

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian ini dilakukan sebelum pengumpulan data tentang peran kepala madrasah sebagai manajer dan peran kepala madrasah sebagai supervisor, serta data semangat kerja guru. Hal-hal yang dilakukan dalam persiapan adalah melakukan ujicoba instrumen angket untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Angket penelitian ini berjumlah 30 butir, dan diberikan pada 19 orang guru. Hasil uji instrumen lebih jelasnya sebagai berikut.

a. Angket Peran Kepala Madrasah

Angket yang disusun untuk mengukur peran kepala madrasah berjumlah 30 butir pertanyaan. Indikator yang dikembangkan dalam menyusun angket peran kepala madrasah ada delapan. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. Dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ artinya pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid. Penentuan uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 20. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Peran Kepala Madrasah

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kemampuan menyusun program	0,507	0,374	Valid
2		0,421		Valid
3	Kemampuan menyusun organisasi sekolah	0,358		Tidak Valid
4		0,782		Valid
5		0,646		Valid
6		0,310		Tidak Valid
7	Kemampuan menggerakkan guru	0,320		Tidak Valid
8		0,313		Tidak Valid
9		0,777		Valid
10		0,795		Valid
11	Kemampuan mengabtimalikan sarana pendidikan	0,525		Valid
12		0,249		Tidak Valid
13		0,507		Valid
14		0,462		Valid
15		0,265		Tidak Valid
16	Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan	0,782		Valid
17		0,646		Valid
18		0,507		Valid
19		0,421		Valid
20	Kemampuan melaksanaan program supervisi	0,358		Tidak Valid
21		0,782		Valid
22		0,646		Valid
23	Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi	0,310		Tidak Valid
24		0,320		Tidak Valid
25		0,313		Tidak Valid
26		0,777		Valid
27		0,795		Valid
28		0,525		Valid
29		0,249		Tidak Valid
30		0,243		Tidak Valid

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 30 butir pertanyaan terdapat 18 soal angket yang valid, dan 12 pertanyaan lainnya tidak valid. Soal angket yang valid yaitu soal nomor 1 (0,507), soal nomor 2 (0,421), soal nomor 4 (0,782), soal nomor 5 (0,646), soal nomor 9 (0,777), soal nomor 10 (0,795),

soal nomor 11 (0,525), soal nomor 13 (0,507), soal nomor 14 (0,462), soal nomor 16 (0,782), soal nomor 17 (0,646), soal nomor 18 (0,507), soal nomor 19 (0,421), soal nomor 21 (0,782), soal nomor 22 (0,646), soal nomor 26 (0,777), soal nomor 27 (0,795), dan soal nomor 28 (0,525). Soal angket yang tidak valid yaitu soal nomor soal 3, nomor 7, nomor 8, nomor 12, nomor 15, nomor 20, nomor 23, nomor 24, nomor 25, nomor 29 dan soal nomor 30. 12 soal angket yang tidak valid ini tidak digunakan.

b. Angket Semangat Kerja Guru

Semangat kerja guru dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket yang sudah valid. Angket tersebut disebarakan pada guru yang mengajar di SD Negeri 1 Muara Enim berjumlah 19 orang. Hasil angket uji validitas semangat kerja guru dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Guru

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kebahagiaan dalam bekerja	0,404	0,374	Valid
2		0,733		Valid
3		0,828		Valid
4		0,209		Tidak Valid
5		0,237		Tidak Valid
6		0,467		Valid
7	Memiliki inisiatif tinggi	0,635		Valid
8		0,773		Valid
9		0,884		Valid
10		0,434		Valid
11		0,426		Valid
12		0,578		Valid
13	Berfikir kreatif dan luas	0,568		Valid
14		0,782		Valid
15		0,884		Valid
16		0,209		Tidak Valid
17		0,540		Valid
18		0,403		Valid
19	Tertarik dengan	0,520		Valid
20		0,670		Valid

21	pekerjaannya	0,785		Valid
22		0,246		Tidak Valid
23		0,565		Valid
24		0,326		Tidak Valid
No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
25	Memiliki kemauan bekerja sama	0,404	0,374	Valid
26		0,657		Valid
27		0,791		Valid
28		-0,136		Tidak Valid
29		-0,144		Tidak Valid
30		1,000		Valid

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 30 butir pertanyaan terdapat 23 soal angket yang valid, dan 7 pertanyaan lainnya tidak valid. Soal angket semangat kerja guru yang valid yaitu soal nomor 1 (0,404), soal nomor 2 (0,733), soal nomor 3 (0,828), soal nomor 4 (0,467), soal nomor 7 (0,635), soal nomor 8 (0,773), soal nomor 9 (0,884), soal nomor 11 (0,434), soal nomor 12 (0,578), soal nomor 13 (0,568), soal nomor 14 (0,782), soal nomor 15 (0,884), soal nomor 17 (0,540), soal nomor 18 (0,403), soal nomor 19 (0,520), soal nomor 20 (0,670), soal nomor 21 (0,785), soal nomor 23 (0,565), soal nomor 25 (0,404), soal nomor 26 (0,657), soal nomor 27 (0,791), dan soal nomor 30 (1,000). Soal angket yang tidak valid yaitu soal nomor soal 5, nomor 6, nomor 10, nomor 16, nomor 22, nomor 24, nomor 23, nomor 24, nomor 28, dan soal nomor 29. 7 Soal angket yang tidak valid ini tidak digunakan.

c. Uji Reliabilitas

Kurniawan (2014, hal. 102) menyatakan, uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor

jawaban pada butir pertanyaan yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $< 0,05$. Penentuan uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20. Hasil uji reliabilitas angket dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-0,250	2

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* (α) adalah $-0,250 < 0,60$. Dengan demikian, nilai angket peran kepala madrasah dan angket semangat kerja guru diketahui reliabel, selanjutnya dapat digunakan untuk meneliti tentang peran kepala madrasah dan semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim.

2. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah terhadap semangat kerja guru. Guna mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian pada 19 orang guru, terdiri atas 1 orang kepala madrasah, 14 orang guru mata pelajaran, dan 4 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap kesiapan guru dalam mengajar. Aspek yang diamati adalah perangkat mengajar guru yang meliputi silabus, RPP, media pembelajaran, metode mengajar, alat peraga, absen siswa,

skenario pembelajaran, model pembelajaran, sumber atau bahan ajar, dan instrumen penilaian. Observasi dilakukan oleh peneliti secara langsung, dibantu dengan kepala madrasah.

Angket diberikan pada guru, baik angket mengenai peran kepala madrasah, maupun mengenai semangat kerja guru. Angket diberikan masing-masing 18 butir pertanyaan tentang peran kepala madrasah dan 23 butir tentang semangat kerja guru. Hasil angket kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dengan alat bantu program SPSS.

Setelah penyebaran angket, dilakukan wawancara pada hari Selasa, 20 Februari 2018 sampai dengan hari Sabtu, 24 Februari 2018, dengan pembagian 3 orang informan per hari. Bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara tertutup, dimana peneliti langsung mengajukan pertanyaan pada informan, baik kepala madrasah maupun guru dengan menyiapkan terlebih dahulu pertanyaan wawancara sesuai dengan indikator yang disiapkan. Setelah melakukan observasi dan wawancara, peneliti kemudian mengumpulkan data dokumentasi diakhir penelitian pada hari Sabtu, 24 Februari 2018. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru Mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. Lebih jelasnya sebagai berikut.

B. Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti nilai minimum, maksimum, mean, sum, standar deviasi, variance, range, dan lain-lain untuk mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtosis

(Prayitno 2014, hal. 30). Menurut Sugiyono (2010, hal.7) Sugiyono mengatakan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

a. Analisis Data Kuantitatif Peran Kepala Madrasah

Data angket peran kepala madrasah dari 25 orang guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kabupaten Muara Enim. Hasil angket terhadap peran kepala madrasah selengkapnya dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Peran Kepala Madrasah

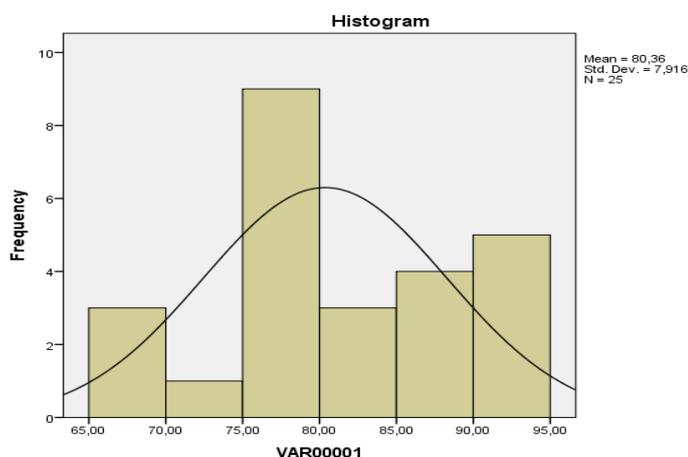
No	Kode Responden	Nilai
1	A1	78
2	A2	88
3	A3	90
4	A4	78
5	A5	78
6	A6	88
7	A7	90
8	A8	65
9	A9	68
10	A10	65
11	A11	70
12	A12	75
13	A13	78
14	A14	78
15	A15	88
16	A16	90
17	A17	90
18	A18	78
19	A19	78
20	A20	88
21	A21	80
22	A22	90
23	A23	80
24	A24	80
25	A25	78

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata angket terhadap peran kepala madrasah adalah 80,36. Hasil tertinggi 90 dan hasil terendah adalah 65. Nilai tersebut diperoleh dari jawaban responden dari 18 pertanyaan angket yang disebarakan.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif Peran Kepala Madrasah

Statistics		
PerankepalaMadrasah		
N	Valid	25
	Missing	0
Mean		80,36
Median		78,00
Mode		78
Range		25
Minimum		65
Maximum		90
Sum		2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) data peran kepala madrasah adalah 80,36. Median 78, modus 78, nilai minimum 65 dan maksimum 90. Total nilai angket peran kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kabupaten Muara Enim adalah 2009.



Gambar 4.1 Bagan Peran Kepala Sekolah

Persentase dan frekuensi data angket peran kepala madrasah di bawah ini.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Data Peran Kepala Madrasah

Peran Kepala Madrasah				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65	2	8,0	8,0	8,0
68	1	4,0	4,0	12,0
70	1	4,0	4,0	16,0
75	1	4,0	4,0	20,0
Valid 78	8	32,0	32,0	52,0
80	3	12,0	12,0	64,0
88	4	16,0	16,0	80,0
90	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

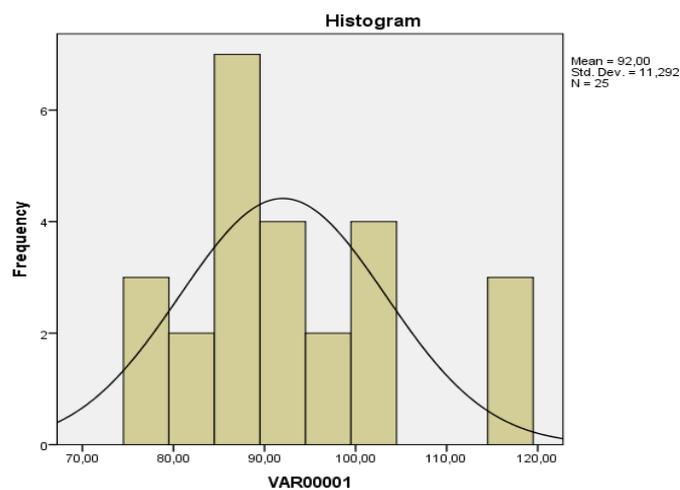
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil angket 65 berjumlah 2 orang (8%), 68 ada 1 orang (4%), 70 ada 1 orang (4%), 75 ada 1 orang (4%), nilai 78 ada 8 orang (32%), nilai 80 ada 3 orang (12%), nilai 88 ada 4 orang (16%), dan nilai 9 ada 5 orang (20%). Dengan demikian, mayoritas nilai angket adalah 78 sebesar 32%.

b. Analisis Data Deskriptif Semangat Kerja Guru

Seperti halnya data peran kepala madrasah, data semangat kerja guru juga dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai rata-rata, nilai modus, median, frekuensi dan persentase semangat kerja guru. Data hasil angket semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Angket Semangat Kerja Guru

No	Kode Responden	Nilai
1	A1	88
2	A2	90
3	A3	95
4	A4	80
5	A5	115
6	A6	100
7	A7	90
8	A8	88
9	A9	115
10	A10	77
11	A11	104
12	A12	88
13	A13	85
14	A14	90
15	A15	88
16	A16	115
17	A17	100
18	A18	80
19	A19	85
20	A20	86
21	A21	90
22	A22	78
23	A23	100
24	A24	78
25	A25	95



Gambar 4.2 Semangat Kerja Guru

Tabel 4.8
Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja Guru
Statistics

Semangatkerjaguru

N	Valid	25
	Missing	0
Mean		92,00
Median		90,00
Mode		88 ^a
Range		38
Minimum		77
Maximum		115
Sum		2300

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) data semangat kerja guru adalah 92. Median 90, modus 88, range 38, nilai minimum 77 dan maksimum 115. Total nilai angket peran kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim adalah 2300. Persentase dan frekuensi data semangat kerja guru adalah.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Data Semangat Kerja Guru

Semangatkerjaguru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	77	1	4,0	4,0
	78	2	8,0	12,0
	80	2	8,0	20,0
	85	2	8,0	28,0
	86	1	4,0	32,0
Valid	88	4	16,0	48,0
	90	4	16,0	64,0
	95	2	8,0	72,0
	100	3	12,0	84,0
	104	1	4,0	88,0
	115	3	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil angket semangat kerja guru 77 berjumlah 1 orang (4%), 78 ada 2 orang (8%), 80 ada 2 orang (8%), 85 ada 2 orang (4%), nilai 86 ada 1 orang (4%), nilai 88 ada 4 orang (16%), nilai 90 ada 4 orang (16%), nilai 95 ada 2 orang (8%), 100 ada 3 orang (12%), nilai 104 ada 1 (4%), dan nilai 115 ada 3 orang (12%). Dengan demikian, mayoritas nilai angket adalah 88 dan 90 masing-masing 4 orang atau sebesar 16%.

2. Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan pada data yang diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dan dokumentasi. Dari data yang diperoleh, diketahui hal-hal sebagai berikut:

a. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru Mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja guru mengajar dalam penelitian ini terdiri atas peran kepala madrasah sebagai supervisi dan peran kepala madrasah sebagai manajer. Peran kepala madrasah sebagai supervisi diamati dari tiga dimensi (tiga deskriptor) yaitu Peran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru Mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim

Peran kepala madrasah sebagai supervisi dalam meningkatkan semangat kerja guru mengajar dalam penelitian ini dilihat dari tiga indikator, yaitu: (1) kemampuan menyusun program supervisi pendidikan; (2) kemampuan melaksanakan program supervisi; dan (3) kemampuan memanfaatkan hasil

supervisi. Lebih jelasnya peran kepala madrasah sebagai supervisi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim dapat diuraikan sebagai berikut.

a.1 Kemampuan Menyusun Program Supervisi Pendidikan

Peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Menanti sebagai supervisor dalam aspek kemampuan menyusun program supervisi dikumpulkan melalui empat butir pertanyaan wawancara. Pertanyaan pertama, peneliti menanyakan, “Apakah anda menyusun indikator keberhasilan guru dalam melakukan supervisi?” SI menyatakan bahwa:

“Saya selaku kepala madrasah selalu menyusun indikator keberhasilan guru dalam melakukan supervisi agar dapat mengupayakan untuk perbaikan di masa mendatang jika ditemui kelemahan-kelemahan” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Dari jawaban tersebut, diketahui bahwa kepala MI Menanti menyusun indikator keberhasilan guru yang akan disupervisi, sebelum pelaksanaan supervisi dilakukan. Dari indikator tersebut, kepala MI Menanti membandingkan kesesuaian dengan indikator yang dibuat dengan temuan dalam supervisi, apabila ditemukan kelemahan-kelemahan guru pada indikator ini, maka kepala MI Menanti mencatatnya untuk perbaikan di masa mendatang. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pada pertanyaan kedua, yaitu: “Apakah anda menyusun program supervisi dengan optimal?” Pertanyaan ini penting diajukan supaya mengetahui program kesesuaian program supervisi yang dibuat kepala madrasah dengan pelaksanaan supervisi yang dilakukannya. Pada pertanyaan kedua ini, kepala MI Menanti menjawab:

“Saya selalu menyusun program supervisi dengan optimal dalam proses operasional di madrasah sebagai langkah dalam mengetahui tingkat keberhasilan dan kelemahan dari kinerja madrasah dalam tahun berjalan” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Kepala MI Menanti menjelaskan bahwa ia selalu menyusun program supervisi dengan optimal dalam proses operasional madrasah. Program supervisi yang dibuat, digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kelemahan dari kinerja madrasah yang telah diraih. Peran ini telah sesuai dengan fungsi dari supervisi, dimana supervisi tidak hanya dilakukan untuk mencari kelemahan atau kesalahan tetapi lebih dari itu juga berfungsi untuk mencari solusi dalam mengatasi permasalahan.

Selanjutnya, peneliti menanyakan, “Apakah anda menyusun program supervisi untuk mencari tahu masalah dalam proses pembelajaran?” SI menjawab:

“Ya saya selaku kepala madrasah menyusun program supervisi untuk mencari tahu masalah dalam proses pembelajaran” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Dari jawaban di atas, diketahui kepala MI Menanti menyusun program supervisi untuk mencari tahu masalah dalam proses pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang masalah-masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran secara mendalam, sehingga dapat membantu guru dalam mencari solusi mengatasi masalah dalam proses pembelajaran. Jawaban ini, berkaitan dengan jawaban wawancara pada pertanyaan kelima, dalam hal ini peneliti menanyakan, “Apakah anda menyusun program supervisi untuk mencari solusi dari masalah pembelajaran?” SI menjawab:

“Selain untuk mencari tahu masalah atau kelemahan-kelemahan dalam proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru, supervisi juga dilakukan untuk mengetahui solusi yang tepat dalam mengatasi masalah yang ada” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa peran kepala MI Menanti sebagai supervisor pada indikator kemampuan menyusun program

supervisi pendidikan adalah, kepala MI Menanti menyusun indikator supervisi sesuai dengan visi dan misi, merumuskan terlebih dahulu indikator keberhasilan guru sebelum melakukan supervisi, menyusun program supervisi dengan optimal, mengarahkan pertanyaan supervisi untuk mencari kelemahan-kelemahan dari supervisi sebagai informasi untuk membanti guru dalam mencari solusi terhadap masalah dalam proses pembelajaran. Dari lima jawaban terhadap indikator kemampuan menyusun program supervisi tersebut, diketahui peran kepala madrasah telah sesuai dengan fungsi dan tujuan dari pelaksanaan supervisi pendidikan.

a.2 Kemampuan Melaksanakan Program Supervisi

Peran kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Menanti sebagai supervisi dalam melaksanakan program supervisi dilihat dari lima butir pertanyaan wawancara. Peneliti memulai wawancara dengan menanyakan, “Apakah anda slalu mengkomunikasikan kepada guru untuk dilaksanakan supervisi?” SI menjawab:

“Saya selaku kepala madrasah selalu mengkomunikasikan kepada guru sebelum dilaksanakan supervisi. Tujuannya adalah untuk menginformasikan kepada guru agar bersiap-siap dalam supervisi” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Jawaban di atas menunjukkan bahwa komunikasi antara kepala MI Menanti dengan guru terjalin baik, kepala madrasah memberi kesempatan pada guru untuk mempersiapkan diri terlebih dahulu sebelum dilaksanakan supervisi. Kepala madrasah ibtidayah Menanti menghendaki agar guru-gurunya dapat bekerjasama dengan baik agar terlaksananya program supervisi dengan optimal. Peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan guru mata pelajaran untuk terlaksananya supervisi?” SI menjawab:

“Supervisi tidak dapat berjalan apabila tidak ada orang yang supervisi yaitu guru, oleh karena itu saya selalu berusaha untuk bekerjasama dengan baik pada guru mengenai pelaksanaan supervisi” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Jawaban tersebut menunjukkan bahwa kepala MI Menanti menyadari bekerjasama dengan bawahan sangat penting untuk mencapai keberhasilan dari suatu program yang dilaksanakan. Kepala MI Menanti menjelaskan bahwa ia selalu bekerjasama dengan baik pada guru mengenai pelaksanaan supervisi yang dilakukan. Kegiatan supervisi yang dilaksanakan, seyogyanya sesuai dengan program yang telah dibuat atau disusun oleh kepala madrasah. Pada pertanyaan selanjutnya, peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu melaksanakan supervisi sesuai program yang telah dibuat?” SI menyatakan:

“Ya tentu. Saya selalu melaksanakan supervisi sesuai dengan program yang dibuat. Dalam hal ini, saya telah menyiapkan butir-butir yang akan ditanyakan dalam supervisi” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Jawaban SI tersebut menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala MI Menanti telah sesuai dengan program yang dibuatnya. Pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada guru dalam supervisi, telah dicatat dan disiapkan sebelumnya, kemudian ditanyakan pada guru. Pertanyaan yang telah disiapkan, tidak akan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapan apabila tidak menggunakan pendekatan atau strategi tertentu yang dapat merespon guru untuk menjawab dengan jujur terhadap kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, pada pertanyaan selanjutnya peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu melaksanakan supervisi pendidikan dengan menggunakan pendekatan personal dan strategi yang tepat?” SI menjawab:

“Supervisi itu dilaksanakan gampang-gampang susah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan supervisi dibutuhkan pendekatan dan strategi

yang tepat. Saya sendiri memilih pendekatan personal dalam melakukan supervisi” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala MI Menanti sebagai supervisor dalam melaksanakan program supervisi adalah menyiapkan apa yang akan disupervisi, mengkomunikasikan terlebih dahulu dengan guru sebagai subjek yang disupervisi bahwa akan dilakukan supervisi dalam waktu yang ditentukan, dan menggunakan pendekatan dalam melakukan supervisi. Ketiga jawaban wawancara tersebut telah memenuhi peran kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi pendidikan.

a.3 Kemampuan Memanfaatkan Hasil Supervisi

Peran kepala madrasah sebagai supervisi dalam aspek memanfaatkan hasil supervisi dilakukan dengan menanyakan lima butir pertanyaan. Peneliti menanyakan bahwa, “Apakah anda menggunakan hasil supervisi yang belum berhasil sebagai catatan perbaikan di masa mendatang?” SI menjawab:

“Ya benar. Hasil supervisi selanjutnya dikorelasi oleh dewan guru untuk dijadikan catatan dalam masa mendatang” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada jawaban atas pertanyaan pertama, kepala MI Menanti menjelaskan bahwa ia selaku kepala madrasah melaksanakan peran sebagai supervisor bagi keberhasilan guru mengajar dengan menilai proses pembelajaran yang dilakukan guru dan menggunakan hasil penilaian sebagai bahan atau catatan dewan guru dalam melakukan perbaikan di masa mendatang. Pada pelaksanaan supervisi, kepala MI Menanti menemukan keberhasilan dan sekaligus kekurangan dalam proses pembelajaran yang dilakukan guru, terhadap keberhasilan guru yang ditemukan dalam supervisi, peneliti menanyakan,

“Apakah anda menggunakan hasil supervisi yang telah berhasil sebagai bahan untuk memberikan penghargaan pada guru?” SI menjawab:

Supervisi yang berhasil adalah supervisi yang dapat membawa pada perubahan. Hasil supervisi selanjutnya dijadikan bahan dalam memotivasi guru agar tidak puas dengan hasil yang diperoleh, untuk itulah pemberian penghargaan pada guru yang berprestasi menjadi penting dilakukan” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Dari jawaban tersebut, kepala MI Menanti menghargai keberhasilan guru dalam proses pembelajaran, akan tetapi kepala madrasah berharap agar guru tidak mudah puas dengan keberhasilannya sehingga lalai dan kinerjanya menurun. Kepala MI Menanti menghargai keberhasilan guru dengan memberi penghargaan, namun bentuk penghargaan tersebut tidak disebutkan oleh kepala madrasah.

Hasil yang diperoleh dalam supervisi yang dilakukan dapat digunakan sebagai salah satu indikator keberhasilan madrasah, terutama dalam aspek proses pembelajaran. Oleh karena itu, pada pertanyaan ketiga peneliti menanyakan, “Apakah anda menggunakan hasil supervisi sebagai skala ukur prestasi madrasah?” SI menjawab:

“Saya selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi madrasah, salah satunya dengan menggunakan hasil supervisi sebagai skala ukur prestasi siswa, guru, dan madrasah” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Pada pertanyaan ketiga di atas, diketahui bahwa kepala madrasah Menanti tidak menjawab secara jelas. Akan tetapi, peneliti menyimpulkan bahwa kepala madrasah Menanti mengakui hasil dari supervisi yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai salah satu skala ukur atau indikator dalam menilai prestasi madrasah, ini berarti bahwa apabila hasil supervisi masih ditemukan banyak kelemahan maka itu berarti bahwa prestasi madrasah dalam

aspek kemampuan mengajar guru dan kegiatan belajar siswa masih rendah. Sebaliknya, bila ditemukan banyak keberhasilan maka berarti pula prestasi madrasah dalam proses pembelajaran telah menunjukkan hasil yang baik.

Kepala madrasah seyogyanya dapat bersikap objektif terhadap hasil supervisi. Apabila ditemukan banyak kelemahan maka hasil supervisi itu dijadikan sebagai masukan dalam melakukan perbaikan. Selanjutnya, peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu menggunakan hasil supervisi sebagai bahan kajian untuk ditingkatkan?” SI menjawab:

“Saya selalu menggunakan hasil supervisi sebagai bahan kajian bagi madrasah untuk selalu ditingkatkan di masa-masa mendatang” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Dari jawaban tersebut, kepala MI Menanti menjelaskan bahwa ia selaku kepala madrasah selalu menggunakan hasil supervisi sebagai bahan kajian untuk meningkatkan kinerja madrasah di masa mendatang. Bahan-bahan tersebut dicatat, dan seyogyanya dapat didiskusikan secara terbuka untuk dicarikan solusinya secara bersama-sama. Guna mengetahui apakah kepala madrasah terhadap temuan-temuan yang diperoleh dari hasil supervisi segera diatasi secara bersama-sama dengan dewan guru maka selanjutnya, peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu mengajak guru untuk bekerjasama mencari solusi mengatasi kelemahan-kelemahan pembelajaran?” SI menjawab:

“Saya tidak dapat bekerja sendiri tanpa bantuan guru. Oleh karena itu, saya mengajak guru untuk bekerjasama dalam mencari solusi dalam mengatasi kelemahan-kelemahan dalam pembelajaran” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Berdasarkan uraian hasil wawancara di atas, peran kepala MI Menanti sebagai supervisor dalam memanfaatkan hasil supervisi adalah menjadikan hasil supervisi sebagai catatan perbaikan di masa mendatang, hasil supervisi

yang telah baik selanjutnya dijadikan bahan dalam meningkatkan kinerja madrasah dan memberi penghargaan pada guru yang berprestasi. Kepala MI Menanti berupaya meningkatkan prestasi madrasah salah satunya dengan menggunakan hasil supervisi sebagai skala ukur prestasi siswa, guru, dan madrasah, menggunakan hasil supervisi sebagai bahan kajian bagi madrasah untuk selalu ditingkatkan di masa-masa mendatang, mengajak guru untuk bekerjasama dalam mencari solusi dalam mengatasi kelemahan-kelemahan dalam pembelajaran.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat dirangkum hasil wawancara terhadap peran kepala madrasah Intidayah Menanti sebagai supervisor dan sebagai manajer. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Rangkuman Hasil Wawancara terhadap Peran Kepala Madrasah Ibtidayah Menanti Kecamatan Muara Enim Tahun 2017/2018

No	Indikator	Peran Kepala MI Menanti sebagai Supervisor
1	Kemampuan menyusun program pendidikan supervisi	1. Menyusun indikator supervisi sesuai dengan visi dan misi 2. Merumuskan terlebih dahulu indikator keberhasilan guru sebelum melakukan supervisi 3. Menyusun program supervisi dengan optimal 4. Mengarahkan pertanyaan supervisi untuk mencari kelemahan-kelemahan guru mengajar 5. Mencatat kelemahan-kelemahan yang diperoleh dari supervisi sebagai informasi untuk membantu guru dalam mencari solusi terhadap masalah dalam proses pembelajaran
2	Melaksanakan program	1. Menyiapkan apa yang akan

	supervisi	<p>disupervisi</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mengkomunikasikan terlebih dahulu dengan guru sebagai subjek yang disupervisi bahwa akan dilakukan supervisi dalam waktu yang ditentukan 3. Menggunakann pendekatan dalam melakukan supervisi
3	Memanfaatkan hasil supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadikan hasil supervisi sebaagi catatan perbaikan di masa mendatang 2. Hasil supervisi yang telah baik dijadikan bahan dalam meningkatkan kinerja madrasah dan memberi penghargaan pada guru yang berprestasi 3. Meningkatkan prestasi madrasah salah satunya dengan menggunakan hasil supervisi sebagai skala ukur prestasi siswa, guru, dan madrasah 4. Menggunakan hasil supervisi sebagai bahan kajian bagi madrasah untuk selalu ditingkatkan di masa-masa mendatang 5. Mengajak guru untuk bekerjasama dalam mencari solusi dalam mengatasi kelemahan-kelemahan dalam pembelajaran

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan smangat kerja guru mengajar dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan wawancara yang dilakukan pada hari Sabtu, 20 Januari 2017. Wawancara dilakukan dengan mengajukan 16 butir pertanyaan yang harus dijawab oleh kepala madrasah. Setelah dilakukan wawancara pada kepala Madrasah

Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim diperoleh hasil wawancara sebagai berikut.

b.1 Kemampuan Menyusun Program

Kemampuan menyusun program madrasah dilakukan dengan mengajukan tiga butir pertanyaan pada kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. Peneliti mengajukan pertanyaan, “Apakah kepala madrasah selalu menyusun program madrasah dengan baik?” SI menjawab:

“Ya. Program madrasah merupakan kewajiban bagi kepala madrasah untuk disusun setiap awal semester dan menjadi acuan dalam pelaksanaan operasional madrasah” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Program madrasah yang disusun oleh kepala madrasah diatur secara terperinci agar dapat dilaksanakan dengan baik. Peneliti mengajukan pertanyaan, “Apakah kepala madrasah selalu menyusun program secara terperinci dengan baik?” SI menjawab:

“Ya. Tentu, jika tidak terperinci maka tidak akan dapat dijalankan dan diukur dengan baik.” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Program yang telah disusun dengan baik dan terperinci tidaklah cukup, tanpa disusun sesuai dengan kebutuhan. Ada program yang bagus tapi tidak dibutuhkan oleh madrasah, namun disisi lain ada program yang penting dan dibutuhkan namun tidak disusun. Peneliti mengajukan pertanyaan, “Apakah selaku kepala madrasah selalu menyusun program sesuai kebutuhan?” SI menjawab:

“Kadang-kadang sesuai dengan kebutuhan dan kadang-kadang tidak. Hal ini karena program yang disusun secara umum mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Dari ketiga jawaban wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah di MI Menanti sebagai manajer pada indikator kemampuan menyusun program madrasah adalah selalu menyusun program madrasah di awal semester atau diawal tahun ajaran baru. Program yang disusun dilakukan secara terperinci dan kadang-kadang sesuai dengan kebutuhan dan kadang-kadang tidak.

b.2 Kemampuan Menyusun Organisasi Madrasah

Kemampuan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim sebagai manajer dalam aspek menyusun organisasi madrasah diketahui melalui tiga pertanyaan. Pertanyaan pertama peneliti menanyakan, “Apakah selaku kepala madrasah selalu menyusun organisasi madrasah dengan baik?” SI menjawab:

“Ya, selalu dilakukan dan diusahakan dengan baik” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Penyusunan organisasi madrasah dilakukan kepala MI Menanti telah baik. Namun, ukuran yang baik tersebut apakah berarti telah dilakukan dengan tepat. Peneliti mengajukan pertanyaan, “Apakah kepala madrasah selalu mengorganisasikan program madrasah dengan tepat?” SI menjawab:

“Ya, dilakukan dengan tepat, namun terkadang dalam pelaksanaannya ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak berjalan dengan yang semestinya” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Dari jawaban tersebut diketahui kepala MI Menanti telah melakukan pengorganisasian program dengan tepat, namun dalam pelaksanaannya kepala madrasah mengakui terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan. Peneliti bermaksud mengetahui apakah program yang tepat tersebut sesuai dengan visi dan misi madrasah atau tidak. Peneliti menanyakan, “Apakah kepala

madrasah selalu mengorganisasikan program madrasah sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah?” SI menjawab:

“Ya, visi, misi, dan tujuan adalah kiblat atau acuan bagi kepala madrasah dibuat agar dapat dicapai dengan baik. Oleh karena itu, untuk program madrasah yang disusun oleh kepala madrasah harus dapat diorganisasikan sesuai visi, misi, dan tujuan madrasah ” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui peran kepala madrasah Intidaiyah Menanti pada indikator mengorganisasikan program madrasah dengan baik adalah kepala madrasah telah melakukan pengorganisasian dengan baik dan tepat namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan kebutuhan, walaupun program telah dibuat sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah.

b.3 Kemampuan Menggerakkan Guru

Kemampuan menggerakkan guru dalam penelitian ini merupakan peran madrasah yang penting karena guru sebagai pelaku inti dalam proses pembelajaran. Pada aspek ini, kemampuan menggerakkan guru dilakukan dengan wawancara berjumlah 6 butir. Peneliti menanyakan, “Apakah kepala madrasah selalu menggerakkan guru untuk mengajar tepat waktu?” SI menjawab:

“Guru itu digugu dan ditiru, apabila guru datang tepat waktu maka siswanya akan mencontoh perilaku gurunya. Dan ini bagus. Saya selaku kepala madrasah selalu berusaha untuk menggerakkan guru agar datang mengajar tepat waktu dengan dimulai dari diri saya sendiri” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Dari jawaban tersebut diketahui peran kepala MI Menanti sebagai manajer selaku kepala madrasah selalu berusaha untuk menggerakkan guru agar datang mengajar tepat waktu dengan dimulai dari diri saya sendiri. Tidak cukup datang tepat waktu, tapi guru juga harus mendukung program

madrasah yang disusun agar tercapai tujuan madrasah. Peneliti menanyakan, “Apakah kepala madrasah selalu mengajak guru untuk mengajar sesuai dengan program madrasah?” SI menyatakan:

“Program kerja yang dibuat oleh kepala madrasah semestinya harus diimplementasikan dengan baik oleh semua guru, sehingga program yang dibuat tidak sia-sia” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Program yang dibuat kepala madrasah sebelum digerakkan kepada guru, terlebih dahulu harus dimulai oleh kepala madrasah. Peneliti mengajukan pertanyaan, “Apakah kepada madrasah, saya memulai melaksanakan program madrasah agar guru mengikutinya?” SI menjawab:

“Ya, benar. Saya selaku kepala madrasah selalu bertekad untuk menjadi yang terdepan dalam melaksanakan program madrasah sehingga guru dapat mengikuti apa yang saya lakukan” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Dari jawaban hasil wawancara di atas diketahui kepala madrasah telah mencontohkan memulai terlebih dahulu program yang dibuatnya agar diikuti oleh guru-gurunya. Program yang dibuat mesti dilakukan oleh guru dengan tulus, begitu pula dalam mengajar. Peneliti menanyakan bahwa, Apakah kepala madrasah selalu mengajak guru untuk mengajar setulus hati?. Hal ini sebagai mana penuturan SI berikut:

“Ya benar. Saya selalu berusaha untuk mengajar dengan setulus hati” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Peneliti juga menanyakan apakah kepala madrasah juga mengajak guru untuk berkontribusi terbaik pada madrasah. Peneliti menanyakan, “Apakah kepala madrasah mengajak guru agar memberikan kemampuan terbaik untuk madrasah?” SI menjawab:

“Ya, di madrasah ini alhamdulillah pekerjaan yang berkaitan dengan madrasah selalu dikerjakan bersama-sama. Saya selaku kepala madrasah mengajar pada semua guru, tata usaha, siswa dan orangtua untuk bekerjasama membangun madrasah dalam arti memberikan yang

terbaik pada madrasah agar menjadi lebih baik lagi” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Kepala madrasah Menanti sebagai manajer mengajak guru-gurunya agar memberikan yang terbaik untuk madrasah. Kemampuan itu perlu dibuktikan dengan mengajar secara profesional. Peneliti menanyakan, “Apakah kepala madrasah menggerakkan guru agar mengajar secara professional?”

“Guru itu merupakan pelaksana inti dari proses berlangsungnya operasional madrasah. Oleh karena itu, saya selalu mengajak guru agar bahu membahu dan berlomba-lomba meningkatkan kemampuannya mengajar agar menjadi guru yang profesional” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Berdasarkan jawaban wawancara di atas dapat disimpulkan, peran kepala MI Menanti sebagai manajer dalam menggerakkan guru adalah mengajak guru untuk memberikan yang terbaik untuk madrasah secara profesional. Kepala MI Menanti memberikan contoh dengan melaksanakan program yang dibuatnya terlebih dahulu sebelum memberlakukannya pada guru-gurunya.

b.4 Kemampuan Mengoptimalkan Sarana Pendidikan

Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam aspek mengoptimalkan sarana pendidikan diketahui dengan mengajukan empat butir pertanyaan pada kepala MI Menanti. Kepala madrasah harus mengarahkan guru untuk menggunakan laboratorium. Peneliti menanyakan, “Apakah kepala madrasah mengajak guru menggunakan lab komputer dalam menyusun rencana madrasah?” SI menjawab:

“Ya benar. Saya selaku kepala madrasah telah berupaya agar guru dapat menggunakan laboratorium komputer dalam pembelajaran, terutama untuk mengimbangi kemajuan zaman teknologi ini” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Upaya tersebut tidak optimal, karena laboratorium komputer masih bersifat sederhana, karena madrasah belum memiliki laboratorium secara khusus. Hal ini didukung dari hasil dokumentasi. Peneliti menanyakan, “Apakah anda mengajak guru menggunakan perpustakaan sebagai salah satu sumber belajar siswa?” SI menanyakan:

“Ya benar. Perpustakaan madrasah walaupun bukunya belum lengkap namun buku-buku yang ada sudah dapat digunakan dalam pembelajaran terutama untuk meningkatkan sumber belajar siswa. Saya mengajak guru untuk memberdayakan perpustakaan sebagai sumber belajar” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Jawaban kepala madrasah Menanti di atas menunjukkan bahwa sebagai manajer, kepala madrasah mengajak guru untuk menggunakan perpustakaan sekolah. Guru diminta memanfaatkan buku-buku yang ada, walaupun belum lengkap. Buku-buku paket dari bantuan pemerintah agar dimanfaatkan sebagai buku pegangan bagi guru dan siswa. Peneliti menanyakan, “Apakah anda mengarahkan guru untuk menggunakan buku paket sebagai sumber belajar?” SI menjawab:

“Buku paket merupakan salah satu sumber belajar bagi siswa yang dapat dimanfaatkan dalam kegiatan belajar mengajar. Selaku guru, sepatutnya dapat menghargai fasilitas dari pemerintah, walaupun jumlah belum memadai. Saya selaku kepala madrasah berupaya untuk mengarahkan guru agar menggunakan buku paket sebagai sumber belajar” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018)

Selain buku-buku paket, fasilitas sekolah yang dapat dimanfaatkan guru adalah mushalla, dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan, “Apakah anda mengarahkan guru untuk praktik ibadah di musholla?” SI menjawab:

Mushalla merupakan sarana ibadah yang ada dalam madrasah ini. Kita sengaja membangunnya untuk dipergunakan bagi siswa, guru dan tata usaha dan lain-lain. Terkhusus buat guru saya mengarahkan agar

guru menggunakan mushalla sebagai tempat praktek ibadah” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Berdasarkan jawaban wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepala MI Menanti sebagai manajer dalam menggerakkan guru untuk menggunakan sarana pendidikan adalah dengan menggerakkan guru menggunakan laboratorium komputer, mengajak guru untuk memberdayakan buku paket sebagai sumber belajar, dan mengajak guru untuk menggunakan mushalla sebagai sarana praktek ibadah.

Dari uraian tersebut, dapat dirangkum hasil wawancara terhadap peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan semangat kerja guru mengajar. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Wawancara terhadap Peran Sebagai Manajer Kepala Madrasah Ibtidayah Menanti Kecamatan Muara Enim Tahun 2017/2018

No	Indikator	Peran Kepala MI Menanti sebagai Manajer
1	Menyusun program madrasah	1. Selalu menyusun program madrasah di awal semester atau diawal tahun ajaran baru 2. Menyusun program secara terperinci dan kadang-kadang sesuai dengan kebutuhan dan kadang-kadang tidak
2	Mengorganisasikan program madrasah dengan baik	1. Melakukan pengorganisasian dengan baik 2. Mengorganisasikan program dengan tepat 3. Berusaha mengorganisasikan program sesuai dengan kebutuhan, namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan kebutuuhan, walaupun program telah dibuat sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah
3	Menggerakkan guru	1. Mengajak guru untuk memberikan yang terbaik untuk madrasah nya secara profesional

		2. Memberikan contoh dengan melaksanakan program yang dibuatnya terlebih dahulu sebelum memberlakukannya pada guru-gurunya
4	Menggerakkan guru untuk menggunakan sarana pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggerakkan guru menggunakan laboratorium komputer 2. Mengajak guru untuk memberdayakan perpustakaan sebagai sumber belajar bagi siswa 3. Mengajak guru untuk memberdayakan buku paket sebagai sumber belajar 4. Mengajak guru untuk menggunakan mushalla sebagai sarana praktek ibadah.

3. Hasil Wawancara Semangat Kerja Guru

Semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran wawancara berjumlah 20 pertanyaan yang disebarakan pada 15 orang guru. Semangat kerja guru dikumpulkan melalui tiga indikator yaitu kebahagiaan dalam bekerja, memiliki inisiatif tinggi, dan memiliki kemauan bekerja sama. Hasil wawancara selengkapnya dapat dilihat di bawah ini.

a. Kebahagiaan dalam Bekerja

Pada indikator kebahagiaan dalam bekerja, peneliti mengajukan lima pertanyaan pada guru. Pertanyaan pertama, peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu merasa bahagia bekerja sebagai guru?” Berikut adalah penuturan guru:

“Saya merasa senang dapat bekerja sebagai guru karena ini merupakan cita-cita saya sejak kecil” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018).

Dari jawaban di atas, diketahui bahwa semua guru menjawab merasa senang dapat bekerja sebagai guru. Kesenangan guru dalam bekerja, apakah dapat

ditunjukkan dengan tindakan guru dalam mengajar, seperti membuat RPP. Selanjutnya peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu merasa senang menyusun RPP untuk pembelajaran?”

“Ya, saya senang menyusun RPP untuk pembelajaran karena melalui RPP yang saya buat saya dapat mengajar dengan mudah karena ada RPP sebagai pedoman” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Saya merasa senang, namun terkadang juga merasa pekerjaan guru menjadi banyak karena lebih disibukkan pada urusan administrasi daripada membuat anak senang belajar.”* (AD, wawancara pribadi, Januari 2018).

Seyogyanya guru yang menyukai profesinya sebagai guru, merasa senang dalam bekerja, termasuk dalam membuat RPP. Jawaban guru di atas, menunjukkan 11 orang guru merasa senang menyusun RPP, namun 4 orang lainnya mengaku kadang-kadang merasa senang, dan kadang-kadang tidak begitu senang. Selanjutnya peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu merasa senang mengajar dengan menggunakan metode yang bervariasi?”

“Ya, saya merasa senang mengajar dengan metode yang bervariasi karena membuat proses pembelajaran menjadi mudah” (LI, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Metode mengajar penting buat saya terutama dalam proses pembelajaran, saya sangat senang dapat leluasa menggunakan metode mengajar yang bervariasi”* (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018).

Jawaban guru di atas menunjukkan bahwa umumnya guru merasa senang mengajar dengan menggunakan metode yang bervariasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti. Selanjutnya, peneliti menanyakan bahwa, “Apakah anda selalu merasa bahagia dapat leluasa mengembangkan media belajar bagi siswa?”

“Ya, tentu. Saya sangat bahagia diberi keleluasaan dalam mengembangkan media belajar yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan madrasah” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Saya merasa senang menggunakan media dalam mengajar, akan tetapi terkadang kebutuhan akan media ini sulit didapatkan”* (AK, wawancara pribadi, Januari 2018).

“Apakah anda selalu merasa senang memberi materi pada siswa?” Berikut penuturan guru:

“Ya, saya merasa senang memberi materi pada siswa dalam kegiatan belajar mengajar” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa senang memberi materi pelajaran pada siswa. Semua guru menyadari bahwa menyampaikan materi pelajaran merupakan hal yang penting bagi guru, dan semua guru merasa senang. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa pada indikator kebahagiaan dalam bekerja, semangat kerja guru di MI Menanti adalah guru merasa senang mengajar, sebagian guru merasa senang menyusun RPP dan sebagian lagi kadang-kadang, guru merasa senang mengajar menggunakan metode yang bervariasi, merasa senang menggunakan media, dan senang menyampaikan materi pelajaran.

b. Memiliki Inisiatif Tinggi

Pada indikator memiliki inisiatif tinggi, peneliti mengumpulkan hasil wawancara menggunakan lima pertanyaan. Pada pertanyaan pertama, peneliti menanyakan bahwa, “Apakah anda selalu mencari informasi yang lebih terhadap materi yang akan diajarkan pada siswa?” Guru menjawab bahwa:

“Ya, saya selalu mencari informasi terhadap materi yang akan diajarkan pada siswa” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Kadang-kadang mencari informasi, kadang-kadang hanya dengan membaca buku pegangan”* (AD, wawancara pribadi, Januari 2018).

Dari jawaban di atas, dapat diketahui bahwa sebagian guru selalu mencari informasi terhadap materi pelajaran di perpustakaan dan internet, sebagian lagi kadang-kadang. Pada pertanyaan selanjutnya peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu mencari alternatif belajar yang menyenangkan bagi siswa?”

“Ya, saya berusaha mencari alternatif belajar yang menyenangkan bagi siswa, namun kadang-kadang berjalan sesuai harapan dan kadang-kadang tidak” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada pertanyaan, “Apakah anda selalu menggunakan humor untuk mengatasi kejenuhan siswa di kelas?” Guru menjawab:

“Ya, saya selalu menggunakan humor untuk mengatasi kejenuhan siswa” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Kadang-kadang menggunakan humor dan kadang-kadang tidak, tergantung kebutuhan”* (AD, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Jarang sekali menggunakan humor”* (IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada pertanyaan, “Apakah anda selalu menggunakan internet sebagai alternatif sumber belajar siswa?” Guru menjawab:

“Ya, saya sering menggunakan internet sebagai alternatif sumber belajar siswa karena banyak informasi yang akan diperoleh siswa” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Kadang-kadang menggunakan internet dan kadang-kadang tidak”* (AD, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Jarang sekali menggunakan internet”* (IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada pertanyaan, “Apakah anda selalu mencari alternatif untuk mengatasi siswa yang sulit menerima materi?” guru menjawab:

“Ya, saya selalu mencari alternatif untuk merespon siswa yang sulit menerima materi, biasanya menggunakan media dan metode pembelajaran yang bervariasi setiap pertemuan” (MJ, AD, IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pada indikator memiliki inisiatif yang tinggi, semangat kerja guru ditunjukkan dengan tindakan guru selalu mencari informasi terhadap materi pelajaran di perpustakaan dan internet, sebagian lagi kadang-kadang. Guru juga mencari alternatif mengatasi kesulitan belajar siswa, dan kadang-kadang tidak.

c. Memiliki Kemauan Bekerja Sama

Semangat kerja guru dalam mengajar dapat dilihat pada indikator guru memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan sesama guru dan kepala sekolah. Data hasil wawancara dikumpulkan melalui 10 butir pertanyaan. Pertanyaan pertama peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan siswa untuk meningkatkan proses pembelajaran?” Guru menjawab:

“Ya, tentu. Sebagai guru, saya selalu bekerjasama dengan siswa dalam proses pembelajaran” (MJ, AD, IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Jawaban di atas menunjukkan bahwa guru di MI Menanti semuanya bekerjasama dengan siswa dalam menciptakan proses pembelajaran yang baik. Sikap ini merupakan salah satu gambaran bahwa guru bersemangat dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama juga ditanyakan dalam bentuk kerjasama dengan guru lainnya sehingga semua guru dapat bersemangat bekerja. Peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan guru mata pelajaran serumpun untuk meningkatkan proses pembelajaran?” Dewan guru menjawab:

“Ya, tentu. Sebagai guru, saya memiliki tanggungjawab untuk saling bekerjasama antar sesama guru yang serumpun” (MJ, AD, IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Guru merasa senang dapat bekerjasama dengan sesama guru. Tidak hanya itu, guru di MI Menanti juga dapat bersikap kooperatif sehingga dapat bekerjasama dengan orangtua siswa. Berikut pertanyaannya, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan guru mata pelajaran lain mengatasi masalah belajar siswa?”

“Ya, saya juga bekerjasama antar sesama guru atau guru yang tidak serumpun” (MJ, AD, IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Peneliti menanyakan bahwa, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan guru kelas dalam mengatasi hasil belajar siswa yang rendah?”

“Ya, saya juga bekerjasama antar sesama guru atau guru yang tidak serumpun” (MJ, AD, IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada pertanyaan selanjutnya peneliti menanyakan, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan kepala madrasah meningkatkan hasil belajar siswa?” Dewan guru menjawab:

“Ya, saya selalu bekerjasama dengan kepala madrasah sebagai usaha meningkatkan hasil belajar siswa” (MJ, AD, IL, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pertanyaan selanjutnya, peneliti menanyakan bahwa “Apakah anda selalu bekerjasama dengan orangtua siswa untuk meningkatkan prestasi belajar siswa?”

Dewan guru menjawab:

Orangtua menitipkan anaknya ke madrasah tidak berarti lepastangan atas kewajibannya mengurus pendidikan anak. Saya selaku guru menyadari hal itu, maka bekerjasama dengan orangtua untuk meningkatkan prestasi siswa”(MJ, wawancara pribadi, Januari 2018)

Guru selalu bekerjasama dengan orangtua siswa untuk mencari tahu perkembangan siswa belajar di rumah, peneliti menanyakan bahwa, “Apakah anda selalu bekerjasama dengan orangtua siswa untuk mencari tahu perkembangan siswa belajar di rumah?” Hal ini dikemukakan oleh MJ di bawah ini.

“Saya selalu bekerja sama dengan orangtua sebagai informasi terhadap perkembangan siswa dalam belajar di rumah” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018)

“Apakah anda selalu bekerjasama dengan masyarakat untuk meningkatkan prestasi siswa?” Apakah anda selalu bekerjasama dengan guru di madrasah lain terkait dengan mutu pembelajaran?

“Apakah anda selalu bekerjasama dengan teman-teman sejawat terhadap perkembangan kemampuan yang harus dimiliki guru?”

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Wawancara terhadap Semangat Kerja Guru di Madrasah Ibtidayah Menanti Kecamatan Muara Enim Tahun 2017/2018

No	Indikator	Peran Kepala MI Menanti sebagai Manajer
1	Kebahagiaan mengajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. merasa senang mengajar 2. Sebagian guru merasa senang menyusun RPP dan sebagian lagi kadang-kadang 3. Merasa senang mengajar menggunakan metode yang bervariasi 4. Merasa senang menggunakan media 5. Senang menyampaikan materi pelajaran

2	Memiliki inisiatif tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu mencari informasi terhadap materi pelajaran di perpustakaan dan internet, sebagian lagi kadang-kadang. 2. Mencari alternatif mengatasi kesulitan belajar siswa, dan kadang-kadang tidak
3	Memiliki kemauan bekerja sama	Guru memiliki kemauan bekerja yang tinggi dengan mencontoh yang telah dilakukan oleh kepala sekolah

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim pada bulan Agustus 2017. Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim. Pengumpulan data menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Dari analisis data dapat diketahui temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah

Hasil angket yang telah terkumpul diperoleh bahwa nilai mean (rata-rata) data peran kepala madrasah adalah 80,36. Median 78, modus 78, nilai minimum 65 dan maksimum 90. Total nilai angket peran kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim adalah 2009. Hasil angket 65 berjumlah 2 orang (8%), 68 ada 1 orang (4%), 70 ada 1 orang (4%), 75 ada 1 orang (4%), nilai 78 ada 8 orang (32%), nilai 80 ada 3 orang (12%), nilai 88 ada 4 orang (16%), dan nilai 9 ada 5 orang (20%). Dengan demikian, mayoritas nilai angket adalah 78 sebesar 32%. Hasil angket ini diperkuat melalui data hasil wawancara, yaitu sebagai berikut.

a. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor memiliki tanggungjawab dalam memimpin dan mengawasi guru agar dapat menjadi mandiri dan profesional dalam mengajar. Sebagai supervisor kepala sekolah seyogyanya dapat membimbing, memotivasi dan mengarahkan guru agar lebih bersemangat dan lebih meningkatkan keterampilannya baik dalam menguasai materi pelajaran maupun dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Peningkatan kemampuan guru mengajar dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu masalah yang sedang dihadapi guru untuk diperbaiki di masa mendatang.

Peran kepala madrasah sebagai supervisor bagi guru di MI Menanti Muara Enim adalah menyusun indikator keberhasilan bagi mengajar guru, menyusun program supervisi untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai guru dalam mengajar. Kepala madrasah mengatakan, *“Saya selaku kepala madrasah selalu menyusun indikator keberhasilan guru dalam melakukan supervisi agar dapat mengupayakan untuk perbaikan di masa mendatang jika ditemui kelemahan-kelemahan. Saya selalu menyusun program supervisi dengan optimal dalam proses operasional di madrasah sebagai langkah dalam mengetahui tingkat keberhasilan dan kelemahan dari kinerja madrasah dalam tahun berjalan”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Program supervisi yang telah disusun oleh guru digunakan sebagai salah satu cara untuk mengetahui masalah dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah menyatakan, *“Ya saya selaku kepala madrasah menyusun program supervisi untuk mencari tahu masalah dalam proses pembelajaran”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018). Kepala madrasah tidak berada di dalam

kelas mendampingi guru sewaktu proses pembelajaran berlangsung, sehingga tidak mengetahui masalah-masalah yang sedang dihadapi guru di dalam kelas. Supaya dapat membantu guru mengatasi masalah dalam proses pembelajaran maka, program supervisi digunakan untuk memenuhi kebutuhan akan informasi terhadap proses pembelajaran di kelas.

Program supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, bukan semata-mata untuk mencari kelemahan guru tanpa dilakukan tindak lanjut dalam mengatasi masalah. Kepala madrasah dan guru seyogyanya dapat saling membantu sehingga proses pembelajaran menjadi unggul dan kualitas madrasah pun meningkat. Kepala madrasah menyatakan, *“Selain untuk mencari tahu masalah atau kelemahan-kelemahan dalam proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru, supervisi juga dilakukan untuk mengetahui solusi yang tepat dalam mengatasi masalah yang ada. Saya selaku kepala madrasah selalu mengkomunikasikan kepadaguru sebelum dilaksanakan supervisi. Tujuannya adalah untuk menginformasikan kepada guru agar bersiap-siap dalam supervisi”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Supervisi yang direncanakan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan maka dibutuhkan kerjasama dengan kepala madrasah dan guru. Kepala madrasah menyatakan, *“Supervisi tidak dapat berjalan apabila tidak ada orang yang supervisi yaitu guru, oleh karena itu saya selalu berusaha untuk bekerjasama dengan baik pada guru mengenai pelaksanaan supervisi.* Supervisi yang dilaksanakan seyogyanya dapat sesuai dengan program yang dibuat. Oleh karena itu, perlu merumuskan butir-butir pertanyaan yang akan diajukan pada guru yang dikembangkan melalui indikator keberhasilan. Pertanyaan supervisi diajukan dengan menggunakan pedoman supervisi.

Dalam hal ini, kepala madrasah menyatakan, *“Ya tentu. Saya selalu melaksanakan supervisi sesuai dengan program yang dibuat. Dalam hal ini, saya telah menyiapkan butir-butir yang akan ditanyakan dalam supervisi”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pelaksanaan supervisi bertujuan untuk mencari tahu masalah-masalah yang dialami guru dan membantu guru mengatasi masalah itu. Guna membantu guru meningkatkan kualitas mengajarnya maka supervisi seyogyanya dilakukan secara berkala. Dalam hal ini, kepala MI Menanti telah melaksanakan supervisi secara berkala. SI menyatakan, *“Ya, benar. Saya selalu melaksanakan supervisi pendidikan secara berkala, minimal satu semester 1 kali.”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada pelaksanaannya, supervisi yang dilakukan tidak selalu berjalan lancar tanpa hambatan. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan dan strategi-strategi tertentu agar hambatan dalam supervisi dapat dilakukan dengan lancar. Hal ini sebagaimana dilakukan oleh kepala madrasah bahwa, *“Supervisi itu dilaksanakan gampang-gampang susah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan supervisi dibutuhkan pendekatan dan strategi yang tepat. Saya sendiri memilih pendekatan personal dalam melakukan supervisi”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Pada pelaksanaan supervisi, kepala MI Menanti tidak bekerja sendiri, melainkan dibantu oleh dewan guru. Kepala MI Menanti menyatakan bahwa, *“Ya benar. Hasil supervisi selanjutnya dikorelasi oleh dewan guru untuk dijadikan catatan dalam masa mendatang. Supervisi yang berhasil adalah supervisi yang dapat membawapada perubahan. Hasil supervisi selanjutnya*

dijadikan bahan dalam, untuk itulah pemberian penghargaan pada guru yang berprestasi menjadi penting dilakukan” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Kepala Madrasah Ibtidayah Menanti, sebagai supervisor melaksanakan proses supervisi untuk meningkatkan prestasi madrasah. Ia menyadari bahwa dalam proses pembelajaran di sekolah terdapat masalah-masalah yang harus segera diatasi agar kualitas madrasah meningkat, terutama dalam bidang prestasi siswa, guru, dan madrasah. Kepala MI Menanti menyatakan, *“Saya selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi madrasah, salah satunya dengan menggunakan hasil supervisi sebagai skala ukur prestasi siswa, guru, dan madrasah” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).*

“Saya selalu menggunakan hasil supervisi sebagai bahan kajian bagi madrasah untuk selalu ditingkatkan di masa-masa mendatang. “Saya tidak dapat bekerja sendiri tanpa bantuan guru. Oleh karena itu, saya mengajak guru untuk bekerjasama dalam mencari solusi dalam mengatasi kelemahan-kelemahan dalam pembelajaran” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Kinerja guru merupakan prestasi kerja yang diperoleh guru dalam menjalankan tugas kerjanya sebagai seorang guru. Baik atau tidak suatu kinerja yang diperoleh guru dapat dinilai menggunakan indikator tertentu. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari suatu organisasi setelah melakukan reformasi administrasi yang diukur berdasarkan dimensi produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Nasucha, 2004:37). Penilaian semangat kerja guru dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas. Penilaian kinerja adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara

objektif sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran yang menitikberatkan pada upaya melakukan perbandingan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya (Yuniarsih dan Suwarno, 2013:162).

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer

Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam penelitian ini dapat dilihat dari pertanyaan wawancara nomor 1 sampai dengan 15. Pertanyaan tersebut dirumuskan melalui empat indikator, yaitu Kemampuan menyusun program, kemampuan menyusun organisasi madrasah, kemampuan menggerakkan guru, dan kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan. Kemampuan guru dalam menyusun program madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim sudah dilakukan dengan baik. Hal ini sebagai mana dikatakan oleh SI bahwa, *“Ya. Program madrasah merupakan kewajiban bagi kepala madrasah untuk disusun setiap awal semester dan menjadi acuan dalam pelaksanaan operasional madrasah”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Program madrasah sudah disusun dengan baik oleh kepala madrasah. Akan tetapi, program tersebut tidak akan dapat dilakukan dengan optimal jika belum terperinci dengan baik. Menyadari hal tersebut, kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim berusaha untuk mengorganisasikan program madrasah yang disusun agar terperinci dan jelas. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh SI bahwa, *“Ya. Tentu, jika tidak terperinci maka tidak akan dapat dijalankan dan diukur dengan baik.”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Kepala madrasah sebagai manajer berperan dalam menyusun program madrasah yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan madrasah dapat berjalan dengan baik, mudah dan dapat mencapai tujuan madrasah. Penyusunan program yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak asal menjadi saja, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Program yang disusun sangat bagus, tidak akan memberikan efek yang bagus pula buat madrasah apabila tidak dibutuhkan oleh siswa maupun guru-guru di madrasah itu. Oleh karena itu, kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti juga mempertimbangkan beberapa hal dalam menyusun laporan. SI menyatakan bahwa dalam menyusun program ia menyadari kadang-kadang mempertimbangkan kebutuhan. Kepala madrasah menyatakan bahwa, *“Kadang-kadang sesuai dengan kebutuhan dan kadang-kadang tidak. Hal ini karena program yang disusun secara umum mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Kepala madrasah mengakui, program madrasah yang disusunnya terkadang sesuai dengan buku teks, artinya ada program madrasah yang sesuai dengan kebutuhan madrasah dan ada pula yang tidak. Kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti selalu berupaya untuk meningkatkan program madrasah dengan baik agar dapat meningkatkan kualitas madrasah. Kepala madrasah Menanti menyatakan, *“Ya, selalu dilakukan dan diusahakan dengan baik”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Program madrasah yang dibuat oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti sudah tepat. Namun dalam pelaksanaan operasional madrasah, program yang dibuat kepala madrasah terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tidak berjalan dengan semestinya. Hal ini dikatakan oleh

kepada madrasah, walaupun ia sudah berupaya dengan baik menyusun program madrasah agar tepat dengan kebutuhan namun masih juga ada yang melenceng dari program. Berikut SI menyatakan bahwa *“Ya, dilakukan dengan tepat, namun terkadang dalam pelaksanaannya ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak berjalan dengan yang semestinya”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Selain menyusun program madrasah dengan tepat sesuai kebutuhan, kepala madrasah selaku manajer bagi madrasahnyanya juga mengembangkan program madrasah dengan berlandaskan padavisi, misi, dan tujuan. Madrasah melakukan kegiatannya tidak berkiblat pada kepala madrasah, melainkan harus berkiblat pada visi, misi, dan tujuan madrasah. Program madrasah yang disusun sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah adalah program madrasah yang baik karena lebih memudahkan dalam mencapai tujuan madrasah. Operasional madrasah merupakan wujud pelaksanaan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti menyatakan bahwa *“Ya, visi, misi, dan tujuan adalah kiblat atau acuan bagi kepala madrasah dibuat agar dapat dicapai dengan baik. Oleh karena itu, untuk program madrasah yang disusun oleh kepala madrasah harus dapat diorganisasikan sesuai visi, misi, dan tujuan madrasah ”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Selain membuat program madrasah sesuai dengan kebutuhan, visi, misi, dan tujuan madrasah, peran kepada madrasah selaku manajer bagi madrasahnyanya adalah menggerakkan guru. Pada aspek ini, peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti adalah selalu berupaya menggerakkan guru datang mengajar tepat waktu. Kepala madrasah menyatakan, *“Guru itu*

digugu dan ditiru, apabila guru datang tepat waktu maka siswanya akan mencontoh perilaku gurunya. Dan ini bagus. Saya selaku kepala madrasah selalu berusaha untuk menggerakkan guru agar datang mengajar tepat waktu dengan dimulai dari diri saya sendiri” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Kepala madrasah sudah memberi contoh kepada guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti agar datang ke madrasah tepat waktu, sehingga guru dapat mencontoh dirinya, dan siswa mencontoh gurunya. Dalam rangka menggerakkan gurunya, kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti mengimplementasikan program yang dibuat kepada guru untuk dilaksanakan. Kepala madrasah Menanti menyatakan, *“Program kerja yang dibuat oleh kepala madrasah semestinya harus diimplementasikan dengan baik oleh semua guru, sehingga program yang dibuat tidak sia-sia”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Setelah mengimplementasikan program madrasah kepada guru-gurunya, sebagai kepala madrasah sekaligus sebagai manajer kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti berupaya untuk melaksanakan kegiatannya. Peran kepala madrasah dalam menjadi yang terdepan untuk guru. Hal ini sebagaimana, pengakuan dari kepala SI menyatakan bahwa, *“Ya, benar. Saya selaku kepala madrasah selalu bertekad untuk menjadi yang terdepan dalam melaksanakan program madrasah sehingga guru dapat mengikuti apa yang saya lakukan”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Sebagai manajer, kepala Madrasah Ibtidaiyah Menanti menggerakkan dan mengajak guru, siswa, dan orangtuanya untuk bekerjasama meningkatkan kualitas madrasah. Kepala MI Menanti menyatakan, *“Ya, di madrasah ini alhamdulillah pekerjaan yang berkaitan dengan madrasah selalu dikerjakan*

bersama-sama. Saya selaku kepala madrasah mengajar pada semua guru, tata usaha, siswa dan orangtua untuk bekerjasama membangun madrasah dalam arti memberikan yang terbaik pada madrasah agar menjadi lebih baik lagi” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Sebagai kepala madrasah, SI menyadari bahwa guru merupakan subjek yang penting dalam meningkatkan kualitas madrasah. Oleh karena itu, sebagai manajer bagi madrasah, SI mengajak guru agar saling membantu dalam meningkatkan kemampuan mengajar. Hal ini sebagaimana dalam wawancara, SI menyatakan, *“Guru itu merupakan pelaksana inti dari proses berlangsungnya operasional madrasah. Oleh karena itu, saya selalu mengajak guru agar bahu membahu dan berlomba-lomba meningkatkan kemampuannya mengajar agar menjadi guru yang profesional”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Upaya yang dilakukan SI selaku kepala MI Menanti dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah mengajak guru untuk memanfaatkan fasilitas madrasah yang ada, seperti laboratorium dan perpustakaan sebagai sumber belajar. Hal ini penting karena sumber belajar yang memadai dapat meningkatkan wawasan guru dan siswa. Hal ini diakui oleh SI bahwa, *“Ya benar. Saya selaku kepala madrasah telah berupaya agar guru dapat menggunakan laboratorium komputer dalam pembelajaran, terutama untuk mengimbangi kemajuan zaman teknologi ini”* (SI, wawancara pribadi, Januari 2018). *“Ya benar. Perpustakaan madrasah walaupun bukunya belum lengkap namun buku-buku yang ada sudah dapat digunakan dalam pembelajaran terutama untuk meningkatkan sumber belajar siswa. Saya mengajak guru*

untuk memberdayakan perpustakaan sebagai sumber belajar” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).

Tidak hanya laboratorium dan perpustakaan, buku paket sebagai bagian dari sumber belajar yang terdapat di perpustakaan madrasah penting untuk dimanfaatkan. Dalam hal ini, kepala madrasah mengatakan bahwa *“Buku paket merupakan salah satu sumber belajar bagi siswa yang dapat dimanfaatkan dalam kegiatan belajar mengajar. Selaku guru, sepatutnya dapat menghargai fasilitas dari pemerintah, walaupun jumlah belum memadai. Saya selaku kepala madrasah berupaya untuk mengarahkan guru agar menggunakan buku paket sebagai sumber belajar” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).*

Selain itu, kepala MI Menanti juga meminta guru untuk memberdayakan mushalla dalam pembelajaran praktek ibadah. Hal ini dikatakannya bahwa, *“Mushalla merupakan sarana ibadah yang ada dalam madrasah ini. Kita sengaja membangunnya untuk dipergunakan bagi siswa, guru dan tata usaha dan lain-lain. Terkhusus buat guru saya mengarahkan agar guru menggunakan mushalla sebagai tempat praktek ibadah” (SI, wawancara pribadi, Januari 2018).*

Kepala madrasah telah berupaya menyusun program madrasah dan menggerakkan guru dengan baik. Selanjutnya kepala madrasah berperan dalam mengendalikan kegiatan madrasah, mengontrol, dan memimpin kegiatan madrasah agar berjalan optimal. Secara kuantitatif, Temuan penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa rata-rata peran kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja guru adalah baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata 80,36, sedangkan semangat kerja guru adalah baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata angket sebesar 92.

Temuan penelitian ini memiliki persamaan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandu (2010) yang menghasilkan kesimpulan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 45 Tangerang sangat penting dengan persentase 88,99% hasil wawancara kinerja guru dengan kriteria sangat baik, sedangkan peran kepala madrasah itu sendiri mencapai 96%. Peran kepala madrasah ini merupakan suatu bentuk adanya kerjasama antara kepala madrasah dengan guru, kinerja guru dapat meningkat tidak terlepas dari adanya dukungan dari kepala madrasah yang baik pula.

Selain menyusun program madrasah dengan tepat sesuai kebutuhan, kepala madrasah selaku manajer bagi madrasahnyanya juga mengembangkan program madrasah dengan berlandaskan padavisi, misi, dan tujuan. Madrasah melakukan kegiatannya tidak berkiblat pada kepala madrasah, melainkan harus berkiblat pada visi, misi, dan tujuan madrasah. Program madrasah yang disusun sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah adalah program madrasah yang baik karena lebih memudahkan dalam mencapai tujuan madrasah. Operasional madrasah merupakan wujud pelaksanaan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain membuat program madrasah sesuai dengan kebutuhan, visi, misi, dan tujuan madrasah, peran kepada madrasah selaku manajer bagi madrasahnyanya adalah menggerakkan guru. Pada aspek ini, peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti adalah selalu berupaya menggerakkan guru datang mengajar tepat waktu.

Kepala madrasah sudah memberi contoh kepada guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti agar datang ke madrasah tepat waktu, sehingga guru dapat mencontoh dirinya, dan siswa mencontoh gurunya. Dalam rangka

menggerakkan gurunya, kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti mengimplementasikan program yang dibuat kepada guru untuk dilaksanakan. Setelah mengimplementasikan program madrasah kepada guru-gurunya, sebagai kepala madrasah sekaligus sebagai manajer kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti berupaya untuk melaksanakan kegiatannya.

2. Semangat Kerja Guru

Hasil angket semangat kerja guru yang diperoleh adalah nilai mean (rata-rata) data semangat kerja guru adalah 92. Median 90, modus 88, range 38, nilai minimum 77 dan maksimum 115. Total nilai angket peran kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim adalah 2300. Dari analisis diketahui bahwa ada 1 orang (4%) yang memperoleh nilai 77, nilai 78 ada 2 orang (8%), 80 ada 2 orang (8%), 85 ada 2 orang (4%), nilai 86 ada 1 orang (4%), nilai 88 ada 4 orang (16%), nilai 90 ada 4 orang (16%), nilai 95 ada 2 orang (8%), 100 ada 3 orang (12%), nilai 104 ada 1 (4%), dan nilai 115 ada 3 orang (12%). Dengan demikian, mayoritas nilai angket adalah 88 dan 90 masing-masing 4 orang atau sebesar 16%.

Secara kuantitatif, temuan penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa rata-rata peran kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja guru adalah baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata 80,36, sedangkan semangat kerja guru adalah baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata angket sebesar 92.

Selain bekerjasama dengan orangtua, guru juga selalu bekerjasama dengan masyarakat untuk meningkatkan prestasi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa guru bersemangat yang tinggi terhadap bidang pekerjaannya. *Saya*

*selaku guru kadang-kadang bekerja sama dengan masyarakat untuk meningkatkan prestasi siswa” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). Guru juga bekerjasama dengan sesama guru, terutama guru di madrasah lain terkait dengan mutu pembelajaran. Sebagaimana MJ mengatakan, “Saya bekerjasama dengan guru di madrasah lain, walaupun jarang dilakukan terkait dengan mutu pembelajaran” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018). Semangat mengajar guru juga ditunjukkan dengan berusaha meningkatkan kemampuan pedagogiknya dengan bertanya pada guru di madrasah lain. MJ mengatakan, *Ya, saya sering bekerjasama dengan guru-guru untuk meningkatkan perkembangan kemampuan yang harus dimiliki guru. Hal ini dilakukan pada saat rapat atau di saat-saat santai” (MJ, wawancara pribadi, Januari 2018).**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab empat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim adalah baik. Hal ini dapat diketahui dari nilai rata-rata 80,36, sedangkan semangat kerja guru adalah baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata angket sebesar 92.

Peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti sebagai supervisor adalah menyusun indikator supervisi sesuai visi dan misi, merumuskan indikator keberhasilan guru sebelum melakukan supervisi, mengarahkan pertanyaan supervisi untuk mencari kelemahan-kelemahan guru mengajar, mencatat kelemahan guru untuk membantu mencari solusi, menyiapkan bahan supervisi, mengkomunikasikan kepada guru pelaksanaan supervisi, menggunakan pendekatan dalam melakukan supervisi, menjadikan hasil supervisi sebagai catatan perbaikan di masa datang, memberi penghargaan terhadap guru yang berprestasi, menggunakan hasil supervisi sebagai skala ukur prestasi siswa, guru dan madrasah, menggunakan hasil supervisi untuk meningkatkan kualitas madrasah dan mengajak guru untuk bekerjasama mencari solusi terhadap kelemahan dalam pembelajaran. Peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti sebagai manajer adalah menyusun program madrasah di awal semester, menyusun program secara terperinci kadang sesuai dengan kebutuhan dan kadang tidak, mengorganisasikan program dengan baik, tepat, dan berusaha agar sesuai kebutuhan namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan kebutuhan,

mengajak guru agar profesional, memberikan contoh teladan pada guru, menggerakkan guru menggunakan laboratorium komputer, perpustakaan sebagai sumber belajar siswa, memberdayakan buku paket, dan menggunakan mushalla sebagai sarana praktek ibadah.

Dampak peran kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti terhadap semangat kerja guru adalah guru merasa senang mengajar, sebagian senang menyusun RPP dan sebagian kadang-kadang, guru merasa senang menggunakan metode yang bervariasi, media, senang menyampaikan materi, sebagian mencari informasi di perpustakaan dan internet sebagian kadang-kadang, dan guru mampu bekerja sama. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar kepala madrasah dapat meningkatkan perannya pada semua indikator, terutama peran sebagai supervisor dan manajer.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim hendaknya dapat meningkatkan perannya pada setiap indikator, terutama pada indikator sebagai *supervisor*, *innovator*, dan *entrepreneur* karena dari jawaban wawancara pada indikator itu jawaban wawancara yang masih rendah, sedangkan pada indikator lainnya sudah bagus.
2. Hendaknya guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Menanti Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim dapat bekerja dengan penuh semangat, baik ada peran kepala madrasah maupun tanpa ada peran kepala madrasah secara nyata karena hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi guru dapat bekerja dengan penuh

semangat agar dapat memperoleh kinerja yang baik, sebagai tenaga pendidik yang profesional dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

3. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian relevan bagi peneliti yang membahas bahasan yang sama.