

## **Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru Pada MTsN 1 Bener Meriah**

**Sinerjaya<sup>1</sup>, Awaludin Fitra<sup>2</sup>**

SMP N 1 Wih Pesam, Jl. Takengon - Bireuen, Kec. Wih Pesam, Kabupaten Bener Meriah, Aceh, 24471, Indonesia <sup>1</sup>

STMik Pelita Nusantara, Jl. Iskandar Mudan, Kec. Medan Baru, Kota Medan Sumatera Utara, 20154, Indonesia. <sup>2</sup>

E-mail : [sinerjaya221@gmail.com](mailto:sinerjaya221@gmail.com), Telp: +6285260461902

### **Abstrak**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bener Meriah di Kabupaten Bener Meriah. Subjek penelitian adalah 6 orang Guru MTsN 1, 2 orang pegawai Kemenag, yakni 1 orang Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah, dan 1 orang Kabbag bidang Pendidikan atau Madrasah. Subjek penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik yang diselesaikan dalam penelitian ini melalui Observasi; Wawancara; Catat dan Rekam; Dokumentasi, hasil ini diselesaikan dengan cara analisa. Kajian ini menemukan bahwa Peran Supervisi Kepala Sekolah Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah dan MTsN Simpang Tiga sangat berpengaruh terhadap peningkatan Budaya kerja guru. Untuk meningkatkan budaya kerja Guru maka supervisor perlu menerapkan: Menciptakan kondisi Guru punya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, Membuat Guru merasa diikutsertakan, Memperlakukan Guru secara wajar, Membuat Guru Merasa mampu, Memberikan pengakuan dan penghargaan atas sumbangan yang ia berikan, dan kesempatan kepada Guru untuk merasakan dihargai.

**Kata kunci:** Peranan Supervisi, Meningkatkan Budaya Kerja Guru

### **Abstract**

*This research was conducted at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bener Meriah in Bener Meriah Regency. The research subjects were 6 MTsN 1 teachers, 2 employees of the Ministry of Religion, namely 1 Head of the Ministry of Religion of Bener Meriah Regency, and 1 Kabbag for Education or Madrasah. The research subjects used a qualitative approach and the techniques were completed in this study through observation; Interview; Record and Record; Documentation, these results are resolved by means of analysis. This study found that the Supervision Role of Madrasah Principals in Improving Teacher Work Culture at MTsN 1 Bener Meriah and MTsN Simpang Tiga was very influential on improving teacher work culture. To improve the work culture of teachers, supervisors need to implement: Creating conditions for teachers to feel safe and live decently, pleasant working conditions, Making teachers feel included, Treating teachers fairly, Making teachers feel capable, Giving recognition and appreciation for the contributions they make, and opportunities for Master to feel valued..*

**Keywords:** *The Role of Supervision, Enhancing Teacher's Work Culture*

## PENDAHULUAN

Permendiknas RI Nomor 16 tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Berdasarkan hal tersebut Pendidikan memiliki peran sangat penting dan strategis dalam membangun sumber daya manusia. Untuk itu sangat dibutuhkan sistem pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya, yaitu sistem pendidikan yang memandang bahwa kualitas merupakan salah satu tujuan. Dalam lingkup operasional, pendidikan terjadi di lingkungan sekolah, dimana peran kepemimpinan di lingkungan sekolah menjadi sangat penting.

Selanjutnya, Sebagaimana dalam UUD Tahun 1945 mengamanatkan Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa sistem Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan kualitas serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan maksimal.

Berdasarkan amanat tersebut di atas kepala sekolah khususnya, dan umumnya tenaga kependidikan, dan tenaga pendidik mengemban tugas dan tanggung jawab besar untuk membangun budaya kerja yang meliputi jiwa kepemimpinan sebagai pengendali dan mengatur serta menentukan arah aktivitas kependidikannya.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sesuai yang diharapkan bersama, sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaa, (1999:104) yaitu: "*Peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya*". Untuk menjadikan guru yang memiliki budaya kerja dan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya supervisi kepala madrasah sebagai pembinaan secara berkesinambungan. Sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pelatihan dan kontrol secara terus menerus, sehingga dapat menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang profesional. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama menjadi tenaga kependidikan pada MTsN

1 Bener Meriah, dalam konteks ini peneliti berhasil mengamati bahwa tenaga pendidikan di Madrasah hingga sekarang sebenarnya juga masih kurang mengembirakan, yakni masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya atau disebut dengan istilah *under qualified*. Hasil pengamatan peneliti yang menjadi fenomena besar saat ini khususnya di kementerian agama Kabupaten Bener Meriah, adalah guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya jauh lebih besar dialami oleh MI (Madrasah Ibtidaiyah) dan MTs (Madrasah Tsanawiyah) dan terakhir MA (Madrasah Aliyah). Adapun secara rinci guru yang mengajar di MI dan MTs sebanyak 102.342 (63,5%) memiliki latar belakang pendidikan SLTA-D1, 58.903 (36,5%) memiliki latar belakang pendidikan D2-S1, dan guru yang mengajar di MA sebanyak 16.752 (29,3%) memiliki latar belakang pendidikan SLTA-D3 dan 40.492 (70,7%) memiliki latar belakang pendidikan S1. Total guru yang mengajar di madrasah (Negeri dan Swasta) yang kurang memadai berjumlah 179.329 (46,8%).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kendala terjadinya lemah kualitas dari pendidikan saat ini salah satunya adalah ketidak-sesuaian atau tidak relevan yang diajarkan dengan latar belakang si pengajar. Dalam konteks ini jika didekatkan dengan keprofesionalisme tenaga pendidik adalah sangat masih jauh dari amanat dari undang-undang pendidikan dan masih belum maksimal.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks ini peran dari kepala sekolah sangatlah dibutuhkan, karena kepala sekolah dalam suatu lembaga sekolah adalah sebagai menejer yang mengatur dan mengelola lembaga tersebut dalam menggapai kualitas yang maksimal. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mempunyai peranan pentingnya dalam mengembangkan lembaga pendidikannya.

Di zaman Modern seperti sekarang ini, ilmu pendidikan dan teknologi mempunyai pengaruh yang sangat besar, sebab dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai

dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat dan negara yang bersangkutan. Untuk menghadapi hal tersebut, maka kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kinerja para guru, agar kepercayaan masyarakat terus bertambah. Peranan kepemimpinan kepala menurut Mulyasa dalam (Efferi, 2015) menyatakan bahwa sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru. Karena dimana kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkulaitas apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada di lembaga pendidikan. Berdasarkan fokus masalah di atas hasil pengamatan peneliti akan mengkaji secara detail tentang “Peranan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru pada MTsN 1 Bener Meriah”.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini mengkaji dan menafsirkan fenomena yang terjadi berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan selama penelitian menjadi kepala sekolah di MTsN 1 kabupaten Bener Meriah. Oleh karenanya bentuk penelitian ini masuk kedalam paradigma kualitatif. Menurut Dezin dan Lincoln dalam Melong (2007:5) menyatakan bahwa “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada . Dalam konteks pengkajian ini peneliti selalu mengamati peristiwa yang terjadi pada guru atau tenaga pendidik di MTsN 1 Bener Meriah sehari-hari. Berdsarkan pengamatan tersebut peneliti akan mengembangkan fenomena tersebut ke dalam suatu analisa guna memajukan budaya kinerja guru dan kualitas peserta didik di MTsN 1 Bener

Meriah. Hal sesuai dengan pernyataan Trayes dalam Husein umar (2007:22), bahwa tujuan menggunakan metode kualitatif adalah untuk mengembangkan sipat sesuatu yang sedang berlangsung .

### Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan MTsN 1 Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. Alasan peneliti memilih MTsN 1 Bukit Kabupaten Bener Meriah karena fenomena yang akan dikaji dalam penelitian ini berada di Madrasah tersebut yang di bawah wilayah Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah dan fenomena budaya Kerja tersebut sepertinya ada sedikit kendala yang harus diketahui dan kaji secara mendalam untuk menemukan solusinya. Dasar peneliti menemukan fenomena ini peneliti telah mengamati terlebih dahulu seperti yang dipaparkan pada pembahasan latar belakang masalah di depan.

### Subjek Penelitian

Dalam konteks ini peneliti akan mengamati dan mewawancarai, yakni; (1). 4 orang Guru wali kelas MTsN 1 Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah, (2). 2 orang Guru kelas dari masing-masing di MTsN 1 Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah, (3). 2 orang pegawai Kemenag, yakni 1 orang Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah, dan 1 orang Kabbag bidang Pendidikan atau Madrasah, (4). Selanjutnya, peneliti mengamati dengan cermat dan detail seluruh aktifitas PBM (Proses Belajar Mengajar) di MTsN 1 Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah.

### Waktu Penelitian

Penelitian jenis kualitatif sudah dimulai sejak penajakan dan pengamatan sebelum diajukan proposal ini. Untuk mengkaji secara detail dan fokus penelitian ini diawali dengan pengajuan proposal, kemudian akan dilanjutkan dengan penelitian lapangan (field work), untuk lebih jelasnya jadwal penelitian ini dilaksanakan dengan rinci dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 1. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu
1.	Persiapan Proposal	15 Oktober s/d 15 November 2018
2.	Pengajuan Proposal	26 November 2018
3.	Ujian Kelayakan Proposal	28 November 2018

4.	Konsultasi untuk Persiapan Instrumen lapangan	30 November 2018 s/d 2 Desember 2018
5.	Pengumpulan Data	4 Desember 2018 s/d 20 Desember 2018
6.	Reduksi Data Lapangan	22 Desember 2018 s/d 24 Desember 2018
7.	Analisa Data dan Bimbingan	26 Desember 2018 s/d 30 Desember 2018
8.	Penulisan Laporan Hasil Penelitian	2 Januari 2019
9.	Ujian Akhir (sidang akhir)	5 Januari 2019

### Bentuk Data dan Sumber Data

Untuk menjaga derajat keberterimaan dan validasi data adalah hasil dari pengkajian dan hasil analisa yang bersumber dari informasi, catatan, dan pengamatan langsung.

#### 1. Bentuk Data

Untuk menjawab permasalahan dalam mengkaji penelitian ini peneliti menentukan bentuk data yang berbentuk primer dan data yang berbentuk skunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah berbentuk catatan dari hasil pengamatan langsung di lapangan dan hasil evaluasi. Sedangkan data skunder berbentuk dokumen-dokumen yang terkait kebutuhan yang dikaji dalam penelitian ini serta photo-photo dalam kegiatan Proses Belajar Mengajar (PBM). Pengamatan dilaksanakan pertama kedisiplinan guru, yang meliputi; ketepatan waktu tiba di sekolah, ketertiban dalam mempersiapkan instrument pengajaran, form evaluasi. .

#### 2. Sumber Data

Untuk melengkapi informasi dari pengamatan langsung lapangan, di sini peneliti memerlukan keterangan-keterangan dari yang berkompeten dalam bidang ini. Untuk ini peneliti memerlukan nara sumber-nara dan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Adapun nara sumber dan informan dalam penelitian ini peneliti harus merengking, memilah dan memilih yang relevan dijadikan sebagai nara sumber atau informan, sebagai berikut;

- 1) Guru-Guru di MTsN 1 Beener Meriah
- 2) Pegawai Kementerian Agama bidang pendidikan
- 3) Dokumen-dokumen dan photo-photo yang berkaitan dengan kebutuhan dalam pengkajian dan penelitian ini, yang

bersumber dari MTsN 1 Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah dan dari Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang masih berada di lapangan akan dikumpulkan dengan cara;

1. Observasi; daslam konteks ini peneliti mengamati guru-guru yang ada di MTsN 1 kecamatan Bukit kabupaten Bener Meriah tentang tata pengajaran dan pemungisian kurikulum serta kedisiplinan waktu.
2. Wawancara; di sesi ini peneliti mewawancarai wakil bidang kurikulum, wakil bidang kesiswaan, dan guru yang terkait, sebagai penguat informasi tambahannya peneliti akan mewawancarai siswa 3 orang siswa dari masing-masing kelas. Menurut (Nurfatah, 2018) menyatakan bahwa Teknik wawancara ini masuk ke dalam tata cara pengumpulan data dalam metode penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah bersifat penemuan sehingga peneliti merupakan instrument kunci.
3. Catat dan Rekam; Sudaryanto, 1993 (dalam Joni, 2017: 103) untuk membantu daya tangkap peneliti, karena tidak mungkin semua informasi yang di amati dan didengar dapat diingat, untuk mengantisipasi agar tidak lupa, maka peneliti menggunakan alat bantu tersebut dengan cara merekam setiap peneliti mewawancarai nara sumber atau informan dan sambil mencatat inti-inti yang dibicarakan oleh nara sumber tersebut. Menurut Moleong (1993:124) dari penjelasannya dapat disimpulkan bahwa catat dan rekam merupakan teknik mengumpulkan data yang peneliti lebih banyak meluangkan waktunya untuk mendengarkan nara sumber.
4. Dokumentasi; untuk menunjukkan bahwa penelitian ini benar adanya dan untuk menemukan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dalam hal ini penelitia mengambil photo, mendokumentasikan hasil pengamatan, dan mengkaji dokumen-dokument yang relevan untuk melengkapi dan menjadikan data-data tersebut sebagai lampiran.

Hal ini sesuai seperti yang dinyatakan oleh Huberman (dalam Roshidi, 1987: 62) , dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa photo-photo kegiatan penelitian dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian

khususnya di lingkungan KEMENAG Kabupaten Bener Meriah dan/ atau dari MTsN 1 Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah akan di analisis dan dijadikan sebagai data pendukung (lampiran) dalam penelitian ini.

#### Teknik Analisa Data

Data yang berhasil dikumpulkan dari pengamatan lapangan, sumber-sumber dalam penelitian ini atau dari para pakar, selanjutnya akan direduksi, kemudian untuk menjaga validitas datanya dan derajat keberterimaan atas data yang berhasil dinput dan dikaji pengembangannya dilalui berdasarkan FGD (Focus Group Discussion) berfungsi untuk menganalisis hasil data temuan dan dianalisa sesuai kebutuhan untuk tahun.

#### 1. Reduksi Data (Data Reduction )

Dalam tindakan ini, data mentah ditransformasi atau data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan dikategorisasi berdasarkan yang dibutuhkan oleh penelitian ini. Dengan kata lain reduksi data ialah proses penyederhanaan data, memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Untuk mempermudah proses dikerjakan dengan cara pengkodean data-data lapangan untuk tujuan pengorganisasian.

#### 2. Penyajian Data (Display Data)

Penyajian menurut Miles dan Huberman merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Display data ini merupakan tahapan kedua dari kegiatan analisis data, yakni menyampaikan hasil temuan penelitian kepada pembaca atau peneliti lain.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan khusus pada penelitian ini berkaitan dengan pokok permasalahan di depan yang menjadi topik kejaian prioritas dalam penelitian dan kajian ini, yakni terdiri dari; (1) Peran Supervisi Kepala Sekolah Madrasah dalam meningkatkan budaya kerja guru di MTsN 1 Bener Meriah, (2) Hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan budaya kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah, (3) Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan budaya kerja guru di MTsN 1 Bener Meriah. Berdasarkan hasil data lapangan dan berdasarkan hasil reduksi data lapangan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Peran Supervisi Kepala Sekolah Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah

MTsN atau Madrasah yang disupervisi dan yang menjadi objek ditelitian ini semuanya berada di wilayah Kabupaten Bener Meriah, yakni salah satu Kabupaten yang Mekar dari Kabupaten Aceh Tengah. Ada pun profil singkat tentang Madrasah Tsanawiyah yang menjadi objek penelitian di Kabupaten Bener Meriah adalah sebagai berikut;

**Tabel 2. Kondisi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Kondisi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

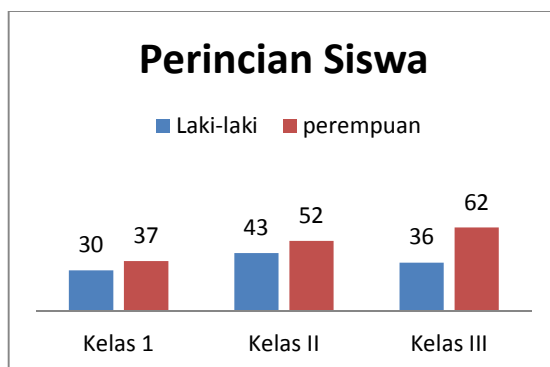
#### 1. MTsN SIMPANG TIGA

Nama	: MTsN SIMPANG TIGA	
Madrasah		
Nomor SK	: 16/1978	
Penerangan		
Terhitung mulai tanggal	: 16/03/1978	
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	: 121111170001	
Alamat / Jalan / Tlp / Fax	: Pasar Simpang Tiga Jln. Bale -Atu	
Provinsi	: Aceh	
Kabupaten	: Bener Meriah	
Kecamatan	: Bukit	
Desa / Kelurahan	: Pasar Simpang Tiga / ( 24581 )	
Kode Pos		
Gedung Sendiri / Menumpang	: Sendiri	
Permanen / Darurat	:Permanen	
Jumlah Ruang / Lokal Belajar	: 23 Ruang /11 Lokal Belajar	
Gedung	: -	
Asrama		
Jumlah Pelajaran	: 374 Jam	
Seminggu		
Jumlah Guru dan Pegawai	: 33	
	Guru Tetap	Pegawai Tetap
LK	: 7 orang	LK : - orang
PR	: 10 orang	PR : 4 orang
Jumlah	: 17 Orang	Jumlah : 4 orang

Guru GTT		Pegawai Tidak Tetap	
LK	: 5 orang	LK	: 1 orang
PR	: 4 orang	PR	: 1 orang
Jumlah	: 9 orang	Jumlah	: 2 orang

Madrasah ini memiliki ruangan keseluruhannya berjumlah 23 ruang dan 11 ruangan lokal untuk belajar. Untuk proses belajar dan mengajar pada madrasah ini selama seminggu total 374 jam. Untuk menunjang proses belajar dan mengajar tentunya madrasah ini memerlukan pegawai atau tenaga kependidikan dan guru sebagai tenaga pendidik, jumlah guru dan pegawai di madrasah ini sebanyak 33 orang. jumlah ini melingkupi; Guru tetap laki-laki 7 orang dan perempuan 6 orang, sedangkan guru tidak tetap perempuan 4 orang. jadi jumlah guru dan pegawai tetap keseluruhannya adalah 17 orang. selanjutnya, madrasah ini memiliki Guru GTT (Guru Tidak Tetap), yakni laki-laki berjumlah 5 orang dan 1 orang pegawai tidak tetap. guru tidak tetap perempuan 4 orang dan pegawai tidak tetap perempuan 1 orang.

Jadi Jumlah Guru tetap laki-laki dan perempuan adalah sebanyak 17 orang dan pegawai tetap 4 orang. sedangkan guru tidak tetap (gtt) laki-laki dan perempuan berjumlah 9 orang dan pegawai tidak tetap 2 orang. Jumlah Guru dan pegawai tetap di madrasah ini semua berjumlah 21 orang, kemudian untuk guru tidak tetap dan pegawai tidak tetap berjumlah 11 orang.



Gambar 1. Perincian siswa

Rincian para peserta didik pada MTsN Simpang Tiga Kabupaten Bener Meriah laki-laki keseluruhannya berjumlah 109 orang dan perempuan keseluruhannya berjumlah 151 orang. Kondisi mengindikasikan bahwa jumlah siswa

perempuan ternyata lebih banyak dari pada jumlah siswa laki-laki. Dalam konteks kondisi ini pada dasarnya jika guru mengembangkan inovasi dan kreasi pada siswi berkemungkinan besar lebih mudah mewujudkannya untuk berkembang dan berkualitas, karena selama peneliti berada di lapangan mengamati tepatnya pada objek di Madrasah kabupaten Bener Meriah khususnya pada MTsN 1 Bener Meriah dan MTsN Simpang Tiga hasil pengamatan peneliti bahwa siswi perempuan lebih mudah mengarahkannya dalam berkreasi dan berinovasi dibanding siswa laki-laki.

Tabel 3. Kondisi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2. MTsN 1 BENER MERIAH	
Nama Madrasah	: MTsN 1 BENER MERIAH
Nomor SK Penegerian	: 16/1978
Terhitung mulai tanggal	: 16/03/1978
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	: 121111170001
Alamat / Jalan / Tlp / Fax	: Pasar Simpang Tiga Jln. Bale - Atu
Provinsi	: Aceh
Kabupaten	: Bener Meriah
Kecamatan	: Bukit
Desa / Kelurahan / Kode Pos	: Pasar Simpang Tiga / ( 24581 )
Gedung Sendiri / Menumpang	: Sendiri
Permanen / Darurat	:Permanen
Jumlah Ruang Lokal Belajar	: 23 Ruang /11 Lokal Belajar
Gedung Asrama	: -
Jumlah Jam Pelajaran Seminggu	: 374 Jam

Jumlah Guru dan Pegawai : 34	
Guru Tetap	Pegawai Tetap
LK : 7 orang	LK : 1 orang
PR : 10 orang	PR : 4 orang
Jumlah : 17 Orang	Jumlah : 5 orang
Guru GTT	Pegawai Tidak Tetap
LK : 5 orang	LK : 1 orang
PR : 5 orang	PR : 1 orang
Jumlah 10 Orang	Jumlah : 2 orang

**Tabel 4. Perincian Siswa**

Perincian Siswa				
Tingkat kelas	Rombel	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
Kelas I	3	34	37	71
Kelas II	4	43	55	98
Kelas III	4	36	65	101
Jumlah	11	109	151	267

Tabel 4 di atas memaparkan tentang kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta rincian siswa pada MTsN 1 Bener Meriah Guru Tidak Tetap (GTT) perempuan berjumlah 5 orang dan laki-laki 5 orang. Sedangkan untuk tenaga kependidikan yang termasuk pegawai tidak tetap Laki-laki 1 orang dan perempuan sebanyak 1 orang. Selanjutnya jumlah siswa dan siswi sebanyak 267 orang siswa/i. jadi, jumlah pengajar dan pegawai atau tenaga kependidikan keseluruhan 34 orang, kondisi ini belum sesuai jika dibandingkan dengan rasio tenaga pendidik yang. Ketidak sesuaian ini sangat riskan bila berbicara pencapaian target kualitas dan budaya kerja guru.

**Tabel 5. Kondisi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

3. MTsN 1 BENER MERIAH	
Nama	: MTsN 1 BENER MERIAH
Madrasah	: MERIAH
Nomor SK	: 16/1978
Penegerian	
Terhitung mulai tanggal	: 16/03/1978

Nomor Statistik	: 12111117000
Madrasah (NSM)	: 1
Alamat / Jalan / Tlp / Fax	: Pasar Simpang Tiga Jln. Bale -Atu
Provinsi	: Aceh
Kabupaten	: Bener Meriah
Kecamatan	: Bukit
Desa / Kelurahan	: Pasar Simpang Tiga / ( 24581 )
Kode Pos	
Gedung	: Sendiri
Sendiri / Menumpang	
Permanen / Darurat	: Permanen
Jumlah Ruang / Lokal Belajar	: 23 Ruang /12 Lokal Belajar
Gedung Asrama	: -
Jumlah Jam Pelajaran	: 374 Jam
Seminggu	
Jumlah Guru dan Pegawai	: 36
Guru Tetap	
LK	: 6 orang
PR	: 10 orang
Jumlah Guru GTT	: 16 Orang
Pegawai Tetap	
LK	: 1 orang
PR	: 4 orang
Jumlah Pegawai Tidak Tetap	: 5 orang
Pegawai Tidak Tetap	
LK	: 5 orang
PR	: 7 orang
Jumlah	: 12Orang

**Tabel 6. Perincian Siswa**

Rincian Jumlah Siswa				
Tingkat kelas	Rombel	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
Kelas I	5	63	77	140
Kelas II	3	33	41	74
KelasII I	4	42	50	92
Jumlah	12	136	170	306

Ketika sekolah dikunjungi oleh tim Supervisi, kebanyakan para pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi dan menyambutnya dengan perasaan takut, karena mereka berdasarkan pengalaman mereka, mereka selalu dalam posisi salah, ini anggapan mereka. Ada yang dari mereka d'emi menghadapi supervisor ada yang meninggalkan kewajibannya, kumpul tanpa dipanggil pengawas mereka sudah mendahului dan menyiapkan segala sesuatunya muntuk menyambut supervisor. Dalam konteks ini siswa dan guru-guru di MTsN Bener Meriah belum bisa membedakan antara pengawas dan supervisor (yang supervise). Hal ini membuat kurangnya motivasi para pendidik dalam meningkatkan budaya kerja Guru (pendidikan) dengan maksimal.

Menurut konsep tradisional dan pendapat masyarakat awambahwa supervisi dilaksanakan merupakan bentuk inspeksi atau mencari-cari kesalahan objek. Banyak dari guru atau pendidik dan tenaga kependidikan berpendapat bahwa supervisi ini lebih kepada pekerjaan pengawasan, seperti yang disebut oleh Suharsimi 1998 (periksa: Shulhan, 2012: 8) beliau berpendapat bahwa Supervisi adalah sejak dahulu banyak menggunakan istilah pengawasan, penilikan atau pemeriksaan dengan kata supervisi ini. Sedangkan dalam pandangan modern, supervisi merupakan usaha untuk memperbaiki situasi pendidikan atau pembelajaran, hal ini juga sebagai bantuan bagi pendidik untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme mendidik sehingga peserta didik akan lebih berkualitas. Hasil tersebut di atas sesuai dengan pernyataan kementerian Pendidikan, yakni menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 15 tahun 2018, yakni tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.

Dalam hal supervisi kepala Sekolah sangat berperan dalam meningkatkan budaya kerja para guru atau pendidik dan juga tenaga kependidikan di dalam satu lembaga pendidikan. Supervisor harus melakukan supervisi dengan cara baik, atau dengan pendekatan-pendekatan yang bernilai budaya setempat agar apa tujuan dari supervisor dapat tercapai dengan maksimal. Dalam konteks ini peneliti mendatangi MTsN 1 Pasar Simpang Tiga Jln. Bale –Atu, sekolah ini memiliki jumlah guru 34 orang dan jumlah siswa 267 orang. Ketika peneliti mendatangi sekolah ini pada tanggal 21 Oktober 2018 yang lalu, kondisi dan

situasi para guru dan tenaga kependidikan sepertinya tegang, sepertinya ada yang salah dan atau ada yang bermasalah.

Setelah peneliti adakan pertemuan dan diskusi serta pendekatan-pendekatan yang bernilai budaya setempat para tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan mereka merasa tenang dan santai. Sehingga, peneliti dapat menyampaikan visi dan visi bagaimana seharusnya pendidikan tersebut dilaksanakan, kemudian seorang supervisor memberikan contoh-contoh instrumen pengajaran.

Di sisi lain, setelah peneliti mengadakan interview mendalam (dept interview) peneliti menemukan permasalahan yang tersirat pada pribadi tenaga pendidik, yakni mereka harus memenuhi kebutuhan hidup yang mendesak baik untuk membiayai anak-anak mereka dan keluarga. Hal ini erlihat dari kedisiplinan dan ketepatan waktu serta ketika mereka memenuhi daftar hadir (finger print), yakni di sela-sela waktu finger print mereka memanfaatkan ada mencari tambahan belanja untuk memenuhi kebutuhan keluarga di luar. Kasus inilah yang sering muncul menjadi masalah ketika ada program hendak meningkat budaya kerja dan kualitas pendidikan.

Jadi, peran Kepala Madrasah dalam rangka Meningkatkan Budaya Kerja Guru untuk mencapai kualitas pendidikan yang maksimal di MTsN 1 Bener Meriah masih belum maksimal, hal ini diindikasikan dengan masih adanya pendidik belum memahami peran supervisor dan pengawas secara detail dan bagi kepala Madrasah belum maksimal dan menerapkan secara utuh tentang regulasi yang tertuang di dalam undang-undang pendidikan nomor 15 tahun 2018 tentang peran, tugas dan fungsi kepala sekolah, guru dan pengawas dalam rangka meningkatkan budaya kerja Guru. Ketidak maksimalan kinerja pendidik ini dapat dilihat dari hasil indentifikasi minat hadir siswa/I berdasarkan sebagai, berikut:

**Tabel 7. Kehadiran Peserta Didik**

No	Kelas	Kehadiran	KetidakHadiran
1	VII.1	97,63	2,37
2	VII.2	97,38	2,62
3	VII.3	97,26	2,74
4	-	-	-
5	VIII.1	96,87	3,13
6	VIII.2	97,18	2,82
7	VIII.3	97,05	2,95



8	VIII.4	94,53	5,45
9	IX.1	99,15	0,85
10	IX.2	96,15	3,85
11	IX.3	97,61	2,39
12	IX.4	97,02	2,98
Jumlah		97,08	292

Tabel 7 di atas menggambarkan tentang motivasi kehadiran siswa dan siswi MTsN 1 Bener Meriah. Dapat diambil kesimpulan dari paparan data pada tabel 7 di atas bahwa kelas VIII.4 masih kurang maksimal tentang kehadirannya. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil pelaksanaan supervisor pada identifikasi pelaksanaan supervise bahwa guru yang masuk kelas masih kurang maksimal menjelaskan bagaimana dan apa pentingnya belajar, berkreasi dan berinovasi. Sehingga siswa dan siswi kurang termotivasi menghadiri proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil identifikasi kehadiran tabel di atas, dapat digambarkan bahwa peran supervisor yang berdasarkan regulasi pendidikan yang dikeluarkan menteri pendidikan Republik Indonesia pada tahun 2018 sangat dapat membentuk dan berpengaruh serta dibutuhkan. Hal ini dapat dilihat dan dijadikan sebagai tolok ukurnya adalah berdasarkan kehadiran siswa yang masih butuh motivasi perbaikan dan budaya kerja pendidik yang belum maksimal, karena alasan yang sulit diungkapkan oleh mereka yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan keluarga dan kebutuhan anak-anak mereka. Jika ingin melihat kualitas dari suatu produk, maka kita harus fokus menilik mesin si pencetak produk tersebut. Berkaitan dengan kualitas siswa dan Madrasah, dalam konteks ini kita sebagai supervisor harus melihat dan mensupervisi tenaga pendidik mereka dan tenaga kependidikannya, baik secara verbal dan/ atau pun non-verbal (tersirat atau tersurat).

Sesuai dengan temuan ini peneliti menyimpulkan bahwa perlu adanya peranan kepala Madrasah yang maksimal untuk menerapkan sistem manajerial yang menanggulangi atau memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui pembuatan program wirausaha (interpreneursip bagi guru dan siswa di sekolah).

Jadi, peran kepala Madrasah dalam membangun budaya kerja pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal sangat dibutuhkan, seperti dengan membuat program

wira-usaha (interpreneursip) mandiri di sekolah atau madrasah sangat dibutuhkan. Dalam konteks ini kepala Madrasah harus mencari rekanan dan membangun jaringan keluar baik dengan pengusaha atau pihak-pihak yang terkait lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sebagai hasil temuan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelaksanaan supervise yang dilakukan kepala sekolah terhadap budaya kinerja tenaga pendidik (guru) di Madrasah Kabupaten Bener Meriah. Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan maksimal peran kepala sekolah dalam program supervisi, maka semakin baik pula budaya kerja guru di Madrasah tersebut.

Peran kepala Madrasah bukan hanya mensupervisi hal-hal yang kasad mata atau yang sesuai instrument fisik saja, namun yang tersurat pada diri guru di balik itu juga harus diketahui, kemudian dicarikan solusi oleh kepala sekolah. Hal ini dapat dikerjakan berdasarkan pendekatan persuasif antara kepala sekolah dengan guru (tenaga pendidik) di Madrasah yang ia pimpin.

Dari hasil paparan di depan dan berdasarkan lembaran hasil supervise yang diidentifikasi bahwa laporan Guru atas kegiatan harian dan kegiatan bulanan (Terlampir) dapat disimpulkan bahwa Guru MTsN Simpang tiga lebih aktif dibanding MTsN Bukit kabupaten Bener Meriah. Hanya saja kegiatan harian dan kegiatan bulanan Guru di MTsN Simpang Tiga tersebut dari hasil supervise terlihat bahwa guru tersebut lebih banyak member dan memeriksa tugas serta melaksanakan pembelajaran. Hal ini terbukti bahwa aktivitas guru yang dikerjakan adalah aktivitas rutin dan berupa kewajiban reguler, belum menyentuh kepada penambahan dan pembangunan keterampilan serta pembangunan potensi peserta didik lainnya.

Dalam konteks penelitian ini dapat disimpulkan tentang tugas supervise dan perannya terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik atau peningkatan budaya kerja pendidik sangat dibutuhkan. Selanjutnya, program supervisi saja tidaklah cukup jika ingin membangun budaya kerja pendidik dengan efektif, tetapi supervisor juga harus menata bagaimana bagusnya sehingga pendidik tidak merasa kekurangan dalam bidang ekonomi rumah tangga mereka. Artinya kepala sekolah yang memegang jabatan manajerial dan

penanggung jawab harus mampu mengatur hal ini tanpa merugikan Negara.

Jadi peran kepala Madrasah dan aktualisasi menejerial yang efektif dan baik dalam konteks ini adalah harus sesuai dengan peraturan Menteri pendidikan Nasional tahun 2018, yakni seperti penjelasan di depan. Hal ini agar guru atau pendidik di madrasah tersebut tidak hanya melaksanakan aktivitas rutin saja atau sekedar menjalankan kewajiban, yakni mengajar dan member soal, tetapi jika kepala sekolahnya berperan aktif, kreatif, dan inovatif maka guru atau pendidik pun di madrasah tersebut akan dapat lebih giat dan memiliki semangat tinggi serta ada tambahan pendapatan dari usaha kreasi para pendidik atau guru juga peserta didik.

Berdasarkan penjelasan dari hasil temuan dalam penelitian di depan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pendidik di madrasah akan dapat tumbuh dan terbangun dengan maksimal jika peran kepala Madrasah di lembaga pendidikan tersebut terfokus kepada tiga peran sesuai seperti amanat dalam undang-undang menteri pendidikan Republik Indonesia tentang tugas dan fungsi guru dan kepala sekolah tahun 2018.

## 2. Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah

Berdasarkan hasil laporan kegiatan supervise Guru MTsN Sipang Tiga selama satu semester tertanggal laporan 28 Februari 2018 (terlampir), menjelaskan bahwa dalam supervise tersebut tidak hanya monoton kepada tenaga pendidik saja namun supervise juga dilakukan terhadap tenaga kependidikan (ADM) dan akademik. Dari tindakan tersebut, tersimpulkanlah bahwa untuk menentukan kualitas dan meningkatkan budaya kerja para tenaga pendidik di nsekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah juga harus mensupervisi tenaga ADM (Tenaga Kpendidikan).

Semua unsur yang ada di lingkungan sekolah tersebut sangat menentukan baik tidaknya budaya kerja di sekolah tersebut termasuk peningkatan kualitas pendidikan serta tenaga penbidik juga tergantung kepada hasil supervisi yang harus ditemukan solusi, guna mensejahterakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah yang ia pimpin.

Contoh hasil supervisi kegiatan bulanan Guru/ Wakil Kepala Bidang Kurikulum, pada bidang studi Al-Qur'an Hadits, sebagai berikut;

Nomor	Uraian Kegiatan	Volume	Ket
A	1. Merencanakan RPP	8	-
	2. Melaksanakan Pembelajaran	17	
	3. Mengevaluasi	1	
	4. Menilai Hasil Pembelajaran	1	
	5. Menganalisis Hasil Pembelajaran	1	
B	1. -	-	-
C	1. Merancang SK Tim Asesor	1	
	2. Merancang SK Supervisi ADM dan Supervisi Kelas	1	
	3. Merekap Kehadiran Guru untuk setiap bulan	1	

Ditilik berdasarkan tabel uraian kegiatan dan volume kegiatan di atas dapat ditarik benang merahnya bahwa kegiatan merencanakan lebih besar daripada kegiatan menganalisis. Hal ini mengindikasikan bahwa kurang pedulinya terhadap kesalahan-kesalahan yang terjadi di Madrasah tersebut. Sedangkan proses pelaksanaan pengajaran dalam konteks tabel di atas adalah mendominasi, yakni tertinggi dari semua kegiatan. Seharusnya hal ini balance atauimbang antara PBM dengan Analisis guna untuk menemukan kendala-kendala dan hal-hal yang menghambat proses pencapaian kualitas dan hal-hal yang menghambat turunnya budaya Kerja Guru di Madrasah tersebut.

Selanjutnya kegiatan yang terdapat di dalam tabel tersebut di atas menerangkan bahwa kegiatan pada poin "A" lebih merujuk kepada kegiatan rutin pada Madrasah tersebut, yakni kegiatan yang umum sekolah atau Madrasah lain juga melaksanakan. Tetapi pada kegiatan poin "B" ini sama sekali tidak terisi dan tidak ada kegiatan. Kegiatan pada poin "B" dalam konteks ini lebih kepada kegiatan memotivasi dan

kegiatan pendukung kegiatan inti. Kegiatan pada poin “B” lebih kepada tindakan yang bernilai kreatif, inovatif, dan semangat dalam bekerja.

Pada poin “C” merupakan bentuk kegiatan yang dilaksanakan umumnya oleh tenaga kependidikan, namun tidak jarang juga kegiatan ini dilaksanakan oleh pendidik atau guru di madrasah tersebut. Tentu hal ini berdampak kepada kesempatan berkreasi dan berpikir inovatif, karena waktu mereka sudah tersita oleh kegiatan administrasi atas kegiatan mereka sendiri, selanjutnya dilaporkan atau membuat laporan sendiri.

Jadi, dari tiga poin kegiatan di dalam tabel di atas, yakni poin; A, B, dan poin C, menggambarkan bahwa belum menunjukkan kreativitas, dan inovasi sepenuhnya, tetapi semua kegiatan harian yang tercatat di dalam tabel di atas merupakan gambaran dari kegiatan yang dilakukan oleh para guru dan tenaga kependidikan setiap hari. Ternyata, aktivitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan umumnya lebih didominasi dengan kegiatan yang sehari-hari harusnya dikerjakan atau dapat disebut dengan kegiatan rutinitas para guru. Sedangkan kegiatan yang sesuai dengan arahan undang-undang pendidikan Nasional tahun 2018, dalam konteks ini dapat tercapai secara maksimal bahkan masih ada madrasah di kabupaten Bener Meriah belum mengetahui hal tersebut.

Dari satu sisi, rangkaian kegiatan yang dilaporkan Madrasah Simpang Tiga tersebut di atas sudah memadai jika ditinjau dari aspek kegiatan rutin atau yang wajib harus dikerjakan oleh pendidik, tetapi jika dilihat dari aspek penunjang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan para tenaga pendidik di MTsN Simpang Tiga tersebut masih di dalam zona aman, artinya masih dalam ranah kegiatan rutin yang memang harus dilaksanakan.

Hasil paparan dari salah seorang anggota FGD yaitu berkaitan dengan kegiatan setelah melakukan supervisi dan dampak yang dirasakan oleh objek yang disupervisi. Pengakuan dari supervisor dalam acara FGD tersebut, yaitu beliau tidak memaksakan harus selesai dengan segera baik itu dari administrasi dan juga dari aspek akademik. Supervisor mengatakan kepada objek yang disupervisi, yaitu administrasi tergantung kepada mereka yang disupervisi, mau baik atau tidak kinerjanya. Hanya saja sebagai supervisor kami harus mengingatkan agar dapat menyiapkan dokumen-dokumen terkait hal

tersebut sebagai laporan. Hal tersebut sudah dilakukan.

Dalam konteks ini supervisor tidak serta merta langsung percaya sepenuhnya terhadap dokumen yang dibikin oleh guru karena hal tersebut bisa saja perekayasa data. Dalam proses ini kepala sekolah sebagai supervisor melihat langsung laporan fisik dan fakta di lapangan, yakni bagaimana guru tersebut mengajar. Salah satu contoh guru pembimbing siswa dalam belajar hafalan, mengaji ada bukti fisik di lapangan (lampiran).

Hasil analisa berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa kegiatan guru yang berfungsi sebagai pendidik yang mengarah kepada aspek yang mendorong peningkatan kualitas atau kegiatan pendukung lainnya untuk peserta didik dan lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil lapangan dari pendekatan wawancara (interview) serta FGD tampak hal ini masih dinilai minim dan belum maksimal, dalam satu bulan kegiatan yang bersifat pendorong itu masih berlangsung 7 kali (tabel 13 di atas). Tentu angka 7 kali ini masih jauh dari harapan, karena apabila siswa selalu monoton disugahi dengan teori ini akan dapat membuat peserta didik merasa muak dan bosan. Seharusnya, materi inti pembelajaran bisa diselingi dan disisipkan ke aspek kegiatan pendorong lainnya.

Kesulitan para supervisor dalam meningkatkan budaya kerja pendidik adalah kurangnya pemahaman para pendidik untuk mengembangkan pelajaran dengan menggunakan pendekatan kontekstual atau proses pembelajaran dipindah alihkan kepada aspek yang mana aspek kegiatan tersebut suatu yang menjadi kegiatan yang disenangi oleh peserta didik, sehingga rasa bosan dan muak tidak hinggap ke dalam otak dan perasaan mereka. Jadi, kendala dalam konteks ini ialah cara menentukan materi apa yang sesuai dan yang dapat membuat atau membangun perasaan senang serta menyenangkan peserta didik mengikutinya.

Dalam rangka kegiatan supervisi berdasarkan hasil paparan di atas dan hasil interview bersama anggota FGD. Pengakuan mereka tidak mendapatkan hambatan secara nyata, karena komunikasi antara guru sesama guru yang disupervisi dan para supervisor tetap berjalan dengan lancar, yakni melalui Whatsapp grup. Hanya saja yang perlu ditekankan dan harus diberlakukan adalah ketika ada rapat harusnya dilibatkan beberapa unsur, yakni: (1)

guru, (2) komite sekolah, (3) wakil kepala, dan lebih baik lagi diikutsertakan siswa (OSIM). Dalam konteks kualitas mereka mengharapkan kegiatan disetiap awal tahun, yakni melakukan kegiatan pemantapan kurikulum dan pelaksanaan pengayaan kepada siswa kelas 3 (tiga), seperti program ekstra kurikuler seperti tentang pemantapan bidang studi atau program pendukung yang arahnya tetap peningkatan kualitas dan kreatifitas siswa dan guru.

### 3. Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah

Data hasil penelitian atas pelaksanaan supervisi dalam konteks ini berdasarkan hasil kegiatan pelaksanaan supervisi Administrasi dan Akademik tahun Pelajaran 2017/2018. Kegiatan ini berdasarkan keputusan Kepala MTsN 1 Bener Meriah Nomor 004 Tahun 2018 Kabupaten Bener Meriah tentang pelaksanaan Supervisi Administrasi dan Akademik Semester Gasal tahun Pelaksanaan 2017/ 2018.

#### a) Tugas Supervisi

Dalam kegiatan ini kepala Madrasah sebagai supervisor menetapkan tata laksana supervisi yang dilakukan sebagai berikut; (1). Menugaskan Guru-Guru Madrasah dalam pelaksanaan kegiatan supervise` administrasi dan Akademik. (2) Masing-masing pelaksanaan supervisi melaporkantugasnya kepada Kepala Madrasah paling lambat 1 minggu setelah pelaksanaan supervisi. (3). Segala biaya yang dikeluarkan akibat kegiatan ini dibebankan kepada DIPA.Nomor: 025.04.2.298685/2018, Tanggal 07-12-2012. Selanjutnya ketika dalam pelaksanaan kegiatan terdapat kekeliruan akan dibenarkan sebagaimana mestinya.

Dilihat dari uraian dasar Surat Keputusan tersebut di atas atau dalam konsendran masih belum maksimal tentang tata laksana dan penegasan dalam masing penugasan pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut. Dan, berdasarkan uraian di atas serta ditambah penjelasan di masing-masing Bab-Bab sebelumnya di depan dapat ditarik benang merahnya, yakni kepala sekolah sebagai supervisor sangat perlu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi supervisi, hal ini untuk menemukan dan mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi yang baik dan tepat. Sehingga dengan caratersebut dapat meningkatkan kualitas dan meningkatnya kinerja

Guru/ pendidik di Madrasah-Madrasah yang terdapat diKabupaten Bener Meriah.

#### b) Indikator Supervisi

Selanjutnya dalam meningkatkan budaya kerja Guru/ pendidik pada Madrasah-madrasah yang terdapat di Kabupaten Bener Meriah dapat juga diterapkan langkah-langkah supervisi. Hal ini diterapkan dalam rangka membina disiplin dan hal in sudah pernah dilaksanakan oleh peneliti pada 3 tahun lalu di beberapa Madrasah Kabupaten Bener Meriah yang bertujuan peneliti adalah untuk meningkatkan budaya kerja para Guru Madrasah di Bener Meriah. Langkah-langkah yang sudah pernah dilaksanakan oleh peneliti, yakni antara lain;

##### 1) Merumuskan Standar

Menentukan standar tingkah laku disiplin harus dirumuskan oleh supervisor atau Kepala Sekolah sebagai Pembina, demikian juga standar disiplin untuk meningkatkan budaya kerja Guru.Dalam merumuskan rencana tersebut perlu adanya pengikutsertaan Guru, agar mereka ada perasaan Sense of Belonging (rasa memiliki).

##### 2) Mengadakan Pengukuran

Hal ini menyangkut kepada pengawasan terhadap disiplin kerja Guru, mengadakan pengukuran, sesuai seperti yang terdapat pada Tabel 13 dan Tabel 12 di atas, yakni adanya daftar dan pencatatan tentang kegiatan harian dan kegiatan bulanan yang telah dilaksanakan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan. Dari pencatatan tersebut dapat diidentifikasi apakah guru tersebut sudah melaksanakan sesuai dengan isi instrument yang sudah dirumuskan dan disepakati atau memang belum dilaksanakan sama sekali.

##### 3) Membandingkan Hasil Pengukuran dengan Standar

Hasil pengukuran peningkatan budaya kerja Guru kemudian dibandingkan dengan yang standar. Jika berdasarkan pengukuran Guru mempunyai perilaku budaya kerja yang sama atau lebih tinggi dari yang distandarkan, maka dengan temuan dari hasil identifikasi langkah ini dapat ditetapkan standar tolok ukur yang baru yang lebih tinggi.Tolok ukur tersebut dapat dilihat ketika supervisor atau kepala sekolah membuat instrument yang harus diisi tentang kegiatan sehari-hari dan kegiatan bulanan baik yang tentang aktifitas rutin Guru (PBM) dan aktifitas penunjang lainnya.

##### 4) Mengadakan Perbaikan

Perbaikan terhadap peningkatan budaya kerja Guru yang menyangkut disiplin Guru

terutama dilakukann jika dalam perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan terendah. Dalam konteks ini kepala Sekolah harus mengadakan perbaikan dalam meningkatkan budaya kerja Guru berdasarkan kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi (yang ditelah ditemukan).

Program supervisi meliputi tentang Administrasi dan Akademik pada Semester Genap Tahun 2017/2018. Langkah-langkah yang telah dilakukan ini setelah dilaksanakan supervisi, selanjutnya diidentifikasi dan dianalisa secara mendalam. Apabila ada kesalahan akan diadakan perbaikan dan diskusi bersama (guru) yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan ada beberapa indikator supervisi sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh kepala MTsN 1 Bener Meriah. Pada konteks ini kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bener Meriah menentukan aspek-aspek yang disupervisi dan objeknya, yaitu guru-guru yang disupervisi. Setiap guru bidang studi wajib disupervisi. Wakil bidang kurikulum dan wakil bidang kesiswaan juga berhak untuk mensupervisi guru-guru kelas yang mengajar, baik yang sudah yang sudah menjadi Pegawai Negeri atau pun guru-guru yang GTT yang memiliki NIP.

Hal ini dikerjakan oleh peneliti bertujuan untuk menemukan tentang seberapa jauh kedisiplinan mereka dalam meningkatkan budaya kerja mereka dalam rencana peningkatan kualitas pendidikan pada Madrasah Stanawiyah di Kabupaten Bener Meriah. Undang-undang pendidikan tahun 2018 ataukah belum melaksanakan regulasi tersebut. Berdasarkan hasil FGD dan diskusi serta pengamatan peneliti. Dalam hal ini peneliti menemukan bahwa mereka masih belum menemukan informasi dalam mengembangkan undang-un`dang` tersebut dalam kegiatan mereka di Madrasah dengan maksimal. Berikut form yang digunakan sebagai jadwal dan nama-nama guru yang disupervisi.

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk grafik, tabel, atau deskriptif. Analisis dan interpretasi hasil ini diperlukan sebelum dibahas.

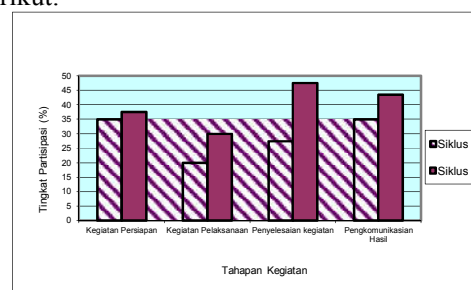
Tabel dituliskan di tengah atau di akhir setiap teks deskripsi hasil/perolehan penelitian. Bila lebar Tabel tidak cukup ditulis dalam setengah halaman, maka dapat ditulis satu halaman penuh. Judul Tabel ditulis dari kiri rata tengah, semua kata diawali huruf besar, kecuali

kata sambung. Kalau lebih dari satu baris dituliskan dalam spasi tunggal (*at least 12*). Sebagai contoh, dapat dilihat Tabel 1. Berikut

Tabel 1. Skor Kemampuan Siswa Melakukan ..... pada Pembelajaran .....

No.	Aspek Penilaian	Skor
Mean		

Hasil berupa gambar, atau data yang dibuat gambar/skema/grafik/diagram/sebangsa-nya, pemaparannya juga mengikuti aturan yang ada; judul atau nama gambar ditaruh di bawah gambar, dari kiri, dan diberi jarak 1 spasi (*at least 12*) dari gambar. Bila lebih dari 1 baris, antarbaris diberi spasi tunggal, atau *at least 12*. Sebagai contoh, dapat dilihat pada Gambar 1. berikut.



Gambar 1. Tingkat Partisipasi Siswa dalam Kegiatan Diskusi.....

Pembahasan difokuskan pada mengaitkan data dan hasil analisisnya dengan permasalahan atau tujuan penelitian dan konteks teoretis yang lebih luas. Dapat juga pembahasan merupakan jawaban pertanyaan mengapa ditemukan fakta seperti pada data?

Pembahasan ditulis melekat dengan data yang dibahas. Pembahasab diusahakan tidak terpisah dengan data yang dibahas,

## SIMPULAN

Peran Supervisi Kepala Sekolah Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah dan MTsN Simpang Tiga sangat berpengaruh terhadap peningkatan Budaya kerja guru. Guru sangat Berperan langsung dalam menentukan kualitas pendidikan atau madrasah. Karena Guru adalah faktor penentu dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam konteks ini Supervisor yang dilakukan oleh Kepala Madrasah tidak boleh berperan sebagai pengawas. Selanjutnya, supervisi dilaksanakan

tidak berupa inspeksi atau mencari-cari kesalahan yang disupervisi. Dalam meningkatkan budaya kerja Guru, kepala Madrasah yang bertindak sebagai supervisor harus menggunakan pendekatan dengan cara: (1). Menciptakan kondisi Guru punya rasa aman dan hidup layak, (2). Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, (3). Membuat Guru merasa diikutsertakan, (4). Memperlakukan Guru secara wajar, (5). Membuat Guru Merasa mampu, (6). Memberikan pengakuan dan penghargaan atas sumbangan yang ia berikan, (7). Memberikan kesempatan kepada Guru untuk merasakan dihargai (Self Respect).

Kendala yang dihadapi kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah. Setelah mengadakan FGD dalam peristiwa tersebut ternyata masih banyak guru belum memahami secara maksimal tugas dan fungsi mereka, khususnya Administrasi yang bagaimana yang harus mereka tangani dan Akademik yang seperti apa yang harus mereka selesaikan, sehingga mereka masih butuh arahan dan pembinaan dari kepala Madrasah sesuai tugas dan fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Madrasah tersebut.

Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervise akademik dan administrasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah terhadap budaya kerja Guru di MTsN 1 Bener Meriah dan MTsN Simpang Tiga kabupaten Bener Meriah. Semakin baik pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah maka semakin baik pula pelaksanaan budaya kerja Guru. Sebaliknya, bila pelaksanaan supervisi kepala Madrasah kurang baik, maka berpengaruh terhadap kurang baiknya kinerja Guru. Dalam konteks ini perlu adanya pembentukan tim dan membangun komunikasi antar sesama guru dengan baik. Selanjutnya, Kepala Madrasah harus menempatkan diri sebagai supervisor mengikuti Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018, yakni tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.

Simpulan dapat bersifat generalisasi temuan sesuai permasalahan penelitian, dapat pula berupa rekomendatif untuk langkah selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Efferi, A. (2015). Model Pendidikan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Quality : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 237–256.
- Lexy J. M. 2007. “Metode Penelitian kualitatif”, Cet. IV, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyasa, E. 2004. “Menjadi Kepala Sekolah Profesional”. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mulyasa, E. 2014. “Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK”, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurfatah, & N. R. (2018). *Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah*. 3(1), 137–148.
- Piet A. S. 2000. “Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia”, Rineka Cipta: Jakarta.
- Preston, P dan Thomas W. Z. 1999. “Management for Supervisors” Prentice Hall Inc: New Jersey.
- Prasetyo, A. 2014. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Supervisi Kepala Sekolah, Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sumowo Kabupaten Semarang, Tesis.
- Tilaar, H. A. R 1999. “Beberapa Agenda Refomasi Pendidikan Nasional Dalam Persepektif Abad 21” . Tera Indonesia: Magelang:
- Umar, H. 2013. “Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”, Ed II, Raja Grafindo Persada: Jakarta.