

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

MTsN 1 Kota Banjarmasin beralamat di Jl. Kelayan A Gg. Setuju, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. dengan kode pos 70242.

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya MTsN 1 Banjarmasin**

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 671 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan tanggal 17 November 2016. Nama Madrasah semula MTsN Kelayan menjadi MTsN 1 Kota Banjarmasin.

Pada awalnya MTs Kelayan Banjarmasin terbagi 2 (dua) tempat yaitu, lokasi pertama berada di Jl. Kelayan A Gang Setuju Banjarmasin, dan lokasi yang kedua berada di Jalan Laksana Intan Banjarmasin, yang didirikan pada tahun 1967. Kemudian pada tanggal 6 Juli Tahun 1968 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 142 Tahun 1968, lokasi MTs yang berada di Jl. Kelayan A Gang Setuju Banjarmasin, di negerikan dengan nama MTsN Kelayan Banjarmasin dengan nomor urut Negeri 363 dan lokasi MTs yang berada di Jalan Laksana Intan, menjadi MTs Filial MTsN Kelayan. Pada Tahun 2003, atas prakarsa dari Kepala MTsN Kelayan Banjarmasin waktu itu yaitu : Bapak Drs. H.M. Harmidin Noor

(Alm), Lokasi MTs Filial MTsN Kelayan yang berada di Jl Laksana Intan Banjarmasin, diusulkan untuk berdiri sendiri menjadi MTs Negeri. 6 (enam) tahun kemudian tepatnya pada tanggal, 6 Maret tahun 2009 berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2009, MTs Filial MTsN Kelayan yang berada di Jl Laksana Intan Banjarmasin, berubah status menjadi MTs Negeri dengan nama MTsN Banjar Selatan 2 dengan nomor urut penegerian 57. Berikutnya terbit SK. Penetapan Kepala MTsN Banjar Selatan berdasarkan Surat Keputusan Ka. Kanwil Kementerian Agama Prov. Kalimantan Selatan Nomor : Kw.17.1/2/Kp.07.6/085/2009 tanggal, 31 Juli 2009 atas nama : Bapak Abdul Hadi, M.PKim NIP. 196908041996031004. dilantik oleh Ka. Kandepag Kota Banjarmasin pada tanggal, 12 Agustus 2009 dan 13 merupakan Kepala Sekolah pertama MTsN Banjar Selatan 2 Banjarmasin atau sekarang bernama MTsN 4 Kota Banjarmasin

## 2. Visi, Misi, dan Tujuan MTsN 1 Banjarmasin

### a. Visi MTsN 1 Banjarmasin

Mewujudkan generasi muslim yang beriman, berakhlak mulia, cerdas dan berprestasi mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat

### b. Misi MTsN 1 Banjarmasin

- 1) Menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan agamis, sehingga menghasilkan lulusan cendekia dan memiliki tinggi dalam mengamalkan nilai-

nilai keislaman (salam, sapa, senyum, sedeqah, membaca Al-Qur'an, shalat berjamaah dll).

- 2) Mengoptimalkan kegiatan akademik melalui pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga menghasilkan sistem pembelajaran yang berkualitas.
- 3) Meningkatkan prestasi madrasah baik akademik maupun non akademik.
- 4) Menggali, mendorong dan memupuk keterampilan siswa melalui kegiatan keterampilan produktif yang dapat menjadi bekal mereka sebagai makhluk sosial yang sukses di tengah masyarakat.
- 5) Mengoptimalkan keberadaan dan penataan sarana dan prasarana pendidikan sebagai komponen penting dalam mewujudkan madrasah yang unggul.

c. Tujuan MTsN 1 Banjarmasin

- 1) Terlaksananya Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing komponen madrasah.
- 2) Terlaksananya pengembangan kurikulum 2013, yang meliputi: mengembangkan SKL, KD, indikator serta RPP untuk kelas VII, VIII dan IX, pada semua mata pelajaran, pengembangan sistem penilaian berbasis kompetensi, serta penerapan Kurikulum 2013 untuk kelas VII, VIII, dan IX dimana penekannya pada perubahan cara guru memberikan pelajaran dan penilaian proses.
- 3) Terlaksananya standar proses pembelajaran dengan pendekatan saintifik dan belajar tuntas,

- 4) Terlaksananya tata tertib dan semua ketentuan sekolah yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran di madrasah,
- 5) Tercapainya nilai Asesmen Kriteria Minimal (AKM) yang lebih baik.
- 6) Tercapainya perolehan nilai akademis peserta didik yang meningkat dari tahun ke tahun.
- 7) Terbekalnya, siswa dengan pengetahuan pengenalan dunia teknologi global. dan
- 8) Terciptanya siswa yang memiliki kesadaran akan pentingnya kelestarian lingkungan hidup,
- 9) Terciptanya siswa memiliki yang semangat patriotisme dan nasionalisme yang baik terhadap NKRI, yang diinternalisasikan melalui kegiatan Upacara Bendera, Paskibra dan Pramuka,
- 10) Tercapainya prestasi dalam berbagai even kegiatan/perlombaan baik akademis maupun non akademis.

d. Data Pegawai dan Peserta Didik MTsN 1 Banjarmasin

Data pegawai dan peserta didik di MTsN 1 Banjarmasin merupakan komponen penting dalam analisis manajemen pendidikan madrasah. Adapun jumlah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada MTsN 1 Banjarmasin yaitu 39 orang dan jumlah siswa pada MTsN 1 Banjarmasin yaitu 383 orang, kualifikasinya pada tahun 2024/2025, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Pegawai

Data Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	STATUS PEGAWAI			JUMLAH
	PNS	PPPK	HONOR	
Tenaga Pendidik (Guru)	24	3	2	29
Tenaga Kependidikan (TU)	4	0	6	10
Jumlah kepegawian	28	3	8	39

Sumber: Profil MTsN 1 Banjarmasin Tahun Pelajaran 2023/2024

Tabel 4.2 Data Pegawai

NO	NAMA/NIP	RUANG JABATAN	STATUS
1	M. Jurmansyah, S.Pd.I NIP. 19700626 200701 1 020	Kepala MTsN 1 Kota Banjarmasin	PNS
2	Rahim Miptahudin, S.Pd NIP. 19650101 199702 1 003	Guru Bidang Studi Matematika	PNS
3	Siti Rahmah Hirawati, S.Ag. NIP. 19690513 199603 2 001	Guru Bidang Studi Akidah Akhlak	PNS
4	Nurdin Arpan, S.Pd NIP. 19700521 199803 1 005	Guru Bidang Studi IPA, Matematika	PNS
5	Jamilah, S.Pd NIP. 19741215 200501 2 005	Guru Bidang Studi IPA, Matematika	PNS
6	Hj.Sholehah, S.Pd NIP. 19770314 200501 2 001	Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia	PNS
7	Hj. Raudhatun Nisa, M.Pd NIP. 19791123 200501 2 010	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris, Prakarya	PNS
8	Hj. Raudhatur Ridha, S.Ag NIP. 19740620 200604 2 005	Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia	PNS
9	Rifka Sari, S.Pd NIP. 19771006 200710 2 001	Guru Bidang Studi IPA	PNS

10	Heny Nelawati, S.Pd NIP. 19771112 200501 2 011	Guru Bidang Studi IPS, PKN	PNS
11	H. Salahuddin, S.Ag NIP. 19740807 200701 1 031	Guru Bidang Studi SKI, Mulok	PNS
12	Maimanah, S.Pd.I NIP. 19810309 200710 2 002	Guru Bidang Studi Bahasa Arab	PNS
13	Akhmad Alhaitami, M.Pd NIP. 19880224 201101 1 005	Guru Bidang Studi Matematika	PNS
14	Hj. Rizkiah Hasma, S.Pd NIP. 19791216 200710 2 006	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris, Prakarya	PNS
15	Hj. Erna, S.Ag NIP. 19700706 200701 2 035	Guru Bidang Studi BK.	PNS
16	Ardiansyah, S.Pd NIP. 19800809 200501 1 005	Guru Bidang Studi BK	PNS
17	Warsito, M.Pd.I NIP. 19740426 200501 1 005	Guru Bidang Studi Bahasa Arab, SKI	PNS
18	Dahlia, S.Pd NIP. 19771023 201411 2 001	Guru Bidang Studi Seni Budaya, SDB	PNS
19	Farida Ulfah, S.Pd NIP. 19890422 201903 2 014	Guru Bidang Studi IPS	PNS
20	Andika Dharma Putra, S.Pd NIP. 19941101 201903 1 014	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris, TIK, PKN	PNS
21	Muhammad Rizki Aulia, M.Pd NIP. 19950612 201903 1 014	Guru Bidang Studi Al Qur'an Hadist, Fiqih	PNS
22	Dina Kamaliya, M.Pd NIP. 19930503 201903 2 025	Guru Bidang Studi IPS, PPKn	PNS
23	Prianti Sitohang, S.Pd.I NIP. 19901203 201903 2 018	Guru Bidang Studi Bahasa Inggris, SDB, Prakarya	PNS
24	Muhammad Syarbini, S.Th.I NIP. 19860627 201903 1 008	Guru Bidang Studi Al Qur'an Hadist, Fiqih	PNS
25	Hidayah Ramadhana, S.Pd NIP. 19930113 201903 2 023	Guru Bidang Studi PKN	PNS

26	Norhidayani, S.Pd NIP. 19820806 202321 2 029	Guru Bidang Studi IPA	PPPK
27	Dewi Cahaya Ningsih, S.Pd NIP. 19910304 202421 2 048	Guru Bidang Studi IPS, PKN	PPPK
28	Rahmawati, S.Pd.I NIP. 19831112 202421 2 013	Guru Bidang Studi SKI	PPPK
29	Fajeriansyah -	Guru Bidang Studi PJOK, Bahasa Arab	Honor
30	Amelia Sarah Hariyanti -	Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia Honor	Honor

Sumber: Profil MTsN 1 Banjarmasin Tahun Pelajaran 2023/2024

Tabel 4.3 Data Siswa

Data Jumlah Peserta Didik	Jumlah Siswa / Peserta Didik		
	Laki-Laki	Wanita	Jumlah
Jumlah Siswa Kelas Vii	50	78	128
Jumlah Siswa Kelas Viii	42	86	128
Jumlah Siswa Kelas Ix	48	79	127
Total	140	243	383

Sumber: Profil MTsN 1 Banjarmasin Tahun Pelajaran 2023/2024

Tabel 4.4 Rombongan Belajar

No	Nama Wali kelas	Rombongan Belajar (ROMBEL)	Jumlah siswa		
			Laki-laki	Perempuan	total
1	Nurdin Arpan, S.Pd	Kelas VII A	13	19	32
2	Dina Kamaliya, M.Pd	Kelas VII B	13	19	32
3	Farida Ulfah, S.Pd	Kelas VII C	12	20	32
4	Prian Sitohang, S.Pd.I	Kelas VII D	12	20	32
	Jumlah Siswa Kelas VII (A, B, C, D)		50	78	128

5	Hj. Raudhatur Ridha, S.Ag	Kelas VIII A	10	22	32
6	Dahliaana, S.Pd	Kelas VIII B	10	22	32
7	Hj. Rizkiah Hasma, S.Pd	Kelas VIII C	11	21	32
8	Maimanah, S.Pd.I	Kelas VIII D	11	21	32
	Jumlah Siswa Kelas VIII (A, B, C, D)		42	86	128
9	Akhmad Alhaitami, M.Pd	Kelas IX A	12	13	32
10	Heny Nelawa , S.Pd	Kelas IX B	9	22	31
11	Hj. Sholehah	Kelas IX C	13	19	32
12	Hj. Raudhatun Nisa, M.Pd	Kelas IX D	13	19	32
	Jumlah Siswa Kelas IX (A, B, C, D)		48	79	127
	TOTAL JUMLAH SISWA (VII, VIII, IX)		140	243	383

Sumber: Profil MTsN 1 Banjarmasin Tahun Pelajaran 2023/2024

e. Sarana dan Prasarana MTsN 1 Banjarmasin

Sarana dan prasarana di MTsN 1 Banjarmasin memainkan peran penting dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif. Berdasarkan informasi yang tersedia, madrasah ini memiliki fasilitas yang mencakup ruang kelas, perpustakaan, laboratorium

Tabel 4.5 Data Sarana Dan Prasarana

No	Unit	Jumlah baik	Jumlah rusak ringan	Jumlah rusak berat
1	Papan tulis	13		
2	Karpet	5		
3	Cermin	2		
4	Dispenser	1		
5	Ember/Bak Air	5		
6	Gayung	5		
7	Tempat Sabun	1		
8	Tempat Sampah	18		

9	Jam Dinding	16		
10	Simbol Kenegaraan	16		
11	Perlengkapan P3K	1		
12	Microphone	3	1	
13	Telivisi	1		
14	LCD Projector	4		
15	Layar LCD Projevtor	1		
16	Kotak P3K	1		
17	Pengeras Suara	14	2	
18	AC	2	1	
19	Kipas Angin	30		
20	Modem Internet	1		
21	Tiang Bendera	1		
22	Tempat Cuci Tangan	10		
23	Berangkas			

## B. Penyajian Data

Pada penyajian data ini, peneliti mengelompokkan sesuai dengan fokus masalah yang telah dibuat sebelumnya, agar memudahkan penyajian dan analisis data. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode triangulasi, melibatkan observasi langsung, wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru dan tata usaha, serta analisis dokumen yang relevan untuk memahami tentang manajemen strategis kepala madrasah yaitu melalui pengamatan, perencanaan strategis, implementasi strategis, evaluasi dan supervisi dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Untuk mendeskripsikan manajemen strategis kepala MTsN 1 Banjarmasin dalam upaya peningkatan kinerja guru. Maka pencarian data berfokus pada teori Wheelen & Hunger yang dikemukakan pada kajian teoritis, yaitu: pengamatan, perencanaan strategis, implementasi strategis, evaluasi dan supervisi.

## **1 Pengamatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Pengamatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin merupakan langkah penting dalam memastikan efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd.I, terlihat bahwa pengamatan kinerja guru dilakukan dengan dua metode utama: kuesioner dan pengamatan langsung. Metode kuesioner memungkinkan evaluasi berdasarkan respons guru, siswa, atau pihak terkait, sedangkan pengamatan langsung memberikan gambaran nyata tentang bagaimana guru menjalankan tugasnya di dalam kelas. Beliau menjelaskan:

Metode yang digunakan dalam mengamati kinerja guru adalah kuesioner dan pengamatan langsung, jadi ada semacam isiannya, kita langsung mengamati kedalam kelas cara mengajarnya, metode apa yang dipakai kemudian masalah waktunya setelah itu baru kita simpulkan, yang kedua kuesioner, kita serahkan ke guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kita berikan. Setiap bulan itu kita laporkan<sup>39</sup>

Kemudian beliau juga menambahkan:

Setiap pengamatan itu ada lembar pengamatan jadi setiap bulan ada yang disupervisi. Jadi kami ada lembar supervisi yang dibuatkan wakamad kurikulum biasanya ada masuk kepala madrasah kedalam kelas mengamati cara mengajarnya kemudian apa kelemahan dan kelebihan metode apa yang dipakai, peraga apa yang dipakai. Kemudian melihat apa yang dikelas ada cctv nah jadi ada guru yang tidak masuk ada yang terlambat ada yang kelasnya ribut siswanya ribut. Jadi dengan seperti itulah kita panggil gurunya kenapa terlambat, hampir jarang guru yang seperti itu karena guru standby disini tidak bercabang, tapi alhamdulillah semua sudah tercapai.

Hal ini selaras dengan guru yang peneliti wawancarai. Kepala madrasah memantau perkembangan strategi peningkatan kinerja guru dengan observasi kelas

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan kepala madrasah M. Jurmansyah, S. Pd, di Ruang Kepala Madrasah, Jam 09.00 Pagi Pada Hari Senin 17 Februari 2025

dan juga pengamatan langsung misalnya, guru datang lebih pagi untuk bertugas piket. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Mungkin melihat saja berkeliling ada gurunya atau tidak di kelas. Pernah, biasanya masuk ikut melihat.”<sup>40</sup>

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, menambahkan, “Mengamati didalam kelas, kemudian bisa wawancara dengan murid misalnya gurunya ngajar atau tidak, gurunya masuk atau tidak, jadi biasanya ada guru yang telat masuk itu beliau tau aja”<sup>41</sup>

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih, menambahkan:

Melalui pengamatan dan piket, guru yang piket datang lebih pagi biasanya beliau pagi juga, apakah benar guru tersebut melakukan piket atau tidak, melaksanakan tugas atau tidak. Pengamatan biasanya seperti jam pertama biasanya sidin keliling kelas, masuk kekelas-kelas, apakah guru yang bersangkutan sudah masuk atau belum masuk kelas, misalnya ada guru yang tugas tidak masuk kekelas, biasanya sidin tanya apa alasannya, tapi cukup mengamati perkelas saja. ...pengamatan tadi bisa seminggu sekali, bisa juga beliau dadakan mengamati<sup>42</sup>

Pada proses pengamatan kinerja dilakukan bisa 2 hingga 3 kali dalam satu tahun untuk mengetahui seperti apa guru mengajar pada saat pembelajaran berlangsung. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Iyaa, 1 tahun bisa 2/3 kali. Kalau dari luar biasanya ada pengawas masuk sekarang namanyakan pendamping, yang dinilai yaitu metode pengajaran guru yang dipakai, apakah metodenya relevan tidak monoton satu saja, kemudian adakah korelasinya atau hubungan pelajaran terdahulu dengan pelajaran yang akan dibawakan dan apakah waktunya efisien dengan waktu yang telah

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Ibu Henni, di Ruangan Perpustakaan, Jam 10.00 Pagi, Pada Hari Selasa 18 Februari 2025

<sup>41</sup> Wawancara dengan Ibu Sholehah, di Depan Kelas, Jam 09.58 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

<sup>42</sup> Wawancara dengan Ibu Cahya Ningsih, di Depan Kelas, Jam 10.30 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

diberikan sebanyak 35 menit, kemudian rentetan guru membuka sampai penutup dari pretest sampai posttest lalu evaluasi

Dengan metode pengamatan ini, evaluasi kinerja guru dapat dilakukan secara langsung dan lebih objektif. Selain itu, keterlibatan guru sebagai objek dalam pengambilan pengamatan dan juga hasil dari pengamatan tersebut. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Jelas mereka termasuk aktif karena mereka yang dinilai jadi guru yang dinilai ini mereka ikut terlibat langsung. Ketika kita amati guru tersebut harus siap melakukannya alat peraganya apa, tidak melulu pakai alat tulis tetapi juga menggunakan lcd, poster sesuai dengan pelajaran”

Dalam proses pengamatan juga ada tantangan yang dihadapi dalam mengamati kinerja guru tersebut. Tantangan muncul ketika jadwal observasi yang telah ditetapkan tidak selalu bisa dijalankan karena berbagai alasan, seperti ketidaksiapan atau ketidakhadiran, dan guru yang rumahnya jauh dari madrasah

Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Banyak, beberapa gurunya terkadang ada yang ketika dijadwalkan mereka observasinya hari ini alasannya belum siap, tidak masuk nah itu tantangannya, padahal sebelum mereka menjadi guru mereka berkuliah juga melakukan observasi ketika mereka sudah diangkat menjadi guru kadang mereka lupa dengan kegiatan itu tidak diterapkan kecuali pada saat dinilai. Memang kadang situasi dan kondisi dilapangan beda ada saja keluhan dari guru. Kita arahkan kembali supaya tidak ada kata-kata tidak siap, kita tawarkan siapnya kapan, supaya jangan sama sekali tidak masuk dan tidak mengamati.

Permasalahannya yang sering timbul, guru itu belum bisa maksimal mengajar. Dalam artian ada yang kadang-kadang sakit. Jadi masalah itu kami atasi dengan mencari guru pengganti. Kemudian, yang kedua masih ada guru yang rumahnya dikabupaten, jadi setiap seminggu sekali pulang, nah itu permasalahan yang ada di mtsn 1 banjarmasin. Gurunya yang jauh itu ada ibu Rahmawati itu dari barabai, sama ibu Dewi dari tanjung.

Selain itu, pengamatan kinerja merupakan salah satu cara penting dalam memastikan mutu pendidikan terus berkembang. Dengan melakukan observasi terhadap proses pengajaran, berbagai aspek yang memengaruhi efektivitas pembelajaran dapat dianalisis dan diperbaiki, terutama jika dilakukan secara sistematis dan terarah. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Sangat berpengaruh sekali dengan adanya pengamatan tersebut guru tau bahwa bagaimana cara mengajar yang baik, cara mendidik yang baik, cara mengefektifkan waktu yang ada, urutan ketika pembelajaran, mulai dari masuk pembukaan, absen, isi kemudian penutup”

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan guru juga menambahkan penjelasan terkait adanya pengamatan yang diadakan oleh kepala madrasah. Beliau menjelaskan bahwa sudah sesuai dengan pelaksanaannya. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Kalau untuk seluruh guru sudah bagus karena melihat secara langsung kinerja guru dalam pelaksanaan pengajaran dikelas sesuai dengan tujuan dan rpp”

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, menambahkan, “Ya, sangat membantu”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih juga menyatakan bahwa pengamatan terhadap guru-guru di sekolah sangat membantu. Jika tidak dilakukan, maka sulit bagi beliau untuk mengetahui apakah para guru telah menjalankan tugasnya dengan baik atau belum. Oleh karena itu, menurutnya, melakukan pengamatan merupakan langkah yang baik, “Sangat membantu, karena kalau kepala madrasah tidak melakukan pengamatan sidin tidak tahu apabila guru

yang ada disekolahan disini baik atau tidak, jadi bagus saja melakukan pengamatan”

Hasil wawancara dengan para guru memberikan wawasan tambahan mengenai bagaimana metode pengamatan yang diterapkan oleh kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Para guru menilai bahwa metode tersebut tidak hanya memungkinkan evaluasi langsung terhadap kinerja mereka di kelas, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Pengamatan ini membantu dalam memastikan bahwa strategi pengajaran yang digunakan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan mendukung efektivitas proses belajar-mengajar. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Iya sudah, kalau sudah mengamati dalam kelas itu efektif, kadang-kadang beliau menegur saja misalnya melihat gurunya mengajar atau tidak.”

Dalam wawancara dengan ibu sholehah menyatakan bahwa guru dinilai dari semua aspek contohnya dari manajemen waktu, sebagaimana kata beliau, “Ya, kan kita dinilai waktu mengajar, persiapan program tahunan, langkah pembelajaran, kemudian saat dikelas juga kita diamati.”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih juga menjelaskan juga pengamatan yang dilakukan kekelas-kelas sudah efektif, dalam wawancara beliau, “Sudah efektif, dikarenakan dengan adanya pengamatan langsung kekelas tadi lebih bagus supaya melihat yang mana yang perlu ditingkatkan lagi.”

Berdasarkan wawancara, kepala madrasah mengamati bahwa pendekatan sistematis dan berbasis data sangat membantu meningkatkan efektivitas

pembelajaran di MTsN 1 Banjarmasin. Melalui observasi kelas, analisis perangkat pembelajaran, serta evaluasi dengan triangulasi dan analisis swot.

## **2 Perencanaan Strategis Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Merencanakan strategis peningkatan kinerja guru melibatkan langkah-langkah yang sistematis dan terarah. Lembaga pendidikan dapat merencanakan strategis yang efektif untuk mendukung pengembangan profesional guru. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd.I, beliau menjelaskan bahwa proses ini diawali dengan menerima masukan dari para guru dan Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum untuk menentukan aspek-aspek yang perlu diamati. Hasil observasi ini kemudian dianalisis untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang tepat. Beliau menjelaskan, “Sesuai dengan masukan-masukan dari guru dan wakamad kuriulum bahwa guru ini misalnya perlu diamati, diidentifikasi kemudian masalah apa, metodenya apa nah itu yang diobservasi.”<sup>43</sup>

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan guru juga menambahkan penjelasan terkait mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam kinerja guru. Dalam wawancara dengan Ibu Henni, beliau menjelaskan bahwa rapat menjadi salah satu forum penting untuk mengevaluasi kekurangan dalam pembelajaran. Beliau menjawab, “Terkadang sidin pas rapat itu menanyaai apa

---

<sup>43</sup>Wawancara dengan kepala madrasah M. Jurmansyah, S. Pd, di Ruangan Kepala Madrasah, Jam 09.00 Pagi Pada Hari Senin 17 Februari 2025

yang kurang lagi nih dalam hal pembelajaran, iya didalam rapat tersebut kita menjelaskan dimana-mananya yang kurang”<sup>44</sup>

Selanjutnya dalam wawancara dengan Ibu Sholehah, beliau menambahkan bahwa peningkatan kinerja guru sering kali dilakukan melalui rapat yang lebih intensif. Dalam forum tersebut, berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran, termasuk kejadian yang melibatkan siswa, langsung diutarakan dan didiskusikan bersama, “Ada, biasanya untuk meningkatkan itu lebih kerapat, kalau ada masalah-masalah misalnya kejadian dengan siswa itu langsung diutarakan dirapat dan berkomunikasi, kecuali pribadi itu pasti dipanggil”<sup>45</sup>

Sementara itu dalam wawancara dengan ibu cahya ningsih, beliau menambahkan, “Areanya mungkin seperti dalam hal mengajar”<sup>46</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peningkatan kinerja guru dilakukan dengan cara yang terstruktur dan berdasarkan pengamatan. Masukan dari guru dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum membantu mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Rapat menjadi tempat utama untuk membahas tantangan dalam pembelajaran, dimana guru bisa mengungkapkan kesulitan yang mereka alami. Dengan adanya diskusi terbuka, solusi dapat dirancang bersama agar metode pengajaran lebih efektif dan manajemen kelas berjalan lebih baik.

---

<sup>44</sup>Wawancara dengan Ibu Henni, di Ruangan Perpustakaan, Jam 10.00 Pagi, Pada Hari Selasa 18 Februari 2025

<sup>45</sup>Wawancara dengan Ibu Sholehah, di Depan Kelas, Jam 09.58 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

<sup>46</sup>Wawancara dengan Ibu Cahya Ningsih, di Depan Kelas, Jam 10.30 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

Ketika sudah menentukan aspek-aspek yang perlu diamati, berdasarkan wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd.I, proses perencanaan strategis melakukan rapat bersama Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum untuk merancang poin-poin penilaian yang akan digunakan. Selain itu, tim melakukan kajian terhadap praktik serupa di madrasah lain sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam menetapkan standar penilaian. Begini jawaban beliau:

Pertama kita rapat dulu dengan wakamad kurikulum, kemudian dibikin poin-poin untuk penilaian tersebut, kami cari juga contoh di madrasah lain, kemudian juga bekerja sama dengan pengawas madrasah untuk menyesuaikan pengamatan yang kami berikan dan juga kami beberapa kali rapat dengan wakamad kurikulum untuk jadwal dilakukan, siapa-siapa yang dinilai gurunya

Pendekatan strategis juga memastikan bahwa kebutuhan peningkatan kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin diidentifikasi secara akurat dan relevan dengan tujuan pendidikan madrasah. Beliau juga menambahkan, strategi peningkatan kinerja guru dapat disesuaikan dengan kebutuhan individual melalui pendekatan yang terarah dan fleksibel. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Kan kita sudah rapatkan dengan wakamad kurikulum, lalu kita sesuaikan dengan guru tersebut kurangnya dimana”

Pada perencanaan strategis, dilakukan dengan cara rapat setiap sebulan sekali untuk melihat bagaimana temuan-temuan yang ada di lapangan dan lalu memberikan arahan dan nasehat terhadap masalah tersebut, Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Sebulan sekali rapat, jadi ada rapat bulanan apa-apa yang dalam sebulan ini yang jadi kendala/masukan diawal bulan nanti pasti rapat dinas. Jadi apa-apa yang menjadi masukan/temuan akan disampaikan pada rapat itu, tapi kalau misalnya belum sebulan guru itu dipanggil keruang kepala madrasah untuk diberi teguran dan nasehat, jangan terulang lagi jangan ada masalah lagi yang

bersifat guru itu disiplin. Jadi guru itu takut telat, masuk aja tapi kalau dadakan tadi mereka sudah tahu kalau sebelumnya berkomunikasi di wa grup dan menyampaikan ada guru yang mengganti

Pelatihan khusus bagi guru dirancang untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan era digital serta mengoptimalkan kualitas pendidikan. Program ini mencakup workshop dan seminar yang diselenggarakan setiap tahun, baik secara offline maupun online, guna memastikan para guru memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan metode pembelajaran terbaru. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Setiap tahun ada workshop untuk meningkatkan kinerja guru, dan setiap tahun kami anggarkan dana melalui dana bos kemudian mempersilahkan guru untuk mengikuti seminar atau zoom yang sifatnya untuk peningkatan kinerja baik dari pusat maupun dari provinsi, kemendigbud dan kementerian agama dengan harapan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut

Dalam konteks peningkatan kinerja guru, kepala madrasah biasanya mengomunikasikan tujuan dan target melalui berbagai cara yang sistematis yaitu rapat dengan semua guru disampaikan melalui grup wa atau langsung dengan guru yang bersangkutan saja. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Biasanya digrup wa disampaikan.”

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, menambahkan bahwa rapat juga menjadi sarana utama dalam menyampaikan kebijakan, meskipun untuk hal yang lebih spesifik biasanya dilakukan saat supervisi, “Biasanya secara rapat kalau khusus itu tidak terlalu, kecuali pada saat supervisi.”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih, juga menambahkan komunikasi langsung dengan guru yang bersangkutan juga diterapkan, terutama untuk membahas aspek tertentu dalam tugas mereka, “Menyampaikannya masuk dengan guru bersangkutan. Misalnya kan ibu pembina pramuka, kata beliau apalagi yang kurang dalam pramuka, apa yang bisa memajukan untuk pramuka, disampaikan saja.”

Kepala madrasah menyampaikan tujuan dan target peningkatan kinerja guru melalui berbagai cara, seperti rapat, grup WhatsApp, atau komunikasi langsung. Sebagian besar informasi disampaikan melalui grup WhatsApp, sementara rapat digunakan untuk pembahasan lebih mendalam. Jika ada hal yang lebih khusus, biasanya dibahas dalam supervisi atau melalui komunikasi langsung dengan guru yang bersangkutan. Dengan cara ini, setiap guru dapat memahami perannya dan mendapatkan arahan yang jelas untuk meningkatkan kinerja mereka di madrasah.

Kemudian strategis keberhasilan dapat diukur dengan tingkat kepuasan guru terhadap strategi yang diterapkan, kepala madrasah melihat tingkat kepuasan guru dari kesiapan mereka. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Dilihat dari kesiapan guru dalam menyiapkan metode-metode pembelajaran, kemudian memotivasi siswa dan penguasaan kelas sangat berperan sekali bagi guru.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan strategi peningkatan kinerja guru diukur dari kesiapan mereka dalam mengajar. Jika guru dapat menyusun metode pembelajaran dengan baik, memotivasi siswa, dan mengelola kelas secara efektif, maka strategi tersebut dianggap berhasil. Kepala

madrasah melihat kesiapan ini sebagai tanda bahwa kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dan mendukung pengembangan guru.

Setelah menilai tingkat kepuasan guru terhadap kebijakan yang telah diterapkan, peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan kepada guru mengenai kelengkapan perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Tujuan dari pertanyaan ini adalah untuk memahami sejauh mana perencanaan tersebut telah mencakup semua aspek penting yang mendukung peningkatan kinerja guru. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan bahwa masih belum efektif, kadang kepala madrasah susah ditemui jadi tidak bisa berkomunikasi langsung dengan beliau. Ibu henni menjelaskan, “Ya relavan, kalau efektif terkadang iya terkadang tidak karena kalau ada acara tidak sempat berkomunikasi dengan beliau, lalu kosong atau beliau tidak ada dikantor, jadi melalui wa saja.”

Dalam wawancara dengan Ibu Sholehah, beliau menjelaskan bahwa perencanaan yang dilakukan telah berjalan secara efektif dan relevan. Salah satu faktor utama yang mendukung hal ini adalah adanya ruang bagi guru untuk menyampaikan keluh kesah mereka selama kegiatan pembelajaran. Beliau menerangkan, “Ya sudah bagus aja, karena guru diberikan ruangnya untuk menyampaikan masukan, kemudian selalu diarahkan.”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih selaras dengan ibu sholehah bahwa sudah sesuai dengan ketentuan madrasah, beliau menerangkan, “Iya, perencanaan kepala madrasah sudah cukup baik, dengan mendengar masukan-masukan yang ada dari para guru, sidin bisa melihat apa yang perlu diperbaiki lagi nih.”

Rencana cadangan sangat penting untuk memastikan bahwa peningkatan kinerja guru tetap berjalan meskipun strategi awal tidak berhasil. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Jika rencana awal tidak berhasil maka kita akan melakukan evaluasi rapat kembali dengan wakamad kurikulum, apa saja yang kita perbaiki ada sebagian guru yang belum mengerti, kita bikin lagi pertanyaan-pertanyaan yang sesederhana mungkin supaya berhasil. Biasanya jarang hampir tidak ada karena kita sudah merumuskan itu cukup lama dan disesuaikan dengan kemampuan guru

Perencanaan strategis kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin dilakukan secara terstruktur melalui observasi, diskusi terbuka, membuat indikator kinerja guru dan mengadakan program pelatihan. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan, sehingga kebijakan yang diambil lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Keberhasilan strategi ini diukur dari kesiapan guru dalam mengajar, termasuk metode pembelajaran, motivasi siswa, dan manajemen kelas. Meskipun ada kendala dalam komunikasi, alternatif seperti WhatsApp membantu menjaga koordinasi agar proses peningkatan kinerja tetap berjalan efektif.

### **3 Implementasi Strategis Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Implementasi strategis peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin mencakup berbagai langkah terencana dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta profesionalisme tenaga pendidik. Kepala madrasah memastikan semua guru mengikuti strategi ini

dengan cara menerapkan sistem observasi terjadwal untuk memastikan setiap guru mendapatkan kesempatan yang sama dalam proses pemantauan. Daftar dan jadwal kemudian dibagikan ke dalam grup komunikasi internal agar seluruh pihak yang terlibat dapat mengakses informasi dengan jelas. Dalam satu hari, proses observasi dapat dilakukan terhadap dua orang guru, memastikan evaluasi berjalan secara terstruktur dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah disepakati. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Sebelumnya kita ada rapat siapa-siapa gurunya ada daftar dan jadwalnya jadi keliatan dan dishare ke grup. Sehari bisa 2 orang untuk mengamati”<sup>47</sup>

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan guru, program pelatihan seperti workshop yang diadakan oleh kepala madrasah dalam kinerja guru yang dilakukan 1 semester itu 1 kali. Dalam wawancara dengan ibu henni menjawab, “Iya pasti ada minimal 1 semester 1 kali”<sup>48</sup>

Kemudian dalam wawancara dengan Ibu Sholehah, beliau menambahkan bahwa sekolah secara rutin mengadakan pelatihan setiap tahun untuk meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, terdapat program wajib yang mewajibkan guru mengikuti pelatihan minimal satu kali per semester melalui program “Pintar.” Beliau menambahkan, “Ada, sekolah mengadakan ada setiap tahun, kalau untuk diluar juga ada wajib kalau ikut pintar itu satu semester satu kali wajib ikut

---

<sup>47</sup>Wawancara dengan kepala madrasah M. Jurmansyah, S. Pd, di Ruang Kepala Madrasah, Jam 09.00 Pagi Pada Hari Senin 17 Februari 2025

<sup>48</sup>Wawancara dengan Ibu Henni, di Ruang Perpustakaan, Jam 10.00 Pagi, Pada Hari Selasa 18 Februari 2025

kemudian ditambah dengan pelatihan lainnya, sekarang banyak online jadi tidak mengganggu dalam mengajar”<sup>49</sup>

Selanjutnya dalam wawancara dengan Ibu Cahaya Ningsih, beliau menambahkan bahwa setiap guru diwajibkan mengikuti pelatihan minimal satu kali persemester sebagai bagian dari peningkatan kompetensi profesional mereka. Setelah mengikuti pelatihan, guru perlu mengunggah sertifikat sebagai bukti keikutsertaan dalam laporan yang disusun setiap semester. Beliau menjelaskan, “Ada, 1 semester satu. kami membuat laporan, nah didalam laporan itu harus mengupload sertifikat, sertifikat itu iya dapatnya dari pelatihan. Satu semester boleh ikut 1 pelatihan tapi lebih dari 1 pelatihan boleh saja, baru aja tadi ada pgmp ips, pelatihannya biasanya di dalam sekolah atau di luar sekolah”<sup>50</sup>

Teknologi memainkan peran penting dalam perencanaan strategi peningkatan kinerja guru, memberikan efisiensi, akurasi, dan fleksibilitas yang lebih besar dalam setiap tahap proses. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Sangat berperan sekali, dengan teknologi tidak melulu melakukan dengan papan tulis sekarang bisa melalui lcd, misalnya mencari kerangka manusia tinggal cari di google selesai, apabila seperti poster guru itu terkadang lambat jadi bisa menggunakan laptop untuk pembelajaran berlangsung”

Dalam hasil wawancara peneliti dengan guru, selama implementasi strategi peningkatan kinerja guru, kepala madrasah biasanya menyediakan berbagai

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Ibu Sholehah, di Depan Kelas, Jam 09.58 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

<sup>50</sup> Wawancara dengan Ibu Cahya Ningsih, di Depan Kelas, Jam 10.30 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

dukungan dan sumber daya tambahan untuk guru menjadi lebih terampil dan efektif dalam mengajar. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan beliau lebih sering menggunakannya untuk aktivitas visual, seperti membuat poster dengan bantuan ponsel. Beliau menjelaskan, “Lcd, biasanya menggunakan hp aja, trus buat poster”

Sementara itu dalam wawancara dengan ibu sholehah, menekankan bahwa lcd biasanya digunakan untuk diskusi atau permainan di sesi terakhir pembelajaran. Beliau mengatakan, “Memakai lcd, biasanya kan diskusi seperti itu kalau lcd dipelajaran terakhir saja game atau yang lain”

Beliau juga menambahkan terkait pengadaan lcd yang kurang pada madrasah, “...jadi kedepannya itu mungkin diprogramkan di anggaran tahun ini harus beli lcd berapa yang ada cuman 6 sedangkan kelasnya 12.”

Ibu Cahaya Ningsih menambahkan bahwa dalam mata pelajaran yang beliau ambil yaitu ips, lcd dapat dimanfaatkan untuk mendukung metode seperti permainan, praktik, dan presentasi. Beliau menambahkan, “Memakai lcd, misalnya pelajaran olahraga ada alat dan fasilitasnya, metode yang ibu pakai seperti games, praktek, presentasi juga.”

Dengan hasil wawancara tersebut bahwa pemanfaatan teknologi sangat berguna untuk menunjang pembelajaran, terutama dalam penyediaan lcd. MTsN 1 Banjarmasin masih perlu menaggarkan dana untuk pengadaan lcd yang kurang memadai.

Evaluasi rutin dilakukan selama implementasi untuk memastikan bahwa apa yang ingin dicapai benar-benar terpenuhi, sambil juga mengidentifikasi kendala-

kendala yang muncul disepanjang proses. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Berkala, kadang bisa beberapa bulan, minggu tergantung ketika kami ingin mengadakan pengamatan”. Beliau juga menambahkan, “Ketika kita rapat itu hasil observasi tadi setelah dinilainya, setiap sebulan sekali kita rapat kepada guru itu disampaikan secara terbuka dan transparan sebagai masukan kepada guru dengan demikian mereka bisa memperbaiki kinerja mereka terutama cara mengajar yang baik.”

Setelah diadakan evaluasi berkala selama implementasi dilakukan, komunikasi antara kepala sekolah dan guru selama implementasi suatu kebijakan atau program sangat penting untuk memastikan keberhasilan pelaksanaannya. Selain melalui rapat, sering kali komunikasi terjadi secara informal, baik melalui obrolan langsung atau pesan singkat. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Baik, selalu berkomunikasi apa saja yang kita sampaikan nanti jadwalnya dan sebagainya, agar guru betul-betul siap jangan sampai dadakan”. Beliau juga menambahkan, “Sangat baik antusias, asal mereka tidak diberikan jadwal yang dadakan mereka siap demi kepentingan mereka juga, apabila tidak dievaluasi dan diobservasi maka mereka tidak tau kemampuannya mereka dalam mengajar.”

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan guru juga menambahkan penjelasan terkait rapat tersebut, bagaimana kepala madrasah mengkomunikasikan hasil pengamatan kepada guru. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Berkomunikasi langsung.”

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, beliau menambahkan ketika ada kekurangan bisa disampaikan, “Bila adanya kekurangan-kekurangan biasanya disampaikan dimana kekurangannya.”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih juga menjelaskan kepala madrasah langsung menegur dengan cara dipanggil apabila ada kesalahan, beliau menambahkan

Misalnya kan ada guru yang belum masuk itu langsung ditegur tapi dipanggil keruangan sidin, diberitahu, jangan sampai mengulangi kesalahan lagi. Misalnya sudah ada gurunya tapi gurunya tadi tidak menguasai kelas, ditegur bagaimana teknik dan metode supaya kelas tadi bisa dikuasai oleh guru tadi.

Dari pernyataan tersebut adalah bahwa komunikasi langsung digunakan sebagai metode efektif dalam menyampaikan evaluasi dan perbaikan. Kepala madrasah secara langsung memberikan teguran atau arahan kepada guru yang memiliki kekurangan dalam tugasnya, baik terkait ketepatan waktu maupun pengelolaan kelas. Dengan cara ini, masalah dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran dan kedisiplinan dalam lingkungan pendidikan. Pendekatan ini juga memastikan bahwa guru mendapatkan bimbingan yang jelas dan segera untuk perbaikan kinerja.

Tantangan selama implementasi strategi sering kali muncul dari berbagai aspek, seperti kebutuhan untuk menyusun strategi secara berulang agar sesuai dengan perubahan kebutuhan guru yang terus berkembang. Selain itu, keterbatasan dalam keutuhan anggota tim juga menjadi hambatan. Serta permasalahan yang terjadi pada guru. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I,

menjelaskan, “Harus menyusun strategi itu tidak hanya sekali agar sesuai dengan kebutuhan guru yang sekarang, kemudian kadang-kadang timnya tidak lengkap”

Kemudian beliau juga menambahkan:

Kami panggil, kemudian rapat dan ditegur kami sampaikan nasehat yang perlu tidak diulangi lagi sehingga suatu masalah itu jadi berkurang jadi tidak ada lagi karena hasil temuan dilapangan bahwa ibu sering tidak hadir, ibu sering telat, sering tidak masuk kelas. Jadi langsung aja apabila ada laporan langsung disampaikan. Lebih luasnya lagi kadang-kadang laporan ini ada guru yang tidak menyampaikan pada saat rapat dinas baru disampaikan. Kami kerja sama dengan guru bk dan menyampaikan ada guru yang begini-begini supaya tidak melebar keorangtua siswa. Misal ada guru yang memberikan hukuman yang tidak sesuai, guru terkadang emosinya bisa tidak stabil, ada memukul tapi dibagian tertentu juga tapi itu tidak dibenarkan, nah itu yang kita atasi

Setelah diketahui permasalahan tersebut kepala madrasah memberikan nasehat kepada guru tersebut. Apabila tidak hadir, guru harus mengabarkan kepada kepala madrasah dan mencari guru pengganti atau bisa juga dengan guru yang sama dalam bidangnya, Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Masalah kinerja guru yaitu pertama triknya kalau ada guru yang tidak hadir maka itu berkomunikasi lewat pribadi wa dan juga grup mengabarkan bahwa tidak hadir kemudian mencarikan guru pengganti. Guru penggantinya yang bidangnya sesuai kadang-kadang diambil dari ppl disini jadi bisa juga guru yang sama bidang bertukar. Misalnya kebetulan guru ipa 3 orang kemudian yang 1 tidak hadir yang 2 nya ada yang kosong nah itu yang dimasuki. Artinya bukan sembarang guru untuk memasuki

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan, kinerja guru memegang peranan yang sangat penting. Namun, di balik berbagai program pengembangan dan pembinaan yang telah dirancang, masih terdapat sejumlah faktor eksternal yang berpotensi menjadi hambatan. Salah satu kendala

yang sering muncul berasal dari guru-guru yang berdomisili di daerah yang cukup jauh. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Yang dari luar terkadang yang jauh tadi telat bisa sakit, kemudian tidak mengikuti rapat yang mendadak karena mereka sudah misalnya jamnya senin sampai kamis, tiba-tiba rapat hari jum'at nah kamis sore sudah pulang, itu hambatannya kemudian karena jumat tidak ada pak sabtu libur nah jadi kemudian mengatasi itu kadang-kadang kami jauh hari sudah disampaikan kegiatan supaya jangan ada yang begitu tapi sekarang tidak banyak lagi yang seperti itu masih ada di tanjung barabai kemudian martapura, jadi faktor-faktornya tidak terlalu berat

Keberhasilan implementasi strategi ini biasanya diukur melalui evaluasi dilakukan berdasarkan observasi, atau umpan balik dari pihak terkait untuk memahami pengalaman dan pandangan mereka. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Dengan bisa kita melakukan observasi dan kuisisioner dibikin dengan wakamad kurikulum dan tim”

Selain itu dukungan dari kepala madrasah selama proses implementasi strategi biasanya diterima dalam beberapa bentuk, seperti memberikan arahan, bimbingan, sumber daya ataupun fasilitas supaya berjalan lebih efektif dan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Baik saja, mendukung saja dalam pelajaran”

Dalam wawancara dengan Ibu Sholehah, beliau menambahkan bahwa kepala madrasah selalu mendukung dan beliau berusaha menerima serta menjadi lebih baik. Kepala madrasah juga bersikap terbuka terhadap keluhan yang disampaikan, sehingga komunikasi dengannya terasa mudah dan tidak terlalu formal, menjadikan percakapan lebih nyaman, “Mendukung saja, menerima berusaha lebih baik, kalau ada keluhan-keluhan disampaikan saja beliau terbuka

saja jadi mudah saja menyampaikan sesuatu, tidak terlalu yang formal jadi enak aja untuk bicara dengan beliau”

Selanjutnya, dalam wawancara dengan Ibu Cahaya Ningsih, beliau menambahkan bahwa ia mendukung berbagai kegiatan, termasuk kunjungan ke pasar, serta aktivitas yang berkaitan dengan materi pembelajaran. Beliau menjawab, “Beliau mendukung kegiatan yang seperti tadi kepasar, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan materi diperbolehkan beliau saja, lcd digunakan untuk kepentingan belajar silahkan digunakan, komputer laptop juga”

Dalam proses implementasi strategi peningkatan kinerja guru, kepala madrasah berperan aktif dalam memberikan umpan balik kepada para pendidik. Wawancara peneliti dengan guru mengungkapkan bahwa umpan balik yang diberikan oleh kepala madrasah, baik dalam bentuk diskusi langsung maupun evaluasi berkala, sangat berpengaruh dalam penyempurnaan pelaksanaan strategi. Dalam wawancara dengan ibu henni menurut beliau, “Diberikan pengarahan kembali”

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, menambahkan, “Belajar menggunakan metode ini, supaya bervariasi pembelajarannya”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih, menambahkan, “Memfasilitasi, mendukung, menanggapi, ketika rapat diberikan kesempatan, intinya untuk mengembangkan madrasah supaya lebih baik lagi”

Berdasarkan implementasi strategis, kepala madrasah memastikan peningkatan kinerja guru berjalan secara terstruktur dan berkelanjutan. Proses dimulai dengan perencanaan observasi melalui rapat, pemantauan langsung hingga

evaluasi lanjutan. Strategi ini memungkinkan kepala madrasah memberikan arahan dan teguran langsung kepada guru, serta komunikasi efektif antara pemimpin madrasah dan tenaga pendidik dalam mencapai tujuan peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan pendekatan ini, peningkatan kinerja guru dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan madrasah.

#### **4 Evaluasi Dan Supervisi Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Evaluasi kinerja guru berperan krusial dalam menjaga standar pendidikan yang berkualitas. Proses ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari penetapan kriteria yang jelas hingga pelaksanaan evaluasi secara sistematis. Salah satu aspek utama yang dinilai adalah penguasaan materi oleh guru, yang mencerminkan sejauh mana mereka memahami dan dapat menyampaikan isi pembelajaran dengan efektif. Selain itu, metode pengajaran juga menjadi faktor penting dalam penilaian, karena pendekatan yang digunakan akan mempengaruhi keterlibatan serta pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Dengan adanya evaluasi kita tahu seberapa jauh kinerja guru, apabila ada guru yang belum cukup kita panggil dan kita evaluasi kurangnya dimana, misalnya metodenya ditambah, kalau bisa cara mengajarnya seperti ini.”<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan kepala madrasah M. Jurmansyah, S. Pd, di Ruang Kepala Madrasah, Jam 09.00 Pagi Pada Hari Senin 17 Februari 2025

Evaluasi dan supervisi terhadap kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran serta mendukung pengembangan profesional. Proses ini memungkinkan guru untuk memahami kekuatan dan kelemahan dalam metode pengajaran mereka, sehingga dapat melakukan perbaikan yang diperlukan. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Mengukur sejauh mana kemampuan guru untuk mengajar dengan baik, apakah relevan antara metode yang diajarkan dengan pelajaran yang diberikan, dan jangan terlalu memakai metode yang monoton yang membuat siswa itu jenuh dan guru tidak aktif.”

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah menerapkan evaluasi rutin yang dilakukan setiap bulan. Evaluasi ini menjadi momentum untuk mengidentifikasi kendala yang muncul di lapangan serta mencari solusi yang tepat. Namun, jika ditemukan permasalahan yang bersifat serius, terutama terkait kedisiplinan seperti keterlambatan atau ketidakhadiran yang tidak jelas, guru tersebut akan langsung dipanggil dan diberikan pembinaan sebelum masalah tersebut berkembang lebih jauh. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Kami setiap bulan kita evaluasi, kemudian kalau yang berat langsung dipanggil. Kalau telat disampaikan resikonya bisa dapat teguran dari kemenag sebelum dari pihak kantor kami dulu yang menegur. Jadi evaluasi sebelum jauh lagi maka pihak madrasah dlu yang menyelesaikan kecuali informasi itu tidak tercover atau tidak diketahui oleh pihak madrasah maka itu sebulan sekali baru terbuka dalam rapat dinas

Evaluasi pun juga digunakan untuk proses pengamatan tadi, evaluasi tertulis untuk menindaklanjuti hasil pengamatan untuk melihat hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi oleh guru tersebut. Dalam wawancara dengan Bapak M.

Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Iya catatan tadi itu, kita rapat dengan guru ada evaluasi tertulis. Misalnya guru A ngajarnya judul ini ternyata metodenya ini, seharusnya metodenya itu. Kemudian mengajarnya bagus kalo bisa ditambah lagi.” Beliau juga menambahkan, “Dengan beberapa kita melakukan penilaian dan observasi termasuk kekelas bagi guru yang memiliki kekurangan masukan dan metodenya kita ulang lagi sampai mereka paham. Kita beri masukan-masukan tersebut bagaimana seharusnya yang disampaikan.”

Salah satu langkah nyata yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui kegiatan supervisi yang dirancang secara sistematis. Sebelum proses supervisi berlangsung, kepala madrasah menyusun instrumen evaluasi dalam bentuk angket sebagai bagian dari kebutuhan PKKM (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah). Angket ini digunakan untuk mendokumentasikan proses supervisi dan menjadi bukti bahwa pembinaan terhadap guru telah dilaksanakan. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Supervisi dilakukan setiap 1 semester 1 kali dan kami membuat dalam bentuk angket yang dibikin oleh tim. Jadi guru itu sebelum supervisi ada namanya supervisi kepala madrasah nah ini diperlukan untuk pkkm (penilaian kinerja kepala madrasah) salah satu keperluan untuk mensupervisi guru. Kami bikin angket sebulan itu bergiliran dan disampaikan di grup wa, 3 orang misalnya dilihat juga jadwal pelajaran. Jadi pada saat menilai pengawas akan melihat pernah mensupervisi guru atau tidak. Kemudian apa saja yang disupervisi, kaitannya nanti supaya guru belajar terlatih sudah mulai awal sampai penutup

Wawancara peneliti dengan guru mengungkapkan bahwa supervisi kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah berlangsung dengan persemester. Beliau menjelaskan bahwa dalam satu semester terjadwalkan satu kali monitoring. Dalam

wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Ada jadwalnya dalam satu semester, bisa 1 kali untuk monitoring.”<sup>52</sup>

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, beliau menambahkan yaitu satu semester biasanya sehari dua kali, “Setiap semester 1 kali biasanya sudah terjadwal, sehari 2 kali.”<sup>53</sup>

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih, beliau juga menjelaskan bahwa pengamatan dilakukan seminggu sekali atau bisa dadakan, beliau menambahkan, “Kalau supervisi satu semester...”<sup>54</sup>

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan guru juga menambahkan penjelasan terkait tanggapan guru terhadap hasil pengamatan yang disampaikan oleh kepala madrasah dengan penerimaan terhadap masukan dan kritik merupakan bagian penting dari proses perbaikan. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, “Bagus saja, menerima aja apa jar sidin.”

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah menjelaskan bahwa sikap terbuka terhadap evaluasi memungkinkan seseorang untuk segera mengidentifikasi kekurangan dan melakukan perubahan yang diperlukan. Beliau menambahkan, “Diterima dan bisa memperbaiki. Ya, hasil evaluasi biasanya disampaikan melalui diskusi langsung, atau pertemuan dengan pihak terkait. ibu menanggapi dengan baik aja, apalagi nih yang perlu ditingkatkan atau yang diperbaiki.”

---

<sup>52</sup>Wawancara dengan Ibu Henni, di Ruang Perustakaan, Jam 10.00 Pagi, Pada Hari Selasa 18 Februari 2025

<sup>53</sup>Wawancara dengan Ibu Sholehah, di Depan Kelas, Jam 09.58 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

<sup>54</sup>Wawancara dengan Ibu Cahya Ningsih, di Depan Kelas, Jam 10.30 Pagi, Pada Hari Rabu 19 Februari 2025

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih menjelaskan bahwa beliau bersedia untuk menerima saran dan segera bertindak, beliau menambahkan, “Kata sidin perbaiki lagi perlu diubah maka langsung merubah dan bereaksi. Tadi dipanggil dengan baik-baik dengan beliau dan ibu meresponnya juga baik.”

Proses supervisi kinerja guru biasanya melibatkan beberapa pihak yang memiliki peran penting dalam memastikan pengawasan berjalan efektif dan bermanfaat seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga guru yang diamati. Selain itu umpan balik kepada guru setelah evaluasi diberikan dengan cara yang mendukung dan jelas, agar guru bisa berkembang lebih baik dalam profesinya. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Kamad, wakamad kurikulum dan guru yang diobservasi tadi.”

Indikator utama dalam evaluasi kinerja guru biasanya dirancang untuk mencerminkan aspek penting dari proses pengajaran dan kontribusi guru terhadap pendidikan, misalnya dengan menilai berbagai metode yang digunakan dalam proses pembelajaran, dapat diidentifikasi apakah metode yang dipakai masih terbatas atau perlu pengembangan lebih lanjut. Jika ditemukan bahwa metode yang digunakan masih kurang variatif, maka langkah selanjutnya adalah meningkatkan dan mengembangkan strategi pembelajaran agar lebih sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik siswa. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Menilai cara metode apa saja yang disampaikan oleh guru terhadap siswa yang diajarkan apakah metode cuma itu saja nah jadi metode itu yang kita tingkatkan.”

Berdasarkan informasi yang ada, kepala madrasah biasanya menghadapi hasil evaluasi yang kurang memuaskan dengan cara yang membangun dan fokus pada peningkatan. Evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan secara berulang jika hasil sebelumnya belum memenuhi harapan. Ketika ditemukan kekurangan, guru diberi kesempatan untuk memperbaiki penyampaian materi melalui observasi dan pengulangan evaluasi. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “selama ini ada evaluasi yang tidak memuaskan kita ulang lagi, sebelumnya kita panggil dulu disampaikan lagi dan guru terkadang siap diobservasi dan pengamatannya.” Beliau juga menambahkan, “Ada, ketika disampaikan kita panggil kita ulang kembali supaya mereka menyampaikan pelajaran dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara frekuensi evaluasi dan supervisi kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin biasanya diberikan nilai untuk tindaklanjutnya sesuai dengan kriteria yang sudah dirumuskan. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Pada saat kami tindaklanjuti itu ada nilai yang kami berikan kalau misalnya ada kurang harus diulang sesuai dengan kriteria yang kami rumuskan.”

Menurut hasil wawancara, evaluasi dan supervisi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja guru, terutama jika dilakukan dengan cara yang mendukung dan terus-menerus, salah satunya guru menjadi lebih terampil dalam menerapkan metode pengajaran yang efektif. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan, “Positif, dengan adanya evaluasi tersebut mereka lebih berhati-hati kemudian metode mengajar mereka cari sesuai dengan pelajaran yang diberikan.”

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan guru juga selaras dengan kepala madrasah, penjelasan terkait evaluasi berkala untuk memastikan perkembangan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, "... lebih bervariasi untuk mengajar."

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, menambahkan, "Sangat sekali, dengan adanya itu ada motivasi kembali, kemudian berusaha untuk memperbaiki."

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih, menambahkan, "Kalau cara mengajar saya masih mengajar teknik yang lama maka kata beliau lakukan perubahan untuk meningkatkan profesional gunakan metode pelajaran yang sekarang dipakai seperti ceramah, dikte buat inovasi yang baru."

Dalam wawancara dengan guru, Kepala Madrasah menegaskan bahwa evaluasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang strategi perbaikan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Kepala Madrasah berkomitmen untuk menindaklanjuti hasil evaluasi dengan langkah konkret, memastikan bahwa setiap temuan yang diidentifikasi dapat ditindaklanjuti secara sistematis. Upaya ini bertujuan agar perbaikan tidak hanya bersifat sementara, tetapi menjadi bagian dari pengembangan berkelanjutan yang terus memperkuat efektivitas pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam wawancara dengan ibu henni menjelaskan, "Disampaikan bahwa jangan lagi diulangi, telat kalau ada izin ada surat, cuti atau minta guru pengganti lain."

Kemudian dalam wawancara dengan ibu sholehah, beliau menambahkan bahwa setiap kekurangan perlu diperbaiki, baik dalam hal fasilitas maupun metode pengajaran. Jika terdapat keterbatasan dalam sarana belajar, maka perlu dilakukan perbaikan, sementara jika metode pengajaran masih kurang efektif, maka guru harus menyesuaikan pendekatan yang digunakan. Beliau menerangkan sebagai berikut, “Dengan kekurangan-kekurangan tadi diperbaiki apabila kurangnya difasilitas, maka perlu diperbaiki, kalau cara kita yang mengajar maka cara kita yang diperbaiki, jadi kedepannya itu mungkin diprogramkan di anggaran tahun ini harus beli lcd berapa yang ada cuman 6 sedangkan kelasnya 12.”

Selanjutnya dalam wawancara dengan ibu cahaya ningsih, menambahkan dalam proses pembelajaran, perlu dilakukan evaluasi terkait penggunaan lcd di kelas untuk memastikan apakah perangkat tersebut telah digunakan secara optimal dalam menunjang kegiatan belajar mengajar. Selain itu, anggaran yang dialokasikan untuk praktik juga perlu ditinjau guna memastikan pemanfaatannya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Beliau menjelaskan, “Misalnya pada saat pembelajaran, apakah sudah menggunakan lcd di kelas atau belum apakah benar menunjang pembelajaran di kelas, meanggarkan dana untuk praktek, apakah sudah digunakan dengan semestinya dana tersebut.”

Di MTsN 1 Banjarmasin, pemberian penghargaan dan sanksi terhadap guru menjadi bagian dari strategi pembinaan yang sederhana namun berdampak. Penghargaan yang diberikan belum bersifat material, melainkan dalam bentuk piagam yang dapat digunakan sebagai dokumen pendukung dalam penyusunan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Piagam tersebut juga menjadi bagian dari

penilaian kinerja kepala madrasah, sehingga keberadaannya tetap memiliki nilai formal dan motivasional. Di sisi lain, sanksi yang diterapkan bersifat halus namun efektif. Dalam wawancara dengan Bapak M. Jurmansyah, S.Pd. I, menjelaskan:

Rewardnya kami bagi guru untuk sementara dari madrasah tidak terlalu ada, dan sanksinya tidak terlalu berat misal dia jadi wali kelas sanksinya tahun depan tidak menjadi wali kelas lagi. Rewardnya tidak diberi apa-apa cuman diberi piagam untuk keperluan dalam skp. Kepala madrasah juga nanti ada piagam yang dikumpulkan untuk penilaian kinerja kepala madrasah biasanya itu saja. Sangat mempengaruhi karena mereka yang disiplin, yang semangat bisa mendapatkan reward seperti itu. Apabila guru yang malas, kurang semangat maka akibatnya tidak mendapatkan reward itu dan tugas yang diampu misalnya beliau pembina ekstrakurikuler dan wali kelas bisa jadi tidak mendapatkan jabatan tersebut

Evaluasi dan supervisi kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, dengan jadwal yang telah ditetapkan setiap semester. Penerimaan terhadap masukan dan kritik menjadi bagian penting dalam perbaikan, memungkinkan guru untuk segera mengidentifikasi kekurangan dan meningkatkan metode pengajaran. Supervisi memberikan umpan balik konstruktif dan membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih adaptif. Evaluasi berkala juga berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, mendorong inovasi dalam metode pembelajaran. Selain itu, tindak lanjut dari hasil evaluasi mencakup peningkatan fasilitas, optimalisasi strategi mengajar, serta penguatan kedisiplinan guru. Dengan pendekatan ini, kualitas pendidikan terus berkembang melalui pemantauan yang sistematis dan respons yang proaktif terhadap kebutuhan guru serta siswa.

### **C. Analisis Pembahasan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai manajemen strategis kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru.

#### **1. Pengamatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Pengamatan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin sangat penting untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar pendidikan. Dengan melakukan pengamatan, sekolah bisa melihat apa yang sudah berjalan efektif dan apa yang masih perlu diperbaiki. Hasil dari pengamatan ini bisa digunakan untuk memberikan dukungan kepada guru, seperti pelatihan tambahan atau strategi baru dalam mengajar.

Kepala madrasah memiliki peran aktif dalam memantau kinerja guru dengan berkeliling kelas untuk memastikan kehadiran mereka. Jika ditemukan ketidakhadiran guru, langkah yang diambil adalah konfirmasi kepada siswa serta penilaian terhadap kedisiplinan guru dalam aspek kehadiran di kelas maupun pelaksanaan piket harian. Pemantauan ini bertujuan untuk menilai kepatuhan guru terhadap jadwal serta komitmen mereka dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Pengamatan terhadap kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin dilakukan melalui dua metode utama, yaitu kuesioner dan observasi langsung di kelas. Namun, terdapat variasi dalam pemanfaatan teknologi pendidikan, dimana

sebagian guru masih mengalami kendala dalam mengintegrasikan media digital kedalam pembelajaran. Kepala madrasah melakukan pengamatan 1 tahun bisa 2/3 kali dalam mengamati guru didalam kelas.

Sebelum pengamatan berlangsung, guru telah mempersiapkan dengan baik, termasuk dalam aspek perencanaan pengajaran, metode pembelajaran, dan strategi pengelolaan kelas. Pengamatan ini bertujuan untuk mendapatkan bagaimana guru menjalankan tugasnya serta mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan. Hasil pengamatan langsung menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah menerapkan strategi pengelolaan kelas dengan baik, terutama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berorientasi pada keterlibatan siswa. Beberapa guru menunjukkan kemampuan yang sangat baik dalam membangun interaksi positif dengan siswa, menggunakan pendekatan yang mendorong partisipasi aktif. Namun, ditemukan juga beberapa tantangan, seperti kurangnya variasi metode pembelajaran dalam beberapa kelas, di mana guru cenderung menggunakan metode ceramah secara dominan. Selain itu, dalam aspek manajemen waktu, beberapa guru mengalami kesulitan dalam menyelesaikan materi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Beberapa guru mengalami gangguan kesehatan yang menyebabkan mereka tidak dapat hadir di kelas dan juga sebagian guru bertempat tinggal di luar kota, tepatnya di wilayah kabupaten.

Setelah pengamatan dilakukan, hasil yang diperoleh dianalisis secara menyeluruh dan menjadi dasar bagi evaluasi lebih lanjut. Evaluasi ini dilaksanakan melalui rapat terbuka, di mana seluruh temuan dari pengamatan

dipresentasikan serta didiskusikan bersama untuk memastikan kesesuaian dengan standar pendidikan yang diterapkan.

Pengamatan kinerja guru yang dilakukan di MTsN 1 Banjarmasin memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Guru memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai teknik mengajar yang efektif, strategi mendidik yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta cara mengelola waktu dengan optimal selama proses pembelajaran. Selain itu, hasil pengamatan juga mendorong guru untuk lebih memahami pentingnya interaksi yang efektif dengan siswa, sehingga mereka dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis dan kondusif.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, pengamatan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru sudah berjalan dengan semestinya. Namun, pengamatan ini masih kurang relevan. Hal ini dikarenakan belum adanya dokumen pengamatan langsung dan lembar kuesioner. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa pengamatan yang dilakukan Kepala MTsN 1 Banjarmasin hanya sekedar pengamatan biasa yang tidak ada draf dokumentasinya. Dari hasil pengamatan oleh kepala madrasah menunjukkan bahwa permasalahan yang ada yaitu beberapa guru belum mempersiapkan bahan ajar sesuai jadwal pengamatan yang ditentukan bahkan masih kurang dalam hal metode pembelajaran.

Meskipun pengamatan yang dilakukan oleh kepala madrasah telah berjalan sesuai dengan tujuan peningkatan kinerja guru, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan agar lebih relevan dan sistematis. Salah satu kendala utama

adalah belum adanya dokumentasi resmi yang mencatat hasil observasi secara rinci, seperti lembar observasi dan kuesioner. Tanpa dokumen pendukung ini, temuan dari pengamatan cenderung bersifat subjektif dan sulit untuk diverifikasi, sehingga kurang dapat dijadikan dasar untuk perbaikan konkret. Data yang berhasil dihimpun memberikan gambaran lebih rinci, sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Data Pengamatan Kinerja Guru

No	Draf Wawancara	Reduksi Data	Display Data	Verifikasi Data
1	Metode yang digunakan dalam mengamati kinerja guru adalah kuesioner dan pengamatan langsung, jadi ada semacam isiannya, kita langsung mengamati ke dalam kelas cara mengajarnya, metode apa yang dipakai kemudian masalah waktunya setelah itu baru kita simpulkan. Yang kedua kuesioner, kita serahkan ke guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kita berikan. Setiap bulan itu kita laporkan	Pengamatan langsung  Kuesioner	Tidak ada  Tidak ada	Tidak ada

	<p>Pengamatan biasanya seperti jam pertama biasanya sidin keliling kelas, masuk kekelas-kelas, apakah guru yang bersangkutan sudah masuk atau belum masuk kelas, misalnya ada guru yang tugas tidak masuk kekelas, biasanya sidin tanyai apa alasannya, tapi cukup mengamati perkelas saja</p>			
2	<p>Melalui pengamatan dan piket, guru yang piket datang lebih pagi biasanya beliau pagi juga, apakah benar guru tersebut melakukan piket atau tidak, melaksanakan tugas atau tidak. Pengamatan biasanya seperti jam pertama biasanya sidin keliling kelas, masuk kekelas-kelas, apakah guru yang bersangkutan sudah masuk atau belum masuk kelas, misalnya ada guru yang tugas tidak masuk kekelas, biasanya</p>	<p>Data kehadiran guru</p>	<p><a href="https://drive.google.com/file/d/1imbR8_DXa5tcNt_skihpjnZilQlBRsN-/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1imbR8_DXa5tcNt_skihpjnZilQlBRsN-/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1rEdHGwk676uqqcflNHaeqQtgDsTFv8Sr/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1rEdHGwk676uqqcflNHaeqQtgDsTFv8Sr/view?usp=drive_link</a></p>	<p>Ada</p>

	<p>sidin tanyai apa alasannya, tapi cukup mengamati perkelas saja. ...pengamatan tadi bisa seminggu sekali, bisa juga beliau dadakan mengamati</p>			
3	<p>Kalau untuk seluruh guru sudah bagus karena melihat secara langsung kinerja guru dalam pelaksanaan pengajaran dikelas sesuai dengan tujuan dan rpp</p>	Rpp	<p><a href="https://drive.google.com/file/d/15TPIYDYKJfUwvxb4tPF8yGE-LKQMgdXK/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/15TPIYDYKJfUwvxb4tPF8yGE-LKQMgdXK/view?usp=drive_link</a></p>	Ada
4	<p>Ya, kan kita dinilai waktu mengajar, persiapan program tahunan, langkah pembelajaran, kemudian saat dikelas juga kita diamati</p>	Program tahunan	<p><a href="https://drive.google.com/file/d/15TPIYDYKJfUwvxb4tPF8yGE-LKQMgdXK/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/15TPIYDYKJfUwvxb4tPF8yGE-LKQMgdXK/view?usp=drive_link</a></p>	Ada

## 2. Perencanaan Strategis Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin

Dalam meningkatkan kinerja guru penyusunan kebijakan pada proses perencanaan strategis ini diawali dengan rapat koordinasi yang dilakukan oleh dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum beserta guru senior, sesuai dengan masukan dari para guru serta wakil kepala madrasah bidang kurikulum untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diamati. Tim merancang poin-poin penilaian yang akan digunakan sebagai acuan dalam

evaluasi kinerja guru. Penyusunan indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa aspek yang dinilai mencerminkan efektivitas pembelajaran serta sejalan dengan tujuan pendidikan madrasah.

Selain itu, tim melakukan kajian terhadap praktik serupa di madrasah lain sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam menetapkan standar penilaian. Dengan membandingkan praktik di institusi lain, madrasah dapat menyesuaikan sistem penilaian agar lebih relevan dan sesuai dengan kondisi lokal, sehingga hasil evaluasi dapat menjadi dasar bagi upaya peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Setiap bulan di MTsN 1 Banjarmasin selalu diadakan rapat dinas. Rapat ini biasanya dilakukan diawal bulan sebagai tempat untuk menyampaikan berbagai hal yang terjadi selama sebulan terakhir baik itu kendala maupun masukan dari para guru. Tapi kalau ada masalah yang sifatnya mendesak, terutama terkait kedisiplinan, pihak madrasah tidak menunggu sampai rapat bulanan. Guru yang bersangkutan langsung dipanggil ke ruang kepala madrasah untuk diberi teguran dan nasihat supaya tidak terjadi lagi. Tujuannya jelas supaya guru tetap profesional dan disiplin dalam menjalankan tugas.

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, berbagai workshop dan pelatihan diselenggarakan, baik yang berasal dari tingkat pusat, provinsi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maupun Kementerian Agama, dengan pendanaan dari dana BOS.

Informasi terkait tujuan dan target disampaikan kepada guru melalui berbagai cara, termasuk rapat, grup WhatsApp, dan komunikasi langsung.

Kalau kepala madrasah sedang tidak di kantor, guru biasanya menyampaikan sesuatu lewat WhatsApp. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap guru memahami strategi yang diterapkan serta memiliki kesempatan untuk memberikan masukan atau menyesuaikan metode pembelajaran mereka sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan strategi peningkatan kinerja guru diukur dari kesiapan mereka dalam mengajar. Jika guru mampu menyusun metode pembelajaran yang efektif, memotivasi siswa, serta mengelola kelas dengan baik, maka strategi tersebut dapat dianggap berhasil. Sebaliknya, jika ditemukan kendala dalam perencanaan atau implementasi, evaluasi ulang akan dilakukan oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum.

Salah satu pendekatan yang diterapkan dalam evaluasi adalah penyederhanaan pertanyaan agar lebih mudah dipahami oleh guru. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa komunikasi tetap efektif dan tidak menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan strategi. Meskipun demikian, strategi awal umumnya berjalan dengan baik karena telah dirancang secara matang dan disesuaikan dengan kemampuan serta kebutuhan guru.

Secara sebagian, manajemen strategi dalam upaya peningkatan kinerja guru berjalan dengan semestinya melalui penyusunan sasaran rencana kegiatan, masukan-masukan dari guru, dan adanya program pelatihan atau workshop menunjukkan bahwa pendekatan yang sistematis dan terstruktur dapat memberikan hasil yang optimal dalam mendukung profesionalisme tenaga pendidik. Evaluasi berkala tetap diperlukan untuk menjaga relevansi strategi

yang diterapkan dan memastikan bahwa guru selalu memiliki dukungan yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Namun komunikasi antara guru dan kepala madrasah masih belum dikatakan efektif karena kepala madrasah sedang tidak ada di kantor.

Selain adanya bukti dokumentasi yang lengkap, analisis data menunjukkan bahwa Implementasi Strategi Kepala MTsN 1 Banjarmasin Dalam Peningkatan Kinerja Guru telah dilakukan secara sistematis. Keberadaan draf rencana strategis dan RKM guna untuk melihat rencana yang dibuat oleh kepala madrasah. Data yang sudah berhasil dikumpulkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Data Perencanaan Strategis

No	Draf Wawancara	Reduksi Data	Display Data	Verifikasi Data
1	Pertama kita rapat dulu dengan wakamad kurikulum, kemudian dibikin poin-poin untuk penilaian tersebut, kami cari juga contoh di madrasah lain, kemudian juga bekerja sama dengan pengawas madrasah untuk menyesuaikan pengamatan yang kami berikan dan juga kami beberapa kali rapat dengan wakamad kurikulum untuk jadwal dilakukan, siapa-siapa yang dinilai gurunya	Rapat	<a href="https://drive.google.com/file/d/14BKKTISkVVVoZFqKeVIyY868n0CtMgOO9/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/14BKKTISkVVVoZFqKeVIyY868n0CtMgOO9/view?usp=drive_link</a>	Ada
		Notulen rapat		Ada
		Berita acara	<a href="https://drive.google.com/file/d/14DCTiV2pRTRjZEub3rsVO1R-A8FoH5mG/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/14DCTiV2pRTRjZEub3rsVO1R-A8FoH5mG/view?usp=drive_link</a>	Tidak ada
		Nama mengikuti rapat	<a href="https://drive.google.com/file/d/12Q0aYWmc3yMcodBiWC6MwoE_t3zuW5u/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/12Q0aYWmc3yMcodBiWC6MwoE_t3zuW5u/view?usp=drive_link</a>	Ada
2	Pertama kita rapat dulu dengan wakamad	Rencana strategis	<a href="https://drive.google.com/file/d/1Wl34fhy">https://drive.google.com/file/d/1Wl34fhy</a>	Ada

	<p>kurikulum, kemudian dibikin poin-poin untuk penilaian tersebut, kami cari juga contoh di madrasah lain, kemudian juga bekerja sama dengan pengawas madrasah untuk menyesuaikan pengamatan yang kami berikan dan juga kami beberapa kali rapat dengan wakamad kurikulum untuk jadwal dilakukan, siapa-siapa yang dinilai gurunya</p>	RKM	<p>Dq9ZZCJnbzWAFWjQOPAuP5AGI/view?usp=drive_link</p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1lrPt1kHurHqB2UfIhM1EQCu1xuocrFZe/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/1lrPt1kHurHqB2UfIhM1EQCu1xuocrFZe/view?usp=drive_link</a></p>	
3	<p>Setiap tahun ada workshop untuk meningkatkan kinerja guru, dan setiap tahun kami anggarkan dana melalui dana bos kemudian mempersilahkan guru untuk mengikuti seminar atau zoom yang sifatnya untuk peningkatan kinerja baik dari pusat maupun dari provinsi, kemendigbud dan kementerian agama dengan harapan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut</p>	<p>Daftar nama mengikuti pelatihan</p> <p>Sertifikat mengikuti pelatihan</p> <p>Anggaran dana pelatihan/workshop</p>	<p><a href="https://drive.google.com/file/d/14gJ4RIqkG4RSSa2XPnRE_5zezzgDfihJ/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/14gJ4RIqkG4RSSa2XPnRE_5zezzgDfihJ/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/12_1Tj4FDenXrTkdSw88o1q0gOZ0Qydd/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/12_1Tj4FDenXrTkdSw88o1q0gOZ0Qydd/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/14ZfN-uNMJFBdnO44Tp-9JQGIsoLwbxOX/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/14ZfN-uNMJFBdnO44Tp-9JQGIsoLwbxOX/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/15uMvVlz1dfQk9XHM4BfBqbxfRsqOvH/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/15uMvVlz1dfQk9XHM4BfBqbxfRsqOvH/view?usp=drive_link</a></p>	Ada

### **3. Implementasi Strategis Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Sebelum pelaksanaan observasi kinerja guru, dilakukan perencanaan yang sistematis melalui rapat untuk menentukan daftar guru yang akan diamati serta menyusun jadwal pengamatan secara terstruktur. Penyebaran informasi dilakukan melalui grup WhatsApp guna memastikan semua pihak yang terlibat dapat mengakses daftar dan jadwal dengan jelas. Implementasi dilakukan secara bertahap, dengan maksimal dua orang guru diamati setiap harinya, sehingga evaluasi dapat berlangsung dengan lebih terfokus dan mendalam.

Teknologi berperan penting dalam memperluas akses terhadap pengetahuan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Salah satu teknologi yang digunakan adalah lcd projector, yang membantu dalam penyampaian materi secara lebih interaktif. Namun, ketersediaan lcd yang masih terbatas pada madrasah ini, walaupun kepala madrasah sudah menjalankan strategi pengelolaan yang baik, seperti penjadwalan pemakaian agar penggunaannya dapat dimaksimalkan tanpa menghambat proses pembelajaran.

Komunikasi antara kepala madrasah dan guru berlangsung secara efektif melalui berbagai metode, termasuk rapat formal serta percakapan langsung yang bersifat informal. Pendekatan ini memastikan bahwa strategi implementasi berjalan dengan baik tanpa adanya kesan instruksi yang diberikan secara mendadak kepada guru. Selain pemantauan, kepala madrasah juga memberikan

umpan balik berupa pengarahannya, bimbingan, serta dukungan dalam bentuk fasilitas yang dapat menunjang efektivitas pembelajaran dan kinerja guru.

Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satu kendala utama adalah kebutuhan untuk menyusun strategi secara berulang agar selaras dengan perubahan kebutuhan guru yang terus berkembang. Selain itu, keterbatasan dalam keutuhan anggota tim juga menjadi hambatan, karena efektivitas program bergantung pada konsistensi dan keterlibatan aktif dari seluruh pihak terkait. Kemudian ketika ditemukan adanya masalah kedisiplinan dari guru seperti sering tidak hadir, sering datang terlambat, atau tidak masuk kelas langkah yang diambil adalah langsung memanggil guru tersebut, kemudian dilakukan teguran dan penyampaian nasihat agar kejadian tidak terulang lagi.

Salah satu strategi yang dilakukan untuk mengatasi masalah kinerja guru di MTsN 1 Banjarmasin adalah memastikan kehadiran dan kelancaran pembelajaran tetap berjalan meskipun ada guru yang berhalangan hadir. Jika ada guru yang tidak bisa masuk, biasanya mereka langsung berkomunikasi lewat pesan pribadi maupun melalui grup WhatsApp madrasah untuk mengabarkan ketidakhadirannya. Setelah itu, pihak madrasah segera mencari guru pengganti yang kompetensinya sesuai dengan mata pelajaran yang ditinggalkan. Guru pengganti ini tidak dipilih sembarangan bisa berasal dari guru PPL yang sedang praktik di madrasah, atau dari sesama guru yang memiliki bidang yang sama.

Salah satu hambatan yang cukup sering muncul di MTsN 1 Banjarmasin berkaitan dengan guru-guru yang berasal dari luar daerah. Karena jarak yang jauh, mereka kadang datang terlambat atau tidak bisa hadir saat ada rapat mendadak. Untuk mengatasi kendala semacam itu, pihak madrasah biasanya menyampaikan agenda kegiatan jauh-jauh hari.

Secara keseluruhan, implementasi observasi kinerja guru yang dilakukan secara sistematis, dengan komunikasi yang terbuka dan pemantauan yang berkelanjutan, menunjukkan bahwa pendekatan yang terstruktur dapat memberikan hasil yang lebih optimal. Evaluasi dan adaptasi berkelanjutan tetap diperlukan untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan selalu relevan dengan kondisi dan kebutuhan guru serta lingkungan pendidikan yang dinamis.

Dari hasil analisis data yang telah ditemukan, Implementasi Strategis Kepala MTsN 1 Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru telah berjalan dengan baik, sebagaimana ditunjukkan oleh adanya draf rapat, keterlibatan aktif guru dalam supervisi, hasil evaluasi bulanan serta laporan kinerja harian yang memberikan gambaran mengenai perkembangan dan tantangan yang dihadapi. Data yang berhasil ditemukan tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Data Implementasi Strategis

No	Draf Wawancara	Reduksi Data	Display Data	Verifikasi Data
1	Sebelumnya kita ada rapat siapa-siapa	Rapat	<a href="https://drive.google.com/file/d/14HdCZiPFg5nv_t">https://drive.google.com/file/d/14HdCZiPFg5nv_t</a>	Ada

	<p>gurunya ada daftar dan jadwalnya jadi kelihatan dan dishare kegrup. Sehari bisa 2 orang untuk mengamati</p>	<p>Daftar guru yang terlibat dalam supervisi</p>	<p><a href="https://drive.google.com/file/d/14RuUUh-btnos6_XJbjeGbF7oa5p2C1AR/view?usp=drive_link">dkEggqXSFOPAWpCpqX2/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/14RuUUh-btnos6_XJbjeGbF7oa5p2C1AR/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/14RuUUh-btnos6_XJbjeGbF7oa5p2C1AR/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://docs.google.com/document/d/12NzjivdM YA5DE05kbXGNELDEf FyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;oid=106790810312767673581&amp;rtpof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/12NzjivdM YA5DE05kbXGNELDEf FyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;oid=106790810312767673581&amp;rtpof=true&amp;sd=true</a></p>	
2	<p>Ketika kita rapat itu hasil observasi tadi setelah dinilainya, setiap sebulan sekali kita rapat kepada guru itu disampaikan secara terbuka dan transparan sebagai masukan kepada guru dengan demikian mereka bisa memperbaiki kinerja mereka terutama cara mengajar yang baik</p>	<p>Hasil evaluasi bulanan</p> <p>Laporan kinerja harian</p>	<p><a href="https://drive.google.com/file/d/15qeqyr5yPbumurhqGeEb5M6jfCDoghkK/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/15qeqyr5yPbumurhqGeEb5M6jfCDoghkK/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/15uq1cxWoc4Er55Mt-del1keFDkA5-1mt/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/15uq1cxWoc4Er55Mt-del1keFDkA5-1mt/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/15r5c9OePB6gFHnW7j2ZgWnWXIUiMcW3I/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/15r5c9OePB6gFHnW7j2ZgWnWXIUiMcW3I/view?usp=drive_link</a></p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/11HlMvKzDfzyR4eh9ngAq18O9I2Y92cCX/view?usp=drive_link">https://drive.google.com/file/d/11HlMvKzDfzyR4eh9ngAq18O9I2Y92cCX/view?usp=drive_link</a></p>	<p>Ada</p> <p>Ada</p>

#### **4. Evaluasi Dan Supervisi Peningkatan Kinerja Guru Yang Dilakukan Oleh Kepala MTsN 1 Banjarmasin**

Evaluasi dan supervisi kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran serta mendukung pengembangan profesional dalam lingkungan pendidikan. Selain memastikan bahwa guru memenuhi standar pengajaran yang telah ditetapkan, proses ini juga menilai metode pembelajaran yang digunakan untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan siswa. Evaluasi dilakukan setiap satu semester sekali, dan jika ada masalah serius seperti ketidakdisiplinan, guru langsung dipanggil dan ditegur sebelum masalah dibawa ke tingkat Kemenag.

Evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan secara berulang apabila hasil sebelumnya belum memenuhi harapan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka melalui umpan balik yang konstruktif. Salah satu metode yang digunakan dalam evaluasi adalah komunikasi langsung, di mana guru dipanggil untuk menerima masukan sebelum dilakukan observasi ulang. Dengan komunikasi yang terbuka, guru dapat memahami aspek yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan strategi pengajaran mereka dengan kebutuhan akademik.

Proses supervisi melibatkan beberapa pihak yang berperan penting dalam memastikan efektivitas pengawasan. Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bertindak sebagai pemimpin evaluasi, sedangkan guru yang diamati menjadi subjek utama dalam pengukuran kinerja. Penerapan supervisi ini

diterima dengan baik oleh guru, karena diselenggarakan dengan pendekatan yang bertujuan membangun, bukan sekadar menilai kekurangan.

Sebelum proses supervisi guru dilakukan oleh pengawas eksternal, di MTsN 1 Banjarmasin terlebih dahulu dilaksanakan supervisi internal oleh kepala madrasah. Sebagai pendukung pelaksanaan supervisi, madrasah menyusun angket sebagai bagian dari penilaian kinerja dan pembiasaan pola pembelajaran yang terstruktur. Setiap bulan, angket ini dibagikan secara bergiliran kepada tiga orang guru, dan disesuaikan dengan jadwal pelajaran mereka. Informasi mengenai angket dan jadwal supervisi disampaikan melalui grup WhatsApp madrasah.

Tindak lanjut dari evaluasi dan supervisi mencakup beberapa aspek penting, seperti penilaian kinerja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, peningkatan fasilitas pembelajaran untuk mendukung efektivitas pengajaran, adanya evaluasi yang sistematis dan supervisi yang berkelanjutan, kualitas pengajaran dapat terus ditingkatkan, menghasilkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru.

MTsN 1 Banjarmasin menerapkan sistem reward dan sanksi yang sederhana namun berdampak besar terhadap motivasi guru. Reward berupa piagam penghargaan digunakan untuk kebutuhan SKP dan penilaian kinerja kepala madrasah, sementara sanksi non-material seperti pencabutan jabatan wali kelas diberikan kepada guru yang kurang disiplin. Mekanisme ini mendorong semangat kerja tanpa membebani anggaran.

Pendekatan yang digunakan dalam evaluasi ini menunjukkan bahwa strategi yang sistematis dan komunikasi yang terbuka. Evaluasi berulang yang disertai dengan tindakan korektif memungkinkan guru untuk berkembang secara berkelanjutan, menjadikan supervisi sebagai alat yang tidak hanya menilai tetapi juga memberdayakan tenaga pengajar dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

Dari hasil analisis data, Evaluasi dan Supervisi Kepala MTsN 1 Banjarmasin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru telah berjalan dengan baik, sebagaimana dibuktikan dengan adanya draf yang lengkap. Dengan sistem yang telah terbangun ini, efektivitas supervisi semakin meningkat, memungkinkan identifikasi aspek yang perlu diperbaiki serta penguatan strategi dalam pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru. Data yang sudah berhasil dikumpulkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Deskripsi Data Evaluasi dan Supervisi

No	Draf Wawancara	Reduksi Data	Display Data	Verifikasi Data
1	Ada jadwalnya dalam satu semester, bisa 1 kali untuk monitoring Setiap semester 1 kali biasanya sudah terjadwal, sehari 2 kali Kalau supervisi satu semester	Jadwal supervisi	<a href="https://docs.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNELDEfFyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;ouid=106790810312767673581&amp;rt=pof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNELDEfFyXjOf8/edit?usp=drive link&amp;ouid=106790810312767673581&amp;rt pof=true&amp;sd=true</a>	Ada
2	Iya catatan tadi itu, kita rapat dengan guru ada	Hasil evaluasi	<a href="https://docs.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNEL">https://docs.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNEL</a>	Ada

	<p>evaluasi tertulis. Misalnya guru A ngajarnya judul ini ternyata metodenya ini, seharusnya metodenya itu. Kemudian mengajarnya bagus kalo bisa ditambah lagi</p>	<p>dan supervisi</p> <p>Catatan rekomendasi perbaikan</p>	<p><a href="https://drive.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNELDEfFyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;ouid=106790810312767673581&amp;rt=pof=true&amp;sd=true">DEfFyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;ouid=106790810312767673581&amp;rt pof=true&amp;sd=true</a></p>	
3	<p>Pada saat kami menindaklanjuti itu ada nilai yang kami berikan kalau misalnya ada kurang harus diulang sesuai dengan kriteria yang kami rumuskan</p>	<p>Kreteria penilaian</p> <p>Kategori penilaian</p>	<p><a href="https://docs.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNELDEfFyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;ouid=106790810312767673581&amp;rt=pof=true&amp;sd=true">https://docs.google.com/document/d/12NzjivdMYA5DE05kbXGNELDEfFyXjOf8/edit?usp=drive_link&amp;ouid=106790810312767673581&amp;rt pof=true&amp;sd=true</a></p>	Ada