

**PERAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM
PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM MENYUSUN
RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP) DI MTs
BULUSPESANTREN**

TAHUN PELAJARAN 2016/2017

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh:
PUJI SUSANTI
151602976

Kepada

MAGISTER MANEJEMEN

STIEWIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2017

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis

**Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru
Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di MTs
Buluspesantren Tahun Pelajaran 2016/2017**

Telah disetujui untuk diujikan pada hari

tanggal Agustus 2017

Oleh:

PUJI SUSANTI

151602976

Pembimbing:

1. Bayu Sutikno, SE.MSM, Ph.D. (.....)

2. Ir. Awal Satrio N. M.M. (.....)

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Program Pascasarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Drs. John Suprihantoro, MIM, Ph. D

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di Mts Buluspesantren Tahun Pelajaran 2016/2017” telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta pada:

Hari : Minggu

Tanggal : 10 September 2017

Panitia Ujian

Penguji I

Penguji II

Drs. John Suprihantoro, MIM, Ph. D)

Ir. Muh. Awal Satrio N, MM

**SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puji Susanti
NIM : 151602976
Alamat : Tambakrejo, Buluspesantren, Kebumen
Judul Penelitian : Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di MTs Buluspesantren Tahun Pelajaran 2016/2017

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Yogyakarta, 10 September 2017

Hormat saya,

Puji Susanti

NIM. 151602976

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di MTs Buluspesantren Tahun Pelajaran 2016/2017”. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia ke arah jalan kebenaran dan kebaikan. Banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya dengan ucapan *Jazakumullah Khairan Katsiran Wa Jazakumullah Ahsanal jaza'* khususnya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha, Bapak Drs. John Suprihantoro, MIM, Ph. D dan para Asisten Direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Dosen Pembimbing I, Bapak Bayu Sutikno, SE. MSM. Ph. D yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan sungguh-sungguh kepada peneliti walaupun harus meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau yang padat.
3. Dosen Pembimbing II, Bapak Ir. Muh. Awal Satrio N, MM yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memeriksa secara rinci dan memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian tesis ini.

4. Semua dosen dan semua staf TU Program Pascasarjana STIE Widya Wiwaha yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan program.
5. Semua civitas MTs Buluspesantren khususnya bapak Kepala Madrasah Bapak H. S. Sarodji, S. Pd. I, waka kurikulum: Bapak Drs. Mahdum Ms, Dewan guru serta semua pendidik khususnya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi penelitian.
6. Suami tercinta yang selalu memberi motivasi, perhatian dan pengertian serta do'a yang tulus, sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
7. Anakku tersayang Naja Fathul Muzaki yang selalu memberi hiburan disaat menemukan kebuntuan dalam penyelesaian tesis.
8. Seluruh teman-teman Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha angkatan 2015, terima kasih atas do'a dan motivasinya dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kesalahan serta kelemahan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak akan sangat berguna untuk menyempurnakan penulisan tesis ini dan semoga penulisan ini dapat ridho Allah SWT. Amiiin.

Yogyakarta, September 2017

Peneliti

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Dengan ucapan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT.
Atas nikmat dan karuniaNya yang diberikan kepada saya.
Dengan rasa hormat dan kasih sayang karya ini
Kupersembahkan kepada:*

*Almarhumah ibuku tercinta, karna keinginan beliaulah saya
melanjutkan menuntut ilmu sampai jenjang s-2*

*Bapakku tercinta yang senantiasa memberikan dukungan
dalam segala hal, serta selalu mengiringi langkahku dengan
do'a*

*Bapak dan Ibu Mertua tercinta, yang senantiasa
mencurahkan kasih sayang, yang senantiasa memberikan
dukungan dalam segala hal, serta selalu mengiringi langkahku
dengan do'a*

*Suami dan Anakku tercinta, kehadiran kalian mengajarku
untuk saling berbagi kasih sayang, semangat dan dukungan
dalam menggapai cita-cita dan juga kepada seluruh keluarga
yang senantiasa memberiku semangat, dukungan dan do'a*

*Para guru dandosen-dosenku yang mulia dengan jasamu
menjadikanku sebagai manusia yang terdidik*

*Sahabat-sahabatku yang telah member dukungan dan do'a
dalam suka dan duka*

*Semoga kita selalu berada dalam lindungan Allah SWT
terima kasih selama ini telah banyak membantu, perhatian dan
selalu ada dalam suka dan duka*

MOTTO

" Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas". (Az- Zumar, 39: 10)

*" Dan Allah tidak menyukai orang yang sombong lagi membanggakan diri".
(Al- Hadid, 57: 23)*

Barang siapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah memudahkan jalan menuju surga (H. R. Muslim)

**STIE Widy Wiwana
Jangan Plagiat**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHANAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Pernyataan Penelitian	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori	13

B. Kerangka Penelitian	15
1. Peran Kepala Sekolah/Madrasah	15
2. Pengertian Supervisi	20
3. Kompetensi Guru	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan/Desain Penelitian	27
B. Definisi Operasional.....	29
1. Supervisi Kepala Madrasah	29
2. Kompetensi Guru	38
C. Subjek atau Objek Penelitian.....	45
D. Instrumen Penelitian.....	46
E. Pengumpulan Data.....	47
F. Metode Analisis data.....	48
G. Pengecekan Keabsahan Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil MTs Buluspesantren	53
1. Identitas Madrasah	53
2. Sekilas Profil Madrasah	53
3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	56
B. Paparan Data Supervisi	58
1. Hasil Temuan Supervisi	58
2. Hasil Temuan Supervisi dari Segi Teori Supervisi	69
3. Hasil Temuan Dampak Supervisi	71

C. Pembahasan	75
1. Peran Kepala Madrasah	75
2. Strategi Kepala Madrasah	85
3. Dampak Peran Supervisi	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	93
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	100

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kemampuan Guru Merencanakan Pembelajaran	10
3.1 Fungsi Supervisor yang Profesional	33
4.1 Data Tenaga Pendidik	55
4.2 Data Tenaga Kependidikan	55
4.3 Peserta Didik	56

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Gambar Tujuan Supervisi	22

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian	100
2. Surat Pemberian Ijin Penelitian	101
3. Daftar Guru yang Di Supervisi	102
4. Instrumen Supervisi	103
5. Perbandingan Nilai Supervisi	104
6. Skor Perencanaan	105
7. Skor Pelaksanaan	106
8. Skor Penilaian	107
9. Skor Perencanaan Setelah di Supervisi Kelas	108
10. Skor Pelaksanaan Setelah di Supervisi Kelas.....	109
11. Skor Penilaian Setelah di Supervisi Kelas.....	110
12. Foto Wawancara dengan Kepala Madrasah	111
13. Foto Wawancara dengan Waka Kurikulum	112
14. Foto Wawancara dengan Guru	113

ABSTRAK

Seorang kepala madrasah dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kompetensi guru merupakan perihal yang sangat menentukan keberhasilan lembaga sekolah/madrasah, karena dari gurulah perubahan dalam bidang pendidikan akan dicapai. Faktor guru sangat menentukan terbentuknya peserta didik yang berkualitas. Oleh karena itu peran supervisi kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam rangka membantu guru agar bisa lebih berkompeten sesuai dengan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk menyajikan keberadaan tokoh sentral yaitu: kepala sekolah, yang dianggap memiliki kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru di MTs Buluspesantren.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesantren.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan tehnik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan tehnik analisis data, peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Informan penelitian yaitu: kepala madrasah dan 20 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Peran supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Buluspesantren adalah: a) Kepala madrasah sebagai supervisor, b) Sebagai evaluator, c) Sebagai educator. (2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Buluspesantren adalah: a) Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, b) Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikutkan workshop dan pelatihan, c) Meningkatkan bahwa tugas guru bukan hanya transfer ilmu tapi juga transfer nilai, d) Bentuk motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik, e) Melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap para guru dengan cara mendatangkan tim ahli pada bidangnya untuk mengadakan pembinaan, f) Strategi member perintah sesuai dengan tupoksi dan strategi menegur, g) Strategi menerima saran dan strategi menciptakan disiplin kelompok. (3) Dampak strategi kepala madrasah dalam Peningkatan kompetensi guru di MTs Buluspesantren adalah: a) Selalu membuat perencanaan pembelajaran, b) Menggunakan metod pembelajaran yang bervariasi, c) Mewujudkan iklim kelas yang kondusif, d) Penggunaan media pembelajaran.

ABSTRACT

A head of a madrasah in an organization is urgently needed to bring the organization to its intended purpose. Increasing teacher competence is a very decisive factor for the success of the school / madrasah institution, because of the teacher changes in education will be achieved. Factors teachers determine the formation of quality learners. Therefore, the supervision role of madrasah head is needed in order to help teachers to be more competent in accordance with the attachment of the Minister of National Education of the Republic of Indonesia Number 16 of 2007 on Teachers Qualification and Competency Standards. In this study, researchers tried to present the presence of central figures, namely: principals, who are considered to have contributed to the increase in teacher competence in MTs Buluspesantren.

The purpose of this research is to know the role of supervision of madrasah head in improving teacher competence in preparation of Learning Implementation Plan (RPP) in MTs Buluspesantren.

This research uses qualitative approach. Data collection was done by interview technique, observation, and documentation. While data analysis techniques, researchers use data reduction, data presentation and verification. The research informants were: head of madrasah and 20 teachers.

The results showed that: (1) The role of supervision of madrasah head in improving teacher competence in MTs Buluspesantren are: a) Head

Madrasah as supervisor, b) As evaluator, c) As educator. (2) The strategy of madrasah head in improving teacher competence in MTs Buluspesantren is: a) Generating the spirit of teacher performance by growing sense of belonging to the institution, b) Cooperation with other institution in joining workshop and training, c) Only the transfer of knowledge but also the transfer of values, d) The form of motivation is intrinsic and extrinsic, e) Doing development and guidance to the teachers by bringing a team of experts in the field to conduct coaching, f) Strategy member orders in accordance with tupoksi and reprimand strategies, g) The strategy receives suggestions and strategies to create group discipline. (3) The impact of madrasah headmaster strategy in improving teacher competence in MTs Buluspesantren is: a) Always make lesson planning, b) Using varied learning method, c) Creating a conducive classroom climate, d) Using instructional media

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara masalah pendidikan adalah berbicara tentang sesuatu yang penting, karena pendidikan merupakan pemberdayaan manusia dalam menjalani kehidupan dan sekaligus untuk memperbaiki masa depan. Disamping itu pendidikan merupakan suatu upaya mewariskan nilai yang akan menjadi penolong dan penuntun dalam menanjai kehidupan, sekaligus untuk memperbaiki nasib dan peradaban umat manusia (Abdul Cholik, 2012: 1). Trend pendidikan di era reformasi bernafaskan otonomi daerah, oleh karena itu pendidikan Islam dalam pengembangan dan pendewasaan kepribadian manusia seutuhnya serta proses sosial psikologi dengan pendalaman ilmu-ilmu agama (*tafoqohu fiddin*), hendaknya berpusat pada potensi-potensi local, potensi masyarakat atau potensi daerah, baik potensi alam lingkungan maupun SDM. (Abdulahman Mas'ud; 2004).

Sebagai lembaga pendidikan yang sudah lama berkembang di Indonesia, madrasah selain telah berhasil membina dan mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia, juga ikut berperan dalam menan amkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa rakyat Indonesia. Madrasah merupakan lembaga pendidikan nasional yang berbasis agamis namun bersifat formal untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Untuk dapat mewujudkan hal itu semua dalam sebuah

lembaga tentunya dibutuhkan seorang pemimpin. Karena sebuah lembaga tanpa pemimpin sudah barang tentu akan kacau, karena tidak ada yang mengorganisasi, menggerakkan, mengarahkan, mengontrol dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan lembaga. Dalam lembaga pendidikan madrasah yang menjadi seorang pemimpin adalah kepala madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Peran kepala madrasah sangat besar, disamping harus menyelenggarakan kegiatan organisasi yang konsisten sesuai rencana, maka ia harus mampu menetapkan standard kerja, upaya mempengaruhi kinerja, melakukan monitoring, mengevaluasi dan juga harus mampu melakukan koreksi. Itulah sebabnya seorang kepala madrasah harus berbekal seperangkat ketrampilan konseptual (conceptual skill, ketrampilan hubungan manusia (human skill), dan ketrampilan teknis (technical skill). Menurut (Abdul Choliq, 2011a: 63) dikutip dari (Nurkholis; 2003) menyebutkan bahwa kepala madrasah juga berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator*, dan *motivator* yang disingkat EMASLIM.

Sebagai kepala madrasah harus menjadi figur dalam mendorong perkembangan kemajuan madrasah. Kepala Madrasah tidak hanya meningkatkan tanggungjawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Ada seperangkat dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh

kepala madrasah, yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Salah satu dimensi kompetensi tersebut adalah kompetensi kepala madrasah sebagai supervisor. (Abdul Choliq, 2011b: 57). Sebagai supervisor, kepala madrasah harus mampu memsupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa, 2004). Hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran. (Sudrajat, 21 januari 2008, diakses dari internet: <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21/kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah>).

Di dalam lembaga pendidikan madrasah, guru merupakan komponen madrasah yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengembangan terhadap guru tersebut tiada lain bertujuan agar guru dapat menjalankan tugasnya lebih profesional. Tugas utama guru cukup kompleks dan berat, oleh karena itu untuk menjamin tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas utamanya guru harus berkualitas dan mempunyai kompetensi yang memadai. Menurut (Abdul Cholik; 2011) Untuk mewujudkan efektifitas pembelajaran yang memuaskan meliputi beberapa dimensi yaitu: (1) manajemen tugas-tugas ajar, (2) manajemen perilaku, dan (3) manajemen waktu dan perlengkapan. Secara keseluruhan, keberhasilan tugas mengajar perlu didukung oleh seperangkat kompetensi dasar yang selanjutnya digunakan untuk merancang strategi pengembangan pendidikan tenaga guru. Kekurangan guru spesialis di madrasah, merupakan salah satu pangkal rendahnya mutu pembelajaran. Menyertai kekurangan itu, yaitu lemahnya kompetensi guru tampak nyata dalam pelaksanaan tugas. Secara umum lemahnya sentuhan pedagogik dan metodik merupakan indikasi tidak keselarasan kompetensi guru pada umumnya, dan kurang memperoleh pelatihan tambahan. Jelaslah bahwa untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran di madrasah, guru harus dikelola secara baik, dan peran kepala madrasah dalam hal ini sangat penting.

Kepala madrasah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Dalam meningkatkan kemauan tenaga

kependidikan kepala madrasah perlu memahami teori-teori motivasi, karena motivasi berkaitan erat dengan perubahan perilaku seseorang, dari yang belum baik menjadi lebih baik, dari yang kurang bersemangat menjadi lebih bersemangat, dari yang berbelum berkualitas menjadi berkualitas. Motivasi penting untuk diperdayakan dalam penggerakan (actuating) segenap para pegawai agar melakukan pekerjaan atau kewajibannya dengan baik dan secara suka rela.

Menurut Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK, dijelaskan bahwa kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional (Warta Hukum dan Perundang-undangan Vol. 8 No. 2, 2007: 72). Dalam salah satu penjabaran konkrit guru yang berkompetensi pedagogik yakni: Mampu menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. Dari penjabaran tersebut maka diharapkan seorang guru yang profesional mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan. Pengajaran yang baik memerlukan perencanaan yang baik, melalui penyusunan perangkat pembelajaran yaitu Silabus dan RPP. Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar proses pembelajaran untuk Pendidikan Dasar dan Menengah yang menyebutkan bahwa setiap guru wajib menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan menggunakannya sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran. Penyusunan RPP yang baik akan sangat memengaruhi terhadap

perilaku pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran merupakan bagian dari kompetensi pedagogik guru yang harus dimiliki oleh guru. Menurut Sagala (2013:181) mengatakan salah satu tugas profesional guru adalah menyusun sendiri perangkat pembelajaran, yaitu silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). UU NO. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran hasil pembelajaran. Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan seorang guru profesional harus mampu merencanakan pembelajaran yaitu menyusun sendiri silabus program tahunan, program semester dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Pada pelaksanaannya seringkali tidak sesuai dengan desain pembelajaran sehingga mengakibatkan ketidak tercapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan guru tidak mampu menyusun sendiri Silabus dan RPP yang baik, sebagian besar dari guru langsung mengambil dari internet atau mengcopy paste dari teman guru yang serumpun. Guru tidak mampu membuat RPPnya sudah tentu, tidak mampu juga melaksanakan pembelajaran. Belum baiknya RPP yang disusun oleh para guru tersebut adalah disebabkan oleh dua hal, yaitu: (1) pemahaman guru terhadap cara penyusunan RPP yang masih sangat kurang di antaranya adalah belum mampu merumuskan kesesuaian indikator dengan Kompetensi Dasar, ketidaksesuaian

merumuskan indikator dengan tujuan, ketidaksesuaian indikator dengan materi, ketidaksesuaian indikator dengan langkah pembelajaran, ketidaksesuaian indikator dengan alokasi waktu, ketidaksesuaian indikator dengan metode dan media, ketidaksesuaian indikator dengan instrumen penilaian; dan (2) proses penyusunan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang masih rendah yang terlihat dari hasil observasi masih banyak ditemukan bahwa guru-guru dalam merencanakan pembelajaran utamanya dalam menyusun RPP hanya mengadopsi yang sudah ada tanpa mengadaptasi disesuaikan dengan kondisi peserta didik sehingga terlihat jelas sekali bahwa dokumen perencanaan pembelajaran disiapkan hanya untuk memenuhi kepentingan administrasi tanpa diketahui makna dan manfaatnya.

Berdasarkan permasalahan di atas diidentifikasi guru kurang mampu merencanakan pembelajaran. Hal ini disebabkan pelaksanaan supervisi akademik kurang maksimal oleh pengawas madrasah. Meskipun kepala madrasah juga sebagai supervisor. Selama ini kehadiran pengawas di madrasah hanya sekedar bertamu dan sesekali bertanya dan melihat-lihat administrasi madrasah kemudian pulang setelah mengisi daftar kunjungan, tanpa memberikan bimbingan tentang penyusunan perangkat pembelajaran. Faktor yang memengaruhi kemampuan guru sekaligus solusi terhadap permasalahan adalah motivasi internal, watak, konsep diri, pendidikan, pengalaman mengajar, lama mengajar lingkungan, workshop, magang, kepemimpinan, bakat, latihan dan supervisi akademik. Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuan

professionalnya dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan pembelajaran yang mendidik. Jenis bantuan yang diberikan adalah aspek-aspek yang terkait dengan pembelajaran antara lain penyusunan kurikulum, silabus dan RPP strategi pembelajaran, penggunaan media, dan penilaian hasil belajar. Menurut Lantip dan Sudiyono(2011:94) Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Melalui kegiatan supervisi, guru sebagai ujung tombak dalam kegiatan pendidikan diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan pembelajaran berbasis karakter yang bermutu, sehingga dapat mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dengan supervisi akademik diharapkan, supervisor memengaruhi perilaku guru agar semakin baik dalam merencanakan pembelajaran. Selanjutnya perilaku guru memengaruhi perilaku peserta didik dalam proses belajarnya. Proses belajar yang semakin baik akan memengaruhi hasil belajar yang dicapainya. Melaksanakan supervisi akademik dalam rangka perbaikan pembelajaran dapat dilakukan dengan teknik individual dan kelompok. Teknik individual yang terdiri dari kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, intervisitasi, penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar.

Sebagai lembaga pendidikan, Madrasah Tsanawiyah Buluspesantren yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam K. H. R. Ilyas , merupakan salah satu MTs swasta tertua dan paling di minati oleh masyarakat di wilayah kecamatan Buluspesantren. Hal itu terbukti dengan jumlah peserta didik yang setiap tahunnya bertambah, dibanding dengan MTs swasta lain yang berada di wilayah kecamatan Buluspesantren. Untuk jumlah seluruh peserta didik tahun pelajaran 2016/2017 sebanyak 339 siswa, dengan jumlah rombongan belajar sebanyak 12 kelas. Selain itu jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 32 orang. Untuk guru yang sudah bersertifikasi sebanyak 20 orang. Dari jumlah guru yang sudah bersertifikasi lebih dari 50% maka diharapkan Mts Buluspesantren untuk dapat lebih meningkatkan mutu pendidikan. Namun untuk mewujudkan hal itu tidaklah mudah karena meskipun guru yang bersertifikasi diharapkan dapat lebih profesional dan berkompeten dalam melaksanakan pembelajaran, namun pada kenyataannya masih banyak guru yang bersertifikasi terkendala dalam menyusun perangkat pembelajaran sendiri.

Hasil telaah RPP pada observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang guru di Mts Buluspesantren pada tanggal 6-18 Maret 2017, ditemukan antara lain: (1) guru belum membuat bahan belajar/ materi pelajaran (guru tergantung pada buku teks); (2) tidak membuat jenis evaluasi; (3) guru tidak membuat media yang sesuai dengan topik pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik, dan belum menggunakan model

pembelajaran yang dapat menarik perhatian peserta didik dalam mengikuti pembelajaran. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Kemampuan Guru Merencanakan Pembelajaran

Kemampuan Guru Merencanakan Pembelajaran		
No	Indikator	Persentase Perolehan %
1	Kemampuan guru merumuskan tujuan pembelajaran	80,00
2	Kemampuan menyusun bahan belajar/materi pembelajaran	75,00
3	Kemampuan guru memilih metode/strategi pembelajaran	60,00
4	Kemampuan guru memilih media pembelajaran/sumber belajar	65,00
5	Kemampuan guru menyusun evaluasi	60,00

Sumber: Hasil telaah instrumen observasi awal terhadap 20 orang guru di Mts Buluspesantren pada tanggal 6-18 Maret 2017.

Dari latar belakang tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PERAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM MENYUSUN RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP) DI MTs BULUSPESANTREN TAHUN PELAJARAN 2016/2017”.

B. Rumusan Masalah

Kompetensi guru didalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesantren belum sesuai dengan ketentuan

yang ada dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

C. Pertanyaan Penelitian

Bagaimana peran supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesantren sesuai dengan ketentuan yang ada dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

Mengetahui peran supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesantren.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan manfaat diantaranya :

1. Pada Tataran Teoritis
 - a. Pengembangan ilmu manajemen strategik pendidikan terutama dalam meningkatkan kompetensi guru yang memberikan implikasi bagi penyelenggara pendidikan di madrasah sehingga tujuan pendidikan tercapai.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

2. Pada Tataran Praktis

- a. Diharapkan dapat menjadi pegangan, rujukan atau sebagai masukan bagi para pendidik, praktisi pendidikan, pengelola lembaga pendidikan yang mempunyai kesamaan karakteristik atau tujuan.
- b. Memberikan informasi kepada kepala madrasah tentang pentingnya peranan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru, sehingga akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan madrasah dan masyarakat.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

Dari penelitian pustaka, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian peneliti antara lain:

Tesis Mardiyono (2001) yang berjudul Hubungan Supervisi Kunjungan Kelas dan Etos Kerja Guru Dengan Kualitas Pengajaran di SMU Negeri Demak. Tesis. Semarang: Pascasarjana UNNES. Menyimpulkan terdapat hubungan supervisi kunjungan kelas dan etos kerja guru dengan kualitas pengajaran. Semakin kegiatan supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah, dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa peran supervisi yang dilaksanakan secara profesional akan dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru.

Penelitian yang dilakukan Widagdo (2002) dengan judul Hubungan antara Kedemokratisan, Disiplin Kerja Dengan Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Supervisi di SD se Kecamatan Semarang Selatan. Tesis. Semarang: Pascasarjana UNNES. Menyimpulkan adanya hubungan antara kedemokratisan, disiplin kerja dan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi. Penelitian tersebut dilaksanakan pada SD Negeri di Kecamatan Semarang Selatan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa

supervisi kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah.

Penelitian Puspowati (2003) berjudul Hubungan Supervisi Kunjungan oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang. Tesis. Semarang: Pascasarjana Universitas Negeri Semarang. Semakin menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah dengan kinerja guru-guru di Kecamatan Semarang Barat.

Penelitian Da'i wibowo (2009) dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes" menyimpulkan bahwa Supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dilakukan dengan baik maka kinerja guru akan baik demikian pula sebaliknya. Supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru tidak dilakukan dengan baik, kinerja guru akan buruk.

Penelitian Wahid Hasim (2013) berjudul "Supervisi Pembelajaran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Multi Kasus DiMTs Negeri dan SMP Al-Azhar 18 Kota Salatiga)" Menyimpulkan bahwa Dampak supervisi pembelajaran terhadap pengembangan profesional guru baik di MTs Negeri Salatiga dan di SMP Islam Al-Azhar 18 Salatiga menunjukkan hasil positif yaitu ditandai dengan adanya peningkatan dalam pembuatan silabus dan RPP secara mandiri dan dalam proses pembelajaran sebagian besar sudah memakai ICT.

Penelitian Suyono (2014) berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Tumpang Malang”. Menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor, evaluator, dan educator harus belajar dengan baik karena akan berpengaruh dengan kinerja para guru.

Penelitian Burhandin (2016) berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Mutu Pendidikan Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 9 Kota Yogyakarta dan SMP Muhammadiyah 7 Kota Yogyakarta”. Menyimpulkan Peran Kepala Sekolah SMP Negeri 9 dan SMP Muhammadiyah 7 Kota Yogyakarta dalam membangun mutu lulusan yaitu berusaha menyiapkan siswanya dengan baik diberikan les tambahan dan kegiatan ekstra kurikuler.

B. Kerangka Penelitian

1. Peran Kepala Sekolah/Madrasah

Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Menurut Abu Ahmadi (1982) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Kepala sekolah/madrasah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah/madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah/madrasah merupakan sebuah lembaga tempat bernaung peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala sekolah/madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Maksud memimpin tersebut adalah leadership, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal. (Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, 2014:49). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004)

Kepala sekolah merupakan kunci yang menjadi motor penggerak dalam memelihara serta memperkuat proses peningkatan mutu secara terus menerus. Kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Fungsi kepala sekolah yang

terangkum, dalam EMASLIM (educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator) yang disampaikan oleh Mulyasa (2002;98-122) penjelasan uraian ringkasnya adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah sebagai *Educator*

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, antara lain: mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar, dan menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan (Mulyasa, 2003: 100)

b. Kepala Sekolah sebagai *Manajer (Manager)*

Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer. Untuk itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, member kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Mulyasa, 2003: 103)

c. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Sebagai administrator, sekolah harus memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. (Mulyasa, 2003: 107)

d. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. (Mulyasa, 2003:112)

Untuk mengetahui sejauhmana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (E. Mulyasa , 2004).

Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan atau meningkatkan pembelajarannya.

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Sebagai leader, kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan Kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2003: 115)

f. Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan

melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah (Mulyasa, 2003:118-119).

g. Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Sebagai motivator atau pemberi motivasi, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat sumber Belajar (PSB) (Mulyasa, 2003:120)

2. Pengertian Supervisi

Supervisi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris “to supervise” atau mengawasi. Menurut Merriam Webster’s Collegiate Dictionary disebutkan bahwa supervise merupakan: “A critical watching and directing”. Beberapa sumber lainnya menyatakan bahwa supervise berasal dari dua kata, yaitu: “superior” dan “vision”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah digambarkan sebagai seorang “expert” dan “superior”, sedangkan guru digambarkan sebagai orang yang memerlukan kepala sekolah. (Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, 2014:83).

Menurut Purwanto (2004:76) bahwa pengertian supervisi sangat luas, tergambar dalam pernyataannya sebagai berikut:

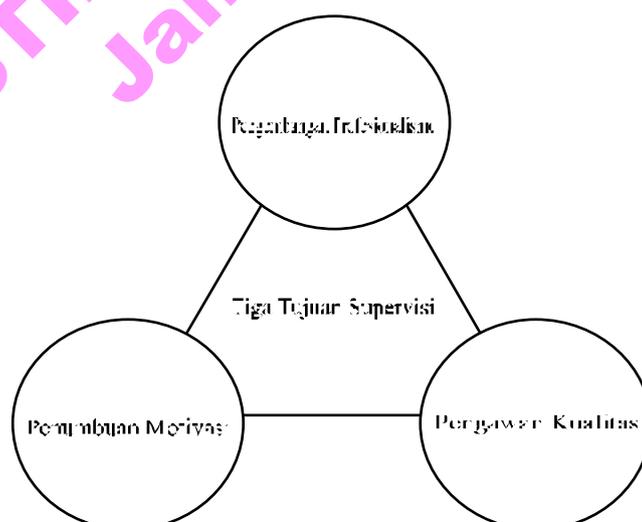
“supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Supervisi berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya”. Supervisi mempunyai andil atau peran yang sangat penting dalam mewujudkan sekolah yang efektif. Menurut Hartoyo(2006:56), sekolah efektif hanya dapat dicapai apabila guru memiliki sikap, kepercayaan, kesadaran, rangsangan dan pola pikir yang tinggi terhadap efektifitas pembelajaran. Untuk mewujudkan guru yang demikian itu, diperlukan supervisi yang terarah dan berkesinambungan. Seorang supervisor bekerja sama dengan guru-guru. Tugasnya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya di kelas. Guru-guru itu pun tentunya akan berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya demi perkembangan jabatan dan karier masing-masing. Dengan tujuan tercipta situasi belajar mengajar (pembelajaran) yang menyenangkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Diatas telah disinggung sedikit mengenai peran kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor. Sebagai supervisor, kepala sekolah/madrasah harus mampu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan

oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah, maka ia harus mampu melaksanakan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

Dengan demikian dari uraian diatas dapat ditegaskan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran adalah membantu dan memfasilitasi guru dalam melakukan proses belajar mengajar dan melakukan penilaian menggunakan teknik-teknik supervisi sesuai kebutuhan sehingga pada akhirnya terjadi peningkatan kompetensi.

Menurut Glickman, et al (2007) dalam Buku Panduan Supervisi akademik Dirjen PMPTK (2010) dinyatakan bahwa tujuan supervise akademik digambarkan melalui Gambar 2.1



Gambar 2.1
Tujuan Supervisi Akademik

a. Membantu Guru Mengembangkan Kompetensinya.

Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud dan tujuan membantu guru mengembangkan kemampuannya, profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan ketrampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.

b. Mengembangkan Kurikulum

Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bias dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di sat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian peserta didiknya.

c. Mengembangkan kelompok Kerja Guru serta Membimbing penelitian tindakan Kelas (PTK)

Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

3. Kompetensi Guru

Dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* sama dengan *being competent* dan

competent sama dengan having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude, etc (Hamzah B. Uno, 2011a). Seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan (Hamzah B. Uno, 2011b).

Istilah “kompetensi” berkaitan erat dengan istilah “Kompeten”. Kompeten merupakan ungkapan untuk melakukan sesuatu dengan cara-cara yang memuaskan. Kompetensi adalah usaha untuk menggambarkan apa yang diharapkan, dikehendaki, didambakan, diantisipasi, dan dilatih. Kaitannya dengan pendidikan, Kompeten berada dalam diri seseorang yang berupa kemampuan atau kecakapan untuk melakukan yang berkaitan dengan pola-pola perilaku yang diamati. Sedangkan kompetensi menunjukan pada performance atau perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan pendidikan (Abdul Cholik, 2011b: 70).

Berdasarkan pengertian kompetensi diatas, maka kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditampilkan. Sehubungan dengan hal itu, dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagai mana tercantum dalam Penjelasan Pasal 28 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan, juga disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagian dari masyarakat untuk: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep,

struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antara mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan/Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang telah diperoleh dari lapangan maupun literatur kepustakaan yang berkaitan dengan pembahasan. Dalam penelitian kualitatif manusia adalah sebagai sumber utama dan hasil penelitiannya berupa kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (alamiah).

Menurut Donal Ary (2002) penelitian kualitatif memiliki enam ciri yaitu 1) memperdulikan konteks dan situasi, 2) berlatar alamiah, 3) manusia sebagai instrument utama, 4) data bersifat diskriptif, 5) rancangan penelitian muncul bersama dengan pengamatan, 6) analisi data induktif.

Menurut Whiteney (2003) penelitian deskriptif adalah pencarian kata dengan interpretasi yang tepat, penelitiannya deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap pandangan-pandangan, serta proses-proses yang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Lexy J Moleong: 2007). Penelitian kualitatif bersifat *generating theory* bukan

hypothesis testing sehingga teori yang dihasilkan berupa teori substantif dan teori-teori yang diangkat dari dasar (grounded theory).

Alasan peneliti menggunakan metode kualitatif adalah dengan berbagai pertimbangan antaralain :

1. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (alamiah) yaitu dimana fenomena peran supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesamtren, kabupaten Kebumen.
2. Peneliti dalam mendiskripsikan data lebih memfokuskan terhadap proses dan makna dari pada hasil. Sehingga pada hahikatnya peneliti berusaha dan memahami peran supervisi kepala madrasah terutama dalam peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah berjalan selama proses kepemimpinan Kepala MTs Buluspesantren dalam peningkatan kompetensi guru. Kegiatannya adalah mendriskipsikan secara intensif dan terperinci tentang gejala dan fenomena proses peran supervisi kepala madrasah terutama dalam peningkatan kompetensi guru, sehingga peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bersifat diskriptif yaitu penelitian hanya merndiskripsikan, mengungkapkan , menjelaskan, dan menganalisis fenomena peristiwa dan aktifitas yang dilakukan berkaitan dengan peran supervisi kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

3. Dalam pengambilan data, peneliti merupakan instrument kunci dengan empati peneliti menyesuaikan diri dengan realita yang tidak dapat dikerjakan dengan instrument non-manusia.

B. Definisi Operasional

1. Supervisi Kepala madrasah

a. Pengertian supervisi

“Salah satu tugas kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan supervisi akademik. Hal tersebut diamanatkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah. Untuk itu kepala sekolah/madrasah perlu memiliki ketrampilan konseptual, interpersonal, dan teknis terkait dengan supervisi akademik. Kepala madrasah juga perlu memahami dengan benar bahwa kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan bukan hanya ditunjukan bagi penilaian kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar melainkan juga untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuan kompetensinya sesuai dengan Undang-undang Guru dan Dosen. Peningkatan kompetensi guru dalam kegiatan proses belajar mengajar akan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran bagi peserta didik, sehingga tujuan pendidikan yang diamanatkan dalam sistem pendidikan nasional akan tercapai lebih optimal sesuai dengan apa yang diharapkan (Donni Juni Priansa dan Rismi Somad: 106)

Supervisi kepala madrasah adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah/madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif (Purwanto, 2004). Manullang (2005) menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi professional dalam menjalankan tugas melayani peserta didiknya. Pelayanan professional terhadap guru-guru sangat esensial bagi peningkatann kualitas Proses Belajar Mengajar (PMB). Dengan demikina dikatakan bahwa supervisi kepala madrasah sangat mempengaruhi kemampuan profesional guru dan kemampuan professional guru mempengaruhi kualitas PMB.

”Misi utama supervisi pendidikan adalah memberi pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapt mengajar dengan efektif. Melakukan kerja sama dengan guru atau anggota staf lainnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum, serta meningkatkan pertu,buhan professional semua anggotanya. Supervisi hadir karena suatu alas an untuk memperbaiki belajar mengajar” (Donni Juni Priansa dan Rismi Somad:84)

Pandangan guru terhadap supervisi yang kadang-kadang cenderung negatif yang mengasumsikan bahwa supervisi merupakan model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru. Hal ini perlu untuk menyampaikan pendapat harus dihilangkan. Asumsi ini dipengaruhi oleh sikap kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor seperti bersikap otoriter, hanya mencari kesalahan guru dan menganggap lebih dari guru karena jabatannya. Kasus guru senior cenderung menganggap supervisi merupakan kegiatan yang tidak perlu karena menganggap bahwa telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih

Kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru untuk lebih berdaya, dan situasi pembelajaran lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai pelaksanaan supervisi harus mampu membimbing guru-guru secara efisien yang dapat menanamkan kepercayaan, menstimulir dan membimbing penelitian professional, usaha kooperatif yang dapat menunjukkan kemampuannya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengadakan studi dan pembinaan profesional dalam rangka peningkatan kualitas mengajar dan pembelajaran.

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Secara umum, tujuan supervisi akademik adalah membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan bagi peserta didiknya. Pengembangan kemampuan guru tidak hanya menyangkut pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengajar guru saja, namun juga meliputi peningkatan komitmen (commitmen), kemauan (willingness), dan motivasi (motivation) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan semakin meningkat. Sedangkan menurut Peter olive menyatakan bahwa kegiatan supervisi akademik dimaksudkan untuk:

- 1) Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran;
- 2) Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran;
- 3) Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran;
- 4) Membantu guru dalam mengelola kelas;
- 5) Membantu guru mengembangkan kurikulum;
- 6) Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum;
- 7) Membantu guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri;
- 8) Membantu guru bekerjasama dengan kelompok;
- 9) Membantu guru melalui *inservice program*.

c. Fungsi Supervisor

Supervisor yang profesional menurut Anwar dan Sagala (2004) mempunyai fungsi utama seperti disajikan pada table berikut ini

Tabel 3.1
Fungsi Supervisor yang Profesional

Fungsi	Penjelasan
Menetapkan Masalah	Menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, dimana sebelumnya dilakukan pengumpulan data tentang masalah tersebut. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan instrument tertentu, seperti observasi, wawancara, kuisioner, dan sebagainya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis, yang kemudian menghasilkan simpulan yang sesungguhnya.
Menyelenggarakan Inspeksi	Sebelum memberikan pelayanan kepada guru, kepala sekolah/madrasah harus terlebih dulu perlu mengadakan inspeksi sebagai usaha mensurvei seluruh sistem pendidikan yang ada. Survei ini berguna untuk menghimpun data yang actual, bukan informasi yang kadaluarsa, sehingga ditemukan masalah-masalah, kekurangan-kekurangan baik pada guru maupun murid, perlengkapan, kurikulum, tujuan pendidikan, metode pengajaran, dan perangkat lain sekitar proses pembelajaran. Hasil inspeksi dan survei tersebut dapat dijadikan dasar oleh kepala sekolah/madrasah untuk memberikan bantuan professional.
Penilaian Data dan Informasi	Hasil Inspeksi dan survey yang telah dihimpun diolah sesuai dengan prinsip yang berlaku dalam penelitian. Dengan cara ini, dapat ditemukan teknik dan prosedur yang efektif dalam member pertimbangan bantuan mengajar, sampai pada taraf supervisi dipandang telah memberi solusi problematika terhadap pembelajaran yang memuaskan bagi guru.

	<p>Langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam melaksanakan penelitian kegiatan supervisi adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> Menemukan masalah yang ada pada situasi pembelajaran; Mencari dan menentukan teknik pemecahan masalah yang dipandang efektif; Menyusun alternative program perbaikan; Mencoba cara baru dengan inovasi pendekatan pembelajaran; Merumuskan dan menentukan pola perbaikan yang lebih standard untuk pemakainan yang lebih luas.
Penilaian	<p>Merupakan usaha untuk mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan, dan evaluasi hasil pengajaran. Setelah kepala madrasah mengambil kesimpulan tentang situasi yang sebenarnya terjadi, maka kepala madrasah harus melaksanakan penilaian terhadap situasi tersebut. Kepala madrasah diharapkan tidak memfokuskan pada hal-hal yang negatif saja, tetapi juga hal-hal yang dapat dinyatakan sebagai kemajuan.</p>
Pelatihan	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan penilaian, ditemukan bahwa kemampuan guru terhadap beberapa aspek yang berkaitan dengan pengajaran masih kurang. Untuk itu, kekurangan tersebut diatas dengan mengadakan pelatihan yang dilakukan kapala madrasah sebagai supervisor sesuai dengan kebutuhan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memperkenalkan cara-cara baru sebagai upaya perbaikan dan atau peningkatan kualitas pembelajaran. Pelatihan ini juga dapat sebagai pemecahan atas masalah-masalah yang dihadapi. Pelatihan ini bentuknya dapat berupa on the job training, lokakarya, seminar, demonstrasi mengajar, simulasi, observasi, saling mengunjungi atau cara lain yang dipandang efektif.</p>

Pembinaan dan Pengembangan	Kegiatan ini dimaksudkan untuk menstimulasi, mengarahkan, memberi semangat agar guru-guru mau menerapkan cara-cara baru yang diperkenalkan sebagai hasil penemuan penelitian, termasuk dalam hal ini membantu guru-guru memecahkan kesulitan dalam menggunakan cara-cara baru teknik-teknik pengajaran.
----------------------------	---

Sumber: Anwar dan Sagala: Supervisor yang profesional

d. Prinsip Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervise akademik perlu mengacu pada prinsip-prinsip yang ada dalam supervise akademik. Menurut Dodd dalam Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK (2010) dinyatakan bahwa sejumlah prinsip dalam supervise akademik meliputi:

- 1) Praktis.
Berkaitan dengan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan supervisi sesuai dengan kondisi sekolah/madrasah.
- 2) Sistematis.
Berkaitan dengan perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- 3) Objektif.
Berkaitan dengan masukan sesuai aspek-aspek instrument yang akan digunakan dalam supervisi.
- 4) Realitis.
Berkaitan dengan kenyataan sebenarnya dalam melakukan supervisi.
- 5) Antisipatif.
Berkaitan dengan kemampuan dalam menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- 6) Konstruktif.
Berkaitan dengan pengembangan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.

- 7) Kooperatif.
Berkaitan dengan kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- 8) Kekeluargaan.
Berkaitan dengan pertimbangan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- 9) Demokratis.
Berkaitan dengan pemahaman bahwa supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- 10) Aktif.
Berkaitan dengan keaktifan guru dan supervisor untuk berpartisipasi.
- 11) Humanis.
Berkaitan dengan kemampuan guru menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeng, sabar, antusias, dan penuh humor.
- 12) Berkesinambungan.
Berkaitan dengan kesinambungan kegiatan supervise akademik oleh kepala madrasah.
- 13) Terpadu.
Berkaitan dengan kesatuan dengan program pendidikan.
- 14) Komprehensif.
Berkaitan dengan pemenuhan ketiga tujuan supervisi akademik.

e. Model-model Supervisi Akademik

Terdapat sejumlah model yang dapat digunakan dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik, antara lain:

- 1) Model Supervisi Tradisional
Model supervisi tradisional dalam supervisi akademik meliputi:
 - a) Observasi Langsung
Supervisi model ini dapat dilakukan dengan observasi langsung kepada guru yang sedang mengajar melalui prosedur: pra-observasi, observasi, dan post-observasi.

(1) Pra-observasi

Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan wawancara serta diskusi dengan guru yang akan diamati. Isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode, dan strategi, media pengajaran, evaluasi dan analisis.

(2) Observasi

Setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas. Observasi kelas meliputi pendahuluan (apersepsi), pengembangan, penerapan, dan penutup.

(3) Post-Observasi

Setelah observasi kelas selesai, sebaiknya supervisor mengadakan wawancara dan diskusi tentang kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan guru, identifikasi ketrampilan-keetrampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan-gagasan baru yang akan dilakukan.

b) Observasi Tidak Langsung

Supervisi ini dilaksanakan melalui:

(1) Tes Dadakan

Sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitas, reliabilitas, daya beda dan tingkat kesukarannya. Soal yang diberikan sesuai dengan yang sudah dipelajarinya.

(2) Diskusi Kasus

Diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi Proses Pembelajaran (PBM), laporan-laporan atau hasil studi dokumentasi. Supervisor dengan guru mendiskusikan kasus demi kasus, mencari akar permasalahan, serta mencari berbagai alternative jalan keluarnya.

(3) Metode Angket

Angket ini berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja guru, kualifikasi hubungan guru dengan peserta didik, dan sebagainya.

2) Model Kontemporer

Supervisi akademik model kontemporer dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut juga sebagai model supervise klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis,

merupakan supervise akademik yang bersifat kolaboratif. Prosedur supervisi klinis sama dengan supervisi akademik langsung, yaitu dengan observasi kelas, namun pendekatannya berbeda.

2. Kompetensi Guru

Menurut Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK/MAK, dijelaskan bahwa kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional (Warta Hukum dan Perundang-undangan Vol. 8 no. 2, 2007:72). Kompetensi itu merupakan fokus dari pengelolaan atau pembinaan guru, yang penjabarannya secara konkrit adalah sebagai berikut:

- a. Guru yang Berkompetensi Pedagogik:
 - 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, cultural, emosional, dan intelektual, yakni:
 - (1) Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, dan latar belakang sosial-budaya;
 - (2) Dapat mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu;
 - (3) Dapat mengidentifikasi belajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu;
 - (4) Dapat Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu;
 - 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik:
 - (1) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu;
 - (2) Dapat menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu;
 - 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, yakni:
 - (1) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum;
 - (2) Mampu menentukan tujuan pembelajaran yang diampu;

- (3) Mampu menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu;
 - (4) Mampu memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran;
 - (5) Mampu menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik;
 - (6) Mampu mengembangkan indikator dan instrument penilaian.
- 4) Mampu menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, yakni:
 - (1) Menahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik;
 - (2) Mampu mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran;
 - (3) Mampu menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan;
 - (4) Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan;
 - (5) Mampu menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh;
 - (6) Mampu mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang;
 - 5) Dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, yakni: Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu;
 - 6) Dapat memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki yakni:
 - (1) Dapat menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal;
 - (2) Dapat menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik termasuk kreativitasnya.
 - 7) Mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, yakni:
 - (1) Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan atau bentuk lain;
 - (2) Mampu berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan. Contoh; ajakan peserta didik untuk ambil bagian, respon peserta didik terhadap ajakan guru, dan reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.

- 8) Mampu menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, yakni:
 - (1) Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu;
 - (2) Mampu menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu;
 - (3) Mampu menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
 - (4) Mampu mengembangkan instrument penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
 - (5) Mampu mengadministrasikan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
 - (6) Mampu menganalisis hasil penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan;
 - (7) Mampu melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - 9) Dapat memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, yakni:
 - (1) Dapat menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar;
 - (2) Dapat menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan;
 - (3) Dapat mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan;
 - (4) Dapat memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - 10) Dapat melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran, yakni:
 - (1) Dapat melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan;
 - (2) Dapat memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu;
 - (3) Dapat melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
- b. Guru yang Berkompetensi Kepribadian
- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, yakni:
 - (1) Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender;
 - (2) Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragama.

- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, yakni:
 - (1) Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi;
 - (2) Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia;
 - (3) Berperilaku yang diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
 - 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, yakni:
 - (1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil;
 - (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
 - 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, yakni:
 - (1) Menunjukkan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi;
 - (2) Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri
 - (3) Bekerja mandiri secara profesional.
 - 5) Dapat menjunjung tinggi kode etik profesi guru, yakni:
 - (1) Memahami kode etik profesi guru;
 - (2) Dapat menerapkan kode etik profesi guru;
 - (3) Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
- c. Guru yang Berkompetensi Sosial
- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, yakni:
 - (1) Bersikap inklusif dan obyektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran;
 - (2) Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat; orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah/madrasah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, yakni:
 - (1) Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif;
 - (2) Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik;
 - (3) Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
 - 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, yakni:
 - (1) Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.

- (2) Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain, yakni:
 - (1) Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - (2) Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
- d. Guru yang Berkompetensi Profesional
 - 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, yakni:
 - (1) Memahami standard kompetensi mata pelajaran yang diampu;
 - (2) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
 - (3) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
 - 2) Menguasai standard kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, yakni;
 - (1) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat pembelajaran peserta didik;
 - (2) Mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
 - 3) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, yakni:
 - (1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus;
 - (2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan profesionalan;
 - (3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan;
 - (4) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
 - 4) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, yakni:
 - (1) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi;
 - (2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen Tahun 2005 pengertian kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan. Dijelaskan pula bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- b. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- c. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
- d. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- e. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- f. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- g. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Diatas disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Apabila guru mampu mengimplementasikan kemampuan-kemampuan pedagogik itu dalam pembelajaran, maka akan tercipta kualitas pembelajaran yang baik. Dan tujuan pendidikan yaitu tujuan pembelajaran, tujuan kurikulum, tujuan

sekolah/madrasah dasar, dan tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik.

Dari beberapa konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kemampuan tersebut meliputi kemampuan menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan menilai hasil dan proses pembelajaran. Dalam penelitian ini difokuskan untuk mengetahui ada tidaknya peran supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru. Menurut Sahertian (2000: 12) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru adalah:

- a. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru.
- b. Kepemimpinan Kepala Sekolah/madrasah
- c. Lingkungan kerja yang mendorong motivasi kerja guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas secara optimal.

Dari pendapat tersebut di atas disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru adalah kepemimpinan Kepala Sekolah/madrasah. Selanjutnya dalam buku panduan Manajemen Sekolah/madrasah Depdikbud (1998) dikatakan bahwa Kepala Sekolah/madrasah/madrasah adalah pemimpin tertinggi di sekolah/madrasah. Kepemimpinannya sebagai Kepala Sekolah/madrasah akan sangat berpengaruh bahkan menentukan kemajuan sekolah/madrasah.

Dalam hal ini peneliti menitik beratkan pada peran supervisi kepala madrasah sebagai supervisor dalam peningkatan kompetensi guru.

C. Subjek atau Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah beberapa guru yang sudah sertifikasi di MTs Buluspesantren yaitu sebanyak 20 orang. Sedangkan Objek penelitian ini adalah berupa seluruh kegiatan/peristiwa tentang peran supervisi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesantren. Adapun alasan mendasar peneliti mengambil setting penelitian di MTs Buluspesantren adalah sebagai berikut:

1. MTs Buluspesantren adalah MTs swasta tertua yang berada di kecamatan Buluspantren tepatnya berada di jalan gejayan, desa Tambakrejo, Kecamatan Buluspesantren, Kabupaten Kebumen. Dibawah Yayasan Pendidikan Islam Kiai Haji Raden Ilyas dan bernaung dibawah Kementrian Agama.
2. MTs Buluspesantren banyak diminati oleh masyarakat terbukti dengan banyaknya peserta didik terbanyak ke empat MTs swasta se Kabupaten Kebumen, dan terbanyak pertama MTs se Kecamatan Buluspesantren dari 4 MTs yanglain.
3. Memiliki areal yang cukup luas dan juga sarana prasarana yang cukup memadai untuk melakukan proses kegiatan belajar mengajar seperti perpustakaan, ruang multimedia, ruang musik, lapangan basket, dan lapangan badminton.

4. Dididik oleh 90% guru dan tenaga kependidikan yang sudah memiliki sertifikat pendidik dengan kualifikasi pendidikan S1 dan ada pula yang S2.
5. Banyak prestasi yang diperoleh siswa-siswi maupun madrasah kesemuanya itu didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompeten.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:16) validitas penelitian kualitatif ditekankan pada kemampuan peneliti sendiri. Peneliti dihadapkan langsung pada responden maupun lingkungan sedemikian intensif sehingga peneliti dapat menangkap dan merefleksi dengan cermat apa yang diucapkan responden maupun yang terjadi pada obyek penelitian.

Dengan demikian kehadiran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai peneliti utama tanpa diwakilkan oleh orang lain. Dengan kata lain peneliti merupakan peneliti kunci. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang utama adalah peneliti sendiri, namun setelah fokus penelitian menjadi jelas maka di kembangkan instrumen penelitian sederhana, yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dan observasi maka diperlukan format atau blangko pengamatan.

Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala

sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya.

E. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Tehnik Observasi

Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki secara sistematis. Dalam hal ini observasi dilakukan dalam penelitian ini meneliti tentang gambaran lokasi penelitian, aktivitas kepala sekolah/madrasah, dan aktivitas guru MTs Buluspesantren, Kabupaten Kebumen.

2. Teknik Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti memilih bentuk wawancara semi terstruktur, dilakukan secara terang-terangan (*overted interview*) dan menempatkan responden sebagai sejawat (*viewing one another as peers*). Alasan peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur adalah untuk memberikan kesempatan kepada seseorang atau responden untuk menyatakan dan menangkap pernyataan secara mendetail. Yang menjadi informan dalam penelitian ini terdiri dari (1) Kepala sekolah/madrasah, (2) Wakil kepala sekolah/madrasah bidang kurikulum dan, (3) Guru MTs

Buluspesantren, Kabupaten Kebumen. Hal yang ditanyakan dalam wawancara ini adalah :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah/madrasah MTs Buluspesantren, Kabupaten Kebumen?
 - b. Bagaimanakah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah/madrasah ditinjau dari teori-teori supervisi?
 - c. Bagaimanakah dampak supervisi terhadap peningkatan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)?
 - d. Bagaimanakah perbedaan pelaksanaan dan dampak supervisi di MTs Buluspesantren, Kabupaten Kebumen?
3. Teknik Dokumentasi

Teknik ini dikenal dengan penelitian dokumentasi (documentation research) yang mencari data melalui beberapa arsip dan dokumen sejarah madrasah/sekolah, raport, surat kabar, majalah, jurnal, buku dan benda-benda tulis lainnya yang relevan. Dalam penelitian ini metode dokumentasi untuk mengumpulkan data tentang profil MTs Buluspesantren, Kabupaten Kebumen dan data supervisi pembelajaran kepala sekolah /madrasah.

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis data bertitik tolak pada usaha-usaha pengumpulan data yang bersifat ungkapan monografis dari responden, observasi dan dokumentasi yaitu untuk mengetahui peran supervisi kepala madrasah

dalam peningkatan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) di MTs Buluspesantren, kabupaten Kebumen.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam metode kualitatif terdapat beberapa cara yang biasa dipergunakan dalam melakukan analisis data yaitu sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.” Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema serta pola yang tepat sesuai rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b. Data Display (Penyajian Data)

Suatu penyajian data sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.” Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Penyajian data yang lebih sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan kita untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam display data, selain menggunakan teks naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network (jejaring kerja) dan chart.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dari pengumpulan data sejak awal perlu diklasifikasikan dan ditarik kesimpulannya. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat. Tetapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data di lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel

G. Pengecekan Keabsahan Data

Sugiyono (2014: 12) mengemukakan pengujian keabsahan data pada penelitian kualitatif meliputi uji credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas), dan confirmability (obyektifitas). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas yaitu kepercayaan terhadap data hasil penelitian dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono, 2014 : 125) menyebutkan bahwa: triangulasi dalam mengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu .

Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber .

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan cara wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukan kepastian datanya.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan uji kredibilitas triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Hasil wawancara kepada nara sumber, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandang yang berbeda-beda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil MTs Buluspesantren Tahun Pelajaran 2016/2017

1. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: MTs Buluspesantren
Alamat Madrasah	: Jl. Gejayan Desa Tambakrejo
Kecamatan	: Buluspesantren
Kabupaten	: Kebumen
Kode Pos	: 54391
No Telpon	: 08122992803
E-mail	: mts@gmail.com
Status Madrasah	: Swasta
Yayasan	: KHR. Ilyas
Nilai Akreditasi	: 80 (B)
No Statistik Madrasah	: 212030506059
Jenis	: Reguler
Waktu Belajar	: Pagi hari (Senin-Kamis = 07.00 -14.40) (Jumat = 07.00 – 11.00) (Sabtu = 07.00 – 12.00)
Jumlah Rombel	: 12 rombel
Keadaan Madrasah	: Tanah
	1) Luas : ± 3675 m ²
	2) Status : Wakaf
	3) Dokumen : Sertifikat

2. Sekilas Profil MTs Buluspesantren

MTs Buluspesantren berdiri bermula dari keinginan yang kuat dari para tokoh NU untuk membangun Lembaga Pendidikan Islam, maka pada tahun 1984 berdirilah Madrasah Tsanawiyah Buluspesantren yang saat itu

masih bergabung gedungnya dengan MI Rantewringin, Kecamatan Bulusantren. Setelah berjalan tiga tahun, kemudian pada tahun 1987 pindah ke gedung sendiri dari hasil wakaf tokoh masyarakat sekitar. Gedung baru MTs Buluspesantren berada tepatnya di desa Tambakrejo, Kecamatan Buluspesantren.. Keberadaan madrasah ini mendapat antusias masyarakat sehingga jumlah pendaftaran siswa baru saat itu mencapai 80 orang. Pada awal berdiri MTs Buluspesantren di pimpin oleh tokoh agama dan pengasuh pondok pesantren Maqomulmuttaqin sekaligus pada waktu itu adalah anggota DPRD Kabupaten. Beliau adalah Kiai Haji Raden Mabarun, BA. Dari tahun ketahun MTs Buluspesantren berkembang dengan pesat. Karena perkembangan yang bagus maka Departemen Agama saat itu mempunyai keinginan untuk menjadikan MTs Buluspesantren menjadi MTs Negeri Buluspesantren pada tahun 1990. Namun pada saat itu bapak Kiai Haji Raden. Mabarun, BA selaku kepala madrasah menolak karena dengan alasan demi kemaslahatan orang banyak. Karena jika di negrikan maka semua asset yayasan akan diakui menjadi milik pemerintah, serta semua tenaga pendidik dan karyawan akan didroop dari pemerintah, padahal pada saat itu banyak guru-guru yang bukan PNS dan mereka ikut membangun MTs Buluspesantren dari nol, oleh karena itu saat itu bapak Kiai Haji Raden Mabarun, BA menolaknya. Sehingga pada tahun itu Departemen Agama menegrikan MTs Kaleng yang sekarang berubah menjadi MTs Negeri Puring yang berada di Kecamatan Puring. MTs Buluspesantren merupakan MTs tertua

yang berada di kecamatan Buluspesantren, dibawah Yayasan Pendidikan Islam KHR. Ilyas dan berada di naungan Kementrian Agama Kabupaten Kebumen.

Dalam hal kepemimpinan, MTs Buluspesantren mengalami 3 kali pergantian Kepala Madrasah, yaitu :

- a. Kiai Haji Raden Mabarun, BA : Tahun 1984 - 1997
- b. H. Marfud, BA : Tahun 1997 - 2005
- c. H. S. Sarodji, S. Pd. I : Tahun 2005 – sekarang

Tabel 4.1.

Data Tenaga Pendidik

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru		Jumlah
		PNS	GTY	
1.	S3/S2	-	1	
2.	S1	1	27	
3.	D-4	-	-	
4.	D3	-	-	
5.	D2	-	-	
6.	D1	-	-	
7.	≤ SMA/ sederajat	-	1	
Jumlah		1	29	

Tabel 4.2.

Data Tenaga Kependidikan

Jenis Pegawai	Jml	Status		Pendidikan Terakhir				
		PNS	Non PNS	SMP	SLTA	D1	D2	S1 / S2
TU	6	-	6	2	1	-	-	2

Tabel 4.3.

Data Peserta Didik

Kelas	Jml. Kelas	Jml. Siswa	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
VII	3	98	61	37
VIII	5	127	74	53
IX	4	99	56	43
Jumlah	12	324	191	133

3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Buluspesantren

a. Visi MTs Buluspesantren

“Terciptanya Manusia Beriman, Bertaqwa, Cerdas, Trampil dan Berakhlakul Karimah”.

Hal ini menjiwai warga sekolah untuk selalu mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan. Visi tersebut mencerminkan profil sekolah dan cita-cita sekolah yang tergambar pada uraian berikut :

- a) Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian
- b) Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
- c) Ingin mencapai keunggulan
- d) Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah
- e) Mendorong adanya perubahan yang lebih baik
- f) Mendorong warga sekolah yang religious

b. Misi MTs Buluspesantren

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dirumuskan misi yang berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Berikut misi yang dirumuskan berdasarkan visi tersebut :

- a) Melaksanakan kegiatan akademis yang efektif dan professional
- b) Menumbuhkembangkan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual warga madrasah
- c) Mendidik dan membimbing peserta didik untuk menjadi manusia shaleh vertical dan horizontal serta memiliki life skill
- d) Mengupayakan lingkungan madrasah menjadi kondusif untuk kegiatan akademis, ramah lingkungan dan islami.

c. Tujuan MTs Buluspesantren

Berdasarkan misi yang ditetapkan, maka tujuan yang akan dicapai oleh MTs Buluspesantren pada tahun 2016/2017 adalah sebagai berikut :

- a) Madrasah sebagai sekolah berciri khas islami terlihat nyata dalam praktek sehari-hari.
- b) Peningkatan kualitas kehidupan beragama siswa yang ditandai dengan :
- c) Peningkatan mutu akademik dengan menaikkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) dan peningkatan rata-rata nilai raport disbanding tahun pelajaran sebelumnya.

- d) Peningkatan akademik dengan indicator 100% siswa lulus Ujian Nasional.
- e) Peningkatan kemampuan siswa dalam bidang prestasi Olah Raga yang berjalan efektif dan dapat meraih juara I tingkat kabupaten dan juara IV tingkat provinsi.
- f) Peningkatan Kemampuan dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)/Komputer yang berjalan efektif.
- g) Peningkatan kegiatan ekstra kulikuler yang efektif, efisien, berdaya guna untuk menumbuh kembangkan potensi diri siswa.
- h) Siswa memiliki bekal ketrampilan hidup (life skill) untuk menghadapi era global.
- i) Terwujudnya lingkungan sekolah yang bersih, nyaman, Islam dan kondusif untuk belajar.
- j) Peningkatan kelengkapan sarana dan prasarana menuju keadaan yang ideal.

B. Paparan Data Supervisi Pembelajaran Kepala MTs Buluspesantren

1. Hasil Temuan Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Oleh Kepala MTs Buluspesantren

Dari hasil pengamatan peneliti dan studi dokumentasi ditemukan beberapa temuan diantaranya :

- a. Bahwa kepala madrasah telah membuat perencanaan supervisi pembelajaran pada semester ganjil dan dengan membuat jadwal supervisi kelas.

- b. Sebelum pelaksanaan supervisi pembelajaran kepala madrasah telah memeriksa persiapan melaksanakan supervisi pembelajaran kepada guru-guru untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran di madrasah terutama dalam menyusun silabus dan RPP.
- c. Kepala madrasah belum mendelegasikan/melibatkan wakil kepala madrasah untuk melaksanakan tugas supervisi pembelajaran pada guru-guru.
- d. Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui observasi pembelajaran di kelas menggunakan instrument supervisi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran guru dalam proses pembelajaran.
- e. Pelaksanaan supervisi pembelajaran kepala madrasah terhadap guru-guru dari penelusuran data dokumentasi sebagaimana yang terdapat pada profil MTs Buluspesantren adalah data yang diperoleh jumlah guru secara keseluruhan 30 guru mapel dan baru dilaksanakan supervisi kunjungan kelas dilaksanakan baru 65 % secara keseluruhan. Mengingat keterbatasan waktu.
- f. Pembinaan yang dilakukan kepala Madrasah dilaksanakan setiap sebulan sekali pada saat rapat rutin .
- g. Bimbingan yang dilakukan kepala madrasah baik secara individu dan kelompok.dengan melalui metode dan teknik serta pendekatan secara demokratis.

- h. Masih ada beberapa perangkat pembelajaran guru hanya mengcopy paste Silabus dan RPP tahun sebelumnya.
- i. Hasil observasi pembelajaran guru-guru ditindaklanjuti.

Dari paparan temuan diatas didasarkan pada penelusuran data baik diperoleh melalui wawancara, pengamatan dan studi dokumentasi peneliti dapat mengungkapkan melalui analisa data supervisi pembelajaran yang telah dibuat oleh kepala madrasah. Hal ini berdasarkan wawancara kepada kepala madrasah diungkapkan:

“Saya sebagai kepala madrasah pada awal semester ganjil sebelum melaksanakan supervisi kelas, membuat perencanaan menyusun jadwal supervisi kelas kepada guru-guru sebagai acuan dalam melaksanakan supervisi pembelajaran”. (Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017)

Dari penjelasan diatas peneliti dapat memahami bahwa sebelum pelaksanaan supervisi pembelajaran ke kelas kepala MTs Buluspesantren telah membuat perencanaan supervisi pembelajaran dalam rangka peningkatan kompetensi guru. Selanjutnya dalam rangka peningkatan kompetensi guru dalam hal ini tentang proses pembelajaran guru tidak lepas menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar membuat silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai acuan dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Kepala madrasah/sekolah sebagai top menejer di madrasah salah satu tugasnya diantaranya adalah membina dalam rangka peningkatan mutu madrasah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor

16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Maka Kepala MTs Buluspesantren berkewajiban sebelum melakukan supervisi kunjungan kelas untuk memeriksa perangkat pembelajaran guru-guru di MTs Buluspesantren. Selain melakukan supervisi pengajaran terhadap guru, kepala madrasah juga berperan dalam proses pelaksanaan monitoring atau evaluasi terhadap hasil kerja semua staf yang ada di madrasah termasuk juga guru, dalam rangka tercapainya kualitas pendidikan yang bermutu dan mampu berdaya saing. Karena jika monitoring dan proses evaluasi seorang kepala madrasah ini lemah maka ini akan berdampak pada *out put* yang dihasilkan. Kegiatan monitoring atau evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan madrasah yang telah disusun sebelumnya itu telah tercapai. Hal ini juga dipertegas dan diungkapkan oleh seorang guru mapel bahasa Arab Ibu Endah Jamaliyah, S.Ag menurut pengakuan beliau:

“Sebelum bapak kepala madrasah melakukan supervisi pembelajaran ke kelas telah memeriksa perangkat pembelajaran terutama silabus dan RPP guru-guru serta menandatangani perangkat pembelajaran, ini dilakukan setiap tahun ajaran baru atau setiap awal semester”. (Wawancara dengan guru Bahasa Arab pada tanggal 14 Maret 2017)

Dari ungkapan guru bahasa arab tersebut diatas bahwa kepala MTs Buluspesantren telah mengadakan pemeriksaan perangkat pembelajaran guru sebagai salah satu bentuk kinerja guru dalam peningkatan kompetensi guru dalam menyusun perangkat pembelajaran berupa silabus dan RPP.

Dengan uraian di atas, ditinjau dari keefektifannya sebagai lembaga pendidikan secara formal, seringkali muncul masalah pendidikan akibat dari pengelolaan pembelajaran yang tidak tepat. Oleh karena itu salah satu faktor kunci yang dianggap penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran adalah peran kepala madrasah sebagai supervisor melakukan pemanfaatan dari aspek administrasi guru sebagai bagian dari manajemen pendidikan di sekolah/madrasah sebagaimana yang telah dibuat. Perlunya pengelolaan administrasi guru yang profesional didasarkan pada asumsi bahwa manajemen pendidikan yang berlangsung dalam sebuah lembaga pendidikan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi pendidikan di lembaga pendidikan yang bersangkutan. Artinya, sebagai sumber yang mempengaruhi terjadinya proses pendidikan perlu ditangani secara jelas, terkendali dan terarah. Untuk itu, guru perlu mempersiapkan diri tidak hanya tentang penguasaan materi pelajaran yang disampaikan kepada peserta didik, tetapi perlu ditunjang administrasi yang tertib dan benar. Rencana pembelajaran pada hakikatnya merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Dengan demikian, rencana pembelajaran merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. Rencana pembelajaran perlu dikembangkan untuk mengkoordinasikan komponen-komponen, yakni: kompetensi dasar, materi, indikator hasil belajar, dan penilaian. Kompetensi dasar berfungsi mengembangkan potensi peserta didik, materi standar berfungsi memberi

makna terhadap kompetensi dasar, indikator hasil belajar berfungsi menunjukkan keberhasilan pembentukan kompetensi peserta didik. Sedangkan penilaian berfungsi mengukur pembentukan kompetensi dan menentukan tindakan yang harus dilakukan apabila kompetensi standar belum terbentuk atau belum tercapai. Rencana pembelajaran berisi garis besar (*outline*) apa yang akan dikerjakan oleh guru dan peserta didik selama proses pembelajaran, baik untuk satu kali pertemuan maupun meliputi beberapa kali pertemuan. Selama ini kepala madrasah ketika melaksanakan supervisi adalah datang ke kelas membawa instrumen yang sudah tersedia di buku pedoman supervisi. Sebelum ke kelas kepala madrasah sudah siap dengan apa yang akan dilakukan melakukan persiapan. Kedatangan ke kelas sudah rutin sehingga tidak merasa ada masalah. Oleh karenanya tidak merasakan adanya masalah dan tidak tertantang guna mencari variasi lain. Sehingga, kegiatannya dan tidak perlu repot mengganti instrumen yang sudah ada. Selanjutnya dalam melaksanakan supervisi pembelajaran kepala madrasah belum melibatkan wakil kepala madrasah untuk mensupervisi kunjungan kelas pada guru-guru. Pendekatan yang dilakukan oleh kepala MTs Buluspesantren dalam melaksanakan supervisi pembelajaran melalui pendekatan direktif yaitu kepala MTs Buluspesantren langsung memberikan arahan langsung kepada guru-guru yang disupervisi dengan teknik yang bersifat individual. Sebagai mana diungkapkan oleh kepala MTs Buluspesantren :

“Memang saya dalam melaksanakan supervisi pembelajaran kepada para guru belum melibatkan wakil

kepala(waka) madrasah untuk melakukan supervisi pembelajaran, dan rencana ke depan kami akan melibatkan wakil kepala madrasah untuk melakukan supervisi pembelajaran ke kelas”.(Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Hal ini juga dibenarkan oleh penuturan wakil kepala bidang Kurikulum MTs Buluspesantren :

“Memang kami sejak menjadi wakil kepala(waka) MTs Buluspesantren belum pernah mendapat surat tugas untuk melakukan supervisi terhadap guru dalam pelaksanaan pembelajaran supervisi kepada guru-guru”.(Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Guru yang selama disupervisi di dalam kelas oleh kepala MTs Buluspesantren menggunakan instrumen pelaksanaan pembelajaran, setelah selesai mengamati pembelajaran diadakan tindak lanjut untuk memberikan masukan-masukan terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran dari kegiatan awal sampai akhir kegiatan proses pembelajaran. Hal ini diungkapkan oleh seorang guru mapel bahasa Inggris Bapak Misbakhul Munir :

“Sesuai dengan jadwal supervisi pembelajaran yang telah dibuat oleh kepala MTs Buluspesantren, kami selama ditunggu kepala MTs Buluspesantren dalam melaksanakan supervisi pembelajaran di kelas, dan setelah selesai kami dipanggil langsung dibina dan diberi masukan terutama tentang kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran”.(Wawancara dengan guru Bahasa Inggris MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Disamping itu pembinaan kelompok secara rutin yang bertempat di ruang guru yang dilakukan oleh kepala MTs Buluspesantren setiap satu

bulan sekali pada rapat rutin dilakukan untuk memberikan informasi dan pembinaan kepada guru terkait dengan peran guru sangat menentukan keberhasilan madrasah untuk menghantarkan peserta didik mencapai prestasi yang lebih baik dan dapat memotivasi guru-guru pentingnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Dengan adanya pelaksanaan supervisi pembelajaran kepala madrasah telah dapat membuat guru MTs Buluspesantren melaksanakan pengelolaan pembelajaran dengan baik. Mereka mengakui bahwa kemampuan pengelolaan pembelajaran yang mereka miliki di antaranya merupakan hasil supervisi kepala madrasah melalui teknik perorangan dengan melalui percakapan pribadi, diskusi, tukar pengalaman, dan teknik kelompok melalui musyawarah guru. Selain memberi bimbingan dan pembinaan termasuk mengarahkan guru adalah salah satu peran penting kepala madrasah terutama terhadap guru-guru. Yang pertama kali yang ditekankan kepala madrasah adalah bagaimana semua guru dan staf harus bekerja tidak semata-mata karena uang akan tetapi semuanya dikembalikan karena Allah dengan niat ikhlas, menekankan kerja sama agar semua program bisa berjalan secara sinergis dengan yang lain dan harus ada komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya juga tidak terlupakan dalam pembinaan terhadap guru dan para staff disamping selalu mengingatkan tugas dan kewajiban masing-masing, kepala madrasah juga berupaya untuk selalu memberi contoh teladan yang baik (*uswatun hasanah*) semuanya dimulai dari dirinya sendiri.

Permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran dalam rangka peningkatan kompetensi guru dalam hal ini tentang proses perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran guru dalam peningkatan kompetensi guru terutama supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru-guru baru 65% dan 35% belum semua guru secara menyeluruh di kunjungi di kelas terutama pada semester ganjil. Hal ini disebabkan karena biasanya kepala madrasah ada tugas secara mendadak dan ada rapat koordinasi yang tidak bisa diwakilkan artinya bahwa kepala madrasah sudah membuat daftar jumlah nama-nama guru yang akan disupervisi pembelajaran di kelas namun seperti apa yang sudah dijelaskan tersebut diatas yaitu adanya tugas mendadak yang tidak boleh diwakilkan orang lain maka yang 35% ditunda dan solusinya pelaksanaan supervisi pembelajaran hanya melalui pemeriksaan administrasi pembelajaran. Hal ini terungkap dapat diketahui melalui data dokumen melalui instrumen pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah. Disamping data ini diperoleh melalui dokumen juga terungkap melalui wawancara dengan kepala MTs Buluspesantren menyatakan:

“Setiap semester ganjil saya selalu membuat jadwal perencanaan untuk melaksanakan supervisi pembelajaran di kelas untuk menilai hasil kinerja semua guru dalam rangka pengembangan kompetensi profesional guru, namun karena ada undangan rapat koordinasi di Kemenag atau di KKM secara mendadak yang tidak bias diwakilkan maka dengan sendirinya apa yang sudah saya rencanakan untuk kunjungan ke kelas sesuai jadwal tidak bisa terlaksana, dan biasanya kami cukup memeriksa administrasi pembelajaran terutama bagi guru yang belum kami

masuk di kelas”.(Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Selain permasalahan pelaksanaan supervisi pembelajaran kepala madrasah terhadap guru-guru dari penelusuran data dokumentasi sebagaimana yang baru dilaksanakan supervisi kunjungan kelas baru dilaksanakan 65 % . Ditemukan juga masih ada beberapa perangkat pembelajaran guru hanya mengcopy paste Silabus dan RPP tahun sebelumnya. Hal ini sebagai PR bagi kepala madrasah untuk melakukan pembinaan serta memotivasi terhadap guru-guru yang belum menyusun perangkat pembelajaran silabus dan RPP sendiri. Karena sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa seorang guru yang berkompeten harus mampu menyusun perangkat pembelajaran sendiri sesuai dengan kondisi dan karakteristik peserta didik. Dalam pembinaan terhadap kompetensi pedagogik guru dapat diimplementasikan melalui cara: mengikutsertakan guru dalam seminar atau *workshop* tentang kependidikan, psikologi anak dan remaja, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, strategi pembelajaran yang dialogis, evaluasi pendidikan, dan tugas memimpin kegiatan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya(Abdul Choliq, 2011b:72-73). Sebagai mana diungkapkan oleh kepala MTs Buluspesantren :

“Selain permasalahan pelaksanaan supervisi yang baru biasa berjalan 65%. Ada juga permasalahan yang saya temukan

tentang masih adanya perangkat pembelajaran berupa silabus dan RPP yang hanya mengcopy paste silabus dan RPP tahun lalu, dari permasalahan itu saya sebagai kepala madrasah berusaha mencari solusi untuk memperbaiki permasalahan yang dihadapi guru-guru disini. Solusi yang saya berikan memberikan fasilitas dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di madrasah seperti: MGMP/ MGP tingkat madrasah/sekolah, *in hous training*, atau melalui kegiatan di luar madrasah, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di luar madrasah”.(Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Hal ini diungkapkan oleh seorang guru mapel Akidah Akhlak Ibu Dra. Latifah :

“ Ya untuk perangkat pembelajaran saya biasanya hanya mengcopy paste perangkat pembelajaran tahun sebelumnya,karena materinya sama,meskipun sebetulnya itu tidak boleh karena perangkat pembelajaran harus di sesuaikan dengan kondisi dan karakteristik siswa pada setiap tahun pasti berbeda-beda”.(Wawancara dengan guru Akidah Akhlak MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Supervisi pembelajaran kepala madrasah dapat meningkatkan pengembangan kompetensi guru, salah satu diantaranya guru dapat mempersiapkan perangkat pembelajaran yang berupa silabus dan RPP. Dengan ini maka kompetensi kepala madrasah terutama pada supervisi pembelajaran sebagai supervisor sangat mempengaruhi terhadap guru dalam melaksanakan salah satu tugas pokok dan kompetensi guru-gurunya sebagian besar sudah menguasai ICT dengan dibuktikan pada waktu mengajar memakai pembelajaran berbasis ICT. Dampak supervisi kepala

madrasah dalam pengembangan kompetensi guru juga melalui kegiatan MGMP mata pelajaran yang telah tertuang dalam dalam standar isi. Dan mengikut sertakan guru-guru melalui workshop.

2. Hasil Temuan Strategi Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala MTs Buluspesantren Ditinjau dari Segi Teori-teori Supervisi.

- a. Kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi pembelajaran dari segi membuat perencanaan pembelajaran ditinjau dari segi teori-teori supervisi cukup baik ini dibuktikan dengan adanya perencanaan membuat jadwal sehingga tujuan arah secara jelas kapan dan di kelas berapa melaksanakan observasi kelas dalam rangka menilai kinerja guru dalam proses peningkatan kompetensi pembelajaran.
- b. Dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran oleh kepala madrasah belum ada temu awal atau pra supervisi pembelajaran menurut teori supervisi dalam sebelum dilaksanakan observasi pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan melalui wawancara terlebih dahulu sehingga apa yang mau diajarkan oleh guru itu jelas dan penilaiannya itu dilaksanakan secara obyektif. Sehingga guru akan termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokoknya yaitu secara profesional.
- c. Kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi pembelajaran baru sebagian menggunakan teori-teori supervisi yaitu dalam hal penggunaan teknik supervisi dan pendekatan belum secara keseluruhan mengingat tugas kepala madrasah bukan hanya melaksanakan

supervisi pembelajaran saja dan keterbatasan waktu. Sedangkan yang belum dilaksanakan adalah teknik supervisi yang bersifat kelompok yaitu demonstrasi mengajar.

Berdasarkan dari temuan diatas dapat diketahui pelaksanaan supervisi pembelajaran oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru ditinjau dari segi teori supervisi dapat diungkapkan bahwa pada dasarnya kepala madrasah telah berupaya dalam meningkatkan kompetensinya sebagai supervisor telah menjalankan secara maksimal, namun karena keterbatasan waktu sehingga baru sebagian saja. Disamping itu kepala madrasah selaku sebagai supervisor telah melakukan supervisi pembelajaran ini dapat diungkap melalui pengamatan dan informasi melalui wawancara serta studi dokumen yang diperoleh selama peneliti di MTs Buluspesantren, bahwa secara teori sudah sesuai dengan teori supervisi, yaitu kepala MTs Buluspesantren, telah membuat perencanaan jadwal supervisi, melaksanakan dan menindaklanjuti supervisi pembelajaran. Namun dalam pelaksanaan kunjungan kelas untuk menilai kompetensi guru dalam proses pembelajaran langsung masuk kelas tanpa ada kesepakatan terlebih dahulu antara guru dengan kepala madrasah apa yang mau diajarkan, metoda apa yang digunakan sehingga supervisor dalam menilai kinerja guru baru sebagian bila ditinjau dari segi teori-teori supervisi, terutama pada pra supervisi pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala MTs Buluspesantren melalui wawancara kepada peneliti :

“.... Memang betul selama saya melaksanakan supervisi pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran langsung masuk kelas tanpa ada kesepakatan dulu pada guru yang mau disupervisi sebagai mana yang ada dalam teori supervisi....Yaitu pra supervisi pembelajaran”.(Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Hal ini juga dibenarkan oleh seorang guru mapel Al-Qur'an Hadist Bapak Mohammad Nasikhudin, yang pernah disupervisi pembelajaran di kelas oleh kepala MTs Buluspesantren mengungkapkan melalui wawancara dengan peneliti:

“...Selama kami disupervisi oleh bapak kepala MTs Buluspesantren langsung masuk ke kelas berdasarkan jadwal yang sudah disusun, belum pernah ada pertemuan awal untuk membicarakan kesepakatan SK dan KI apa yang mau diajarkan, metode apa yang akan digunakan dan evaluasi apa yang digunakan”.(Wawancara dengan guru Al-Qur'an Hadist MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

3. Hasil Temuan Dampak Supervisi Pembelajaran Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di MTs Buluspesantren.

Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam hal ini supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala MTs Buluspesantren berdampak positif dan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam penyusunan RPP, Dengan adanya diadakan supervisi pembelajaran dapat memberikan masukan dan kekurangannya terhadap guru yang disupervisi terutama dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus serta pengelolaan kelas, penggunaan teknik dan metode yang tepat dalam

melakukan proses pembelajaran di kelas. Hal ini diungkapkan oleh Guru Bahasa Indonesia Ibu Supriyaningsih kepada peneliti:

“...Ya dengan bapak kepala madrasah mengadakan supervisi pembelajaran terhadap guru kami sangat merasakan ada peningkatan dalam melaksanakan proses pembelajaran mulai dari penyusunan silabus, RPP serta menentukan metode atau teknik pembelajaran, karena bapak kepala madrasah melihat secara langsung apa yang terjadi didalam kelas dapat diketahui dengan sebenarnya sehingga adanya kekurangan dalam proses pembelajaran tersebut dapat diberi masukan-masukan sehingga dalam proses pembelajaran selanjutnya menindak lanjuti masukan-masukan dari bapak kepala madrasah”.(Wawancara dengan guru Bahasa Indonesia MTs Bulupesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala madrasah adalah bantuan kepada para guru sehingga mereka terus menerus mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan supervisi pembelajaran guru akan mendapatkan masukan-masukan yang berhubungan dengan pembelajaran, baik yang berhubungan dengan penyusunan silabus dan RPP maupun penguasaan materi dan cara pengembangan penguasaan standar kompetensi dan kompetensi inti. Dengan memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pembelajaran maka guru tersebut memiliki kompetensi sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Dengan melihat kondisi tersebut guru memahami dituntut untuk bisa aktif dan

kreatif dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini juga dipertegas dengan penuturan kepala madrasah Buluspesantren menyatakan:

“Kami biasanya melihat guru dalam proses pembelajaran di kelas kemudian setelah selesai kami beri masukan dan selanjutnya saya lihat lagi ternyata ada peningkatan dalam pengembangan kompetensi salah satu diantaranya dalam menyusun silabus dan RPP tidak lagi copy paste tahun lalu tapi di buat dengan kelompok MGMP KKM masing-masing guru maple menyesuaikan dengan peserta didik yang ada”.(Wawancara dengan Kepala MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah terhadap guru dapat memberikan pengaruh dampak positif dalam pengembangan peningkatan kompetensi dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) terhadap proses pembelajaran sehingga salah satu dari hasil supervisi pembelajaran kepala madrasah dapat dilihat dalam meraih prestasi dalam bidang akademik disamping hasil penilaian dari Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah mendapat jumlah nilai 80 dengan peringkat grade B . Selain itu guru-guru sudah mulai pandai dalam penggunaan teknologi berbasis IT, guru-guru semangat untuk selalu up date strategi pembelajaran yang menggunakan strategi pembelajaran berbasis IT.

Sedangkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran dalam rangka peningkatan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru-guru baru 65% dan 35% belum semua guru secara menyeluruh di kunjungi di kelas terutama pada semester ganjil. Hal ini disebabkan karena biasanya

kepala madrasah ada tugas secara mendadak dan ada rapat koordinasi yang tidak bisa diwakilkan artinya bahwa kepala madrasah sudah membuat daftar jumlah namanama guru yang akan disupervisi pembelajaran di kelas namun seperti apa yang sudah dijelaskan tersebut diatas yaitu adanya tugas mendadak yang tidak boleh diwakilkan orang lain maka yang 35% ditunda dan solusinya pelaksanaan supervisi pembelajaran hanya melalui pemeriksaan administrasi pembelajaran. Hal ini terungkap dapat diketahui melalui data dokumen melalui instrumen pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah. Disamping data ini diperoleh melalui dokumen juga terungkap melalui wawancara dengan kepala MTs Buluspesantren menyatakan:

“...Memang setiap semester ganjil kami selalu membuat jadwal perencanaan untuk melaksanakan supervisi pembelajaran di kelas untuk menilai hasil kinerja semua guru dalam rangka pengembangan kompetensi, namun karena ada undangan rapat koordinasi di Kemenag atau di KKM secara mendadak yang tidak bisa diwakilkan maka dengan sendirinya apa yang sudah kami rencanakan untuk kunjungan ke kelas sesuai jadwal tidak bisa terlaksana, dan biasanya kami cukup memeriksa administrasi pembelajaran terutama bagi guru yang belum kami masuki di kelas”.(Wawancara dengan Kepala MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Supervisi pembelajaran kepala madrasah dapat meningkatkan pengembangan kompetensi guru, salah satu diantaranya guru dapat mempersiapkan perangkat pembelajaran yang berupa silabus dan RPP yang tertuang di kurikulum 2013 mengacu pada standar proses.

Dampak supervisi kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru dalam penyusunan rencana perangkat pembelajaran (RPP) juga melalui kegiatan MGMP mata pelajaran yang telah tertuang dalam dalam standar isi. Dan mengikut sertakan guru-guru melalui workshop

C. Pembahasan

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Buluspesantren.

Madrasah merupakan organisasi dalam bidang pendidikan yang bersifat kompleks. Di dalamnya memiliki berbagai dimensi, yang satu sama lainnya saling berhubungan dalam suatu sistem sosial. Sebagai sistem sosial dalam suatu organisasi, madrasah memerlukan pemimpin yang dapat berperan aktif. Kepemimpinan tertinggi di madrasah dijabat oleh kepala madrasah yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai pengelola satuan pendidikan (madrasah) bertanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, melalui peranan-peranan yang dimainkannya. Itulah sebabnya seorang pemimpin harus berbekal seperangkat kerampilan (*conceptual skill*), ketrampilan hubungan manusia (*human skill*), dan ketrampilan teknikal (*technicall skill*). (Abdul Choliq, 2011a: 62)

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kepala madrasah merupakan kunci yang menjadi motor penggerak dalam memelihara serta

memperkuat proses peningkatan mutu secara terus-menerus. Kepala madrasah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan madrasah. Kepala madrasah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program madrasah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala madrasah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang. Selain itu kepala madrasah berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator*, dan *motivator* yang di singkat EMASLIM. (Abdul Choliq, 2011a: 63)

Adapun Peran Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Buluspesantren berdasarkan hasil temuan penelitian, menunjukkan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Peran kepala madrasah sebagai supervisor internal di bidang akademik yakni dengan melaksanakan supervisi

Didalam proses kegiatan belajar mengajar di madrasah, sangat tergantung pada guru selaku salah satu sumber daya untuk menciptakannya. Namun guru senantiasa membutuhkan bantuan dari supervisor seperti kepala madrasah sehingga pengetahuan ketrampilan kompetensinya meningkat sehingga akan tercapai tujuan pembelajaran yang maksimal. Sering guru mengalami kesulitan dalam tugasnya. Hal ini menuntut kreativitas kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi pengajaran agar kesulitan tersebut dapat teratasi. Kreativitas

pelaksanaan supervisi pengajaran adalah kemampuan melahirkan gagasan baru dalam memperbaiki proses belajar mengajar.

Adapun supervisi pengajaran diartikan sebagai serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

(Mukhtar dan Iskandar, 2009: 82)

Menurut Alton, Frish, dan Neville, ada tiga konsep pokok dalam pengertian supervisi pengajaran, yaitu:

- 1) Supervisi pengajaran harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam proses pembelajaran.
- 2) Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, jelas kapan dimulai dan kapan mengakhiri program pengembangan tersebut.
- 3) Tujuan akhir supervisi pengajaran adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi proses pembelajaran bagi para siswanya.

Secara lebih rinci, supervisi pengajaran adalah serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional. Layanan profesional tersebut diberikan oleh orang-orang yang lebih ahli (kepala madrasah, pengawas, dan ahli lainnya), kepada guru. Tujuan layanan profesional tersebut adalah agar dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dapat dicapai. (Ali Imron, 2011: 11). Dan upaya peningkatan mutu pengajaran dan profesional guru dapat melalui supervisi pengajaran. Pelaksanaan

supervisi pengajaran perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah dengan tujuan memberikan pencerahan, pembinaan, pemberdayaan, inovasi kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Adapun secara umum tujuan supervisi pengajaran adalah:

- 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar-mengajar
- 2) Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di madrasah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan,
- 3) Menjamin agar kegiatan madrasah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga segala sesuatunya berjalan lancar dan diperoleh hasil yang optimal,
- 4) Menilai keberhasilan madrasah dalam pelaksanaan tugasnya, dan memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi madrasah sehingga dapat dicegah kesalahan dan penyimpangan yang lebih jauh

b. Kepala madrasah sebagai evaluator yakni dengan melakukan pengawasan atau monitoring dan evaluasi.

Dirjen Peningkatan Mutu pendidikan dan Kependidikan Depdiknas (2009) menyatakan bahwa supervisi manajerial dapat dilakukan dengan

menggunakan metode monitoring dan evaluasi, FDG, delpi, dan workshop. (Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, 2014: 125)

Monitoring merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan penyelenggaraan madrasah, apakah sudah sesuai dengan rencana, program, dan atau standard yang telah ditetapkan, serta menemukan hambatan-hambatan yang harus diatasi dalam pelaksanaan program. Monitoring lebih berpusat pada pengontrolan selama program berjalan dan lebih bersifat klinis. Melalui monitoring, dapat diperoleh umpan balik bagi madrasah atau pihak lain yang terkait untuk menyukseskan ketercapaian tujuan.

Aspek-aspek yang dicermati dalam monitoring adalah hal-hal yang dikembangkan dan dijalankan dalam Rencana Pengembangan Madrasah (RPM). Dalam melakukan monitoring ini tentunya kepala madrasah harus melengkapi diri dengan perangkat atau daftar isian yang memuat seluruh indikator madrasah yang harus diamati dan dinilai. Secara tradisional pelaksanaan monitoring melibatkan tahapan:

- 1) Menetapkan standar untuk mengukur prestasi;
- 2) Mengukur prestasi;
- 3) Menganalisis apakah prestasi memenuhi standar;
- 4) Mengambil tindakan apabila prestasi kurang/tidak memenuhi standar.

Sedangkan untuk kegiatan evaluasi ditujukan untuk mengetahui sejauh mana kesuksesan pelaksanaan penyelenggaraan madrasah atau

sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Tujuan evaluasi utamanya untuk:

- 1) Mengetahui tingkat keterlaksanaan program;
- 2) Mengetahui keberhasilan program;
- 3) Mendapatkan bahan atau masukan dalam perencanaan tahun berikutnya;
- 4) Memberikan penilaian (*judgment*) terhadap madrasah

c. Kepala madrasah sebagai educator yakni dengan memberikan arahan, petunjuk dan pembinaan terhadap para guru untuk selalu meningkatkan komitmen dalam bekerja.

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya 4 macam nilai, yaitu: (1) pembinaan mental (berkenaan dengan pembinaan sikap batin dan watak) (2) moral (berkenaan dengan ajaran baik dan buruk), (3) fisik (berkenaan dengan pembinaan jasmani) dan (4) artistik.(berkenaan dengan pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan).(Sondang P. Siagian, Organisasi, 1982: 22)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasah nya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Adapun Menurut Made Pidarta (2009) tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

- 1) Perencanaan madrasah dalam arti menetapkan arah madrasah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- 2) Mengorganisasikan madrasah dalam arti membuat membuat struktur organisasi (structuring), menetapkan staff (staffing) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff(functionalizing).
- 3) Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
- 4) Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga madrasah.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem

“solving” baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

d. Kepala madrasah sebagai suri tauladan yang selalu memberi contoh pada para guru dan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban akademik di madrasah.

Pernyataan *Ing Ngarso Sun Tulodho* pertama kali dipopulerkan oleh Ki Hajar Dewantara, yang memiliki arti bahwa yang di depan harus memberi teladan. Hal ini dimaksudkan untuk satu orang yaitu pemimpin. Menurut pengertian tersebut, maka pemimpin harus memberikan teladan yang baik sehingga dapat ditiru bawahannya. Disamping berfungsi tersebut, seorang pemimpin juga harus mampu membangkitkan semangat kerja terutama bawahannya sehingga bawahannya terbangkit kreatifitasnya menerapkan strategi menjadi langkah nyata dan tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Pada saat ini, makna tersebut menjadi bumerang bagi peserta didik, karena seakan tidak ada lagi pemimpin yang dianggap layak menjadi suri tauladan bagi mereka sehingga banyak kita jumpai peserta didik kita mengidolakan artis-artis yang tiap hari menjadi panutan mereka di depan TV. Mereka mulai meniru pernak pernik kecil hingga gaya hidup idolanya tersebut. Oleh karena itu muncul penolakan kepada pribahasa *Ing Ngarso Sun Tulodho* ini, Karena dianggap dapat mematikan kreatifitas anak.

Tidak akan ada kreatifitas yang berkurang apabila yang di tauladani adalah orang yang pantas untuk ditauladani. *Ing Ngarso Sung Tulodho*

artinya *Ing Ngarso* itu di depan/ di muka, *Sun* berasal dari kata *Ingsun* yang artinya saya, *Tulodho* berarti tauladan. Jadi, makna *Ing Ngarso Sun Tulodho* adalah menjadi seorang pemimpin harus mampu memberikan suru tauladan bagi bawahan atau anak buahnya sehingga yang harus dipegang teguh oleh seorang pemimpin adalah kata suri tauladan.

Sebagai seorang pemimpin atau komandan harus memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam segala langkah dan tindakannya agar dapat menjadi panutan bagi anak buah atau bawahannya. Banyak pimpinan saat ini yang sikap dan perilakunya kurang mencerminkan sebagai figur seorang pemimpin sehingga tidak dapat digunakan sebagai panutan bagi anak buahnya. Sama halnya dengan *Ing Madyo Mbangun Karso*, *Ing Madyo* artinya ditengah-tengah, *Mbangun* berarti membangkitkan atau menggugah dan *Karso* diartikan sebagai bentuk kemauan atau niat. Jadi makna dari kata itu adalah seorang pemimpin ditengah kesibukannya harus mampu membangkitkan atau menggugah semangat kerja anggota bawahannya. Oleh karena itu seorang pemimpin juga harus mampu memberikan inovasi-inovasi di lingkungan tugasnya dengan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif untuk keamanan dan kenyamanan kerja. Demikian pula dengan kata *Tut Wuri Handayani*, *Tut Wuri* artinya mengikuti dari belakang dan *Handayani* berarti memberikan dorongan moral atau dorongan semangat. Sehingga artinya *Tut Wuri Handayani* ialah seorang komandan atau pemimpin harus memberikan dorongan moral dan semangat kerja dari belakang. Dorongan moral ini sangat

dibutuhkan oleh bawahnya karena hal ini dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja. Salah satu masalah dari konsep Ki Hajar Dewantara adalah terputusnya proses pendidikan di tangan guru. Seolah, bila gurunya baik semuanya akan berjalan baik. Kata guru, dalam bahasa Jawa dapat dijabarkan menjadi digugu lan ditiru (didengar dan dijadikan contoh). Padahal pendidikan bukan Cuma berisi guru. Kita bias lihat banyaknya unsure selain guru, seperti murid, kurikulum dan lingkungan. Kita harus mulai melihat persoalan pendidikan secara sistematis dan menyeluruh. Tidak hanya berkonsentrasi ke satu guru, Cuma melihat kurikulum, atau berfokus ke lingkungan saja, dan juga melibatkan seluruh masyarakat termasuk orang tua dan dunia usaha.

Pemimpin yang terhormat dan menghormati kepemimpinannya pasti mencegah dirinya melakukan hal-hal yang dapat melunturkan kehormatannya. Ia berusaha bertanggung jawab atas kepemimpinannya dengan menghindari perbuatan-perbuatan yang kurang pantas. Disebut pemimpin karena dirinya masih menjadi teladan, dan ketika ia sikap dan perilakunya sudah tidak dapat dicontoh maka hilanglah nilai-nilai kepemimpinannya. Mungkin saja ia masih tetap memegang jabatannya, tapi ia hanya sekedar penguasa bukan seorang pemimpin. Pemimpin yang sadar akan arti kepemimpinan tetapi terlanjur berbuat kurang senonoh pasti memilih mundur dari pada bertahan sebagai pemimpin tetapi kehilangan kewibawaan. (Soejitno Irmin, Abdul Rochim, 2004:154)

2. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Buluspesantren.

Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia khususnya para guru dan karyawan, kepala madrasah harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk lebih bersemangat dalam berkerja serta komitmen terhadap tugas. maka dalam hal ini kepala MTs Buluspesantren, berusaha untuk memotivasi serta menginspirasi para guru.

Adapun berkaitan dengan masalah salah satu strategi yang ditempuh oleh kepala MTs Buluspesantren dalam upaya meningkatkan kompetensi guru adalah dengan cara membangkitkan semangat kinerja para guru sebagaimana hasil penuturan beliau kepada peneliti :

Di madrasah kami cara saya untuk melakukan pengembangan terhadap guru saya adalah mendatangkan tem ahli dibidangnya. Dalam hal ini untuk penigkatan kualitas pengajaran berkelanjutan dibina oleh pengawas madrasah yang berpengalaman, yaitu beliau bapak Edy Haryanto, M. Pd selaku pengawas MTs, dengan tujuan untuk peningkatan kompetensi guru yang bermutu. Kemudian saya selalu memantau perkembangan disetiap saat ada kesempatan untuk mengetahui hasil dari melakukan pelatihan. Sedangkan mengenai pembimbingan saya lakukan setelah mengetahui perkembangan dari guru. Apabila guru saya ternyata belum menyelesaikan atau tidak tercapai program yang mereka programkan saya ajak untk membicarakan bersama-sama dimana letak tidak tercapainya, apa yang menyebabkan tidak bisa tercapai, atau hambatan-hambatan apa yang menyebabkannya. Jadi saya tidak langsung memvonis ini salahnya. Namun lebih saya tekankan untuk diajak berembuk bersama-sama untuk mencari solusi atau pemecahan ”.(Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Dari hasil penuturan Bapak kepala madrasah tersebut dapat kita pahami bahwa dalam upaya melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap para guru kepala sekolah menempuh strategi dengan cara mendatangkan tim ahli dibidangnya dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran, kemudian juga memantau perkembangan guru setiap saat, jika ditemukan ada guru yang masih belum bisa tuntas dalam melaksanakan tugasnya atau terdapat hambatan dalam menunaikan tugasnya maka kepala madrasah tidak segan-segan untuk memberi bimbingan agar tugasnya dapat terselesaikan dengan baik.

Jadi kepala MTs Buluspesantren adalah seorang kepala madrasah yang benar-benar telah berperan sebagai seorang pemimpin dan pendidik sekaligus pembimbing, beliau tidak hanya memerintah tapi beliau juga sanggup mendampingi dan beliau sadar bahwa sepintar apapun seorang kepala madrasah, ternyata juga masih ada kekurangannya, buktinya beliau masih mendatangkan tim ahli untuk memberikan pelatihan pada guru agar semakin bisa profesional di bidangnya masing-masing, dan inilah salah satu upaya agar kompetensi guru bisa meningkat yang pada akhirnya pendidikan akan mencapai mutu yang tinggi.

Disamping itu kepala madrasah juga memberi apresiasi terhadap guru yang berprestasi dengan memberikan penghargaan, dalam hal ini kepala madrasah pemberian penghargaan tidak berupa uang maupun barang tetapi kepala madrasah sungguh salut dan berterima kasih serta memberikan pujian kepada guru yang berprestasi, hal ini sebagaimana

telah diutarakan oleh waka kurikulum yakni Bapak M. Syaeful Wahid sebagaimana berikut :

Bapak kepala madrasah dalam soal pengakuan dan pemberi pujian terhadap guru yang berprestasi dengan memberikan reward kepada guru yang berprestasi, sedangkan bentuk reward yang diberikan bapak kepala madrasah ada dua bentuk yaitu ucapan selamat terima kasih Bapak/Ibu telah berhasil mohon terus dipertahankan dan terus ditingkatkan. Hal ini dengan maksud dan tujuan menurut beliau untuk memotivasi agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada kami. ”.(Wawancara dengan guru PKn MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Kemudian langkah berikutnya yang ditempuh oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru adalah dengan memberi motivasi terhadap para guru agar lebih giat dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Bapak H. S. Sarodji, selaku kepala madrasah kepada peneliti berikut ini :

Dimana ada kesempatan saya selalu mengingatkan kepada para guru dan karyawan untuk selalu ingat bahwa kita di madrasah ini berjuang sekaligus merupakan tugas mulia yang harus kita emban. Tentunya kita harus selalu meningkatkan kinerja kita yang sudah diamanatkan kepada kita. Kita tidak hanya mentransfer pelajaran kepada anak didik saja namun kita adalah sebagai sosok guru yang tentunya patut digugu dan ditiru. Kita memberi contoh yang baik kepada peserta didik. Disamping itu juga untuk menumbuhkan motivasi agar kompetensi guru meningkat dengan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan susana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan dana sarana sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. ”.(Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Buluspesantren pada tanggal 13 Maret 2017).

Penjelasan dari Bapak kepala madrasah tersebut, menandakan bahwa kepala MTs Buluspesantren sangat peduli dengan peningkatan kompetensi para guru dengan usaha memberikan dorongan, sering

mengingatkan dan memberi saran agar selalu melakukan hal-hal yang membantu dalam mengembangkan potensi dirinya. Selain itu kepala sekolah selalu mengingatkan bahwa seorang guru itu tugasnya tidak hanya transfer ilmu saja (mengajar) tapi yang lebih penting lagi adalah transfer nilai (mendidik) oleh karena itu aspek kedisiplinan, kejujuran , keteladanan dan sebagainya sangatlah penting dilakukan oleh setiap guru dalam berinteraksi dengan para siswa disamping penguasaan pengetahuan.

Senada dengan apa yang telah diutarakan oleh bapak kepala madrasah di atas, ternyata Bapak Tolib, selaku guru di MTs Buluspesantren juga menambahkan berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi para guru di MTs Buluspesantren, berikut tutur beliau :

Soal peningkatan kinerja para guru pada setiap awal tahun pelajaran baru diadakan pelatihan (workshop) yang diselenggarakan oleh Kementian Agama. Pelatihan tersebut diadakan di madrasah dan juga di luar madrasah yang langsung dari LP3M. Beliau selalu aktif untuk mengirimkan dan mengadakan kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi para guru atau peningkatan kualitas pengajaran. ”(Wawancara dengan guru IPA MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Dari beberapa uraian yang tersebut di atas, dapat kita pahami bersama bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan semangat kinerja para guru ditempuh dengan beberapa cara antara lain ; melalui pelatihan atau workshop agar kompetensinya bisa meningkat, karena jika semua guru sudah berkompeten pada bidang masing-masing maka kinerjanya

juga tidak sembarangan atau dengan kata lain seorang guru akan lebih bersemangat dalam bekerja jika ia memiliki kompetensi pada bidang yang ia tekuni itu. Oleh karena itu program pelatihan, workshop maupun kerja sama dengan lembaga lain selalu dilakukan oleh kepala sekolah MTs Buluspesantren dalam upaya meningkatkan kompetensi guru.

Dengan adanya dorongan dari kepala madrasah tersebut, sangatlah berarti sebab mereka merasa diperhatikan, hal ini akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja untuk lebih giat lagi, dan sebaliknya jika kepala madrasah acuh tak acuh terhadap para guru, maka mereka akan patah semangat. Dan adanya supporting dari pimpinan merupakan modal utama dalam rangka meningkatkan kompetensi para guru.

Dari paparan di atas bisa kita simpulkan bahwa bentuk motivasi yang dilakukan meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

3. Dampak Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Buluspesantren.

Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di madrasah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan

mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal / tidak dapat dilakukan. Dapat dikatakan bahwa kadar kemampuan kompetensi yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dimadrasah tergantung bagaimana menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru dan bagaimana cara menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang ditekankan pada perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran.

Di bawah ini adalah hasil wawancara peneliti dengan guru Mts Buluspesantren yaitu bapak Moh. Nasikhudin, tentang dampak peran kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Buluspesantren dalam kemampuan menyusun rencana perangkat pembelajaran adalah sebagaimana berikut ini :

Kalau diprosentase paling tidak 75% kompetensi guru dalam menyusun RPP menjadi lebih bagus,, kemudian semua guru dapat aktif dalam pembuatan RPP serta pembuatan perangkat pembelajaran yang lain, yang memang dalam pembuatan bersama-sama dengan kelompok MGMP se KKM. ”.(Wawancara dengan guru Al quran Hadist MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Dari paparan di atas, jelas menunjukkan kepada kita bahwa ada dampak positif dari peran kepemimpinan yang telah diterapkan oleh kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru di MTs Buluspesantren yakni terjadi peningkatan kualitas dari para guru terutama dalam menyusun RPP bersama-sama dengan kelompok MGMP se KKM.

Adapun dampak peran kepemimpinan kepala madrasah dalam kaitannya dengan kemampuan dalam pengajaran adalah sebagaimana hasil penuturan selanjutnya oleh Bapak Mahdum:

Kalau kaitannya dengan kemampuan dalam pengajaran dari kontroling yang dilakukan kepala madrasah tersebut guru-guru hampir 80% dapat membuat administrasi pembelajaran sesuai target yang diinginkan terlebih guru-guru yang sudah tersertifikasi. Selanjutnya Dari pendisiplinan jam kerja guru-guru betul masuk setiap hari pada jam 07.00 pulang jam 14.30 untuk hari senin sampai kamis, sedangkan hari jumat masuk jam 07.00 pulang jam 11.30 dan untuk hari sabtu masuk jam 07.000 pulang jam 15.00 walaupun tidak ada jam mengaja".(Wawancara dengan Waka kurikulum MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Kemudian beliau juga menambahkan :

Dari pemberian reward yang dilakukan kepala madrasah meskipun berupa pujian ternyata guru-guru bertambah semangat meningkatkan kompetensinya dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), walaupun tingkat kesemangatan dari reward ini tidak mencapai 50% dampaknya, kemudian yang tidak kalah pentingnya juga adalah dari adanya sanksi moral ternyata guru-guru merasa takut dan malu jika hanya menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) copy paste tahun yang lalu, karena pasti nanti akan di sampaikan ketika rapat setelah pelaksanaan supervisi kepala madrasah".(Wawancara dengan Waka kurikulum MTs Buluspesantren pada tanggal 14 Maret 2017).

Uraian di atas menunjukkan kepada kita bahwa adanya supervisi, sistem kedisiplinan dan pemberian reward yang telah dilakukan oleh kepala madrasah ternyata juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), terbukti adanya perubahan pelaksanaan pembelajaran yang cukup signifikan dan ini akan berdampak positif juga terhadap proses dan hasil belajar yang dilakukan guru baik di dalam maupun di luar kelas. Hal itu

dapat dilihat pada hasil skor nilai masing-masing dari instrumen supervisi, setiap indikator baik pada perencanaan, pelaksanaan dan penilaian mengalami peningkatan setelah diadakan supervisi kelas oleh kepala madrasah terhadap guru-guru, dengan berbagai upaya antara lain memberikan masukan dengan cara diskusi baik secara individu maupun kelompok serta tindak lanjut mengikutkan guru-guru untuk workshop atau MGMP . Maka dari itu supervisi kepala madrasah sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru di MTs Buluspesantren.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data pembahasan dan temuan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Buluspesantren adalah sebagai berikut:
 - a. Peran kepala madrasah sebagai supervisor internal di bidang akademik yakni dengan melaksanakan supervisi pengajaran secara teratur dan kontinyu.
 - b. Kepala madrasah sebagai evaluator yakni dengan melakukan pengawasan atau monitoring dan evaluasi terhadap kinerja para guru dan karyawan secara terjadwal dan kontinyu.
 - c. Kepala madrasah sebagai educator yakni dengan memberikan arahan, petunjuk dan pembinaan terhadap para guru untuk selalu bekerja sama, meningkatkan komitmen dalam bekerja, juga hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh guru dan harus disesuaikan dengan juknis yang ada dan kepala madrasah sebagai suri tauladan yang selalu memberi contoh pada para guru dan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban akademik di madrasah.
2. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Buluspesantren adalah sebagai berikut:

- a. Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang tinggi dan mengingatkan akan nilai-nilai perjuangan bagi seorang guru.
 - b. Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikutkan workshop, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang akhirnya kinerja bisa meningkat.
 - c. Memberikan motivasi kepada guru agar lebih giat dalam bekerja dengan mengingatkan bahwa tugas guru bukan hanya transfer ilmu tapi juga transfer nilai.
 - d. Bentuk motivasi adalah secara instrinsik dan ekstrinsik.
 - e. Melakukan pengembangan dan pembimbingan terhadap para guru dengan cara mendatangkan tim ahli pada bidangnya untuk mengadakan pembinaan.
 - f. Memberikan penghargaan pada guru yang dengan pujian.
 - g. Strategi memberi perintah sesuai dengan tupoksi dan strategi menegur
 - h. Strategi menerima saran dan strategi menciptakan disiplin kelompok.
3. Dampak peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Buluspesantren adalah sebagai berikut:
 - a. Menjadikan guru aktif dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

- b. Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan memperhatikan kondisi peserta didik sebelum menggunakan metode tertentu dalam proses belajar mengajar.
- c. Mewujudkan iklim kelas yang kondusif (Pengelolaan kelas yang positif untuk pembelajaran).
- d. Penggunaan media pembelajaran dan memperhatikan prinsip efisiensi dan kondisi peserta didik dalam memilih media pembelajaran

B. Saran

Sesuai dengan rincian permasalahan serta manfaat penelitian ini bagi pengembangan ilmu, berikut dikemukakan saran-saran berdasarkan uraian dan sesuai dengan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) hasil kinerja guru dan atau tenaga kependidikan disuatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepiawaiian para pengelola terutama kepala madrasah sebagai top leader. Untuk itu dalam peningkatan kompetensi sumber daya guru, kepala madrasah harus terus memberikan motivasi dan supervisi kepada guru terutama pada kegiatan pengembangan mutu guru, agar guru merasa diperhatikan dan mendapat dukungan moral. Sehingga kontrol yang kuat dan peranan dari pimpinan lembaga sangat dibutuhkan dalam rangka memotivasi para guru untuk mengikuti program pengembangan mutu sumberdaya guru; (2) pengembangan bukan hanya diarahkan pada kemampuan profesional (kemampuan dalam proses belajar mengajar) saja, namun juga diarahkan pada pembinaan berupa kerohanian

sehingga akan membentuk guru yang piawai dalam berfikir dan anggun dalam berzikir, untuk itu perlu ditingkatkan pembinaan kerohanian yang lebih intensif. Sehingga dalam membangun komitmen guru tidak hanya diarahkan pada orientasi keduniaan saja, namun juga dibangun orientasi keagamaan (*religijs orientation*); (3) semangat ruhul jihad yang telah diterapkan untuk membangun komitmen guru harus diikuti dengan pemberian kesejahteraan yang memadai, baik kesejahteraan dalam artian material atau non material. Mengingat guru adalah orang terdidik maka kesejahteraan non material sangat dibutuhkan dalam peningkatan dan pengembangan karier dan pribadinya, untuk itu perlu dipikirkan kembali untuk penambahan insentif kepada para guru untuk peningkatan kompetensi sehingga kinerjanya lebih profesional.

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Mas'ud (2004), *Antologi Studi Agama dan Pendidikan*, Semarang: Aneka Ilmu
- Arikunto Suharsimi (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, Jakarta: Rianeka Cipta
- Burhanudin (2016) “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Mutu Pendidikan Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 9 Kota Yogyakarta dan SMP Muhammadiyah 7 Kota Yogyakarta*”, Tesis Program Pasca Sarjana, UAD Yogyakarta.
- Choliq Abdul (2011a), *Kunci Sukses Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: TrustMedia
- Choliq Abdul (2011b), *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Mitra Cendekia
- Choliq Abdul (2012), *Diskursus Manajemen Pendidikan Islam*, Semarang: Rafi Sarana Perkasa (RSP)
- Donal Ary, (2002) *An Invitation to Research In Social Education*, Beverly Hillis: Sage Publication
- Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, (2014) *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: ALFABETA
- E. Mulyasa (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa (2003), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Glickman (1981), *Development With Emotional Intelligence*, PT. Gramedia Widisarana Indonesia, Jakarta
- Hartoyo (2006), *Supervisi Pendidikan: Mewujudkan Sekolah Efektif dalam Kerangka Manajemen Berbasis Sekolah*, Semarang: Pelita Insani
- Imron Ali. (2011), *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Lexy J Moleong (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- M. Manullang (2005), *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: UGM press

- Mardiyono (2001) “*Hubungan Supervisi Kunjungan Kelas dan Etos Kerja Guru Dengan Kualitas Pengajaran di SMU Negeri Demak*”. Tesis Pascasarjana, UNNES Semarang
- Moh. Nazir (2003), *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mukhtar, dan Iskandar (2009), *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: GP. Press.
- Nurkolis (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Warta Hukum dan Perundang-undangan, Vol 8 No. 2, 2007: 43-44.
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Warta Hukum dan Perundang-undangan, Vol 8 No. 2, 2007: 55-84.
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Peter olive (1976), *Supervision for Today's Schools* , Harper and Row, London: Publisher, Inc,
- Purwanto Ngalim (2004), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Puspowati (2003) “*Hubungan Supervisi Kunjungan oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang*”, Tesis Pascasarjana, UNES Semarang.
- Soejitno Irmin, Abdul Rochim (2004), *Kiat Jitu Memotivasi Bawahan* .Seyma Media
- Sondang P. Siagian(1982), *Organisasi, kepemimpinan dan Perilaku Admistrasi* Jakarta: Gunung Agung
- Sudrajat (2008) <http://www.akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/21/Kompetensi-guru-dan-peran-kepala-sekolah> [diakses 21 januari 2008]
- Sugiyono (2014) , *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung: Alfabeta

Suyono (2014) 1 “*Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Tumpang Malang*”. Tesis Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Wibowo Da’i (2009) “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes*”, Tesis Pascasarjana, UNES Semarang.

Widagdo (2002) “*Hubungan antara Kedemokratisan, Disiplin Kerja Dengan Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Supervisi di SD se Kecamatan Semarang Selatan*”. Tesis Pascasarjana, UNES Semarang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat