Sedangkan menurut Sugiyono “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.⁴⁷ Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan skala likert. Jawaban setiap instrument dalam skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, setiap pernyataan yang positif maka jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|-----|
| 1. Sangat Tidak Baik | : 1 |
| 2. Tidak Baik | : 2 |
| 3. Kurang Baik | : 3 |
| 4. Baik | : 4 |
| 5. Sangat Baik | : 5 |

⁴⁶ Arikunto, S 2006, *Prosedur Penelitian*..... h.151

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.199

G. Teknik Analisis Data

Menurut Kasiram “Analisis data adalah untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah di pahami dan mudah ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji”.⁴⁸ Peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

Korelasi *Product Moment*.⁴⁹ dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Angka Indeks Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subjek

\sum^{XY} = Jumlah Hasil Penelitian

\sum^X = Jumlah Skor x

\sum^Y = Jumlah seluruh y

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh nilai korelasi rxy, kemudian nilai rxy akan dikonsultasikan dengan tabel kriteria korelasi, sehingga dapat diketahui apakah akan diterima atau ditolak hipotesa yang diajukan sebelumnya. Selanjutnya akan diinterpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2. Interpretasi Koefisiensi Korelasi⁵⁰

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang

⁴⁸Moh.kasiram, *Metode penelitian*, (Malang, UIN Malang press, 2008), h. 127

⁴⁹Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 76.

⁵⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 257.

4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: buku sugiyono

Pengujian dan pengolahan data juga dibantu dengan menggunakan aplikasi program komputer SPSS 20 for windows. Jika hasil Sig. > 0,05 Ho. dapat diterima yang berarti Ha ditolak, sebaliknya jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pedoman penulisan skripsi ini dengan berpedoman kepada buku Panduan Akademik dan Penulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2016.

BAB IV
PENGAWASAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA GURU MIN ACEH JAYA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. MIN 1 ACEH JAYA

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Aceh Jaya merupakan madrasah yang beralamat di Jalan Masjid Jamik Lamno Desa Pante Keutapang Kecamatan Jaya Kabupaten Aceh Jaya. Dengan batasan-batasannya bahwa sebelah timur berbatasan dengan Jalan lorong Pante Keutapang, Sebelah barat berbatasan dengan Masjid Jamik Lamno, sebelah utara berbatasan dengan tanah milik bapak Irfan, sebelah selatan berbatasan dengan Jalan lorong Pante Keutapang. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Aceh Jaya dipimpin oleh bapak Zainal Arifin, S.Pd.

Tabel 4.1. Gambaran umum MIN 1 Aceh Jaya

Gambaran Umum	Keterangan
Nama Sekolah	MIN 1 Aceh Jaya
Tahun Berdiri	1965
Akreditasi Madrasah	B+
Alamat Sekolah	Jln. Masjid Jamik Lamno Desa Pante Keutapang, Kec. Jaya, Kab. Aceh Jaya
Status Sekolah	Negeri
Waktu Belajar	Pagi
NSM	111111140001
Kode Pos	23657
Nomor Telepon	6518055226
Luas Tanah	2443 M ²

Sumber: Tata Usaha MIN 1 Aceh Jaya

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Aceh Jaya memiliki identitas seperti madrasah-madrasah lain pada umumnya. Pada tabel 4.1 di atas sudah jelas di rincikan tentang madrasah agar dengan mudah kita dapat mengetahuinya.

a. Profil Pegawai

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Aceh Jaya memiliki sejumlah tenaga mengajar dan tenaga administrasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Jumlah tenaga pengajar dan pegawai di MIN 1 Aceh Jaya

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Guru Tetap (PNS)	3	4	7
2	Guru Kontrak	3	5	8
3	Guru Bakti	4	9	13
4	Guru Bakti Cuti	1	3	4
5	Guru Bakti Non-Aktif		3	3
6	Staff TU Kontrak		1	1
7	Staff TU Bakti	1		1
8	Pengawai Perpustakaan Kontrak		1	1
9	Pengawai Perpustakaan Bakti		1	1
10	Penjaga Sekolah	2	-	2
Jumlah		14	27	41

Sumber : Tata Usaha MIN 1 Aceh Jaya

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Aceh Jaya memiliki 41 jumlah tenaga pegawai dimana 14 orang laki-laki dan 27 orang perempuan berdasarkan tugas dan peran masing-masing.

2. MIN 4 ACEH JAYA

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya merupakan madrasah yang beralamat di Jalan Banda Aceh-Meulaboh km. 182, desa Seuneubok Padang Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Dengan batasan-batasannya bahwa

sebelah timur berbatasan dengan tanah Adnan, Sebelah barat berbatasan dengan tanah H. Syafruddin, sebelah utara berbatasan dengan tanah SMP, sebelah selatan berbatasan dengan Jalan Raya Banda Aceh Meulaboh. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya dipimpin oleh bapak Drs, Bahrun.

Tabel 4.3. Gambaran umum MIN 4 Aceh Jaya

Gambaran Umum	Keterangan
Nama Sekolah	MIN 4 Aceh Jaya
Tahun Berdiri	1972
Akreditasi Madrasah	B
Alamat Sekolah	Jln. Banda Aceh-Meulaboh km. 182 Desa Seuneubok Padang, Kec. Teunom, Kab. Aceh Jaya
Status Sekolah	Negeri
Waktu Belajar	Pagi
NSM	111111140004
Kode Pos	23653
Nomor Telepon	-
Luas Tanah	5130 M ²

Sumber: Tata Usaha MIN 4 Aceh Jaya

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya juga memiliki identitas seperti madrasah-madrasah lain pada umumnya. Pada tabel 4.3 di atas sudah jelas di rincikan tentang madrasah agar dengan mudah kita dapat mengetahuinya

a. Profil Pegawai

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya memiliki sejumlah tenaga mengajar dan tenaga administrasi sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Jumlah tenaga pengajar dan pegawai di MIN 4 Aceh Jaya

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Guru Tetap (PNS)	1	2	3

2	Guru Kontrak	1	7	8
3	Guru Bakti		1	1
4	Staff TU (PNS)	1	-	1
5	Staff TU Kontrak		1	1
6	Penjaga Sekolah	1	-	1
Jumlah		4	11	15

Sumber: Tata Usaha MIN 4 Aceh Jaya

Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya memiliki 15 jumlah tenaga pegawai dimana 4 orang laki-laki dan 11 orang perempuan berdasarkan tugas dan peran masing-masing.

3. MIN 5 ACEH JAYA

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Aceh Jaya merupakan madrasah yang beralamat di Jalan Banda Aceh-Meulaboh km. 175, desa Keude Panga Kecamatan Panga Kabupaten Aceh Jaya. Dengan batasan-batasannya bahwa sebelah timur berbatasan dengan dengan MTsN 5 Aceh Jaya, Sebelah barat berbatasan dengan MAS Panga, sebelah utara berbatasan dengan Jalan Raya Banda Aceh Meulaboh, sebelah selatan berbatasan dengan rawa-rawa. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Aceh Jaya dipimpin oleh ibuk Dra. Rahmadhiah.

Tabel 4.5. Gambaran umum MIN 5 Aceh Jaya

Gambaran Umum	Keterangan
Nama Sekolah	MIN 5 Aceh Jaya
Tahun Berdiri	1958
Akreditasi Madrasah	B
Alamat Sekolah	Jln. Banda Aceh-Meulaboh km. 175 Desa Keude Panga, Kec. Panga, Kab. Aceh Jaya
Status Sekolah	Negeri
Waktu Belajar	Pagi

NSM	1111111060024
Kode Pos	23654
Nomor Telepon	-
Luas Tanah	4200 M ²

Sumber: Tata Usaha MIN 5 Aceh Jaya

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya juga memiliki identitas seperti madrasah-madrasah lain pada umumnya. Pada tabel 4.5 di atas sudah jelas di rincikan tentang madrasah agar dengan mudah kita dapat mengetahuinya

a. Profil Pegawai

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Aceh Jaya memiliki sejumlah tenaga mengajar dan tenaga administrasi sebagaimana terlihat pada table 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Jumlah tenaga pengajar dan pegawai di MIN 5 Aceh Jaya

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Guru Tetap (PNS)	4	3	7
2	Guru Kontrak	2	5	7
3	Guru Bakti		2	2
6	Staff TU (PNS)		1	1
7	Staff TU Tetap		1	1
10	Penjaga Sekolah	2	-	2
Jumlah		8	12	20

Sumber : Tata Usaha MIN 5 Aceh Jaya

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Aceh Jaya memiliki 20 jumlah tenaga pegawai dimana 8 orang laki-laki dan 12 orang perempuan berdasarkan tugas dan peran masing-masing.

4. Karakteristik Responden

Adapun sampel dari penelitian ini berjumlah 53 orang guru dengan responden terbagi pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7. Karakteristik Responden

No	Nama Madrasah	Responden
1	MIN 1 Aceh Jaya	27
2	MIN 4 Aceh Jaya	11
3	MIN 5 Aceh Jaya	15
	Jumlah	53

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dipahami bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 53 orang guru terbagi di tiga madrasah di mana jumlah responden permadrasah ditentukan sesuai dengan guru yang ada di madrasah yang peneliti teliti.

B. Uji Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut sugiyono mengemukakan bahwa: “hasil penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan hasil penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.⁵¹ Agar dapat memperoleh hasil penelitian seperti yang ingin dicapai dalam penelitian, maka peneliti mempersiapkan intrusmen yang lebih mendetail dan banyak untuk tercapainya data yang valid.

⁵¹ Sugiyono, *metode penelitian pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 172.

Pengujian validitas angket ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil pengujian validitas untuk pengawasan kepala madrasah dari 27 item dinyatakan valid dimana nilai validitas berkisar antara 0,767 sampai dengan 0,404 dan tidak ada item yang tidak valid

Hasil pengujian validitas untuk kinerja guru dari 39 item dinyatakan valid dimana nilai validitasnya berkisar antara 0,843 sampai dengan 0,337 dan tidak ada item yang tidak valid. Hasil uji validitas untuk kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8. Pernyataan Angket setelah di Uji Coba

Variabel	Sub variabel	Aspek	Item valid	Item tidak valid
Pengawasan kepala madrasah	Perencanaan pembelajaran	1. Persiapan mengajar	1,2,3,4,5,6,7	-
	Pelaksanaan pembelajaran	1. Penggunaan metode dan instrument	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	-
	Evaluasi pembelajaran	1. Penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi	22,23,24,25,26,27	-
Kinerja Guru	Perencanaan pembelajaran	1. Penyusunan RPP	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	-
	Pelaksanaan pembelajaran	1. Membuka pembelajaran	12, 13	-

		2. Proses pembelajaran	14,15,16, 17,18,19, 20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	-
		3. Penutupan pembelajaran	30,31,32	-
	Evaluasi pembelajaran	1. Evaluasi hasil proses pembelajaran	33,34,35, 36,37,38, 39	-
Jumlah = 66				

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas pengawasan kepala Madrasah dan kinerja guru

Variabel	N	Nilai Alpha	Keterangan
Pengawasan kepala madrasah	27	0,943	Reliabilitas
Kinerja guru	39	0,968	Reliabilitas

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pengawasan kepala madrasah sebesar 0,943 dan kinerja guru sebesar 0,968. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah mencapai reliabilitas.

C. Uji Prasyarat data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi. Sebelum melakukan analisis data untuk mencari pengaruh antar variabel yang dipakai untuk penelitian, dilakukan uji prasyarat analisis uji normalitas dan uji linieritas data yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan setelah tahap pengujian validitas dan reabilitas angket data penelitian, Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak.

Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansinya $> 0,05$, sedangkan jika taraf signifikansinya $< 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara. Dalam uji normalitas data, jika data berdistribusi normal maka akan dianalisis dengan uji statistik parametrik. Sedangkan apabila data tidak berdistribusi normal maka akan dianalisis dengan uji statistik non parametrik.

Uji normalitas dilakukan dengan melakukan menggunakan teknik statistik *kolmogorov-smirnov*. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁵² Hasil pengujian normalitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

⁵² Santoso Singgih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 212.

Tabel 4.10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
X-Y	0,691	Normal

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,691 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas Data

Uji linieritas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi, Uji ini biasanya dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11. Linearity

Variabel	Nilai Linearity	Keterangan
X-Y	0,053	Lineariti

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *Deviantion from lineariti* sebesar $0,053 >$ dari $0,05$ maka data dinyatakan *linear* atau dapat diartikan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y dan dapat di artikan bahwa pengawasan kepala madrasah telah mempengaruhi kinerja guru.

D. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji prasyarat penelitian, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis data untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan analisis

korelasi untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji korelasi adalah membahas tentang hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y.

Tabel 4.12. Correlations

Variabel	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
X-Y	0,806	Korelasi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas peneliti melakukan penarikan kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan uji korelasi. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel di atas dapat diketahui antara pengawasan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ yang berarti nilai signifikansi sangat rendah.

Berdasarkan nilai korelasi (r) dari tabel diatas dapat diketahui nilai pearson correlation antara pengawasan kepala madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) nilai signifikansi sebesar $0,806 > \text{dari } 0,05$ yang berarti nilai signifikansi sangat kuat dan hubungan pengawasan kepala Madrasah (X) dan kinerja guru (Y) memeiliki kaitan yang sangat kuat dengan pengawasan kepala madrasah dapat dikatakan bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja guru.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ada setelah peneliti melakukan penelitian di MIN Aceh Jaya dapat diketahui bahwa pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap kinerja guru sangat kuat, hal ini terlihat dari hasil uji SPSS terhadap variabel pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah yang menghasilkan nilai korelasi (r) sebesar 0,806 artinya sangat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan orang terpenting disuatu

sekolah, sebab merupakan kunci bagi pengembang dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah jika sekolah itu berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid dapat mencapai maksimal.

Hal ini senada dengan Prinsip-prinsip pengawasan sebagaimana dijelaskan oleh Sri Banun Muslim adalah :

(1) supervisi hendaknya dimulai dari hal-hal positif; (2) Hubungan antara pembina (supervisor) dan guru hendaknya didasarkan atas hubungan kerabat kerja; (3) Supervisi hendaknya didasarkan pada pandangan yang obyektif; (4) Supervisi hendaknya didasarkan pada tindakan yang manusiawi dan menghargai hak asasi manusia; (5) Supervisi hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan kreativitas guru; (6) Supervisi hendaknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru; (7) Supervisi hendaknya dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan serta tidak mengganggu jam belajar efektif. Lebih lanjut disebutkan bahwa prinsip-prinsip supervisi diatas merupakan kaidah yang harus dijadikan landasan dalam melakukan pengawasan.⁵³

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh Sri Banun Muslim, maka dapat diketahui bahwa pengawasan kepala madrasah hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan kreativitas guru. Berdasarkan temuan hasil yang ada di MIN Aceh Jaya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah sepenuhnya memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja guru, hal ini dikarenakan tingginya kerja sama antara kepala madrasah dan guru yang dilihat dari indikator penilaian kinerja guru, sehingga terbukti dari hasil yang telah peneliti uji dari ke tiga indikator penilaian kinerja guru memang terbukti sangat kuat.

Dari ketiga indikator penilaian kinerja guru tersebut, yang pertama ialah perencanaan pembelajaran. Hasil dilapangan menunjukkan bahwa pengawasan kepala madrasah dalam mempersiapkan guru dalam perencanaan pembelajaran

⁵³ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), h. 45

sangat baik dengan mengarahkan guru untuk menguasai materi terlebih dahulu sebelum memulainya. Guru sangatlah sadar bahwa perencanaan pembelajaran memainkan peranan terpenting dalam pembelajaran yang meliputi rumusan tentang apa yang akan diajarkan kepada siswa/i, bagaimana cara mengajarkannya, perencanaan tersebut juga sangat penting bagi guru yang ada di setiap MIN untuk mengarahkan setiap kegiatan yang akan dilakukan. Setelah adanya perencanaan pembelajaran yang baik, tentunya harus diaplikasikan dengan baik pula tentunya dalam pelaksanaan pembelajaran.

Kemudian yang kedua yaitu pelaksanaan pembelajaran. Hasil lapangan menunjukkan bahwa pengawasan kepala madrasah dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sangat baik dalam membimbing guru serta dalam menerapkan semua kegiatan dalam melakukan proses pembelajaran, karena pelaksanaan pembelajaran disesuaikan dengan RPP yang dibuat mulai dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Dari hasil penelitian di lapangan, benar bahwa semua kegiatan dilaksanakan dengan baik, mulai dari kegiatan pendahuluan, guru di setiap MINnya benar-benar mempersiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, menjelaskan tujuan pembelajaran, mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari dan menjelaskan cakupan materi pembelajaran.

Kemudian hasil lapangan juga menunjukkan guru di setiap MIN telah melakukan kegiatan inti dengan cukup baik, dimana kegiatan inti ini merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar dengan memberikan ruang cukup untuk mengembangkan kreativitas serta kemandirian sesuai dengan bakat dan minat siswa/i, dalam hal ini guru menggunakan metode yang disesuaikan dengan

karakteristik siswa/i dan mata pelajaran yang diajarkan. Setelah adanya kegiatan pendahuluan, kegiatan inti yang dilakukan dalam setiap proses pembelajaran, terakhir dilakukanlah kegiatan penutup, dari hasil lapangan menunjukkan kegiatan penutup yang dilakukan guru di setiap MIN telah baik, dimana guru telah dapat menunjukkan kinerjanya seperti dapat merangkum atau menyimpulkan pembelajaran yang dipelajari sebelumnya, kemudian guru telah mampu menilai siswa/i secara profesional, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil belajar, dan menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan selanjutnya.

Kemudian yang ketiga yaitu evaluasi pembelajaran. Melakukan seluruh kegiatan dalam pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, tidak lengkap apabila tidak dilakukan evaluasi pembelajaran, dari hasil lapangan menunjukkan bahwa pengawasan kepala madrasah dalam hal membimbing guru untuk mengevaluasi pembelajaran sangat baik, dapat dilihat dari pengarahannya dalam proses mengevaluasi seperti pemberian workshop kepada guru tentang langkah-langkah dan teknik dalam melakukan evaluasi pembelajaran, melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di madrasah guna dijadikan sebagai sarana untuk para guru bertukar ide dan pendapat memaksimalkan evaluasi pembelajaran. Sehingga terlihat guru di setiap MIN telah melakukan evaluasi pembelajaran dengan sangat baik dan teratur, dimana evaluasi sendiri merupakan proses penilaian dan proses berkelanjutan tentang pengumpulan informasi untuk menilai keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu sistem pembelajaran.

Evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru di MIN juga menentukan hasil belajar siswa berupa angka yang selanjutnya akan menjadi laporan kepada orang tua siswa/i tersebut. Kemudian juga untuk mengenal latar belakang siswa yang dapat

berguna untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dimiliki siswa dalam mengikuti proses pembelajaran yang pada akhirnya dapat menjadi input atau masukan bagi semua guru dan sebagai feedback bagi guru untuk melakukan remedial atau tidak.

Pengawasan pendidikan ditujukan kepada usaha memperbaiki situasi atau proses mengajar antara guru dengan siswa/i. Oleh karena itu pendidikan sangat penting dalam meningkatkan intelektual siswa/i. Kepala madrasah selaku pengawas harus dapat berperan aktif dalam melaksanakan pengawasan khususnya untuk guru agar pengajaran yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas belajar siswa.

Pengawasan yang dilakukan di MIN 1 Aceh Jaya oleh kepala madrasah sangat baik, hal ini terlihat dari peran kepala madrasah dalam mengontrol semua guru terhadap pengawasan yang diterapkannya, maka terlihat kemampuan kepala madrasah dalam menjaga dan memotivasi guru dilakukan dengan penuh semangat. Berhubung sebagian guru juga merupakan guru dari madrasah lain yang diminta untuk mengajar di madrasah ini. Dengan demikian pengawasan kepala madrasah menjadi lebih ekstra walaupun demikian semua guru tetap bisa bekerja sama dikarenakan perlakuan yang sama dalam pengawasan terhadap semua guru diperlihatkan kepala madrasah sangat baik.

Pengawasan yang dilakukan di MIN 4 Aceh Jaya terlihat sangat baik dikarenakan kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah sangat tegas, sehingga setiap pengarahan serta pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah langsung mengoreksi jika terdapat kesalahan yang dilakukan oleh guru sehingga para guru bisa memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian sikap yang ditujukan kepala madrasah merupakan kepemimpinan yang selalu memberikan motivasi serta

dorongan dalam bekerja. Hal ini membuat para guru bekerja sesuai yang diarahkan oleh kepala madrasah sehingga menuai hasil yang memuaskan serta sikap tegas kepala madrasah sangat mendukung semangat guru untuk terus meningkatkan kinerja guru.

Pengawasan yang dilakukan di MIN 5 Aceh Jaya terlihat sangat baik, hal ini terlihat dari pengawasan kepala madrasah dalam memberi arahan dan motivasi langsung kepada guru yang bersangkutan serta semua guru selalu diawasi meskipun para guru tidak mengetahuinya. Berhubung kepala madrasah seorang perempuan sehingga adanya tegang rasa sesama guru perempuan, maka jika pengawasan yang dilakukan kepala madrasah tidak bisa dijalankan disebabkan adanya hal yang mendesak bagi guru yang diawasi maka akan diundur beberapa hari. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah ini sudah diterapkan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari cara kepala madrasah dalam mengayomi para guru, sehingga membuat para guru semakin semangat dalam bekerja serta bisa meningkatkan kinerjanya karena adanya rasa menghargai antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa memang terbukti pengawasan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN Aceh Jaya memanglah sangat kuat. Kuatnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru disebabkan oleh keprofesionalisme kepala madrasah dalam memimpin madrasah guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Jadi dengan demikian, pengawasan kepala madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru di madrasah tersebut, maka jika pengawasan kepala madrasah tinggi kualitas kinerja guru juga akan tinggi dan akan berjalan dengan efektif dan efisien

Proses pendidikan akan berjalan efektif dan efisien apabila guru memiliki kinerja yang memadai. Kinerja memiliki nilai yang tinggi apabila dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengawasi kinerjanya. Peranan dari kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat diperlukan, dengan mengikutsertakan guru secara rutin dalam program diklat, memberdayakan guru, memberi semangat dan arahan merupakan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru. Begitupun dengan penyediaan fasilitas yang mendukung peningkatan kinerja guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kemampuan guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh baik yang berasal dari guru itu sendiri, kepala sekolah, pengawas maupun dari pemerintah.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa, pengawasan yang dilakukan kepala madrasah sangatlah mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Maka, baik tidaknya kinerja yang dilakukan oleh guru pada madrasah tersebut tergantung dari pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dalam bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Maka sebagai bab penutup dalam penulisan ini, peneliti menarik beberapa kesimpulan dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ada setelah peneliti melakukan penelitian di MIN Aceh Jaya dapat diketahui bahwa pengaruh pengawasan kepala madrasah terhadap kinerja guru sangat kuat, hal ini terlihat dari hasil uji SPSS terhadap variabel pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah yang menghasilkan nilai korelasi (r) sebesar 0,806 artinya sangat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan temuan hasil yang ada di MIN Aceh Jaya bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah sepenuhnya memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja guru, hal ini dikarenakan tingginya kerja sama antara kepala madrasah dan guru yang dilihat dari indikator penilaian kinerja guru, sehingga terbukti dari hasil yang telah peneliti uji dari ke tiga indikator penilaian kinerja guru memang terbukti sangat kuat.

Dari ketiga indikator penilaian kinerja guru tersebut, yang pertama ialah perencanaan pembelajaran. Pengawasan kepala madrasah dalam mempersiapkan guru dalam perencanaan pembelajaran sangat baik dengan mengarahkan guru untuk menguasai materi terlebih dahulu sebelum memulainya. Kedua yaitu pelaksanaan pembelajaran. Pengawasan kepala madrasah dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sangat baik dalam membimbing guru serta dalam menerapkan

semua kegiatan dalam melakukan proses pembelajaran, karena pelaksanaan pembelajaran disesuaikan dengan RPP yang dibuat mulai dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Ketiga yaitu evaluasi pembelajaran. Pengawasan kepala madrasah dalam hal membimbing guru untuk mengevaluasi pembelajaran sangat baik, dapat dilihat dari pengarahannya dalam proses mengevaluasi seperti pemberian workshop kepada guru tentang langkah-langkah dan teknik dalam melakukan evaluasi pembelajaran, melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di madrasah guna dijadikan sebagai sarana untuk para guru bertukar ide dan pendapat memaksimalkan evaluasi pembelajaran.

B. Saran-Saran

1. Dalam menjalankan pengawasan kepala madrasah hendaklah selalu dapat memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap guru dan bawahannya sehingga akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya serta dapat mengeluarkan inspirasi dan ide- idenya untuk kemajuan dalam pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran. Dengan demikian kualitas pendidikan akan meningkat dan dapat mengeluarkan mutu lulusan terbaik.
2. Dalam menjalankan perannya sebagai guru hendaklah selalu berkreasi dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Guru juga harus berupaya untuk berprestasi dan mengembangkan kompetensi diri dalam meningkatkan kinerjanya, sepertinya halnya melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta mengikuti berbagai pendidikan, pelatihan, dan seminar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anwar, A.A. Prabu Mangkunegara, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Burhan Bungin, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana,
- Depdiknas, (2008). *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Ditjen P2TK,
- Duwi Priyatno, (2009). *5 Jam Belajar Olah Data SPSS 17*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hamrin, (2011). *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah: Tips dan Strategi Jitu Melaksanakan Tugas*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Hani, T. Handoko, (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hartono, (2008). *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa. (2013) *Supervisi Pendidikan: Terobosan baru dalam peningkatan kinerja pengawas sekolah dan guru*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media
- Kartono Kartini. (1985). *Menyiapkan Dan Memadukan Karir*, Jakarta: Rajawali,
- Malayu S.P Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Manullang. M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: GaJah Mada University Press,
- Moekijat, (1994). *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Yogyakarta: Lintang Pustaka
- Moh.kasiram, (2008). *Metode penelitian*, Malang, UIN Malang press,
- Nana Sudjana, (2011). *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi: Binamitra Publishing
- Ngalim, M. Purwanto, (2006). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya,
- Piet A Sahertian, (2000). *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Rachman Arif, (2015). *Guru Berdasarkan Catatan Ukim Komarudin*, Jakarta: Erlangga

- Sadili Samsudin,. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia,
- Saifuddin Azwar, (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar,
- Sarwoto, (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Singgih Santoso, (2003) *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Sondang, P Siagian, (2007). *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sri Banun Muslim, (2009). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung: Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto, (2006). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta,
- _____, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Sulistiyorini, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 28, No. 1, Tahun 2001
- Supardi, (2014). *Kinerja Guru* Jakarta: Raja GrafindoPersada,
- Surya Dharma. (2008). *Penyusunan Program Pengawasan*, Jakarta: Dirjen PMPTK,
- Veithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja GarfindoPersada,
- Wahjosumidjo, (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Winarto Surachmad, (1985). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung: Tarsito,
- Yusak Burhanuddin, (1998). *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Satya,

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-6821/Un.08/FTK/KP.07.6/08/2017

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 10 Agustus 2017
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. Hasbi Wahy | sebagai Pembimbing Pertama |
| 2. Sari Rizki | sebagai Pembimbing Kedua |
- untuk membimbing Skripsi:
Nama : Mustafa
NIM : 271 324 701
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MIN Aceh Jaya
- KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2017
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2017/2018
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada tanggal : 16 Agustus 2017
An. Rektor
Dekan

Mujiburrahman



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

B-11107 /Un.08/TU-FTK/ TL.00/11/2017

22 November 2017

Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Menyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon
saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : Mustafa
N I M : 271 324 701
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.
A l a m a t :
Jl. K. Amin No. 6B Beurawe, Banda Aceh

Untuk mengumpulkan data pada:

MIN 1 Aceh Jaya, MIN 4 Aceh Jaya, MIN 5 Aceh Jaya

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah
dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MIN Aceh Jaya

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan
terima kasih.

An. Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha,

M. Said Farzah Ali

BAG. UMUM BAG. UMUM

Mod 5362



KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 1 ACEH JAYA
Jln. Mesjid Jamik Lamno Telp. 085260205789 Kode Pos 23657 Email : minlamno@yahoo.co.id
KECAMATAN JAYA KABUPATEN ACEH JAYA
NSM:111111140001/NPSN:60703406

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 108 Mi.01.18.1/PP.00.8 / 08 / 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Aceh Jaya Kecamatan Jaya Kabupaten Aceh Jaya, Provinsi Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUSTAFA
Tempat/Tgl.Lahir : Babah Dua, 2 Februari 1994
NIM : 271324701
Program Study : MPI
Tahun Masuk : 2013
Alamat : Desa Babah Dua, Kecamatan Indra Jaya
Kabupaten Aceh Jaya

Nama tersebut diatas benar telah mengadakan penelitian pada MIN 1 Aceh Jaya sejak tanggal 27 November sampai tanggal 29 November 2017 untuk kepentingan penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MIN Aceh Jaya"*.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat semoga dapat dipergunakan dengan seperlunya

Lamno, 29 November 2017
Pgs. Kepala MIN 1 Aceh Jaya



Zainal Arifin
ZAINAL ARIFIN, S.Pd
NIP. 19780524 200604 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

MADRASAH IBTIDAIYAH MIN 4 ACEH JAYA

KEC. TEUNOM KAB. ACEH JAYA

NSM: 11111140004

ALAMAT : JL BANDA ACEH-MEULABOH. KM. 182. KODE POS. 23653

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 203 /Mi.01.18.11/ PP.01/ 11/ 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Jaya Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya, Provinsi Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUSTAFA
Tempat/ Tgl. Lahir : Babah Dua, 02 Februari 1994
NIM : 271324701
Program Study : MPI
Tahun Masuk : 2013
Alamat : Desa Babah Dua, Kecamatan Indra Jaya Kabupaten Aceh Jaya

Nama tersebut diatas benar telah mengadakan penelitian pada MIN 4 Aceh Jaya sejak tanggal 27 November sampai tanggal 29 November 2017 untuk kepentingan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MIN Aceh Jaya”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat semoga dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Seuneubok Padang, 29 November 2017
Kepala MIN 4 Aceh Jaya



Drs. BAHRUN

NIP. 19660622 200701 1 013



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 5 ACEH JAYA
NSM : 1 1 1 1 1 1 1 4 0 0 5

Jl. Banda Aceh-Meulaboh Km.175 Keude Panga, Kode Pos 23653

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : *388*/Mi.01.08.18/PP.01.1/08/2017

Yang bertanda Tangan dibawah ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Aceh Jaya Kecamatan Panga Kabupaten Aceh Jaya, Provinsi Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUSTAFA
Tempat/ Tgl.Lahir : Babah Dua, 2 Februari 1994
NIM : 271324701
Program Study : MPI
Tahun Masuk : 2013
Alamat : Desa Babah Dua, Kecamatan Indra Jaya
Kabupaten Aceh Jaya

Nama tersebut diatas benar telah mengadakan penelitian pada MIN 5 Aceh Jaya sejak tanggal 27 November sampai tanggal 29 November 2017 untuk kepentingan penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MIN Aceh Jaya**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat semoga dapat dipergunakan dengan seperlunya



Panga, 29 November 2017

Kepala Madrasah,

Dra. RAHMADHIAH

NIP. 19680705 199803 2 002

Angket Penelitian



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2017**

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH PENGAWASAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA GURU DI MIN ACEH JAYA**

Kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk membaca dengan baik dan teliti selanjutnya memberikan jawaban yang jujur dan ikhlas. Segala informasi yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiannya.

**Peneliti:
Mustafa
Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

BAGIAN A
PENGAWASAN KEPALA MADRASAH

Petunjuk:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/ Ibu sebagai guru dalam bekerja di madrasah ini
- b. Berilah jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar dari lima alternatif pilihan berdasarkan pengamatan objektif Bapak/ibu selama ini.
- c. Bacalah soal dengan baik, teliti dan berilah tanda dengan membulatkan angka 1, 2, 3, 4, 5, sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Baik

2 = Tidak Baik

3 = Kurang Baik

4 = Baik

5 = Sangat Baik

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
Persiapan mengajar						
1.	Ketepatan Kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan kepada Bapak/ Ibu terkait penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	1	2	3	4	5
2.	Ketepatan Kepala madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam pemilihan materi sesuai dengan kompetensi dasar.	1	2	3	4	5
3.	Ketepatan Kepala madrasah dalam memberikan pengarahan kepada Bapak/ Ibu guru terkait penyajian materi pelajaran yang menarik dalam PBM.	1	2	3	4	5
4.	Ketepatan pembinaan dari kepala madrasah terkait penyajian materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP.	1	2	3	4	5
5.	Agar dapat menguasai materi yang akan diajarkan, kepala madrasah memfasilitasi Bapak/ Ibu berupa buku-buku dan sarana yang mendukung penguasaan materi tersebut.	1	2	3	4	5

6.	Ketepatan Kepala madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam penentuan metode yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
7.	Ketepatan Kepala Madrasah memberikan arahan dalam penentuan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
Penggunaan metode dan instrumen						
8.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam penggunaan metode sesuai dengan karakteristik siswa.	1	2	3	4	5
9.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu untuk memotivasi siswa dalam kegiatan pembelajaran.	1	2	3	4	5
10.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam pemilihan media pembelajaran sesuai dengan metode yang digunakan.	1	2	3	4	5
11.	Ketepatan Kepala Madrasah melakukan pembinaan terkait penggunaan media yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
12.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu guru dalam menggunakan media dan sumber belajar dalam PBM.	1	2	3	4	5
13.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam pemilihan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
14.	Ketepatan Kepala Madrasah memberikan arahan dalam penggunaan sumber belajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa.	1	2	3	4	5
15.	Ketepatan Kepala Madrasah dalam mengarahkan Bapak/ Ibu terkait pemilihan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
16.	Ketepatan Kepala Madrasah dalam mengarahkan Bapak/ Ibu untuk berpenampilan yang menarik dalam mengajar.	1	2	3	4	5
17.	Ketepatan Kepala Madrasah dalam memberikan bimbingan dan motivasi agar Bapak/ Ibu percaya diri dengan kemampuan profesional yang dimiliki.	1	2	3	4	5
18.	Ketepatan Kepala Madrasah dalam memberikan arahan kepada Bapak/ Ibu untuk menciptakan iklim kelas yang kondusif dalam proses belajar mengajar.	1	2	3	4	5
19.	Ketepatan Kepala Madrasah dalam memberikan arahan terkait penggunaan waktu sesuai dengan rencana di RPP.	1	2	3	4	5
20.	Ketepatan Kepala Madrasah memberikan arahan kepada Bapak/ Ibu dalam membina hubungan antar personal yang baik antara guru dengan siswa.	1	2	3	4	5

21.	Ketepatan Kepala Madrasah dalam mengarahkan Bapak/ Ibu terkait pengelolaan kelas.	1	2	3	4	5
Penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi						
22.	Ketepatan Kepala Madrasah memberikan arahan dalam penentuan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi agar sesuai dengan tujuan.	1	2	3	4	5
23.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam mengembangkan instrumen evaluasi sesuai dengan indikator.	1	2	3	4	5
24.	Ketepatan Kepala Madrasah membina Bapak/ Ibu dalam penentuan prosedur evaluasi belajar siswa sesuai dengan KKM.	1	2	3	4	5
25.	Ketepatan Kepala Madrasah membimbing Bapak/ Ibu dalam mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa.	1	2	3	4	5
26.	Ketepatan Kepala Madrasah memberikan arahan kepada Bapak/ Ibu dalam melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa.	1	2	3	4	5
27.	Ketepatan Kepala Madrasah memberikan arahan kepada Bapak/ Ibu agar dapat memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif.	1	2	3	4	5

BAGIAN B

KINERJA GURU

Petunjuk:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/ Ibu sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini
- b. Berilah jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar dari lima alternatif pilihan berdasarkan pengamatan objektif Bapak/ibu selama ini.
- c. Bacalah soal dengan baik, teliti dan berilah tanda dengan membulatkan angka 1, 2, 3, 4, 5, sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Baik

2 = Tidak Baik

3 = Kurang Baik

4 = Baik

5 = Sangat Baik

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
Perencanaan Pembelajaran						
1.	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	1	2	3	4	5
2.	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum.	1	2	3	4	5
3.	Saya memilih materi sesuai dengan kompetensi dasar.	1	2	3	4	5
4.	Pemilihan materi pelajaran yang tercantum dalam RPP biasanya sudah saya sesuaikan dengan kebutuhan siswa.	1	2	3	4	5
5.	Pemilihan materi pelajaran yang tercantum dalam RPP sudah saya susun secara sistematis.	1	2	3	4	5
6.	Penentuan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
7.	Penentuan metode sesuai dengan karakteristik siswa dikelas.	1	2	3	4	5

8.	Pemilihan media pembelajaran sesuai dengan metode yang digunakan.	1	2	3	4	5
9.	Pemilihan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
10.	Penentuan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
11.	Pemilihan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran	1	2	3	4	5
Pelaksanaan Pembelajaran						
12.	Saya selalu berpenampilan menarik guna menunjang rasa percaya diri saat melaksanakan kegiatan pembelajaran.	1	2	3	4	5
13.	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pembelajaran.	1	2	3	4	5
14.	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya.	1	2	3	4	5
15.	Saya biasa mengajak siswa untuk belajar diluar ruangan.	1	2	3	4	5
16.	Penyajian materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP.	1	2	3	4	5
17.	Saya memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan pelajaran.	1	2	3	4	5
18.	Saya menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak.	1	2	3	4	5
19.	Penggunaan metode menyesuaikan dengan karakteristik siswa.	1	2	3	4	5
20.	Penggunaan media sesuai dengan tujuan pembelajaran.	1	2	3	4	5
21.	Saya menguasai media pembelajaran yang bervariasi.	1	2	3	4	5
22.	Saya biasa menggunakan sumber belajar dari internet.	1	2	3	4	5
23.	Penggunaan sumber belajar menurut kebutuhan siswa.	1	2	3	4	5
24.	Saya memfasilitasi siswa dalam mengaktualisasi potensi belajarnya.	1	2	3	4	5
25.	Saya memfasilitasi siswa untuk menuangkan ide/gagasan.	1	2	3	4	5
26.	Saya terbiasa menyisipkan bahasa asing setiap menyajikan pelajaran.	1	2	3	4	5
27.	Saya memelihara interaksi antara siswa dengan warga sekolah lainnya.	1	2	3	4	5
28.	Saya memperlakukan peserta didik secara adil.	1	2	3	4	5

29.	Saya memberikan kesan bahwa saya menguasai proses pembelajaran.	1	2	3	4	5
30.	Penggunaan waktu sesuai dengan rencana di RPP.	1	2	3	4	5
31.	Saya memberikan kesimpulan dari materi diakhir pelajaran.	1	2	3	4	5
32.	Saya menginformasikan materi pelajaran selanjutnya.	1	2	3	4	5
Evaluasi Pembelajaran						
33.	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai dengan tujuan.	1	2	3	4	5
34.	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator.	1	2	3	4	5
35.	Penentuan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM.	1	2	3	4	5
36.	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa.	1	2	3	4	5
37.	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa.	1	2	3	4	5
38.	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif.	1	2	3	4	5
39.	Saya melakukan penelitian tindakan kelas (PTK)	1	2	3	4	5

Lampiran 7 : Pengawasan Kepala Madrasah

No	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
2	Responden 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
3	Responden 3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	116
4	Responden 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
5	Responden 5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
6	Responden 6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	130
7	Responden 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
8	Responden 8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	112
9	Responden 9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	116
10	Responden 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
11	Responden 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
12	Responden 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
13	Responden 13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	121
14	Responden 14	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	113
15	Responden 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	113
16	Responden 16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	116
17	Responden 17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
18	Responden 18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
19	Responden 19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
20	Responden 20	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	95
21	Responden 21	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	108
22	Responden 22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	123
23	Responden 23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
24	Responden 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
25	Responden 25	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	119
26	Responden 26	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	111
27	Responden 27	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	121
28	Responden 28	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	102
29	Responden 29	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	114
30	Responden 30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	116

Lampiran 8 : Kinerja Guru

No	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	Total			
1	Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
2	Responden 2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168
3	Responden 3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	153	
4	Responden 4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
5	Responden 5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	184	
6	Responden 6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	179		
7	Responden 7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	184	
8	Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
9	Responden 9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	170		
10	Responden 10	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	184	
11	Responden 11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	188
12	Responden 12	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	172
13	Responden 13	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	168
14	Responden 14	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
15	Responden 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	146	
16	Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
17	Responden 17	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147	
18	Responden 18	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	138	
19	Responden 19	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	146	
20	Responden 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	99	
21	Responden 21	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	161
22	Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
23	Responden 23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165
24	Responden 24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
25	Responden 25	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	174
26	Responden 26	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	157
27	Responden 27	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	164
28	Responden 28	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	165	
29	Responden 29	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	174
30	Responden 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	163

31	Responden 31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	165					
32	Responden 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	154					
33	Responden 33	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	173					
34	Responden 34	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	171						
35	Responden 35	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	134					
36	Responden 36	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	173			
37	Responden 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154				
38	Responden 38	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	177				
39	Responden 39	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	136			
40	Responden 40	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	137				
41	Responden 41	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	171				
42	Responden 42	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	149		
43	Responden 43	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	171			
44	Responden 44	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	178	
45	Responden 45	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	175	
46	Responden 46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
47	Responden 47	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	136		
48	Responden 48	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	168		
49	Responden 49	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	178	
50	Responden 50	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164		
51	Responden 51	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	144		
52	Responden 52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	
53	Responden 53	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	184

Lampiran 9 : Hasil Validitas Data Untuk Pengawasan Kepala Madrasah

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	sumx	
x1 Pearson Correlation	1	,706**	,404**	,479**	,455**	,489**	,477**	,234	,404**	,362**	,320*	,575**	,412**	,407**	,449**	,154	,429**	,355**	,482**	,283*	,377**	,231	,529**	,734**	,476**	,489**	,367**	,701**	
Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,001	,000	,000	,091	,003	,008	,020	,000	,002	,002	,001	,271	,001	,009	,000	,040	,005	,096	,000	,000	,000	,000	,007	,000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x2 Pearson Correlation	,706**	1	,378**	,428**	,414**	,541**	,448**	,357**	,441**	,170	,242	,470**	,300*	,329*	,462**	,256	,485**	,404**	,560**	,485**	,415**	,437**	,564**	,548**	,567**	,419**	,534**	,717**	
Sig. (2-tailed)	,000		,005	,001	,002	,000	,001	,009	,001	,223	,081	,000	,029	,016	,000	,065	,000	,003	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x3 Pearson Correlation	,404**	,378**	1	,473**	,192	,276*	,406**	,413**	,385**	,073	,431**	,352**	,330*	,262	,243	,434**	,357**	,283*	,231	,442**	,367**	,277**	,459**	,478**	,402**	,413**	,471**	,585**	
Sig. (2-tailed)	,003	,005		,000	,168	,045	,003	,002	,004	,602	,001	,010	,016	,059	,080	,001	,009	,040	,095	,001	,007	,045	,001	,000	,003	,002	,000	,000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x4 Pearson Correlation	,479**	,428**	,473**	1	,494**	,458**	,436**	,330*	,423**	,362**	,513**	,614**	,260	,306*	,434**	,349*	,344*	,487**	,299*	,306*	,307*	,406**	,368**	,462**	,403**	,458**	,661**	,689**	
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,001	,001	,016	,002	,008	,000	,000	,060	,026	,001	,011	,012	,000	,030	,026	,025	,003	,007	,000	,003	,001	,000	,000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x5 Pearson Correlation	,455**	,414**	,192	,494**	1	,437**	,545**	,197	,414**	,500**	,329*	,538**	,294*	,412**	,229	,216	,301*	,223	,178	,228	,229	,161	,320*	,439**	,151	,245	,446**	,572**	
Sig. (2-tailed)	,001	,002	,168	,000		,001	,000	,157	,002	,000	,016	,000	,033	,002	,100	,121	,029	,109	,202	,101	,100	,248	,020	,001	,282	,077	,001	,000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x6 Pearson Correlation	,489**	,541**	,276*	,458**	,437**	1	,526**	,382**	,336*	,232	,459**	,390**	,201	,291**	,491**	,501**	,395**	,378**	,591**	,401**	,385**	,467**	,588**	,394**	,409**	,321*	,550**	,692**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,045	,001	,001		,000	,005	,014	,094	,001	,004	,150	,034	,000	,000	,003	,005	,000	,003	,004	,000	,000	,004	,002	,019	,000	,000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x7 Pearson Correlation	,477**	,448**	,406**	,436**	,545**	,526**	1	,299*	,596**	,381**	,515**	,415**	,140	,374**	,576**	,406**	,477**	,432**	,509**	,662**	,436**	,225	,484**	,540**	,220	,242	,536**	,722**	

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,001	,000	,000		,030	,000	,005	,000	,002	,318	,006	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,001	,106	,000	,000	,113	,081	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x8	Pearson Correlation	,234	,357**	,413**	,330*	,197	,382**	,299*	1	,272*	-.015	,323*	,442**	,072	,113	,249	,388**	,395**	,318*	,363**	,454**	,385**	,407**	,469**	,272*	,473**	,444**	,550**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,091	,009	,002	,016	,157	,005	,030		,049	,916	,018	,001	,610	,420	,072	,004	,003	,020	,007	,001	,004	,002	,000	,049	,000	,001	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x9	Pearson Correlation	,404**	,441**	,385**	,423**	,414**	,336*	,596**	,272*	1	,377**	,440**	,413**	,224	,298*	,335*	,457**	,595**	,423**	,338*	,580**	,557**	,066	,360**	,356**	,380**	,272*	,542**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,004	,002	,002	,014	,000	,049		,005	,001	,002	,107	,030	,014	,001	,000	,002	,013	,000	,000	,640	,008	,009	,005	,049	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x10	Pearson Correlation	,362**	,170	,073	,362**	,500**	,232	,381**	-.015	,377**	1	,323*	,511**	,156	,292*	,243	,052	,207	,234	,162	,124	,017	,038	,102	,255	,131	,183	,268	,408**
	Sig. (2-tailed)	,008	,223	,602	,008	,000	,094	,005	,916	,005		,018	,000	,266	,034	,080	,713	,137	,092	,246	,375	,902	,786	,467	,065	,349	,190	,052	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x11	Pearson Correlation	,320*	,242	,431**	,513**	,329*	,459**	,515**	,323*	,440**	,323*	1	,483**	,019	,333*	,349*	,315*	,292*	,290*	,244	,346*	,402**	,204	,398**	,363**	,345*	,459**	,467**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,020	,081	,001	,000	,016	,001	,000	,018	,001	,018		,000	,894	,015	,010	,022	,034	,035	,078	,011	,003	,142	,003	,008	,011	,001	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x12	Pearson Correlation	,575**	,470**	,352**	,614**	,538**	,390**	,415**	,442**	,413**	,511**	,483**	1	,179	,414**	,270	,203	,395**	,622**	,264	,308*	,436**	,249	,364**	,498**	,458**	,494**	,643**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000	,000	,004	,002	,001	,002	,000	,000		,200	,002	,050	,146	,003	,000	,057	,025	,001	,072	,007	,000	,001	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x13	Pearson Correlation	,412**	,300*	,330*	,260	,294*	,201	,140	,072	,224	,156	,019	,179	1	,492**	,307*	,114	,163	,174	,358**	,140	,307*	,154	,306*	,462**	,336*	,265	,052	,414**
	Sig. (2-tailed)	,002	,029	,016	,060	,033	,150	,318	,610	,107	,266	,894	,200		,000	,025	,416	,244	,212	,008	,317	,025	,270	,026	,000	,014	,055	,713	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x14	Pearson Correlation	,407**	,329*	,262	,306*	,412**	,291*	,374**	,113	,298*	,292*	,333*	,414**	,492**	1	,462**	-.024	,199	,307*	,508**	,318*	,244	,036	,316*	,542**	,264	,113	,213	,515**

	Sig. (2-tailed)	,002	,016	,059	,026	,002	,034	,006	,420	,030	,034	,015	,002	,000		,001	,862	,153	,025	,000	,020	,079	,798	,021	,000	,056	,420	,126	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x15	Pearson Correlation	,449**	,462**	,243	,434**	,229	,491**	,576**	,249	,335*	,243	,349*	,270	,307*	,462**	1	,493**	,380**	,281*	,726**	,600**	,351**	,499**	,520**	,553**	,441**	,370**	,392**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,080	,001	,100	,000	,000	,072	,014	,080	,010	,050	,025	,001		,000	,005	,042	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,001	,006	,004	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x16	Pearson Correlation	,154	,256	,434**	,349*	,216	,501**	,406**	,388**	,457**	,052	,315*	,203	,114	-,024	,493**	1	,505**	,345*	,429**	,591**	,405**	,528**	,516**	,236	,425**	,444**	,574**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,271	,065	,001	,011	,121	,000	,003	,004	,001	,713	,022	,146	,416	,862	,000		,000	,011	,001	,000	,003	,000	,000	,089	,002	,001	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x17	Pearson Correlation	,429**	,485**	,357**	,344*	,301*	,395**	,477**	,395**	,595**	,207	,292*	,395**	,163	,199	,380**	,505**	1	,550**	,476**	,508**	,452**	,187	,644**	,517**	,595**	,337*	,505**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,009	,012	,029	,003	,000	,003	,000	,137	,034	,003	,244	,153	,005	,000		,000	,000	,000	,001	,179	,000	,000	,000	,014	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x18	Pearson Correlation	,355**	,404**	,283*	,487**	,223	,378**	,432**	,318*	,423**	,234	,290*	,622**	,174	,307*	,281*	,345*	,550**	1	,483**	,506**	,449**	,250	,364**	,313*	,419**	,199	,504**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,009	,003	,040	,000	,109	,005	,001	,020	,002	,092	,035	,000	,212	,025	,042	,011	,000		,000	,000	,001	,071	,007	,023	,002	,154	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x19	Pearson Correlation	,482**	,560**	,231	,299*	,178	,591**	,509**	,363**	,338*	,162	,244	,264	,358**	,508**	,726**	,429**	,476**	,483**	1	,579**	,333*	,420**	,617**	,531**	,537**	,307*	,401**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,095	,030	,202	,000	,000	,007	,013	,246	,078	,057	,008	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,015	,002	,000	,000	,000	,026	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x20	Pearson Correlation	,283*	,485**	,442**	,306*	,228	,401**	,662**	,454**	,580**	,124	,346*	,308*	,140	,318*	,600**	,591**	,508**	,506**	,579**	1	,576**	,424**	,522**	,359**	,376**	,242	,583**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,001	,026	,101	,003	,000	,001	,000	,375	,011	,025	,317	,020	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,008	,005	,081	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x21	Pearson Correlation	,377**	,415**	,367**	,307*	,229	,385**	,436**	,385**	,557**	,017	,402**	,436**	,307*	,244	,351**	,405**	,452**	,449**	,333*	,576**	1	,258	,427**	,445**	,440**	,321*	,379**	,616**

	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,007	,025	,100	,004	,001	,004	,000	,902	,003	,001	,025	,079	,010	,003	,001	,001	,015	,000		,062	,001	,001	,001	,019	,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x22	Pearson Correlation	,231	,437**	,277*	,406**	,161	,467**	,225	,407**	,066	,038	,204	,249	,154	,036	,499**	,528**	,187	,250	,420**	,424**	,258	1	,383**	,171	,410**	,467**	,493**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,096	,001	,045	,003	,248	,000	,106	,002	,640	,786	,142	,072	,270	,798	,000	,000	,179	,071	,002	,002	,062		,005	,220	,002	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x23	Pearson Correlation	,529**	,564**	,459**	,368**	,320*	,588**	,484**	,469**	,360**	,102	,398**	,364**	,306*	,316*	,520**	,516**	,644**	,364**	,617**	,522**	,427**	,383**	1	,600**	,632**	,647**	,549**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,007	,020	,000	,000	,000	,008	,467	,003	,007	,026	,021	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,001	,005		,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x24	Pearson Correlation	,734**	,548**	,478**	,462**	,439**	,394**	,540**	,272*	,356**	,255	,363**	,498**	,462**	,542**	,553**	,236	,517**	,313*	,531**	,359**	,445**	,171	,600**	1	,597**	,455**	,405**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,049	,009	,065	,008	,000	,000	,000	,000	,089	,000	,023	,000	,008	,001	,220	,000		,000	,001	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x25	Pearson Correlation	,476**	,567**	,402**	,403**	,151	,409**	,220	,473**	,380**	,131	,345*	,458**	,336*	,264	,441**	,425**	,595**	,419**	,537**	,376**	,440**	,410**	,632**	,597**	1	,728**	,512**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,003	,282	,002	,113	,000	,005	,349	,011	,001	,014	,056	,001	,002	,000	,002	,000	,005	,001	,002	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x26	Pearson Correlation	,489**	,419**	,413**	,458**	,245	,321*	,242	,444**	,272*	,183	,459**	,494**	,265	,113	,370**	,444**	,337*	,199	,307*	,242	,321*	,467**	,647**	,455**	,728**	1	,550**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,001	,077	,019	,081	,001	,049	,190	,001	,000	,055	,420	,006	,001	,014	,154	,026	,081	,019	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x27	Pearson Correlation	,367**	,534**	,471**	,661**	,446**	,550**	,536**	,550**	,542**	,268	,467**	,643**	,052	,213	,392**	,574**	,505**	,504**	,401**	,583**	,379**	,493**	,549**	,405**	,512**	,550**	1	,767**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,052	,000	,000	,713	,126	,004	,000	,000	,000	,003	,000	,005	,000	,000	,003	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
sum	Pearson Correlation	,701**	,717**	,585**	,689**	,572**	,692**	,722**	,554**	,658**	,408**	,590**	,704**	,414**	,515**	,681**	,599**	,680**	,619**	,693**	,696**	,616**	,512**	,755**	,726**	,697**	,626**	,767**	1

Lampiran 11 : Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9,86428509
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,079
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,712
Asymp. Sig. (2-tailed)		,691

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12 : Uji Linieritas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU * PENGAWASAN		(Combined)	12753,833	27	472,364	7,004	,000
	Between Groups	Linearity	9380,186	1	9380,186	139,076	,000
		Deviation from Linearity	3373,648	26	129,756	1,924	,053
	Within Groups		1686,167	25	67,447		
	Total		14440,000	52			

Lampiran 13 : Uji Hipotesis

Correlations

		x	y
x	Pearson Correlation	1	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
y	Pearson Correlation	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Gambar Sidang Munaqasyah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Mustafa
2. Tempat / tgl.Lahir : Babah Dua, 02 Februari 1994
3. Alamat : Ds. Babah Dua Kec Indra Jaya Kab Aceh Jaya
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Status : Belum Kawin
8. Pekerjaan : Mahasiswa
9. Riwayat pendidikan
 - a. SD : SD Negeri Meutara Lulus Tahun 2007
 - b. SMP : SMP Negeri 3 Jaya Lulus Tahun 2010
 - c. SMA : SMA Negeri 1 Jaya Lulus Tahun 2013
 - d. PT : FTK-MPI UIN Ar-Raniry Tahun 2018
10. Nama orang Tua
 - a. Ayah : Badai
 - b. Pekerjaan : Petani
 - c. Ibu : Hindon Yahya
 - d. Pekerjaan : IRT
11. Alamat : Desa Babah Dua Kec Indra Jaya Kab Aceh Jaya

Banda Aceh, 15 Januari 2018

Penulis

Mustafa