

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN SUPERVISI KLINIS TERHADAP KINERJA GURU MTs SE-KABUPATEN KEBUMEN

Yakino

(MTs Negeri 7 Kebumen)

yakino@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya mutu akademik Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Salah satu penyebab rendahnya mutu akademik tersebut karena rendahnya kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, peran kepala Madrasah Tsanawiyah baik itu perannya sebagai pemimpin maupun supervisor sangat diperlukan. Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini, yakni untuk mengetahui: (1) pengaruh kepemimpinan kepala MTs terhadap kinerja guru MTs se-Kabupaten Kebumen; (2) pengaruh supervisi klinis terhadap kinerja guru MTs se-Kabupaten Kebumen; dan (3) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis terhadap kinerja guru MTs se-Kabupaten Kebumen.

Pengumpulan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini, yakni guru yang mengajar di 88 MTs baik negeri maupun swasta yang berjumlah 1.484 guru. Sampel diambil melalui teknik *probability sampling* atau pengambilan sampel secara acak dari 9 MTs. Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel digunakan tabel Nomogram Herry King dengan tingkat kebebasan 5% diperoleh jumlah sampel 143 responden. Adapun teknik yang digunakan dalam menganalisis data melalui tiga tahap. Ketiga tahap tersebut, yakni: *Pertama*, deskripsi data. *Kedua*, uji homogenitas dan normalitas sebagai prasarat data sebelum dianalisis. *Ketiga*, uji hipotesis.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa kriteria kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen 67,1% baik sekali, 31,5% baik, 1,4% cukup baik, sedangkan kriteria supervisi klinis 7% baik sekali, 39,8% baik, 37,8% cukup, 14,7% kurang, dan 0,7% kurang baik. Adapun kriteria kinerja guru 21% baik sekali, 71,3% baik, 6,3% cukup, dan 1,4% kurang. Melalui uji homogenitas diketahui bahwa data tidak homogen karena nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Melalui uji kolmogorov-smirnov diketahui pula bahwa data untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru tidak normal, sedangkan untuk variabel supervisi klinis berdistribusi normal. Adapun hasil penelitian secara analisis menunjukkan bahwa angka probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, baik itu hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala madrasah supervisi klinis dengan kinerja guru. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, hubungan supervisi klinis dengan kinerja guru, maupun hubungan kepemimpinan kepala

madrasah dan supervisi klinis dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: *kepemimpinan kepala madrasah, supervisi klinis, dan kinerja guru*

PENDAHULUAN

Prestasi akademik peserta didik Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen rata-rata masih rendah. Berdasarkan Laporan Hasil Ujian Nasional (UN) SMP/MTs Tahun Pelajaran 2015/2016 diketahui bahwa dari 84 jumlah Madrasah Tsanawiyah baik negeri dan swasta se-Kabupaten Kebumen, terdapat 67 MTs dengan hasil UN kurang dari 220. Adapun sisanya, 17 Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen, jumlah rata-rata nilai empat mata pelajaran yang di-UN-kan di atas atau sama dengan 220.²⁶¹ Ini berarti bahwa jumlah rata-rata nilai empat mata pelajaran yang di-UN-kan, yakni mata pelajaran Bahasa Indonesia, Matematika, Bahasa Inggris, dan IPA kurang dari 55. Dengan jumlah kurang dari 55, ini berarti bahwa nilai rata-rata per mata pelajaran yang di-UN-kan untuk Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Kebumen masih rendah.

Jumlah rata-rata nilai UN Madrasah Tsanawiyah tersebut jauh lebih rendah bila dibandingkan dengan jumlah rata-rata nilai UN Sekolah Menengah Pertama (SMP). Berdasarkan sumber dari Puspendik pada tahun pelajaran 2015/2016 dari jumlah 108 sekolah SMP se-Kabupaten Kebumen, terdapat 62 sekolah SMP negeri dan swasta yang mendapat nilai jumlah rata-rata di atas atau sama dengan 220. Sisanya sejumlah 46 sekolah jumlah rata-rata nilai UN-nya di bawah 220. Bila dipresentasi Madrasah Tsanawiyah yang memperoleh jumlah rata-rata nilai UN di atas atau sama dengan 220 adalah 20,2 persen, sedangkan SMP 57,4 persen. Ini berarti bahwa 79,8 persen peserta didik Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen belum mendapat nilai UN dengan baik dan ini jauh lebih tinggi jumlahnya dari SMP yang hanya 42,6 persen.²⁶²

Pada posisi lima puluh besar pemerolehan jumlah rata-rata UN SMP/MTs tahun pelajaran 2015/2016 pun rata-rata didominasi oleh SMP. Hanya empat Madrasah

²⁶¹ Puspendik. *Aplikasi Hasil Ujian Nasional (UN) Tahun Pelajaran 2015/2016*. (Jakarta: BSNP, 2016).

²⁶² *Ibid*

Tsanawiyah yang masuk pada lima puluh besar. Keempat madrasah termaksud terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Empat MTs di Kabupaten Kebumen yang Masuk pada 50 Besar Penerima Jumlah Rata-rata UN SMP/MTs Terbaik Tahun Pelajaran 2015/2016

No.	Nama MTs	Jumlah Rata-rata UN	Peringkat
1.	MTs Negeri Kebumen 1	344,30	2
2.	MTs WI Karangduwur	276,05	23
3.	MTs Negeri Kebumen 2	253,85	42
4.	MTs Negeri Kutowinangun	248,19	47

Sumber: Puspendik Jakarta tahun 2016²⁶³

Berdasarkan pada data tersebut, ini menunjukkan sebuah fenomena betapa rendahnya mutu atau kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Mengapa demikian? Sebab tolak ukur pencapaian nilai UN masih berlaku sebagai tolak ukur mutu atau kualitas pendidikan Indonesia. Semakin baik nilai UN yang diperoleh oleh madrasah, semakin baik pulalah mutu atau kualitas madrasah tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai UN yang diperoleh oleh madrasah, semakin rendah pulalah mutu atau kualitas madrasah tersebut.

Rendahnya mutu atau kualitas pendidikan madrasah di Kabupaten Kebumen tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya, yakni faktor kinerja guru. Dalam menjalankan tugasnya, ternyata ada guru yang memiliki kinerja yang sangat baik, baik, cukup baik, kurang, bahkan sangat kurang. Beragamnya tingkat atau mutu kinerja seorang guru tersebut terjadi karena beberapa alasan. Misalnya, kompetensi keguruan yang rendah, motivasi guru yang rendah, insentif yang kurang memadai, manajemen madrasah, sarana dan prasarana, dan lain-lain.

²⁶³ *Ibid*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Asih Kusumastuti, Pengembang Kelembagaan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen terkait dengan kompetensi guru, ternyata masih banyak jumlah guru madrasah di Kabupaten Kebumen yang ijazahnya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Selain itu, banyak guru sertifikasi yang sertifikatnya tidak sesuai dengan ijazahnya. Dengan keberadaan ini, tentulah berefek pada rendahnya kinerja guru.

Di samping faktor kompetensi keguruan, hal yang memungkinkan rendahnya kinerja guru adalah faktor motivasi. Masih banyak dijumpai guru yang menjadi guru bukan karena panggilan jiwanya dan bukan pula karena cita-citanya ingin menjadi guru, tetapi karena tidak ada pilihan pekerjaan yang lain. Akibatnya, tentu saja guru tersebut bekerja tidak dengan sepenuh hati. Secara otomatis guru tersebut juga tidak dapat menikmati pekerjaannya. Ia bekerja tidak didukung oleh idealisme, tetapi ia bekerja sekadar menjalankan rutinitas saja. Padahal, seseorang akan dapat bekerja dengan baik jika ada dorongan dari dalam jiwanya atau ada motivasi sehingga ada kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaannya.

Pada posisi sekarang ini, banyak guru yang kualifikasinya bukan kependidikan, tetapi mengajar. Sarjana pertanian mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris, sarjana psikologi mengajar mata pelajaran Bahasa Indonesia, sarjana agama mengajar matematika, guru agama mengajar Bahasa Inggris. Akibatnya, hasil tidak sesuai dengan yang diharapkan. Edy Susanto mengatakan bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.²⁶⁴ Menempatkan guru sesuai bidangnya mutlak dilakukan, bila tidak akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil bekerjanya.

Memang benar dengan apa yang disampaikan oleh Susanto bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian. Misalnya, seseorang yang pekerjaannya di bidang akuntansi, dan dirinya ahli di bidang

²⁶⁴ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal. 273.

akuntansi, itu sangat menunjang pekerjaannya. Dia akan sangat mudah menyelesaikan pekerjaannya. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya akan lebih cepat. Dia tidak membuang-buang waktu dengan belajar lagi materi akuntansi. Bisa jadi sekali dayung dua bahkan tiga pulau terlampaui. Namun sebaliknya, bila pekerjaan tersebut diserahkan pada orang yang bukan ahli akuntansi, tunggulah saat kehancurannya. Begitu juga dalam dunia pendidikan, bila tidak ingin dunia pendidikan Indonesia *kelabu* pada lima atau sepuluh tahun mendatang, penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini guru, harus ditempatkan pada tempatnya. Penempatan guru sesuai bidangnya ini mutlak dilakukan. *Bagaimana bunyi gendang begitulah tarinya* 'Sesuatu yang harus dijalankan sesuai dengan situasinya'. Apabila tidak dilakukan, ini akan berakibat menurunnya cara kerja dari seorang guru dan hasil bekerjanya. Bila ini terjadi, tidak menutup kemungkinan ke depan terdesain wajah-wajah suram dunia pendidikan Indonesia.

Di sisi lain, sarana dan prasarana yang digunakan oleh guru sangat terbatas, terlebih pada Madrasah-madrasah Tsanawiyah swasta. Guru hanya mengajar ala kadarnya. Buku paket hanya dimiliki oleh guru, itu pun buku fotokopi-an. Peserta didik mencatat materi yang diajarkan oleh guru, juga persoalan-persoalan berkaitan dengan manajemen madrasah yang tidak layak yang semua itu turut mewarnai kinerja guru yang *ending*-nya berdampak pada hasil pembelajar, berdampak pada prestasi akademik peserta didik, berdampak pada terpuruknya mutu atau kualitas Madrasah-madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, persoalan-persoalan yang bisa mengganggu kinerja guru sangatlah penting untuk dicarikan solusinya. Karena jika tidak dicarikan solusinya, lambat laun bisa jadi mutu atau kualitas madrasah khususnya Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen akan semakin terpuruk. Tujuan pendidikan berskala nasional yang telah dirumuskan tidak dapat terwujud dengan baik.

Pada kondisi yang demikian, peran kepala madrasah sebagai pemimpin sangat dibutuhkan. Sebagai seorang pimpinan (pemimpin bagi guru maupun sebagai manajer dalam manajemen madrasah) sosok kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai

manajer. Selain itu diperlukan juga pemimpin yang efektif. Dengan hal itu, semua potensi madrasah dapat berfungsi dan berjalan secara optimal dalam hal perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*contolling*).²⁶⁵

Kepala madrasah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola lembaganya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala madrasah akan lebih mudah dalam memimpin bawahannya, akan lebih mudah berinteraksi dengan lingkungannya. Dengan interaksi yang baik tersebut, bawahannya akan dapat bekerja dengan nyaman, guru mampu berinovasi, mampu menciptakan kreasi, mampu menyuguhkan pembelajaran dengan baik, yang akhirnya akan bermuara pada kualitas atau mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya. Ahmad Susanto menyampaikan bahwa pimpinan dalam hal ini kepala madrasah harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.²⁶⁶ Dikatakan lebih lanjut, bahwa dengan budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Selain persoalan kepemimpinan, di sisi lain terdapat tugas kepala madrasah untuk melakukan supervisi. Hal ini harus dilakukan sebagai bentuk pemberian bantuan dan layanan kepada para guru, karena tujuan supervisi adalah untuk memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan proses pembelajaran yang dilakukan guru di kelas, yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa sehingga upaya apa pun perlu dilakukan. Ahmad Susanto menyampaikan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.²⁶⁷ Oleh karena itu, upaya perbaikan apa pun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan

²⁶⁵ Ahmad Susanto. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal. 2.

²⁶⁶ *Ibid*, hal. 17.

²⁶⁷ *Ibid*, hal. 274.

yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru.

Indikator guru berkualitas salah satunya, yakni mampu mengajar yang berkualitas. Di sini diperlukan guru yang mampu menjabarkan silabus menjadi sebuah rencana pembelajaran yang baik. Selain itu diperlukan guru yang mampu membuat perencanaan pembelajaran yang bermutu. Guru yang mampu mengimplementasikan rencana tersebut dalam pembelajaran dengan metode yang tepat. Guru yang mampu melakukan evaluasi yang baik. Dengan konteks yang demikian dipastikan hasil atau prestasi peserta didik semakin baik.

Untuk menciptakan hal tersebut guru harus mengetahui dirinya. Apa kekurangan dan kelebihan dalam mengajar di kelas. Apakah rencana pembelajarannya sudah sesuai dengan silabus? Apakah materi pembelajarannya sudah sesuai atau ada relevansi dengan silabus? Apakah metode pembelajaran yang digunakan sudah sesuai? Untuk mengetahui bagaimana proses pembelajaran di kelas saat kegiatan belajar mengajar, tentulah dibutuhkan orang lain untuk mengevaluasi proses pembelajarannya. Guru perlu masukan dari orang lain, apakah proses pembelajarannya sudah efektif apa belum. Dengan masukan tersebut, guru akan mengetahui kekurangan dan kelebihan saat pembelajaran di kelas. Dengan mengetahui kekurangan dan kelebihan mengajarnya, guru akan mampu memperbaiki, mampu mendesain pembelajaran yang lebih baik, mampu menyuguhkan pembelajaran yang efektif, yang pada akhirnya berimbas pada mutu atau kualitas dengan hasil yang memuaskan.

Bertolak pada fakta tersebut, peran kepala madrasah sangat diperlukan. Suatu harga mati, kepala madrasah harus melakukan supervisi atau penilaian terhadap pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Salah satu jenis supervisi kepala madrasah yang perlu dilakukan kepada guru, yakni supervisi klinis. Willem meyampaikan bahwa supervisi klinis merupakan bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan

serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.²⁶⁸

Supervisi klinis merupakan suatu proses pembimbingan dalam pendidikan. Adapun tujuan dari supervisi klinis, yakni membantu pengembangan profesional guru dalam pengenalan mengajar melalui observasi dan analisis data secara objektif, teliti. Hal itu dilakukan sebagai dasar usaha untuk mengubah perilaku mengajar guru.

Supervisi klinis lain daripada supervisi yang lain. Supervisi klinis merupakan hasil adopsi dari dunia kesehatan. Pada supervisi klinis, 'mendudukan' kepala madrasah layaknya seorang dokter. Guru pada posisi ini diibaratkan seorang klien atau pasien. Seorang pasien yang menderita atau memiliki permasalahan kesehatan, mereka akan mendatangi seorang dokter, mereka meminta obat, minta disembuhkan dari penyakitnya, bukan dokter yang mencari pasien. Penerapan pada dunia pendidikan pun demikian halnya. Guru yang mengajar mengalami kesulitan, mendapatkan permasalahan dalam mengajarnya, dengan penuh rasa ikhlas menemui supervisor atau kepala madrasah. Guru meminta supervisor atau kepala madrasah selaku pimpinan untuk membantu menyelesaikan permasalahan pembelajaran yang dihadapi, membantu mencari solusi atau trik jitu memecahkan kesulitan yang dihadapi.

Pada posisi yang demikian, ini menunjukkan keintensifan bahwa guru memang betul-betul membutuhkan bimbingan, bukan supervisornya yang menginginkan adanya bimbingan. Efek nilai pun diyakini berbeda bila dibandingkan dengan supervisi-supervisi lainnya. Supervisi klinis menempatkan diri pada posisi perbaikan pembelajaran secara sadar dari pihak guru. Bila ini dilaksanakan pastilah efek terhadap hasil pembelajaran akan sangat memuaskan, guru akan secara pesat mengembangkan inovasi-inovasinya, memosisikan guru pada kreativitas tanpa batas. Berbeda dengan supervisi nonklinis yang dilaksanakan tanpa kemauan guru, yang justru akan membuat guru semakin tidak percaya pada diri sendiri.

Sangat menarik memang bila diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis

²⁶⁸ Piet A. Sahertian. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 36.

terhadap kinerja guru. Bertolak pada kenyataan tersebut peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian, pengkajian lebih mendalam tentang kepemimpinan dan supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja Guru

Menurut Simanjuntak disampaikan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.²⁶⁹ Lebih lanjut disampaikan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas.

Menurut Ahmad Susanto kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.²⁷⁰

Menurut Ahmad Susanto, ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru. Kedua faktor tersebut, yakni:

a. Faktor internal

Faktor ini meliputi sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup guru, pendidikan, informasi, dan komunikasi.

b. Faktor eksternal

Faktor ini meliputi upah kerja, suasana kerja, sikap jujur pimpinan, penghargaan, sarana penunjang bagi kesehatan fisik dan mental, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.²⁷¹ M. Arifin (Ahmad Susanto) menulis bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yakni:

1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.

²⁶⁹ Ahmad Susanto, *Op.Cit.*, hal. 69.

²⁷⁰ *Ibid*

²⁷¹ *Ibid*, hal. 73.

- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk malu) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- 5) Sarana yang menunjang bagi kesehatan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.²⁷²

Penanda kinerja seorang guru menurut Depdiknas terdiri atas: (a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; (b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; dan (c) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.²⁷³

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Ralp M. Stogdill mengartikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.²⁷⁴ Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi juga mengarahkan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Wahyudi mengatakan bahwa seorang pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat dalam kelompoknya.²⁷⁵ Oleh karena itu, seorang pemimpin (dalam hal ini kepala madrasah) harus dapat memperjuangkan kepentingan anggota dan mewujudkan harapan sebagian besar orang.

Menurut Edy Sutrisno peran seorang pimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk. Ketiga bentuk tersebut, yakni: *Pertama*, peran kepemimpinan yang bersifat interpersonal; *Kedua*, informasional; dan *Ketiga*, *peranan kepemimpinan dalam pengambilan keputusan*.²⁷⁶

²⁷² *Ibid*

²⁷³ Depdiknas. *Penilaian Kinerja Guru*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hal. 22-26.

²⁷⁴ Taty Rosmiati. *Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 125.

²⁷⁵ Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 119.

²⁷⁶ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hal. 219.

Enco Mulyasa menyampaikan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di tingkat sekolah memiliki peran penting, sebagai berikut:

- a. Memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.
- b. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- c. Menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
- d. Menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
- e. Bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.
- f. Mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²⁷⁷

Menurut Syaiful Sagala, bahwa tugas kepala sekolah terdiri atas empat, yakni peran kepala madrasah sebagai administrator, pemimpin, supervisor pembelajaran, dan sebagai pengawas. Pada intinya sama dengan apa yang disampaikan Depdiknas, hanya ada peran sebagai pengawas. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepengawasan itu hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah demi terwujudnya kualitas pembelajaran atau pelaksanaan program dan kegiatan sekolah.²⁷⁸

3. Supervisi Klinis

Rohimah mengemukakan bahwa orientasi supervisi klinis, yakni memberikan kesehatan akademik yang dilakukan bersama-sama antara kepala sekolah/supervisor dan guru. Inilah, yang membedakan antara supervisi klinis dengan supervisi akademik lainnya. Supervisi klinis berangkat dari unsur kesengajaan guru yang memang ingin diketahui oleh supervisor kegagalan, kelemahan, kekurangan sang guru dalam mengajar, kemudian dimintakan solusi atau perbaikan mengajarnya.²⁷⁹

Sukardjo (Rohimah) mendefinisikan supervisi klinis sebagai suatu bentuk bimbingan profesional yang diberikan kepada guru berdasarkan kebutuhannya melalui

²⁷⁷ Enco Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hal. 18.

²⁷⁸ Syaiful Sagala. *Supervisi Pembelajaran*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 117-137.

²⁷⁹ Rohimah. *Pelaksanaan Supervisi Klinis di Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Janten Kabupaten Karanganyar*. (Surakarta: Pascasarjana IAIN Surakarta, 2014), hal. 3.

siklus yang sistematis dalam perencanaannya, observasi yang cermat atas pelaksanaan, dan pengkajian balikan dengan segera dan obyektif tentang penampilan mengajarnya yang nyata, untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan sikap profesional guru itu.²⁸⁰

Adapun Kholik (Rohimah) menyatakan bahwa supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan pada pembelajaran melalui siklus yang sistematis mulai dari tahap perencanaan, pengamatan dan analisis yang intensif terhadap pembelajarannya dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran.²⁸¹

Made Pidarta (Ahmad Mukrim) mengatakan bahwa supervisi klinis merupakan cara untuk meningkatkan kualitas guru dalam kegiatan pembelajaran. Proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar siswa dapat belajar secara aktif, efektif, bahkan bisa merangsang siswa bisa berprestasi belajar yang semakin meningkat.²⁸²

Menurut Syaiful Sagala supervisi klinis diartikan sebagai proses bimbingan. Proses bimbingan tersebut bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru dalam penampilan mengajar berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan obyektif. Hal itu digunakan sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku.²⁸³

Menurut Cogan (Syaiful Sagala) dikatakan bahwa tujuan pokok dari supervisi klinis adalah menghasilkan guru yang profesional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi memperbaiki diri sendiri atas bantuan orang lain.²⁸⁴

²⁸⁰ *Ibid*, hal. 6.

²⁸¹ *Ibid*

²⁸² Abdul Mukrim. "Pengelolaan Supervisi Klinis di SDN 3 Tegalrejo Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan". *Publikasi Ilmiah*. (Surakarta: Program Magister Manajemen Pendidikan Administrasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), hal. 4.

²⁸³ Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hal. 195.

²⁸⁴ *Ibid*, hal. 200.

Jerry H. Makawimbang menulis berbeda. Tujuan supervisi klinis adalah membantu memodifikasi pola-pola pengajaran yang tidak atau kurang efektif.²⁸⁵

Syaiful Sagala membagi tujuan supervisi klinis menjadi dua, yakni tujuan umum dan tujuan khusus. Pada dasarnya tujuan umum supervisi klinis, yaitu:

- a. Memberi tekanan pada proses pembentukan dan pengembangan profesional;
- b. Memberi respon terhadap pengertian utama serta kebutuhan guru yang berhubungan dengan tugasnya;
- c. Menunjang pembaharuan pendidikan serta untuk memerangi kemerosotan;
- d. Siswa dapat belajar dengan baik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai secara maksimal; dan
- e. Kunci untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas guru.²⁸⁶

Adapun tujuan khusus dari supervisi klinis adalah, sebagai berikut:

- a. Menyediakan suatu balikan yang objektif dari kegiatan guru yang baru saja dilaksanakan. Ini merupakan cermin agar guru dapat melihat apa yang sebenarnya yang mereka perbuat sementara mengajar, sebab apa yang mereka lakukan mungkin sekali sangat berbeda dengan perkiraan mereka;
- b. Mendiagnosis, memecahkan atau membantu, memecahkan masalah mengajar;
- c. Membantu guru mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam menggunakan strategi-strategi dan model mengajar;
- d. Sebagai dasar untuk menilai guru dalam kemajuan pendidikan, promosi, jabatan atau pekerjaan mereka;
- e. Membantu guru mengembangkan sikap positif terhadap pengembangan diri secara terus-menerus dalam karier dan profesi mereka secara mandiri; dan
- f. Perhatian utama pada kebutuhan guru dalam mengajar.²⁸⁷

Pendapat-pendapat terkait tujuan supervisi klinis dari berbagai ahli beragam. Namun, pada intinya memiliki muara yang sama, hanya cara mengemukakannya yang berbeda-beda. Dari berbagai pendapat yang dinyatakan oleh berbagai ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari tujuan supervisi klinis, yakni membuat guru menjadi profesional dalam mengajar sehingga peserta didik akan meningkat hasil belajarnya.

Dalam melaksanakan supervisi klinis terdapat beberapa prinsip umum yang dijadikan dasar/patokan dalam setiap kegiatannya. Acheson dan Gall (Jerry H. Makawimbang) mengemukakan tiga prinsip umum yang harus menjiwai

²⁸⁵ Jerry H. Makawimbang. *Supervisi Klinis Teori dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 15.

²⁸⁶ Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, hal. 15.

²⁸⁷ *Ibid*

keputusan/tindakan supervisor. Di samping itu, ada beberapa prinsip tambahan yang ikut menyertainya. Prinsip umum dan tambahan tersebut, yakni:

- a. Terpusat pada guru
- b. Hubungan guru dan supervisor lebih interaktif
- c. Demokratis
- d. Sasaran supervisi terpusat pada kebutuhan dan aspirasi guru
- e. Umpan balik dari proses belajar mengajar diberikan dengan segera
- f. Supervisi yang diberikan bersifat bantuan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar.²⁸⁸

Dari pendapat beberapa ahli terkait dengan prinsip-prinsip supervisi klinis, peneliti sependapat dengan pendapat-pendapat tersebut. Pada intinya bahwa supervisi klinis dilakukan dengan penuh kehangatan antarsupervisor dengan guru yang disupervisi. Suasana keakraban atau familier harus betul-betul diciptakan. Dengan suasana yang demikian supervisi klinis akan berefek bagi guru yang disupervisi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Waktu penelitian adalah antara bulan Mei 2017 s.d. Oktober 2017, dan tempat penelitian adalah di Madrasah Tsanawiyah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 88 MTs baik negeri maupun swasta, dengan jumlah guru untuk MTs swasta 1.056 dan MTs negeri 428 guru. Jadi, jumlah populasi total 1.484 guru. Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel digunakan tabel Nomogram Herry King (Sugiyono)²⁸⁹, dengan tingkat kebebasan 5% diperoleh jumlah sampel 143 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner atau angket yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Sedangkan penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu: (1) menentukan variabel penelitian; (2) menyusun indikator

²⁸⁸ Jerry H. Makawimbang, *Op.Cit.*, hal. 31.

²⁸⁹ Sugiyono. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. (Bandung: Elfabeta, 2015), hal. 161.

variabel penelitian; (3) menyusun kisi-kisi instrumen; (4) melakukan uji coba instrumen; dan (5) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Dalam menganalisis data ada tiga tahapan yang dilakukan. Tiga tahapan tersebut, yakni: (1) Deskripsi Data, menggunakan analisis statistik deskripsi. Dari analisis tersebut akan diperoleh rerata, median atau nilai tengah, standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal, modus, nilai interval kelas, dan histogram dari masing-masing variabel; (2) Uji Homogenitas, yang digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi sama atau tidak. Uji ini dilaksanakan sebagai prasarat sebelum data dianalisis; (3) Uji Normalitas data, yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data, yakni menggunakan *Chi Kuadrat*; dan (4) Uji Hipotesis, yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Ada dua analisis yang digunakan, yakni menggunakan analisis korelasi *bivariate* untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2 serta menggunakan analisis korelasi *multivariate* untuk menguji hipotesis ke-3.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Besarnya korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen adalah 0,530. Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen.

Dengan demikian, efektif tidaknya kepemimpinan kepala madrasah di Kabupaten Kebumen dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin, terutama kemampuannya untuk memengaruhi, memotivasi, mengoordinasi, dan mengarahkan bawahannya akan menentukan tinggi rendahnya kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Kepala madrasah yang mampu memengaruhi bawahannya, kepala madrasah yang mampu memotivasi bawahannya, kepala madrasah yang

mampu mengoordinasikan segala sesuatu dengan baik, juga mampu mengarahkan bawahannya akan dapat meningkatkan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi guru dalam merencanakan, melaksanakan, atau mengevaluasi/menilai Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Oleh karena itu, kepala madrasah hendaknya harus memaksimalkan kemampuannya dalam memengaruhi, memotivasi, mengoordinasi, dan mengarahkan bawahannya --dalam hal ini guru--, sehingga guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, bila kepala madrasah tidak mau dan mampu memaksimalkan kemampuannya dalam memengaruhi, memotivasi, mengoordinasi, dan mengarahkan bawahannya, guru tidak akan melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kepemimpinan kepala madrasah memiliki efek terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat keefektifan kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen.

Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen, yakni 53%. Selebihnya dipengaruhi faktor lain hingga mencapai 100%. Misalnya, faktor pandangan hidup guru, upah kerja atau gaji guru, suasana kerja, sikap jujur kepemimpinan, penghargaan, supervisi klinis, sarana penunjang kesehatan fisik dan mental, kemampuan guru, kepribadian guru, dan sebagainya.

Selain itu, dari hasil penelitian diketahui juga bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen umumnya baik sekali. Dari 143 responden, terdapat 96 responden dengan skor 161-200 atau 67,1% yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah baik sekali, 45 responden dengan skor 121-160 atau 31,5% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah baik, dan 2 responden dengan skor 81-120 atau 1,4% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah cukup baik.

2. Pengaruh Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Besarnya korelasi antara supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen adalah 0,380. Angka ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen.

Dengan demikian, supervisi klinis yang merupakan suatu bimbingan guru oleh kepala madrasah atas permintaan guru yang bersangkutan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis, mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis secara intensif terhadap masalah yang dialami guru dalam mengajar di kelas dapat meningkatkan kinerja guru. Sebab itu, guru hendaknya tidak malu-malu untuk meminta kepala madrasah mensupervisi pembelajarannya. Guru yang mengalami kesulitan mengajar di kelas, guru yang memiliki permasalahan di kelas dan mereka mengerti, menyadari kesulitan atau permasalahan yang dihadapi, kemudian secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, secara sengaja meminta bantuan kepala madrasah untuk melakukan evaluasi, melakukan tindakan supervisi terhadap kegiatan pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian/penilaian kegiatan belajar mengajar di kelas akan dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Oleh karena itu, jika mengalami kesulitan, memiliki permasalahan dalam mengajar di kelas, guru hendaknya meminta bantuan kepada kepala madrasah untuk mensupervisi kegiatan pembelajarannya mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis secara intensif sehingga guru dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi.

Dengan permasalahan yang tersolusikan, dengan adanya masukan atau perbaikan dari supervisor guru akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, bila guru tidak mau melakukan yang demikian, niscaya pembelajarannya akan dapat berjalan dengan efektif dengan hasil yang baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa supervisi klinis memiliki efek terhadap

kinerja guru. Semakin sering supervisi klinis dilaksanakan maka semakin baik pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen.

Adapun besarnya pengaruh supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen, yakni 38%. Selebihnya dipengaruhi faktor lain hingga mencapai 100%. Misalnya, faktor pandangan hidup guru, upah kerja atau gaji guru, suasana kerja, kepemimpinan, penghargaan, sarana penunjang kesehatan fisik dan mental, kemampuan guru, kepribadian guru, dan sebagainya.

Selain itu, dari hasil penelitian diketahui juga bahwa supervisi klinis yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen umumnya baik. Dari 143 responden, yang menyatakan bahwa supervisi klinis baik sekali ada 10 responden atau 7% dengan skor 161-200; Yang menyatakan bahwa supervisi klinis baik ada 57 responden atau 39,8% dengan skor 121-160; Yang menyatakan bahwa supervisi klinis cukup baik ada 54 responden atau 37,8% dengan skor 81-120; Yang menyatakan bahwa supervisi klinis kurang dari cukup ada 21 responden atau 14,7% dengan skor 41-80; Adapun yang menyatakan bahwa supervisi klinis kurang baik hanya 1 responden atau 0,7% dengan skor 1-40.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan variabel supervisi klinis (X2) yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen adalah 0,556. Angka ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah dengan indikator kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, mengkoordinasi, dan mengarahkan bawahannya dan

supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah atas inisiatif guru yang dilakukan secara sistematis mulai dari perencanaan, mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis secara intensif terhadap masalah yang dialami guru dalam mengajar di kelas dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah yang mampu memengaruhi bawahannya, kepala madrasah yang mampu memotivasi bawahannya, kepala madrasah yang mampu mengoordinasikan segala sesuatu dengan baik, juga mampu mengarahkan bawahannya akan dapat mengubah, meningkatkan, atau mendorong sikap, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi seorang guru. Begitu juga dengan supervisi klinis. Supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut dengan indikator dilakukan secara sengaja dan sistematis, mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis secara intensif terhadap masalah yang dialami guru dalam mengajar di kelas dapat meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, kepala madrasah hendaknya harus memaksimalkan kemampuannya dalam memengaruhi, memotivasi, mengoordinasi, dan mengarahkan bawahannya --dalam hal ini guru--, sehingga guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, bila kepala madrasah tidak mau dan mampu memaksimalkan kemampuannya dalam memengaruhi, memotivasi, mengoordinasi, dan mengarahkan bawahannya, guru tidak akan melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Begitu juga dengan kegiatan supervisi klinis. Guru yang mengalami kesulitan mengajar di kelas, guru yang memiliki permasalahan di kelas dan mereka mengerti, menyadari kesulitan atau permasalahan yang dihadapi, kemudian secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, secara sengaja meminta bantuan kepala madrasah untuk melakukan evaluasi, melakukan tindakan supervisi terhadap kegiatan pembelajaran di kelas akan dapat mengubah, meningkatkan, atau mendorong sikap, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi seorang guru. Oleh karena itu, jika mengalami kesulitan, memiliki permasalahan dalam mengajar di kelas, guru hendaknya meminta bantuan kepada kepala madrasah untuk mensupervisi kegiatan pembelajarannya mulai dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis secara intensif sehingga guru dapat

mengatasi kesulitan yang dihadapi. Dengan permasalahan yang tersolusikan, dengan adanya masukan atau perbaikan dari supervisor guru akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, bila guru tidak mau melakukan yang demikian, niscaya pembelajarannya akan dapat berjalan dengan efektif dengan hasil yang baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis memiliki efek terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat efektivitas kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dan semakin seringnya supervisi klinis dilakukan oleh kepala madrasah maka semakin baik pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan, yakni 55,6%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain hingga mencapai 100%. Misalnya, faktor pandangan hidup guru, upah kerja atau gaji guru, suasana kerja, penghargaan, sarana penunjang kesehatan fisik dan mental, kemampuan guru, kepribadian guru, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen dapat disimpulkan hal-hal, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah berkorelasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen. Adapun besarnya korelasi, yakni 0,530. Angka ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat (53%) antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Selain itu, disimpulkan juga bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen umumnya baik sekali. Dari 143 responden, terdapat 96 responden dengan skor 161-200 atau 67,1% yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah baik sekali, 45 responden dengan skor 121-160 atau 31,5% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah baik, dan 2 responden dengan skor 81-120 atau 1,4% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah cukup baik.

2. Supervisi klinis berkorelasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen. Adapun besarnya korelasi, yakni 0,380. Angka ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat (38%) antara supervisi klinis dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen. Selain itu, dari hasil penelitian disimpulkan juga bahwa supervisi klinis yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen umumnya baik. Dari 143 responden, yang menyatakan bahwa supervisi klinis baik sekali ada 10 responden atau 7% dengan skor 161-200; Yang menyatakan bahwa supervisi klinis baik ada 57 responden atau 39,8% dengan skor 121-160; Yang menyatakan bahwa supervisi klinis cukup baik ada 54 responden atau 37,8% dengan skor 81-120; Yang menyatakan bahwa supervisi klinis kurang dari cukup ada 21 responden atau 14,7% dengan skor 41-80; Adapun yang menyatakan bahwa supervisi klinis kurang baik hanya 1 responden atau 0,7% dengan skor 1-40.
3. Kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis secara simultan berkorelasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kebumen. Adapun besarnya korelasi, yakni 0,556. Angka ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat (55,6%) antara kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kabupaten Kebumen. Ini berarti bahwa sisanya 44,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Intinya bahwa baik tidaknya kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kebumen dalam mengabdikan diri bagi bangsa dan negara tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala madrasah, tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukrim. (2016). "Pengelolaan Supervisi Klinis di SDN 3 Tegalrejo Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobogan". *Publikasi Ilmiah*. Surakarta: Program Magister Manajemen Pendidikan Administrasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ahmad Susanto. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enco Mulyasa. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jerry H. Makawimbang. (2013). *Supervisi Klinis Teori dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Piet A. Sahertian. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspendik. (2016). *Aplikasi Hasil Ujian Nasional (UN) Tahun Pelajaran 2015/2016*. Jakarta: BSNP.
- Rohimah. (2014). *Pelaksanaan Supervisi Klinis di Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Janten Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: Pascasarjana IAIN Surakarta.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Sagala. (2012). *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Taty Rosmiati. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*. Bandung: Alfabeta.