KINERJA SUPERVISI KEPALA MADRASAH DI MI MUHAMMADIYAH DAN MA'ARIF NU BEJI KECAMATAN KEDUNGBANTENG KABUPATEN BANYUMAS

TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

IAIN PURWOKERTO

ASEP SYARIFUDIN
NIM. 1423402033

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2018

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA
IAIN PURWOKERTO
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 500 /In.17/D.Ps/PP.009/VII/ 2018

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Asep Syarifudin
NIM : 1423402033
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kinerja Supervisi Kepala Madrasah di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas

telah disidangkan pada tanggal 9 Mei 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 4 Juli 2018
Direktur,

KEMENTERIAN AGAMA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN PURWOKERTO

Abdul Basit

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
PROGRAM PASCASARJANA
IAIN PURWOKERTO Alamat : Jalan A. Yani No. 40 A Telp.(0281) 635624 Purwokerto

PENGESAHAN

Nama : Asep Syarifudin
NIM : 1423402033
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji		5-Juli-2018
2	Dr. Sumiarti, M.Ag. NIP. 19730125 200003 2 001 Sekretaris Sidang Merangkap Penguji		2/Juli-2018
3	Dr. Fauzi, M.Ag. NIP. 19740805 199803 1 004 Pembimbing Merangkap Penguji		3/7-'18
4	Dr. Hartono, M.Si. NIP. 19720501200501 1 004 Penguji Utama 1		2/Juli'18
5	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. NIP. 19640916 199803 2 001 Penguji Utama 2		2/Juli 18

Purwokerto, Mei 2018
Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag
NIP. 19681008 199403 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama	: Asep Syarifudin
NIM	: 1423402033
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul	: Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Di MIMuhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami sampaikan ucapan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.wb.

Purwokerto, 16 April 2018
Pembimbing

Dr.Fauzi, M.Ag.
NIP. 19740805 199803 1004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: " Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Di MI Muhammadiyah Beji dan MI Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas" seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

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

Purwokerto, 16 April 2018

Hormat saya,

METERAI TEMPEL

9E06FAEF786734650

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Asep Syarifudin

KINERJA SUPERVISI KEPALA MADRASAH DI MI MUHAMMADIYAH DAN MA'ARIF NU BEJI KECAMATAN KEDUNGBANTENG KABUPATEN BANYUMAS

Oleh: Asep Syarifudin
NIM: 1423402033

ABSTRAK

Kinerja supervisi Kepala Madrasah akan optimal, apabila diintegrasikan dengan komponen persekolahan, baik itu Kepala Madrasah, guru, karyawan, peserta didik. Kinerja Kepala Madrasah akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk meningkatkan kekurangannya kearah yang lebih baik.

Oleh karena itu diperlukan kinerja supervisi Kepala Madrasah yang baik untuk menjadikan kinerja guru serta tenaga pendidikan lainnya dalam meningkatkan efektifitas belajar mengajar agar tercapai tujuan pendidikan secara maksimal. Dengan demikian adanya supervisi yang ditujukan kepada guru, dan karyawan lainnya maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan dalam tugasnya untuk memajukan dan perkembangan pengajaran seperti halnya kinerja supervisi Kepala Madrasah yang ada di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

Adapun Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dari teknik tersebut dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data (penarikan kesimpulan).

Hasil penelitian menunjukan bahwa: Kinerja Supervisi Kepala Madrasah di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas sudah cukup baik dalam melaksanakan supervisi dan dapat mengatasi kesulitan yang ada, dalam pelaksaaan kinerja supervisi Kepala Madrasah di kedua MI tersebut sudah melaksanakan supervisi Kepalala Madrasah dengan tiga bidang yaitu bidang akademik, bidang administrasi dan bidang lembaga berjalan dengan cukup baik karena dalam hal ini Kepala Madrasah sudah menjalankan kegitan kiner pada kenyataanya masih mengalami kendala waktu dan faktor lainya tetapi sudah berjalan cukup baik dengan aa supervisi sesuai dengan perencanaan yang sudah tersusun, terjadwal, dan rutin dilaksanakan.

Kata Kunci : Kinerja , Supervisi, dan Kepala Madrasah

SUPERVISION PERFORMANCE OF MADRASAH HEAD IN MI MUHAMMADIYAH AND MA'ARIF NU BEJI KEDUNGBANTENG DISTRICT REGENCY OF BANYUMAS

Compiled by:
Asep Syarifudin
NIM: 1423402033

ABSTRACT

The supervision performance of Head of Madrasah will be optimal, if integrated with school component, be it Head of Madrasah, teacher, employee, learner. The performance of the Madrasah Principal will be meaningful if accompanied by a clean and sincere intention, and always aware of the shortcomings that exist in him and strive to improve the shortcomings towards the better.

Therefore it is necessary to supervise the performance of good principal Madrasah to make the performance of teachers and other education personnel in improving the effectiveness of teaching and learning in order to achieve educational goals to the fullest. Thus, the supervision is directed to the teacher, and other employees can then achieve the desired goals in their duty to promote and develop the teaching as well as supervision performance of Madrasah Principals in MI Muhammadiyah and Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Banyumas.

The research is a qualitative research with descriptive approach. Data collection techniques used observation techniques, interviews, and documentation. The data collected from the technique is analyzed using data reduction, data presentation, and data verification (drawing conclusions).

The results showed that: The Supervision Performance of Madrasah Principals in MI Muhammadiyah and Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Sub-district of Banyumas Regency is good enough in carrying out supervision and can overcome the difficulties that exist, in executing the supervision performance of Head of Madrasah in both MI have been supervising Kepalala Madrasah with three fields of academic, administrative and institutional fields are running well enough because in this case the Head of Madrasah has run kiner activity in fact still have time constraints and other factors but it is running well with aa supervision in accordance with the arranged plan, scheduled, and routinely executed.

Key Words: Performance, Supervision of Madrasah Principals

TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba’	B	be
ت	ta’	T	te
ث	ṡa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha’	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Źal	Ż	ze (dengan titik di atas)
ر	ra’	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa’	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa’	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas

IAIN PURWOKERTO

غ	Gain	G	ge
ف	fa’	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	w
هـ	ha’	H	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	ya’	Y	ye

2. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	*Muta’addidah*
عدة	Ditulis	‘iddah

3. *Ta Marbutah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	*Hikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الا ولياء	Ditulis	*Karāmah al-auliyā’*

b. Bila *Ta'Marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	*Zakāt al-fitr*

4. Vokal Pendek

___/___	**Fathah**	Ditulis	A
___/___	**Kasrah**	Ditulis	I
___و___	**d'ammah**	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah+alif	Ditulis	A
	جا هلية	Ditulis	*jāhiliyah*
2.	Fathah+ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	*tansā*
3.	Kasrah+ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	*karīm*
4.	D'ammah+wawu mati	Ditulis	U
	فر و ض	Ditulis	*furūd*

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah+ya' mati	Ditulis	*Ai*
	بينكم	Ditulis	*Bainakum*
2.	Fathah+wawu mati	Ditulis	*Au*
	قول	Ditulis	*Qaul*

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	*a'antum*
أعدت	Ditulis	*u'iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*la'in syakartum*

8. Kata Sandang Alif+Lam

IAIN PURWOKERTO

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	Ditulis	*al-Qiyās*

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء	Ditulis	*as-Samā'*
الشمس	Ditulis	*asy-Syams*

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

دوى الفروض	Ditulis	*zāwi al-furūd*
الشمس	Ditulis	*ahl as-Sunnah*

IAIN PURWOKERTO

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟
أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."
(Q.S. Al-Baqarah (2): 30)

IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Seraya memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah Swt, Tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar, berharap menjadi wasilah dan barakah, ilmunya bermanfaat untuk diri saya sendiri dan orang lain/masyarakat. Tesis ini saya persembahkan untuk orang-orang tercinta:

1. *Keluarga Besarku:* Bapak Rasto Marto Siswoyo, Ibu Siti Khamdiyah, Adikku Yuda April Lianto yang telah memberikan do'a, dukungan, motivasi, bantuan materi dan pikiran.
2. *Keluarga Kecilku:* Istriku tercinta Farida Nurohmawati dan Anakku tersayang Syafiqa Asfa Nuha dan Zhafran Asfa Fahreza kalian adalah motivasiku dan penyemanggatku.
3. *Keluarga SMP Muhammadiyah Beji Kedungbanteng* yang telah memberikan dukungan dan suport.
4. *Sahahabat seperjuangan MPI.C 2014,* Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Istitut Agama Islam Negeri Purwokerto. Sukses buat kita semua, semoga ilmunya bermanfaat.

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT, shalawat dan salam untuk Rasulullah SAW yang telah membimbing umat manusia melalui lembaga pendidikan terbaik Islam *Dien al-Haq*.

Alhamdulillah, karya sederhana yang berjudul "Kinerja Supervisi Kepala Madrasah Di MI Muhammadiyah Beji Dan MI Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas" telah tersusun. Semoga kehadirannya dapat memberi manfaat bagi pengembangan dan peningkaatan mutu pendidikan.

Lahirnya karya sederhana ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak sehingga melengkapi selesainya tesis ini. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, Rektor IAIN Purwokerto;
2. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag, Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto;
3. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, Ketua Prodi MPI Pascasarjana IAIN Purwokerto;
4. Dr. Fauzi, M.Ag Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini;
5. Segenap dosen dan karyawan Pascasarjana IAIN Purwokerto yang telah memberikan bimbingan dan pelayanan yang terbaik;
6. Warsun, S.Pd.I, Kepala MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng dan seluruh guru/ karyawan yang telah memberikan ijin serta dukungannya;
7. Nur Ngazizah, S.Ag, M.Pd.I, Kepala MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng dan seluruh guru/ karyawan, yang telah memberikan ijin serta dukungannya;
8. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana MPI-C/ 2014, terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya.

Semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun tesis ini mendapat imbalan pahala yang berlipat dari Allah SWT.

Penulis manyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun tata tulis dan penggunaan bahasa. Oleh karena itu, dengan senang hati peneliti mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini.

IAIN PURWOKERTO

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi praktisi pendidikan yang membutuhkannya.

Purwokerto, 26 April 2018

Penulis

Asep Syarifudin

NIM. 1423402033

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PENGESAHAN DIREKTUR ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
NOTA DINAS PEMBIMBING iv
PERNYATAAN KEASLIAN v
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) vi
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS) vii
PEDOMAN TRANSLITERASI viii
MOTTO xii
PERSEMBAHAN xiii
KATA PENGANTAR xiv
DAFTAR ISI xvi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus Penelitian 5
C. Rumusan Masalah 6
D. Tujuan Penelitian 6
E. Manfaat Penelitian 6
F. Sistematika Penulisan 7

BAB II KINERJA SUPERVISI KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH
A. Konsep Dasar Kinerja Supervisi Kepala Madrasah 9
1. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah 9
2. Indikator-indokator Kinerja 13
3. Kinerja Kepala Madrasah 15
4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Madrasah. 22
5. Penilaian Kinerja Kepala Madrasah..... 25

IAIN PURWOKERTO

B. Supervisi Pendidikan
1. Pengertian Supervisi Pendidikan 29
2. Tujuan Supervisi Pendidikan..... 31
3. Fungsi Supervisi Pendidikan 35
4. Prinsip Supervisi Pendidikan..... 37
5. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan 40
6. Obyek Supervisi Pendidikan 46
7. Bidang-Bidang Supervisi..... 47
8. Pendekatan Supervisi Pendidikan..... 53
9. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan..... 55
C. Supervisi Kepala Madrasah 62
1. Supervisi Kepala Madrasah Perencanaan Pembelajaran 62
2. Supervisi Kepala Madrasah dalam Evaluasi Pembelajaran 66
D. Hasil Penelitian yang Relevan 68
E. Kerangka Berpikir..... 70

BAB III METODE PENELITIAN
A. Tempat dan Waktu Penelitian 72
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian 72
C. Data dan Sumber Data/Subjek Penelitian 73
D. Teknik Pengumpulan Data 75
E. Teknik Analisis Data 76

BAB IV HASIL PENELITIAN
A. Profil Setting Penelitian 79
1. MI Muhammadiyah Beji 79
2. MI Ma'arif NU Beji..... 82
B. Temuan Penelitian 85
1. Supervisi Kepala MI Muhammadiyah Beji 85
2. Supervisi Kepala MI Ma'arif NU Beji 97

IAIN PURWOKERTO

C. Analisis Hasil Temuan
1. MI Muhammadiyah Beji 106
a. Supervisi Bidang Akademik 106
b. Supervisi Bidang Administrasi 108
c. Supervisi Bidang Lembaga 109
2. MI Ma'arif NU Beji..... 110
a. Supervisi Bidang Akademik 110
b. Supervisi Bidang Administrasi 112
c. Supervisi Bidang Lembaga 114

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 117
B. Rekomendasi 118

DAFTAR PUSTAKA 119

LAMPIRAN
Lampiran 1 Pedoman Observasi 124
Lampiran 2 Pedoman Wawancara 125
Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi..... 133
Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Observasi 134
Lampiran 5 Catatan Lapangan Hasil Wawancara MI Muhammadiyah Beji 136
Lampiran 6 Catatan Lapangan Hasil Wawancara MI Ma'arif NU Beji 146
Lampiran 7 Dokumen Pendukung (Foto dan dokumen) MI Muh. Beji 156
Lampiran 8 Dokumen Pendukung (Foto dan dokumen) MI Ma'arif NU Beji 161

SURAT-SURAT

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan suatu Negara untuk berkembang dan maju, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Melalui pendidikan, manusia diharapkan berkembang dan mempunyai kualitas agar selalu siap menghadapi perubahan zaman.

Sekolah sebagai lembaga formal sesuai dengan misinya yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, yang didalamnya terdapat sistem yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Sistem ini meliputi kurikulum, pendidik,peserta didik, sarana dan prasarana serta manajemen untuk mengatur jalannya proses pendidikan dalam suatu sekolah.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah pada era reformasi ini sangat serius menangani bidang pendidikan, karena dengan menerapkan sistem pendidikan yang baik serta ditunjang pula oleh guru yang bermutu dan profesional diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilandasi oleh semangat keberagaman. Hal ini sejalan tujuan penddikan nasional yang tercantum pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang berbunyi:

> "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi Siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, Mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab"[1]

[1] Anonim, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), 5-6.

Makna yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendikan tersebut adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermutu dan unggul. Hal ini disebabkan pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh pemerintah dalam menghadapi era globalisasi dimana perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat. Dalam hal inilah pentingnya Kepala Madrasah untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik lagi dan disinilah peran kepala sekolah dituntut memiliki beberapa kemampuan dan salah satunya yaitu kemampuan supervisi atau supervisor.

Supervisi pendidikan sejatinya memiliki peran penting dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan melalui pembinaan profesionalitas guru.[2] Namun dalam realitasnya, pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh para pengawas justru sering kali tidak diakaitkan secara langsung kepada kepentingan pembelajaran sebagai wujud utama aktualisasi profesionalitas guru. Sebagaimana disinyalir oleh Djam'an Satori bahwa selama ini pelaksanaan supervisi lebih banyak menekankan pada pengamatan dan pengawasan atas sarana dan fasilitas sekolah, bangunan, pengelolaan dana, kepegawaian, perlengkapan, sistem informasi, dan kelengkapan fisik lainnya yang harus ada disetiap sekolah. Hal ini seolah-olah menunjukan bahwa sasaran penting supervisi dilingkungan sistem persekolahan hanya pada segi fisik material saja.[3] Padahal sasaran penting dari supervisi justru pada penyelenggaraan proses pembelajaran. Kurangnya perhatian pada aspek ini merupakan kendala bagi upaya peningkatan mutu pendidikan.

Purwanto menegaskan bahwa supervisi merupakan aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang essensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-

---

[2] Hartati Sukirman, dkk., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan-UNY, 1999), Diktat., hal. 90.

[3] Djam'an Satori, *Supervisi Akademik: Teori dan Praktek* (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1997), 2.

tujuan pendidikan.[4] Oleh karena itu, potensi guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang, agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.[5] Oleh karena itu, peran Kepala Madrasah dalam proses supervisi akademik sangat menentukan terhadap kualitas pembelajaran. Madrasah yang efektif adalah madrasah yang memiliki mutu yang baik, yaitu mutu Siswa yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dalam rangka menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah mereka yang memiliki kemampuan pengembangan potensi dirinya sebagai bagian dari kualitas pembelajaran di Madrasah.

Kepala Madrasah sebagai supervisor dibebani peran dan tanggungjawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar (PBM) di kelas. Salah satu tugas pokok Kepala Madrasah, selain sebagai administrator adalah juga sebagai supervisor. Tugas ini termasuk dalam kapasitas Kepala Madrasah sebagai *instructional leader*.[6] Sebagai supervisor, pengawas pendidikan maupun Kepala Madrasah mempunyai tanggungjawab memperbaiki kinerja guru dan menumbuhkembangkan potensi yang ada pada guru. Dengan demikian, sebagai Kepala Madrasah mereka sudah bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya. Namun pada kenyataannya Kepala Madrasah belum maksimal menjalankan fungsinya sebagai seorang supervisor. Hal tersebut terlihat dengan kurangnya pengawasan kegiatan guru dalam proses pembelajaran seperti pada pemyampaian materi pokok, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran sehingga

---

[4] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 116.

[5] Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 11.

[6] Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 12.

pembelajaran yang dilaksanakan tidak terstruktur yang berimbas pada kurangnya pemahaman siswa akan materi pembelajaran.

Kinerja Kepala Madrasah juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Simamora bahwa kinerja merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyraratan pekerjaan.[7] Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, tetapi juga kualitas.

Kinerja Kepala Madrasah akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja Kepala Madrasah akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk meningkatkan kekurangannya yang ada pada dirinya dan berupaya untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Hal in dipertegas oleh Mulyasa, bahwa betapapun bagusnya suatu kurikulum (official), tetapi hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh Kepala Madrasah didalam kelas (aktual).[8] Bila dicermati pernyataan tersebut menunjukan bahwa berhasil atau tidaknya pelaksanaan kurikulum disekolah sangat tergantung pada kinerja Supervisi Kepala Madrasah.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi: 1) masih sedikit Kepala Madrasah yang bersedia memberikan penghargaan *(reward)* kepada guru yang berprestasi, 2) belum semua sekolah menerapkan manajemen terbuka dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, 3) masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan proses manajemen yang dijalankan oleh Kepala Madrasah, 4) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, 5) beberapa

---

[7] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2005), 409.

[8] Enco Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: Rosdakarya, 2010), 147.

sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga dapat menimbulkan hambatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah, beberapa guru memiliki motivasi kerja yang tinggi karena merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan di sekolah.

Berkaitan dengan kinerja Kepala Madrasah, wujud perilaku bagaimana seorang Kepala Madrasah merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Dalam pencapaian atau peningkatan kinerja Kepala Madrasah, Kepala Madrasah mengalami berbagai kendala hal ini diakibatkan tuntunan kurikulum yang sering berganti, tuntutan reformasi, tuntutan modernisasi dan juga tuntutan globalisasi. Untuk mengatasi kendala tersebut di atas perlu adanya bimbingan dari pengawas yang dalam hal ini harus dimulai dari pelaksanaan supervisi akademik, karena dengan melaksanakan supervisi akademik, supervisor akan dapat melihat kelemahan-kelemahan atau kekurangan Kepala Madrasah sehingga bisa dicari solusinya.

Fenomena itulah yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti secara mendalam untuk mengetahui keadaan di lapangan tentang kinerja supervisi Kepala Madrasah Ibtidaiyah. Oleh karena itu, peneliti akan dilakukan lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang difokuskskan pada judul penelitian "Kinerja Supervisi Kepala Madrasah MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Kabupaten Banyumas".

B. Fokus Penelitian

IAIN PURWOKERTO

Penelitian yang baik adalah penelitian yang mengarah pada persoalan utamanya. Sebagaimana juga penelitian ini agar lebih terarah dan tersistem dengan baik, maka penulis akan memfokuskan penelitian ini pada kinerja supervisi kepala madrasah melalui implementasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas

Alasan penulisan memilih ke dua Madrasah dari enam Madrasah Ibtidaiyah karena mempermudah dalam pengolahan data, madrasah yang sudah terakreditasi "A" karena status tersebut mencerminkan standar mutu yang sangat baik.

Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan *Kinerja Supervisi Kepala Madrasah di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas* adalah penelitian ilmiah untuk memperoleh keterangan dan data-data mengenai bagaimana pelaksanaan aktivitas kinerja supervisi Kepala Madrasah sebagai bagian dari bidang manajerial pendidikan, menganalis apa, bagaimana dan sejauhmana perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut tentang supervisi Kepala Madrasah dalam bidang akademik, bidang administrasi, bidang lembaga di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut: Bagaimana kinerja supervisi Kepala Madrasah MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

Untuk menjelasakan pelaksanaan Kinerja supervisi Kepala Madrasah MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang berperan dalam dunia pendidikan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut

1. Secara Teoritis
   a. Dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi kajian lebih lanjut mengenai kinerja supervisi Kepala Madrasah
   b. Dapat dijadikan salah satu tambahan ilmu pengetahuan yang menyangkut kinerja supervisi Kepala Madrasah
   c. Dapat dijadikan rujukan dalam pelaksanaan kinerja supervisi Kepala Madrasah

IAIN PURWOKERTO

2. Secara Praktis
   a. Sebagai sumber informasi bagi peneliti lain dan semua pihak yang berkepentingan
   b. Sebagai bahan referensi bagi Kepala Madrasah MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Banyumas dalam kinerja supervisi Kepala Madrasah.
   c. Dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penulis khususnya dan pembaca pada umumnya tentang kinerja supervisi Kepala Madrasah dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen pendidikan.

F. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab yang masing-masing terperinci menjadi sub bab yang sistematis dan saling berkaitan, yaitu:

Bab pertama adalah Pendahuluan, meliputi: Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab kedua membahas tentang kajian teoritik, yakni membahas mengenai kinerja supervisi Kepala Madrasah Ibtidaiyah. Bab ini akan terbagi menjadi enam sub bab yang meliputi : Konsep Dasar Kinerja Kepala Madrasahmeliputi: (pengertian kinerja Kepala Madrasah, indikator-indikator kinerja, kinerja Kepala Madrasah, faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Madrasah, penilaian kinerja Kepala Madrasah), Supervisi Pendidikan meliputi: (pengertian supervisi pendidikan, tujuan supervisi pendidikan, fungsi supervisi pendidikan, prinsip supervisi pendidikan, teknik-teknik supervisi pendidikan, objek supervisi pendidikan, bidang-bidang supervisi, pendekatan supervisi pendidikan, Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan), Supervisi Kepala Madrasah meliputi: (Supervisi Kepala Madrasah perencanaan pembelajaran, supervisi Kepala Madrasah dalam evaluasi pembelajaran), Hasil penelitian yang relevan, Kerangka berpikir.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian (tempat penelitian, waktu penelitian), jenis dan pendekatan

IAIN PURWOKERTO

penelitian, data dan sumber data/subyek penelitian, teknik pengumpulan data (teknik observasi, wawancara/*interview*, dokumentasi), teknik analisis data (proses reduksi data, proses penyajian data, proses menarik kesimpulan).

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian kinerja supervisi Kepala Madrasah. Bab ini akan terbagi menjadi tiga sub bab yang meliputi: profil lokasi penelitian meliputi: (MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Banyumas), temuan penelitian meliputi: (kinerja supervisi Kepala Madrasah MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Banyumas), Analisis dan Pembahasan meliputi: (bidang akademik, bidang administrasi, bidang lembaga).

Bab kelima berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi meliputi simpulan dan rekomendasi.

IAIN PURWOKERTO

BAB II
KINERJA SUPERVISI KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH

A. Konsep Dasar Kinerja Supervisi Kepala Madrasah

1. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditentukan pula.[9] Kinerja menurut prawirosentono adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja Kepala Madrasah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disekolah yang dipimpinnya.[10] Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Menutut Bernadin, Kene, dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.[11]Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2) Kualitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3) Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.

---

[9] Husaini Usma, *Op. Cit*, hlm. 489.

[10] Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2012)hlm. hlm.33.

[11] Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm. 166

4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Menurut Mangkunegara, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) dan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kwantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[12]

b. Prinsip dasar kinerja

Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersamaagar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.[13]

c. Standar Kinerja

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai dan yang dinyatakan dalam suatu pernyataan kuantitatif. Penerapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundangundangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama tahun-tahun sebelumnya. Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal sebagai berikut:

1) Identifikasi pelanggan yang jelas
2) Identitas stakeholder yang jelas

[12]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 67.

[13] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 11.

3) Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan

4) Komlikasi pengaduan dan keluhan melalui kotak pengaduan sebagai balikan

5) Telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan

6) Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi)

7) Usaha memperbaiki kemampuan " garis depan"[14]

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seseorang yang telah memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penilaian kinerja memberikan masukan untuk menentukan pengembangan pegawai dan organisasi dimasa yang akan datang. Aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja yaitu:

1) Kepemimpinan inisiatif

2) Kualitas pekerjaan

3) Kerja sama

4) Pengambilan keputusan

5) Kreatifitas

6) Dapat diandalkan

7) Komunikasi

8) Kecerdasan[15]

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan menurut Hasibun mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.[16]

IAIN PURWOKERTO

---

[14] Wibowo, *Ibid*, hlm. 170.

[15] Budi Suhardiman, *OP.Cit*, hlm. 52

[16] Malayu SP Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 93.

Kepala Madrasah sebagai komponen yang penting dalam organisasi madrasah harus bisa memberikan layanan yang bermutu dengan optimal kepada seluruh warga madrasah. Jika seorang Kepala Madrasah sudah mampu memberdayakan seluruh warga madrasah, maka akan tumbuh dinamika organisasi yang diwarnai dengan pemikiran kreatif dan inovatif dari setiap anggotanya.

Kepala Madrasah merupakan pimpinan pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggungjawab terhadap maju mundurnya madrasah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, Kepala Madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan.

Dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa pengertian kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja atau suatu proses kerja dari seorang individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan.[17] Sedangkan pengertian Kepala Madrasah dalam PMA no. 29 tahun 2014 disebutkan bahwa Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah.[18]

Dalam sumber lain disebutkan bahwa kinerja Kepala Madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh Kepala Madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif dan akuntabel.[19]

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Kepala Madrasah adalah hasil kerja dicapai oleh Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab dalam mengelola madrasah yang dipimpinnya sesuai dengan *job description* dan waktu yang telah ditentukan untuk mewujudkan

---

[17] Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 17

[18] Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 29 tahun 2014 tentang *Standar Kompetensi Kepala Madrasah* (Jakarta: Kemenag RI, 2014)

[19] Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan,...* hlm.7

tujuan organisasi madrasah. Atau dengan kata lain kompetensi Kepala Madrasah bisa juga diartikan sebagai kecakapan yang diperlihatkan oleh Kepala Madrasah ketika melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator kinerja Kepala Madrasah ada 15, sebagai berikut:

a. mewujudkan proses pembelajaran yang efektif,
b. menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakuakan perbaikan secara berkelanjutan
c. melakukan refleksi diri ke arah pembentukan karakter kepemimpinan sekolah yang kuat,
d. melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi
e. menumbuhkan sifat responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan
f. menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib,
g. menumbuhkan budaya mutu dilingkungan sekolah,
h. menumbuhkan harapan prestasi tinggi,
i. menjalin kerjasama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat
j. melaksanakan keterbukaan/transparan manajemen sekolah,
k. menetapkan secra jelas, mewujudkan visi dan misi,
l. melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif,
m. melaksanakan penegelolaan kegitan kesisiwaan/ekstrakurikuler secara efektif
n. melaksanaan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif
o. mengembangkan kepemimpinan instruksional.[20]

Berdasarkan hasil pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2. Indikator-indikator Kinerja

Indikator adalah variabel pengukuran suatu perubahan baik langsung maupun tidak langsung . Indikator dari suatu aktivitas kepala sekolah yang

[20] Mulyono, *Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan (Malang: UIN Malang Press*, 2009) hlm. 105-111.

harus dinilai adalah aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja sekolah, di mana kepala sekolah tersebut berada. Setiap kepala sekolah harus mengetahui target/*goal* dari lembaga yang dipimpin, sehingga bisa mengetahui aktivitas-aktivitas apa saja yang harus mereka lakukan untuk mendukung pencapaian target kinerja sekolah.

Hasilnya dapat di ukur, selama aspek kinerja yang di ukur terhadap kepala sekolah tersebut bisa terkait dengan kinerja lembaga/sekolah. Jadi, selama target yang harus dicapai setiap kepala sekolah mendukung pencapaian kinerja sekolah maka korelasi tersebut bisa didapatkan. Untuk mengukur sebuah keberhasilan suatu pekerjaan perlu ada indikator yang dapat diukur. mengemukakan bahwa indikator, yaitu: "Indikator adalah pengukuran tidak langsung suatu peristiwa atau kondisi dan indikator adalah variabel yang mengindikasikan atau menunjukkan suatu kecenderungan situasi yang dapat di pergunakan." Menurut Mulyadi langkah-langkah mengukur kinerja kepala sekolah yaitu:

a. Tentukan target kinerja korporasi;
b. *Break down* target kinerja korporasi menjadi target kinerja sampai pada unit bisnis terkecil;
c. Pada unit bisnis terkecil ini tentukan aktivitas yang harus di lakukan setiap kepala sekolah pada unit bisnis tersebut untuk mendukung pencapaian target yang di bebankan pada unit bisnisnya. Pastikan aktivitas kepala sekolah tersebut adalah aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja pada unit bisnisnya;
d. Tentukan target yang harus di capai untuk setiap aktivitas-aktivitas tersebut. Aktivitas-aktivitas ini yang selanjutnya di gunakan untuk mengukur kinerja kepala sekolah.[21]

Sistem pengelolaan kinerja memberikan indikator-indikator yang digunakan sebagai ukuran mengukur kinerja. Indikator kinerja mirip dengan ukuran panjang (cm, m) yang kita pakai ketika mengukur penggaris.

[21] Mulyadi, *Sistem Manajemen Strategik Berbasis Balanced Scorecad* (UPP AMP YKPN,2005), hlm. 185.

Indikator-indikator ini disebut sebagai indikator kinerja *(performance indicators*). Hanya indikator-indikator kunci yang menentukan kinerja akan diukur. Indikator-indikator kunci ini dikenal dengan nama *key performance indicators (KPI).*

Indikator kinerja kepala sekolah perlu diimbangi dengan penilaian kinerja, yang landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah ke sasaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah produser dan proses maupun jenis bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Sering kali lembaga pendidikan, khususnya manajemen penilaian terlalu menitik beratkan pada bagaimana penilaian yang tepat, dan sangat langka yang memperlihatkan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragamannya.

Masukan atas rencana kompensasi dan jenis imbalan lainnya adalah sistem penilaian kinerja yang mengharapkan agar administrasi mengadakan penilaian pekerjaan yang objektif tentang kinerja masing-masing tenaga kerja. Di katakan penilaian kinerja subjektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara objektif. Hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkungan yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas terdapat kecenderungan bahwa efektivitas dan integritas sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja yang diperoleh kepala sekolah, sangat bergantung kepada efektivitas proses penilaian pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh manajemen penilaian.

3. Kinerja Kepala Madrasah

IAIN PURWOKERTO

Untuk mengetahui tentang kemampuan Kepala Madrasah sebagai pemimpin di sekolah, dapat dilihat kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan fungsi dan peran yang melekat pada jabatannya sebagai seorang kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat luas dan kompleks sehingga mereka dituntun memiliki keuletan yang cukup tinggi agar kinerjanya menjadi optimal.

Dalam menjalan tugas di sekolah, maka Kepala Madrasah harus dapat menjalankan perannya, baik sebagai pendidik (*edukator*), pengelola pendidikan (*manager*), pelaksana administrasi (*administrator*), pembina guru (*supervisor*), pemimpin para guru (*leader*), pembawa perubahan (*inovator*), dan pemberi motivasi (*motivator*). Penguasaan kompetensi ini akan memberi dampak pada kinerja yang dijalankannya. Untuk lebih jelas diuraikan sebagai berikut:

a. Peran sebagai pendidik

Pendidikan adalah orang yang melakukan pekerjaan mendidik, artinya memberikan latihan dan ajaran mengenai nilai-nilai, akhlak dan kecerdasan pikiran, sehingga pendidikan dapat diartikan sebagai proses pengubahan sikap dan perilaku individu atau kelompok menuju kedewasaan secara optimal. Karena itu, memahami arti kata pendidikan seharusnya lebih mendalam dengan mempelajari keterkaitannya terhadap makna, fungsi, tujuan pendidikan dan bagaimana strategi pelaksanaannya.

Kepala Madrasah sebagai edukator harus memahami perbedaan individu yang terindekasi melalui fenomena yang terjadi, seperti: motivasi, tanggung jawab, latar belakang kehidupan sosial, tingkat kematangan, latar belakang pendidikan. Kondisi tersebut menyebabkan Kepala Madrasah harus berperan sebagai edukator untuk menanamkan nilai-nilai mental, moral, fisik dan estetika pada diri guru, staf administrasi dan siswa, dengan melakukan tindakan persuasif dan keteladanan.

Kepala Madrasah sebagai edukator memiliki tujuh aspek, yaitu: prestasi sebagai guru, kemampuan membimbing guru, kemampuan membimbing siswa, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan iptek,

IAIN PURWOKERTO

dan memberi contoh cara mengajar, melaksanakan bimbingan dan konseling yang baik. Keberhasilan seorang Kepala Madrasah dalam "melaksanakan peranannya sebagai seorang edukator, akan terlihat pada sejauh mana nilai-nilai moral (disiplin, saling menghargai, saling menghormati, toleransi sesama guru) diimplementasikan dalam kehidupan sekolah.[22]

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga guru di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada guru dan karyawan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Untuk memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari karakteristiknya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan.

b. Peran sebagai Manajerial

Seorang Kepala Madrasah pada hakekatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai pimpinan sekolah. Maka ia masih mempunyai kewajiban untuk melaksanakan profesinya sebagai guru dengan beban mengajar 6 jam. Di samping itu kepala sekolah harus mengemban tugas lain yang juga sangat penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah, yaitu sebagai manager pendidikan. Manajer pendidikan sebagai profesi bidang kependidikan memerlukan persyaratan khusus yang harus dipenuhi sebelum melaksanakan tugas yang sesungguhnya.

Agar Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tidak ketinggalan zaman dan perkembangan teknologi, maka sebagai manager pendidikan hendaknya mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan, memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui peningkatan kualitas dan kemampuan profesional.

---

[22] Departemen Pendidikan Nasional, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2000), hlm. 21.

Seorang manager, kepala sekolah harus disiapkan melalui pendidikan dan latihan manajemen agar dapat memperkuat landasan kemanagerialannya. Apabila tidak disiapkan terlebih dahulu akan berakibat pada buruknya kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai manager pendidikan terutama dalam memberikan layanan kepada lembaga pendidikan yang dikelolanya dan juga kepada masyarakat. Konsekwensinya, pendidikan dan latihan, sertifikasi dan lisensi merupakan syarat bagi seorang manager pendidikan.

Kepala Madrasah perlu mengikuti pendidikan dan latihan (diklat) manajemen pendidikan dan mendapat ijazah atau akta untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai manager pendidikan yang profesional. Di samping itu, perlu adanya suatu wadah profesional yang dapat menampung para anggota profesi yang bertujuan untuk memperekat basis profesional seorang manager pendidikan.

c. Peran Sebagai Administrator

Tugas Kepala Madrasah sebagai administrator adalah mengatur dan mengelola kegiatan administrasi sekolah untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Sutisna menyatakan, bahwa: "Administrasi mungkin dapat didefinisikan sebagai proses yang membuat kegiatan-kegiatan terselenggara dengan efisien bersama dengan atau melalui orang lain. Proses tersebut menunjuk kepada membuat keputusan, merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatankegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi."[23]

Berkaitan dengan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang menentukan kelangsungan suatu proses pelaksanaan tugas dalam administrasi pendidikan, mengungkapkan bahwa "Administrasi pendidikan sebagai suatu proses sistem perilaku. Konsep ini mengandung arti bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan terjadilah suatu proses interaksi antar

[23] Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan (Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*,(Bandung: Aksara,1984), hlm. 20.

IAIN PURWOKERTO

manusia dalam sistem yang terarah dan terkoordinir dalam mencapai tujuan”

Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang sifatnya mencatat, menyusun dan mendokumentasikan seluruh program sekolah. Mulyasa mengatakan kepala sekolah sebagai seorang adminitrator harus memiliki kemampuan untuk mengelola adminsitrasi personalia, keuangan, kurikulum, siswa, sarana dan hubungan masyarakat (humas).[24]

d. Peran sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, tugas seorang Kepala Madrasah adalah melakukan supervisi terhadap guru yang mengajar sebagai kegiatan utama di sekolah. Kegiatan melaksanakan supervisi terhadap guru penting dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dalam upaya peningkatan kualitas kinerjanya melalui peningkatan kemampuan profesionalnya. Alasan lain pentingnya supervisi pengajaran saat ini adalah kondisi kemampuan profesional guru yang masih memprihatinkan dan secara langsung berpengaruh pada mutu lulusan.

Kepala Madrasah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab dalam membina guru dan staf tata usaha di sekolah, agar mampu mengatasi berbagai permasalahan dalam konteks pembelajaran. Sehingga mereka mampu menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi serta mampu mengaktualisasikan diri dalam melaksanakan tugas sebagai guru profesional. Guru adalah ujung tombak yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor diharapkan dapat membantu rekanrekan guru secara profesional untuk mengatasi berbagai persoalan proses belajar mengajar. Kedudukannya sebagai supervisor telah menempatkan kepala sekolah pada posisi penting dalam pembinaan dan

[24] Mulyasa E., *Menjadi*...,hlm. 106.

pengembangan mutu kinerja guru, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dapat membantu memelihara kewibawaan Kepala Madrasah, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan dalam kepemimpinannya Kepala Madrasah harus mementingkan kebersamaan dengan membina hubungan baik dengan guru dan staf administrasi. Mereka semua adalah mitra kerja Kepala Madrasah dalam meraih keberhasilan pendidikan di sekolah. Jika Kepala Madrasah tidak dapat menjalinkan kebersamaan yang baik dengan guru-guru sangat sulit bagi kepala sekolah untuk menggerakkan mereka kearah yang diinginkan.

e. Peran sebagai Motivator

Motif dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau kekuatan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu Muhibbin Dengan kata lain, motif merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi lebih ditekankan kepada pemberian atau pemunculan motif yang merupakan suatu kekuatan pendorong yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku guna mencapai tujuan.

Ada tiga macam kemampuan yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai motivator yang baik yaitu: kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik) dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman Debdiknas,. Pemberian motivasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung kepada guru/karyawan. Motivasi yang langsung dapat diberikan berupa pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus bintang jasa dan sejenisnya. Secara tidak langsung motivasi dapat diberikan berupa pemberian berbagai fasilitas yang dibutuhkan guna meningkatkan efektivitas kerja.

Kepala Madrasah sebagai motivator, harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat diberikan

IAIN PURWOKERTO

kepada para guru dengan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, panghargaan, penyedian berbagai sumber belajar dan sebagainya yang dapat merangsang guru untuk lebih aktif dan kreatif dalam mengajar di sekolah.

Kepala Madrasah harus mempunyai harapan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu sekolah secara optimal. Guru yang memiliki komitmen dan harapan yang tinggi bahwa siswa dapat mencapai prestasi yang optimal, meskipun dengan segala keterbatasan sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Dalam pada itu, siswa juga termotivasi untuk secara sadar meningkatkan diri dalam mencapai prestasi sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Harapan tinggi dari berbagai dimensi sekolah merupakan faktor dominan yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.[25]

f. Peran sebagai Inovator

Sebagai agen pembaharu terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya, seorang Kepala Madrasah sangat dituntut kesiapan untuk selalu berperan dalam setiap situasi kerja menuju perubahan, karena perubahan itu sendiri diperlukan sebagai media dalam rangka pemecahan masalah yang bertujuan menciptakan kondisi yang lebih baik. Pembaharuan dapat terjadi dalam bentuk yang direncanakan secara matang sebagai gagasan dan rekayasa khusus yang dilakukan para pemimpin.

Di sisi lain, ada pembaharuan yang terjadi tanpa direncanakan terlebih dahulu, tapi muncul secara tiba-tiba akibat ketidakpuasan dari anggota organisasi terhadap situasi. Karena itu, Kepala Madrasah sebagai inovator dapat berperan dalam mewujudkan perubahan nilai-nilai, sikap, pola pikir, perilaku intelektual, keterampilan dan wawasan para siswa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Sebagai inovator pendidikankepala sekolah dituntut untuk secara terus menerus

[25] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002),hlm. 44.

melaksanakan inovasi dalam pembelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Madrasah

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi beberapa faktor.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang nampak dan dirasakan mempengaruhi kinerja para Kepala Madrasah. Masalah kinerja Kepala Madrasah harus menjadi fokus perhatian karena kinerja yang tinggi akan menjadikan lembaga/instansi berhasil menuju visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Masalah pertama hal yang mempengaruhi kinerja Kepala Madrasah adalah kurangnya kompetensi diri atau pengetahuan bidang kerja Kepala Madrasah tersebut. Kompetensi yang kurang ini menyebabkan Kepala Madrasah tidak dapat dipahami, menanggapi, dan mempengaruhi lingkungan politik, sosial, ekonomi, dan budaya yang lebih luas dimadrasah. Kurangnya kompetensi ini akan mempengaruhi pencapaian visi, misi dan tujuan madrasah. Masalah kedua yang terjadi adalah masalah yang berhubungan dengan etos kerja dan budaya kerja yang terdeteksi sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah tidak memberikan contoh yang baik kepada level bawahannya atau tidak mampu menjadi *role* model bagi jajaran bawahannya;
b. Pengawas terhadap berbagai penyimpangan etos dan sikap kerja masih longgar dan diperburuk oleh *enforcement* peraturan yang seringkali dihindarkan dan diterapkan secara tidak konsisten;
c. Budaya kerja yang baik dan ideal belum mengkristal dan cenderung semakin kabur serta berbagai perilaku yang menggangu kinerja organisasi semakin terlihat kepermukaaan.

Dalam Yeremias T. Keban untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian

IAIN PURWOKERTO

kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut[26] :

a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakuakan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendalikan perbuatan tersebut.
b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan peniaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
d. Komitmen para pemimpin atau manjer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut[27] :

a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi;
b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi;
c. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan bekerja dan berkarya secara optimal;
d. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Selanjutnya Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi

---

[26] Yeremias T. Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik; Teori, Isu*, Yogyakarta: Gaya Media. 2004, hlm 203.

[27] Soesilo, Hessel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005, hlm 180.

upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.[28]

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Ruky dalam Hessel Nogi mengidentifikasikan faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut[29] :

a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut;
b. Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi;
c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi;
f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Atmosoeprapto, dalam Hessel Nogi mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut[30] :

a. Faktor eksternal, yang terdiri dari :
   1) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
   2) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyararakat sebagai daya beli

IAIN PURWOKERTO

[28] Yuwono. Hessel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005, hlm. 180.

[29] Ruky. Hessel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005, hlm 180.

[30] Atmosoeprapto. Hessel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005, hlm 181.

untuk menggerakan sektor-sektor lainya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.

3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

b. Faktor internal, yang terdiri dari :

1) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
2) Struktur organisasi, sebagai desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
3) Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalanya organisasi secara keseluruhan.
4) Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

5. Penilaian Kinerja Kepala Madrasah

Untuk memberikan penilaian terhadap kinerja maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kebijakan yang dikeluarkan dan program yang telah dibuat apakah sudah terlaksana dan tercapai secara maksimal ataukah belum. Evaluasi pentig dilakukan, karena dengan adanya evaluasi bisa mengetahui kekurangan dan kelemahan terhadap program, kinerja maupun mutu pendidikan dilembaga tersebut.

IAIN PURWOKERTO

Menurut Larry D. Stout dalam Hessel Nogi mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.[31]

Penilaian kinerja Kepala Madrasah tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukan proses dan hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Apa yang terjadi dan dikerjakan Kepala Madrasah merupakan sebuah proses pengolahan *input* menjadi *output* tertentu. Atas dasar hal tersebut terdapat tiga komponen Penilaian Kinerja Kepala Madrasah.[32]

a. *penilaian input*, yaitu penilaian terhadap kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakuakan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen Kepala Madrasah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial Kepala Madrasah.
b. *Penilaian proses*, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada penilaian proses difokuskan kepada perilaku Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggungjawabnya yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi dan supervisi pada madrasah yang dipimpinya.
c. *Penilaian output*, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Orientasi pada penilaian output dilihat dari perubahan kinerja madrasah terutama kinerja guru, staf dan karyawan lain pada lembaga yang dipimpinnya. Pada penilaian out put ini merupakan refleksi dari semua dimensi kompetensi Kepala Madrasah.

---

[31] Larry D. Stout. Hessel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005, hlm 174.

[32] Nana Sudjana, *Penelitian dan penilaian Pendidikan*, Bandung, Sinar Baru algesindo 2000

IAIN PURWOKERTO

Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hassel Nogi bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaiakan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut[33] :

a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi,
b. Memastikan tercapaiya skema prestasi yang disepakati,
c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaanya,
d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati,
e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pemimpin dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
g. Membantu proses kegiatan organisasi,
h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara obyektif,
i. Menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan,
j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi,

Secara komprehensif, proses Penilaian Kinerja Kepala Madrasah mencakup: (a) penempatan standar atau kriteria kinerja. (b) membandingkan kinerja aktual dengan standar tersebut, (c) memberikan umpan balik dari hasil penilaian untuk meningkatkan kinerja.

Dalam upaya mendapatkan manfaat optimal Penilaian Kinerja Kepala Madrasah paling tidak terdapat lima aspek yang dapat dijadikan penilaian, yaitu:

a. *quality of work* : kualitas kerja
b. *promptness* : ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
c. *initiative* : prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
d. *capability* : kemampuan menyelesaikan pekerjaan
e. *communication* : kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

[33] Bastian . Hassel Nogi. *Manajemen Publik*, Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005, hlm 173 & 330.

IAIN PURWOKERTO

Dalam menilai kelima aspek kinerja diatas, perlu diperhatiakan hal-hal sebagai berikut:

a. Penilaian kinerja harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan/tugas pokok dan fungsinya.
b. Syistem penilaian kinerja benar-benar menilai perilaku atau hasil yang mendukung kegiatan pengembangan mutu madrasah.
c. Adanya standar minimal yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas. Standar pelaksanaan tugas adalah ukuran normatif yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut.
d. Penilaian kinerja akan berjalan efektif apabila menggunakan instrument yang valid dan reliable. Valid artinya menilai apa yang seharusnya dinilai, reliable keajegan hasil penilaian.
e. Prosedur penilaian kinerja dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami, dilaksanakan, diolah dan mudah digunakan.

Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator-indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu. Menurut Agus Dwiyanto penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya memiliki *stakeholder* yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lainya menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga berbeda-beda.[34]

[34] Dwiyanto, Agus. *Reformasi Administrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006, hlm. 49.

B. Supervisi Pendidikan

1. Pengertian supervisi Pendidikan

Supervisi berasal dari "Supervision" (Bahasa Inggris), yang terdiri dari kata super yang berarti atas atau lebih dan vision berarti melihat atau meninjau. Dengan demikian secara etimologi atau bahasa supervisi berati melihat atau meninjau dari atasan terhadap perwujudan dan hasil kerja bawahan.

Definisi supervisi yang dikemukakan John C. Daresh, yaitu: *Supervision is a the process of everseeing the ability of people to meet the goals of the organization in which they work. He stresses that supervision should be seen as a process rather than as a professional role.*[35] Menurut Kimball Wiles (1967), mengemukakan bahwa *"Supervisions is assistance in the developmental of a better teaching learning situation".* Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi yang ada didalam proses pembelajaran *(goal, material, methode, teacher, student, an environment).*[36]

Sedangkan menurut Boardman yang dikutip oleh Amiruddin Siahaan bahwa supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara kolektif agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat modern.[37]

Sementara itu M. Ngalim Purwanto dalam bukunya *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* memberikan pengertian yang senada yaitu supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru

---

[35] John C. Daresh, *Supervision As A Proactive Process,* (Newyork&London: Longman, 1990), hlm.21

[36] Suharsimi Arikunto, *Dasar...,* hlm.11.

[37] Amiruddin Siahaan dkk, *Manajemen Pengawas Pendidikan,* (Ciputat: Quantum Teaching, 2006), hlm. 14.

dan pegawai sekolah lainnya dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.[38]

Sedangkan dalam *Dectionary Of Education* sebagaimana dikutip oleh Hadiyat Sutopo dan Wasty Sumanto dalam buku *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* Good Carter mendefinisikan supervisi adalah: "Usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan evaluasi pengajaran".[39]

Kemudian Sullivan dan Glanz mengemukakan bahwa "*supervision is the process of engaging teachers in instructional dialogue for the purpose of improving teaching and increasing student achievement",* yang maksudnya supervisi adalah proses pelibatan guru dalam dialog tentang pembelajaran yang bertujuan mengembangkan kemampuan mengajar serta meningkatkan keberhasilan siswa.[40]

Dari definisi-definisi tersebut di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa supervisi pendidikan adalah segala sesuatu yang diberikan oleh pihak atasan yang dituju pada pengembangan kinerja guru khususnya serta petugas pendidikan lainnya dalam meningkatkan efektifitas belajar mengajar agar tercapai tujuan pendidikan secara maksimal. Dengan demikian adanya supervisi yang ditujukan kepada guru, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan seperti mutu guru, pertumbuhan profesi guru dalam tugasnya untuk memajukan dan perkembangan pengajaran seperti tujuan supervisi itu sendiri yaitu memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik.[41]

---

[38] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 76.

[39] Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 39.

[40] Sullivan dan Glanz, J. *Supervision that improves teaching: Strategies and teachniques (2nded).* Thousand Oaks, (California: Corwin Press. 2005), hlm.27

[41] *Ibid*, hlm. 40.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Pada dasarnya Supervisi pendidikan merupakan suatu pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh Kepala Madrasah kepada guru dalam lembaga pendidikan, seperti yang disebutkan dari beberapa definisi di atas. Oleh karena itu secara umum kita bisa merumuskan tujuan supervisi pendidikan itu tanpa ada kesukaran, misalnya dapat kita rumuskan sebagai berikut: "Supervisi bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan" atau lebih jelasnya tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.[42]

Senada dengan pendapat di atas bahwa tujuan supervisi menurut Glickman dan Sergiovani sebagaimana di kutip pada buku Prosedur Operasional Standar Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 untuk Kepala Sekolah bahwa tujuan supervisi ialah: pengembangan profesi, pengendalian mutu, dan penumbuhan motivasi seperti yang di gambarkan pada bagan skema di bawah ini.

Gambar: 1
Bagan Skema Segitiga Tujuan Supervisi[43]

Berdasarkan beberapa pengertian supervisi seperti yang disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan bantuan dari para

---

[42] Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 19.

[43] Badan PSDMPK dan PMP, *Prosedur Operasional Standar Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 Untuk Kepala Sekolah*, (Jakarta: Kemendikbud, 2014), hlm. 164.

pemeimpin madrasah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru dan personal madrasah lainya di dalam mencapai tujuan pendidikan bimbingan dalam usaha pelaksanaan pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran yang lebih baik.

Sebenarnya Islam telah mengajarkan dan memberi dasar tentang supervisi hal tersebut tercantum dalam Q.S. Surat Ali Imron ayat 29:

قُلْ إِن تُخْفُواْ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمْهُ ٱللَّهُ ۗ وَيَعْلَمُ مَا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلْأَرْضِ ۗ وَٱللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Dengan demikian, tujuan supervisi itu memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, tetapi juga untuk mengembangkan potensi kualitas guru. Pendapat itu sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Olive dalam Piet Sahertian bahwa sasaran (domain) supervisi adalah:

a. Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan sekolah
b. Meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah.
c. Mengembangkan seluruh staf di sekolah.[44]

Dalam hal ini untuk mengembangkan potensi kualitas guru, seorang supervisor harus berusaha menjadikan guru yang professional selain itu seorang supervisor juga harus mengikutkan guru didalam penataran-penataran, seminar-seminar guru, workshop tentunya untuk menambah pengalaman-pengalaman guru, atau usaha dari guru itu sendiri yaitu seperti menambah pengalaman baru dengan cara membaca buku atau belajar melalui lapangan pendidikan.

[44] *Ibid*, hlm. 21

Selain itu tujuan supervisi pendidikan adalah untuk "mengembangkan situasi belajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, secara rinci disebutkan sebagai berikut:

a. Membantu guru agar dapat lebih mengerti atau menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu.
b. Membantu guru agar mereka lebih sadar menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya, supaya dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi.
c. Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan yang professional di sekolah, dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
d. Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap guru dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan.
e. Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas.
f. Membantu guru baru dalam masa orientasinya penampilannya di depan kelas.
g. Membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.
h. Menghindari tuntutan-tuntutan itu datangnya dalam sekolah maupun dari luar sekolah.[45]

Menurut Sergiovani (1987) ada tiga tujuan supervisi yaitu: a) membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan ketrampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuan melalui teknik-teknik tertentu; b) memonitor kegiatan belajar mengajar disekolah; c) mendorong guru

[45] Moh. Rifai, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars, 1987), hlm. 39.

IAIN PURWOKERTO

menerapkan kemampuanya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuanya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggungjawabnya[46].

Menurut Mulyasa, Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan pembelajaran, melalui pembinaan dan peningkatan kompetensi paedagogik.[47] Menurut Olivia, sebagaimana dikutip Piet A.Sahertian, mengemukakan sasaran supervisi pendidikan meliputi tiga domain, yaitu: memperbaiki pengajaran, pengembangan kurikulum, dan pengembangan staf.[48]

John C. Daresh, mengatakan bahwa *The purpose of supervision is to maximize children's learning.* Sedangkan Glickman berpendapat bahwa: *In supervisory roles, the challenge to improving student learning is to apply certain knowledge, interpersonal skill, and tecnical skills to the tasks of direct assistance, curriculum development, staff development, group development, and action research that will be anable teachers to teach in a collective, purposeful manner uniting organizational goals and teacher needs.*[49]

Kegiatan supervisi menurut Ngalim Purwanto, sebaikanya diarahkan pada hal-hal berikut:

a. Membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru dan pegawai sekolah lainya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalanya proses belajar-mengajar yang baik.

IAIN PURWOKERTO

---

[46] Daryanto dan Tutik Rahmawanti, *Supervisi Pembelajaran Inspeksi meliputi Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration,* (Yogyakarta : Gava Media, 2015), hlm. 38.

[47] E.Mulyasa, *Guru...,* hlm. 183.

[48] Piet A.Sahertian, *Konsep...,* hlm 27.

[49] John. C Daresh, *Superision...,* hlm. 33.

c. Bersama guru-guru, mengembangkan dan mencari metode-metode belajar-mengajar yang baru dalam proses pembelajaran yang lebih baik dan relevan.
d. Membina kerjasama yang baik dan harmonis antara guru, murid, dan pegawai sekolah lainnya.
e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan *workshop*, seminar *inservice training*, atau *up-grading*.[50]

Oleh karena itu dari uraian-uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan supervisi yang di lakukan oleh Kepala Sekolah adalah membina dan mengembangkan situasi belajar yang kondusif sehingga tujuan dari pendidikan dapat tercapai dengan baik. Selain itu supervisi pendidikan bertujuan untuk memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kemampuan guru, mengembangkan potensi kualitas guru, membina pertumbuhan profesi pendidik untuk mencapai tujuan sekolah dan juga mencapai tujuan pendidikan nasional, mengefektifkan kegiatan mengajar serta untuk meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar.

3. Fungsi Supervisi Pendidikan

Menurut W.H. Burton dan Leo. J. Bruckner sebagaimana dikutip oleh Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa fungsi utama supervisi pendidikan adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar.[51]

Ametembun (1995), sebagaimana dikutip Djam'an Satori, mengemukakan bahwa supervisi memiliki empat fungsi utama yang merupakan tugas-tugas pokok supervisor yaitu fungsi penelitian, fungsi penilaian, fungsi perbaikan dan fungsi peningkatan. Berikut penjelasan lebih lanjut dari keempat fungsi supervisi tersebut:

a. Fungsi penelitian, untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran-sasaran supervisi

[50] Ngalim Purwanto, *Administrasi...*, hlm. 77-78.
[51] Piet A Sahertian, *Konsep Dasar...., hlm.* 23

pendidikan), maka perlu diadakan penelitian terhadap situasi dan kondisi tersebut dengan prosedur: perumusan pokok masalah sebagai fokus penelitian, pengumpulan data, penarikan kesimpulan yang diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan.

b. Fundsi penelitian, hasil penilaian selanjutnya dievaluasi; apakah menggembirakan atau memprihatinkan, mengalami kemajuan atau kemunduran/kemandegan.
c. Fungsi perbaikan, berdasarkan hasil penilaian tersebut, langah-langkah yang dapat diambil; mengidentifikasi aspek-aspek negatif, yaitu kekurangan, kelemahan atau kemandegan, mengklasifikasi aspek-aspek negatif itu dan kemudian melakukan perbaikan-perbaikan menurut prioritas.
d. Fungsi peningkatan, upaya perbaikan merupakan proses yang berkesinambungan yang dilakukan terus menerus.[52]

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk Kepala Sekolah adalah menyangkut banyak hal, sebagaimana yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto dalam bukunya "*Administrasi dan Supervisi Pendidikan*", yaitu:

a. Fungsi supervisi dalam bidang kepemimpinan antara lain:
   1) Menyusun rencana dan policy bersama
   2) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan
   3) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.
b. Fungsi supervisi dalam hubungan kemanusiaan
   1) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis
   2) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia
   3) Menghilangkan rasa curiga mencurigai antara anggota kelompok.
c. Fungsi supervisi dalam pembinaan proses kelompok, antara lain:

[52] Djam'an Satori, *Pengawasan...*, hlm. 64-65.

IAIN PURWOKERTO

1) Memupuk sikap dan kesediaan tolong menolong
2) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok
3) Mengusai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.

d. Fungsi supervisi dalam bidang administrasi personil antara lain:
1) Memilih personil yang dimiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan
2) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.

e. Fungsi supervisi dalam bidang evaluasi, antara lain:
1) Mengusai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
2) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian.[53]

Sesuai dengan fungsinya, bahwa supervisi harus bisa mengkoordinasikan semua usaha-usaha yang ada dilingkungan sekolah. Kinerja Kepala Madrasah sebagai supervisor disini harus mampu membimbing guru-guru secara terarah agar benar-benar mendukung kelancaran program secara keseluruhan.Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwasanya fungsi supervisi pendidikan adalah ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan pembelajaran.

4. Prinsip- Prinsip Supervisi Pendidikan

Masalah yang dihadapi oleh seorang supervisor sangat kompleks sekali, dengan gejala-gejala yang berlainan dan faktor-faktor yang berbeda-beda. Dalam hal ini supervisor tidak dapat berpegang pada pola-pola pemecahan tertentu saja.Ia harus menyesuaikan sikap dan tindakannya pada situasi, tempat dan waktu, dan pada individu yang dihadapinya, tetapi tindakan harus terarah pada tujuan dan sesuai dengan fungsi supervisi.

Menurut pendapat Jerry H. Makawimbang, secara sederhana prinsip-prinsip supervisi adalah sebagai berikut:

[53]Ngalim Purwanto, *Administrasi....*, hlm. 86

IAIN PURWOKERTO

a. Supervisi hendaknya memberikan rasa aman kepada pihak yang disupervisi.
b. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif.
c. Supervisi hendaknya realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya.
d. Kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana.
e. Dalam pelaksanaan supervisi hendaknya terjalin hubungan profesional, bukan didasarkan atas hubungan pribadi.
f. Supervisi hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang disupervisi.
g. Supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala sekolah.[54]

Sedangkan Syaiful Sagala, merekomendasikan prinsip supervisi yang mengacu pada pendapat ahli, yaitu:

a. Ilmiah (*scientific*) yaitu (1) sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan, (2) objektif yang berarti data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata, dan (3) menggunakan alat (*instrumen*) yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap pembelajaran.
b. Demokratis yaitu menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat, dan sanggup menerima pendapat dari orang lain.
c. Kooperatif yaitu bisa melakukan kerjasama kepada seluruh staf yang berkaitan dengan supervisi dalam melakukan kerjasama kepada seluruh staf yang berkaitan dengan supervisi dalam pengumpulan data, analisa data, dan perbaikan untuk pengembangan kualitas proses pembelajaran.
d. Konstruktif dan kreatif yaitu membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.

IAIN PURWOKERTO

[54] Jerry H. Makawimbang, *Supervisi...*, hlm. 76-77

e. Realistik yaitu pelaksanaan supervisi pendidikan memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada dalam situasi atau kondisi secara obyektif.
f. Progresif yaitu setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan.
g. Inovatif yaitu program supervisi pendidikan selalu mengikhtiarkan perubahan dengan penemuan-penemuan teknik-teknik supervisi yang baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pengajaran.[55]

Pada dasarnya seorang Kepala Sekolah yang berfungsi sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi hendaknya bertumpu pada prinsip supervisi sebagai berikut:

a. Ilmiah (*scientific*) yang artinya supervisi dilakukan dengan data sesubjektif mungkin, dan data tersebut diambil dengan menggunakan alat atau instrumen yang sistematis, terencana dan terus-menerus terhadap proses belajar mengajar
b. Demokratis, artinya menjunjung tinggi asas musyawarah. Memiliki jiwa kekluargaan yang kuat, serta sanggup menerima pendapat orang lain.
c. Kooperatif, artinya seluruh staf sekolah dapat bekerja sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
d. Konstruktif dan kreatif, yakni membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya.[56]

Pada hakikatnya prinsip supervisi merupakan sesuatu yang dapat dijadikan landasan, pegangan dan pedoman bagi tindakan dan kebijaksanaan yang diambilnya. Oleh karena itu untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip supervisi pendidikan. Moh Rifai, M.A. mengatakan bahwa prinsip supervisi itu terbagi menjadi dua

[55] Syaiful Sagala, *Supervisi*..., hlm. 96-97.
[56]Piet A. Sahertian. *Konsep Dasar* ...., hlm. 20.

IAIN PURWOKERTO

yaitu: prinsip-prinsip positif dan prinsip-prinsip negatif. Prinsip positif berarti suatu keharusan untuk diikuti, dan yang negatif merupakan hal yang harus dihindarkan, yang merupakan larangan.[57]

Di samping itu Suharsimi Arikunto dalam bukunya *Organisasi dan Administrasi* mengemukakan enam prinsip supervisi yaitu:

a. Supervisi bersifat ilmiah
b. Supervisi dilakukan dengan prinsip demokratis, bukan karena perintah dan karena takut dengan atasan tetapi dilakukan dalam situasi kekeluargaan, melalui musyawarah, saling memberi dan menerima.
c. Supervisi dilakukan dengan cara kerjasama, kooperatif, dan selalu mengarahkan kegiatannya untuk mencapai tujuan bersama dengan menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
d. Supervisi bukan dilakukan dengan intruktif tetapi atas dasar kreatifitas dan inisiatif guru sendiri.
e. Supervisi dilakukan dalam situasi terbuka, tidak sembunyi-sembunyi, tetapi dengan cara terus terang melalui pemberitahuan baik resmi maupun tidak resmi.
f. Supervisi bukan hanya tertuju kepada satu/lebih unsur yang ada disekolah.[58]

Bila prinsip-prinsip di atas diterima maka perlu diubah sikap para pemimpin pendidikan yang hanya memaksa bawahannya, menakut-nakuti dan melumpuhkan kreatifitas dari anggota staf. Jadi secara umum dalam melaksanakan supervisi seorang supervisor harus berpedoman pada prinsip ilmiah, prinsip demokratis, kooperatif serta kreatif dan konstruktif agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

5. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan

Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan supervisi pendidikan, seorang supervisor tentunya harus dapat menerapkan bermacam-macam teknik. Hal ini

---

[57]Moh. Rifai , *Administrasi...*, hlm. 55

[58] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 157.

tergantung dari kinerja Kepala Madrasah agar supervisi pendidikan nantinya dapat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.Dalam hal ini misalnya mengenai masalah yang dihadapi, tempat, waktu orang yang dihadapi, baik jumlah maupun sifatnya. Oleh karena itu seorang Kepala Madrasah yang bertugas sebagai supervisor pendidikan harus benar-benar dapat memahami karakter dari masing-masing guru agar dalam bimbingan dan memantau bisa dilaksanakan dengan baik dan mudah dipahami.

Bila ditinjau dari banyaknya guru yang dibimbingnya, teknik pelaksanaan supervisi pendidikan dibedakan atas teknik kelompok dan teknik individu. Akan tetapi bila dilihat dari cara menghadapi yang dibimbing, maka teknik pelaksanaannya dibedakan atas teknik langsung dan tidak langsung.[59]

Ada beberapa teknik supervisi yang dapat digunakan supervisor dalam melaksanakan supervisi. Menurut Gwyn, sebagaimana dikutip Sahertian, ada dua macam teknik supervisi yaitu teknik yang bersifat individual dan teknik yang bersifat kelompok.[60] Penjelasan lebih lanjut mengenai teknik supervisi bersifat individual dan bersifat kelompok, sebagai berikut:

a. Teknik supervisi yang bersifat individual

Teknik yang bersifat individual yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual. Teknik individual ini terdiri dari teknik kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, *inter-visitasi*, penyeleksi berbagai sumber materi untuk mengajar, menilai diri sendiri.[61] Selait itu, Syaiful Sagala juga menambahkan demonstrasi mengajar dan buletin supervisi ke dalam teknik supervisi bersifat individu, berikut penjelasan lebih lanjutnya:

1) Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas adalah suatu kunjungan yang dilakukan supervisor (kepala sekolah) ke dalam suatu kelas pada saat guru

[59]Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan*....hlm. 44-45
[60] Piet A. Sahertian, *Konsep*..., hlm. 49-52
[61] Piet A. Sahertian, *Konsep*..., hlm.52-53

sedang mengajar. Tujuan kunjungan kelas sebagai upaya supervisor memperoleh data tentang keadaan sebenarnya mengenai kemampuan dan keterampilan guru mengajar. Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

2) Observasi Kelas

Observasi kelas, dapat dilakukan bersamaan dengan kunjungan kelas, merupakan sesuatu kegiatan yang dilakukan supervisor untuk mengamati guru yang sedang mengajar di suatu kelas. Tujuan obsevasi kelas ingin memperoleh data dan informasi secara langsung mengenai segala sesuatu yang terjadi saat proses belajar mengajar berlangsung. Data yang diperoleh nantinya akan digunakan supervisor untuk melakukan pembinaan terhadap guru yang observasi.

3) *Inter-visittasi*

Kunjungan antar kelas dalam satu sekolah atau kunjungan antar sekolah sejenis merupakan suatu kegiatan yang terutama saling menukarkan pengalaman sesama guru atau kepala sekolah tentang usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar. Manfaat yang dapat diperoleh dari kegiatan *Inter-visittasi* ini adalah dapat saling membandingkan dan belajar atas keunggulan dan kelebihan berdasarkan pengalaman masing-masing.

4) Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri adalah suatu teknik bersifat individu dengan cara guru memutuskan dan menilai dirinya apakah sudah melakukan hal yang benar atau belum. Jika guru telah melakukan hal yang benar supervisor mendorong guru agar lebih ditingkatkan. Tetapi jika guru tersebut menilai dirinya sendiri belum melakukannya dengan benar dan masih kurang atau yang keliru, maka supervisor membantu guru tersebut agar diupayakan untuk memperbaikinya.

IAIN PURWOKERTO

5) Demontrasi Mengajar

Demontrasi mengajar adalah satu upaya supervisor membantu guru yang disupervisi dengan menunjukan kepada mereka bagaimana mengajar yang baik. Yang melakukan demonstrasi mengajar adalah supervisor yaitu pengawas sekolah atau kepala sekolah sebagai supervisor atau teman sejawat guru sebagai supervisor.

6) Buletin Supervisi

Buletin supervisi merupakan salah satu bentuk alat komunikasi dalam bentuk tulisan yang dikeluarkan oleh staf supervisor yang digunakan sebagai alat membantu guru-guru memberikan informasi penting dalam memperbaiki situasi belajar mengajar.[62]

b. Teknik supervisi yang bersifat kelompok

Teknik yang bersifat kelompok yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang. Teknik yang digunakan ini dilaksanakan bersama-sama supervisor dengan sejumlah guru dalam suatu kelompok.[63]Teknik-teknik supervisi yang bersifat kelompok berdasarkan elaborasi dari pendapat para ahli supervisi pendidikan, antara lain yaitu pertemuan orientasi, rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi sebagai proses kelompok, workshop (lokakarya), tukar menukar pengalaman, diskusi panel, seminar, dan simposium.[64]

Untuk memperdalam teknik-teknik supervisi bersifat kelompok tersebut penjelasan lebih lanjut mengenai teknik tersebut, yaitu:

1) Pertemuan orientasi

Pertemuan orientasi adalah pertemuan yang dilakukan oleh pengawas sekolah sebagai supervisor dengan guru baru yang bertujuan

[62] Syaiful Sagala, *Supervisi...*, hlm. 187-191.
[63] Piet A. Sahertian, *Konsep...*, hlm. 86-129.
[64] Syaiful Sagala, *Supervisi...*, hlm. 175.

IAIN PURWOKERTO

menghantar guru tersebut memasuki suasana kerja yang baru sebagai pendidik.

2) Rapat Guru

Rapat guru yang dipimpin oleh supervisor akan menghasilkan guru yang baik, jika direncanakan dengan baik, dilaksanakan sesaui dengan perencanaan, dan ditindak lanjuti sesuai dengan perencanaan, dan tindak lanjuti sesuai dengan kesepakatan yang dicapai dalam rapat.

3) Studi Kelompok Antar Guru

Studi kelompok antar guru adalah suatu kegiatan dapat dilakukan oleh sejumlah guru yang memiliki keahlian di bidang atau mata pelajaran tertentu. Studi kelompok ini sering disebut dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG) di sekolah dan di daerah masing-masing.

4) Diskusi sebagai Proses Kelompok

Diskusi adalah suatu pertukaran pikiran atau pendapat melalui proses percakapan antara dua atau lebih individu tentang suatu masalah untuk dicari alternatif pemecahannya. Diskusi merupakan salah satu alat bagi supervisor untuk mengembangkan berbagai keterampilan pada diri guru-guru dalam menghadapi berbagai masalah atau kesulitan dengan cara melakukan tukar pikiran antara satu dengan yang lain.

5) *Workshop* (Lokakarya)

Workshop dalam kegiatan supervisi pendidikan dapat diartiakan sebagai suatu kegiatan belajar kelompok yang terjadi dari sejumlah guru atau pendidik yang mempunyai masalah yang relatif sama ingin dipecahkan bersama melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan.

6) Tukar Menukar Pengalaman (*Sharing of Experience*)

Tukar menukar pengalaman merupakan suatu teknik perjumpaan di mana guru saling memberi dan menerima, saling belajar satu dengan lainya. Tukar menukar pengalaman antar guru yang

IAIN PURWOKERTO

mendapat pelatihan dengan sesama guru yang belum mendapat pelatihan akan dapat menambah pengetahuan dengan biaya yang murah.

7) Diskusi Panel

Diskusi panel dalam bentuk forum diskusi adalah suatu bentuk diskusi yang dipentaskan dihadapan sejumlah partisipan atau pendengar. Dalam diskusi tersebut suatu masalah dihadapkan kepada sejumlah ahli (panelis) yang memiliki keahlian dibidang masalah yang sedang didiskusikan. Kelompok ahli ini bisa berasal dari guru, pengawas sekolah, dosen di perguruan tinggi atau praktisi lainya yang menguasai bidang yang diperlukan oleh guru.

8) Seminar

Seminar merupakan pertemuan ilmiah untuk menyajikan karya tulis baik berupa makalah maupun hasil-hasil penelitian. Supervisor dapat menggunakan teknik seminar yang dilakukan bersama dengan guru-guru binaanya agar menghasilkan rumusan bersama yang dapat menjadi acuan bagi pendidik.

9) Simposium

Simposium adalah suatu pertemuan yang dalam pertemuan itu ada beberapa pembicara menyampaikan pikirannya secara singkat mengenai suatu topik pendidikan, atau topik-topik yang berkitan dengan problematika mengajar.[65]

IAIN PURWOKERTO

Dengan penjelasalan tak jauh beda, walaupun tidak menyebutkan sudut pandangnya, M. Ngalim Purwanto secara garis besar teknik/ cara supervisi digolongkan menjadi dua (2) yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.[66]

Dalam teknik kelompok, karena supervisor menghadapi banyak guru yang mempunyai masalah yang sama, teknik-teknik yang digunakan adalah:

a. Rapat para guru

---

[65] Syaiful Sagala, *Supervisi...*, hlm. 175-186

[66] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 120.

b. Workshop/loka karya
c. Seminar
d. Buletinboard/papan bulletin/perpustakaan jabatan
e. Karya wisata
f. Pertemuan orientasi bagi para guru baru
g. Diskusi panel/diskusi kelompok

Sedangkan teknik individu perseorangan digunakan bila ada masalah khusus yang dihadapi oleh seorang guru tertentu membutuhkan bimbingan tersendiri dari seorang supervisor, dengan teknik-teknik sebagai berikut:

a. Kunjungan kelas/ observasi kelas
b. Individual konverence/ pertemuan atau percakapan individu
c. Intervisition/ saling mengunjungi
d. Menilai diri sendiri[67]

Maka berdasarkan penjelasan teori di atas, seorang Kepala Madrasah/supervisor harus memilih teknik-teknik khusus yang sesuai dengan situasi dan kondisi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, teknik supervisi yang dapat dilakukan Kepala Madrasah yaitu dengan menggunakan teknik supervisi secara individual dan kelompok sehingga dalam membina, membimbing guru akan lebih maksimal dan mencapai hasil yang lebih baik.

6. Obyek Supervisi Pendidikan

Seperti yang telah disinggung sebelumnya bahwa tujuan supervisi adalah perbaikan situasi belajar mengajar. Dalam kontek ini sasaran supervisi yang dikemukakan Sahertian meliputi 3 domain, yaitu:

a. Pembinaan dan pengembangan kurikulum

Seperti yang dikemukakan Sahertian bahwa pengembangan kurikulum dalam supervisi tergantung pada orientasi kurikulum. Kurikulum yang berorientasi pada materi pelajaran, maka yang diutamakan ialah sejumlah bahan yang harus dikuasai oleh peserta didik. Sedangkan kurikulum yang berorientasi pada tujuan-tujuan yang hendak

[67] Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan*....hlm. 44-46

dicapai, biasanya kurikulum tersebut selalu mengacu pada taksonomi tujuan pendidikan yang dikemukakan oleh S. Bloom, yang mencakup domain kognitif, psikomotorik dan afektif.[68]

b. Peningkatan proses pembelajaran

Sasaran kedua supervisi ialah memperbaiki proses pembelajaran. Yang dimaksud proses pembelajaran adalah seperangkat kegiatan belajar yang dilakukan oleh siswa.

c. Pengembangan sumber daya guru dan staf sekolah.[69]

7. Bidang-Bidang Supervisi

Dalam pembahasan bidang-bidang supervisi yang dimaksud disini adalah seperti yang telah disinggung pada sebelumnya bahwa inti dari tujuan supervisi merupakan perbaikan situasi belajar mengajar, serta dari bidang disinilah yang berkaitan dengan objek-objek supervisi pendidikan yang dijelaskan sebelumnya. Dalam objek supervisi pendidikan adalah orang yang menjadi pokok pengawasan, penilaian, dan pengamatan dalam proses pelaksanaan kegiatan pendidikan yakni proses pembelajaran di sekolah atau di madrasah.

Selain mempunyai peran yang besar tersebut, supervisi pendidikan ternyata juga mempunyai objek dan bidang dalam supervisi. Dimana tanpa adanya objek, maka tugas dari seorang supervisor tidaklah berarti. Seperti yang telah dijelaskan bahwa objek supervisi pendidikan adalah perbaikan situasi belajar mengajar. [70] Adapun objek dalam supervisi terbagi menjadi tiga macam, dalam pembahasan bidang-bidang yang dimaksud oleh penulis yakni kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah itu sendiri dalam kegiatan supervisornya.

Bidang-bidang supervisi yang dilakukan dalam kegiatan supervisi disetiap kegiatanya adalah dengan mengacu dari objek atau sasaran yang akan disupervisi, bidang-bidang tersebut yakni dalam pembahasan dari objek

---

[68] Piet Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan;Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.28-29

[69] *Ibid*, hlm. 30-32.

[70] Piet Sahertian, Supervisi ....., Hlm. 26

supervisi itu sendiri yang masuk pada kategori pembinaan personil yang ditujukan kepada guru atau tenaga pendidik. Bahwa guru *agent of change* yang merupakan ujung tombak pelaksanaan pembelajaran, dalam melaksanakan tugasnya perlu adanya pengawasan oleh supervisor yakni kepala madrasah yang menyupervisi guru.[71] Selain itu guru juga perlu meningkatkan kualitas profesionalitasnya, meningkatkan mutu kerja, dan meningkatkan efektivitasnya sebagai seorang pendidik, karena guru harus mampu mengembangkan dan meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar siswa yang lebih baik lagi, yakni dengan cara pembinaan yang dilakukan oleh supervisor. Diluar itu guru juga dituntut mampu untuk menata administrasi pembelajaran secara benar dan baik, guna menunjang kegiatan belajar mengajar.[72] Adapun bidang-bidang supervisi yang dilakukan oleh seorang supervisor adalah sebagai berikut: a) Supervisi bidang Akademik, b) Supervisi bidang Administrasi, dan c) Supervisi bidang Lembaga.

a. Bidang Akademik

Dalam bukunya Imam Machali dan Ara Hidayat menjelaskan bahwa supervisi bidang akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuanya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik juga berupaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran, yang pada dasarnya bukanlah menilai untuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.[73]

Dalam pengertian supervisi di bidang akademik yaitu yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan

---

[71] Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009) hlm. 116.

[72] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdkarya, 2009), hlm. 144.

[73] Imam Machali & Ara Hidayat, *Education Management (Teori dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)*, (Jakarta: PT Fajar Interpratam Mandiri, 2016), hlm. 145

pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu. Bahwa Supervisi ini kepala sekolah kepada guru dan kinerja profesional dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta menindak lanjuti hasil evaluasi proses dan hasil pembelajaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Standar dan alat ukut tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah seorang guru berkinerja tinggi atau rendah.

Sasaran supervisi akademik adalah meningkatkan proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Pembelajaran merupakan inti kegiatan sekolah, peristiwa dimana siswa sedang dalam proses belajar. Menurut penulis proses ini banyak faktor yang mempengaruhinya terutama guru dan peserta didik, program kurikulum yang digunakan, buku teks yang dipakai siswa dan guru, fasilitas belajar dan media belajar termasuk alat peraga, kultur sekolah serta lingkungan fisik sosial disekitarnya. Oleh karena luasnya yang mempengaruhi pembelajaran, maka supervisi harus ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar.

Bahwa dalam bidang akademik pelaksanaan pembelajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan di sekolah. Menurut B. Suryosubroto, pelaksanaan pembelajaran merupakan terjadinya interaksi guru dengan sisiwa dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pengajaran.[74] Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdul Majid mengemukakan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses penyelenggaraan interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.[75]

Sedangkan pelaksaan proses pembelajaran, menurut B. Suryosubroto meliputi kegiatan membuka pembelajaran, melaksanakan

---

[74] B. Suryobroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 36.

[75] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 111.

inti proses belajar mengajar, dan menutup pembelajaran.[76] Lebih lanjut, Rusman menguraikan bahwa pelaksanaan pembelajaran mengandung beberapa kegiatan diantaranya meliputi: (1) kegiatan pendahuluan yaitu: menyiapkan peserta didik, mengajukan pertanyaan, menjelasakan tujuan, menyampaikan cakupan materi; (2) kegiatan inti yaitu: proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, meyenangkan, menantang, memotivasi, serta memberikan ruangan yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat dan minat; dan (3) kegiatan penutup yaitu: bersama-sama membuat kesimpulan pelajaran, melakukan refleksi, memberikan umpan balik, merencanakan tindak lanjut, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.[77]

Dalam supervisi bidang akademik ada beberapa langkah yang harus dilaksanakan oleh supervisor meliputi sebagai berikut:[78]

1) Perencanaan

Konsep perencanaan program supervisi akademik adalah penyususnan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuanya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Manfaat perencanaan program supervisi akademik adalah:

a) Pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik
b) Untuk menyamakan persepsi seluruh warga sekolah tentang program supervisi akademik
c) Penjamin penghematan dan keefektifan penggunaaan sumber daya sekolah (tenaga, waktu dan biaya).

IAIN PURWOKERTO

[76] B. Suryobroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah...*, hlm. 27
[77] Rusman, *Model-model Pembelajaran...*, hlm. 10.
[78] Imam Machali & Ara Hidayat, *Education Management (Teori dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)*, (Jakarta: PT Fajar Interpratam Mandiri, 2016), hal. 147

Perencanaan merupakan langkah awal dalam melaksanakan supervisi pendidikan, termasuk dalam perencanaan ini adalah persiapan supervisi.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah upaya merealisasikan apa yang telah direncanakan. dalam pelaksanaan supervisi ini, seorang supervisor mempertimbangkan metode, pendekatan dan teknik supervisi yang dilaksanakan

3) Evaluasi

Maksud evaluasi disini adalah serangkaian proses untuk menentukan kualitas dan sebuah aktifitas berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka mengambil suatu keputusan.

4) Tindak lanjut

Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. tindak lanjut tersebut berupa: penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut. tindak lanjut dari analisis merupakan pemanfaatan hasil supervisi.

Cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik sebagai berikut:

a) Me-revieuw rangkuman hasil penilaian.
b) Apabiala ternyata tujuan supervisi akademik dan standar-standar pembelajaran belaum tercapai, maka sebaikanya dilakukan penilaian ulang ulang terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap guru yang menjadi tujan pembinaan.
c) Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya.
d) Membuat rencana aksi supervisi akademik berikutnya.

IAIN PURWOKERTO

e) Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya.

5) Pelaporan

Pelaporan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk menyampaikan data atau informasi pada pihak-pihak yang berhak menerima laporan sesaui dengan garis organisasi tertentu. Laporan supervisi hendaknya singkat, padat, penuh data-data, mudah dibaca dan dianalisis, menampilkan berbagai segi positif dan negatif kegiatan untuk keperluan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

b. Bidang Administrasi

Dalam supervisi bidang administrasi ini adalah yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksannya pembelajaran. [79] Bahwa supervisi administrasi merupakan kegiatan yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran. Selama ini pengawasan atas sarana dan fasilitas sekolah merupakan objek sasaran inspeksi yang kurang dikaitkan kepada kepentingan pembelajaran. Sasaran pengawasan di lingkungan sisstem persekolahan selama ini menunjukkan kesan seolah-olah segi fisik material yang tampak merupakan sasaran yang sangat penting. Kurang perhatian terhadap masalah pembelajaran yang bermutu merupakan kendala bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran (Djam'an Satori 1997:2). Supervisi administratif adalah supervisi yang ditujukan kepada pembinaan dalam memanfaatkan setiap sarana bagi keperluan pembelajaran. Fasilitas belajaar, media belajar, buku teks, perpustakaan, mebeler, semua itu merupakan sarana belajar yang perlu dikaitkan untuk mempertinggi kualitas proses belajar.

c. Bidang Lembaga

[79] Uray Iskandar, *Macam-macam Supervisi*, https://urayiskandar.com/2012/09/macam-macam-supervisi.html, diakses pada tanggal 27 Januari 2018

Dalam supervisi bidang lembaga ini yaitu dengan menebarkan atau menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di seluruh sekolah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.

Supervisi institusional adalah supervisi yang berorientasi pada pembinaan aspek organisasi dan manajemen sekolah sebagai lembaga yang meliputi semua aspek dalam bentuk pengaturan yang terkait dengan proses peningkatan mutu sekolah dalam rangka mensukseskan pembelajaran, seperti: penerimaan murid bau, rombongan belajar, pembagian tugas, pengembangan kurikulum dalam kegiatan ekstra dan intra, pengelolaan sarana dan fasilitas belajar, kalender akademik, hubungan kerjasama sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Ssupervisi institusional atau supervisi kelembagaan berkaitan dengan usaha untuk menjadikan sekolah memiliki kinerja yang baik.[80]

8. Pendekatan-Pendekatan Supervisi

Agar pelaksanaan yang dilakukan oleh supervisor dapat dilakukan secara efektif, maka sebelum ia membimbing/ membina guru-guru hendaklah ia menentukan jenis pendekatan yang akan digunakan. Menurut Piet A. Sahertian dalam bukunya *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* mengemukakan tiga jenis pendekatan yaitu:

a. Pendekatan langsung adalah pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Pendekatan yang seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor seperti berikut: (1) Menjelaskan, (2) Menyajikan, (3) Mengarahan, (4) Memberi contoh, (5) Menetapkan tolak ukur, (6) Menguatkan.
b. Pendekatan tidak langsung adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Dalam hal ini perilaku supervisor sebagai

[80] Studi Central, *Supervisi Pendidikan*, http://studicentral.blogspot.co.id/2015/11/macam-macam-supervisi-pendidikan.html, diakses pada tanggal 27 Januari 2018

berikut: (1) Mendengarkan, (2) Memberi penguatan, (3) Menjelaskan, (4) Menyajikan, (5) Memecahkan masalah.

c. Pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan langsung dan tidak langsung menjadi pendekatan baru. Dalam pendekatan ini perilaku supervisor sebagai berikut: (1) Menyajikan, (2) Menjelaskan, (3) Mendengarkan, (4) Memecahkan masalah.

Suharsimi Arikunto dalam bukunya *Organisasi dan Administrasi* juga mengemukakan tiga jenis pendekatan dalam supervisi yaitu:

a. Pendekatan *Directive* mempunyai bentuk kegiatan:
   1) *Standardizing,* yaitu bahwa supervisor sudah menentukan hal-hal yang dilakukan oleh guru mengenai peningkatan kegiatan belajar mengajar.
   2) *Reinforcing,* yaitu supervisor membuat kondisi agar guru mau melaksanakan petunjuk yang diberikan supervisor.
b. Pendekatan Kollaboratif berbentuk kegiatan
   1) *Problem solving,* yaitu mengambil inisiatif dengan mengajukan pertanyaan yang mengandung suatu permasalahan untuk dipecahkan oleh seorang guru yang diajar, misalnya mengenai apa yang dapat dilakukan apabila ada kondisi seperti yang diutarakan olehnya.
   2) *Negosiating* yaitu mengajukan penawaran mengenai apa yang harus ia perbuat kepadanya.
   3) *Demonstrating,* yaitu secara fisik guru menunjukan bagaimana orang yang dihadapi harus melakukan sesuatu.
   4) *Directing,* yaitu suatu tindakan supervisor yang meminta guru untuk melakukan seperti apa yang diberitahukan secara rinci.
c. Pendekatan *Non Directive,* berbentuk kegiatan
   1) *Listening* yaitu mendengarkan tanpa bicara apapun, mungkin dengan menggeleng atau menganggukan kepala, menunjukan bahwa ada perhatian yang tertuju pada supervisor, kemudian meneruskan menunggu apa yang akan dikatakan lagi oleh supervisor itu.
   2) *Clarifying* yaitu menjawab pertanyaan tetapi masih boleh bertanya apakah yang didengar tadi sudah benar sesuai dengan yang dimaksud.

IAIN PURWOKERTO

3) *Encouraging* yaitu tingkah laku supervisor yang menunjukan bahwa ia menuntut agar guru melakukan sesuatu untuknya dengan terlebih dahulu meyakinkan apakah guru itu sudah menangkap apa yang dikatakan atau belum.
4) *Presenting* mengutarakan pendapatnya sendiri mengenai apa yang dikatakan telah dipahami oleh guru.[81]

Dari uraian di atas telah dapat diketahui bahwa seorang supervisor sebelum melaksanakan supervisi harus terlebih dahulu menentukan jenis pendekatan yang akan digunakan diantara dari jenis pendekatan tersebut di atas, yakni agar dalam pelaksanaan supervisi bisa berjalan dengan baik dan mencapai tujuan.

9. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan

Supervisor diartikan sebagai orang yang memiliki wewenang formal untuk mengevaluasi atau menilai kinerja profesional dalam organisasi, atau bisa sebagai seseorang yang memiliki masukan ke dalam evaluasi tersebut. Supervisor yang memiliki tanggungjawab utama untuk berkomunikasi dan menyempurnakan tujuan organisasi. Seperti peningkatan prestasi siswa, bagi mereka yang berevaluasi. Peran supervisor disini menghubungkan maksud dan tujuan dari suatu organisasi untuk orang yang disupervisi yaitu guru dan untuk peningkatan layanan bagi klien organisasi (peserta didik).

Etzioni (1964) mendefinisikan supervisor sebagai berikut, *Supervisor as a person who has formal authority to evaluate or rate professional performance within an organisation, or as someone who has input into such evaluation. It is the supervisor who has the major responsibility for communcating and refining the organization's intentions. such as improved student achievement, to those who are evaluated.*[82]

---

[81] Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 161-163.

[82] Daivid A. Squires and others, *Effective Schools and Classroom: A Research*-Based *Perspective* (Alexandria: Assocation for supervision and curriculum Development, 1983), hlm. 26.

Tugas supervisor ialah membina guru-guru bekerjasama secara harmonis dan efektif dengan jalan memberi teladan bekerjasama dengan orang lain, misalnya menghargai ide dan opini orang lain, toleransi terhadap ketidaksepahaman, rasional dalm menerima kompromi dan sebagainya.[83] Menurut Wahyusumidjo, kepala sekolah diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.[84] Kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya peningkatan pembelajaran yang bermutu. Selain itu kepala sekolah juga diangkat untuk menduduki jabatan yang bertanggungjawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah masing-masing.

Kepala sekolah sebagai supervisor memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis;
b. Dilaksanakan secara demokratis;
c. Berpusat pada tenaga kependidikan (guru);
d. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru);
e. Merupakan bantuan profesional.[85]

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antaralain melalui diskudi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.[86] Pelaksanaan supervisi hendaknya dilakukan secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan kepada wakilnya atau guru senior untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasil kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukan dengan meningkatnya kesadaran tenaga

---

[83] Djam'an Satori, *Pengawasan...*, hlm. 80.

[84] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2015), 113-120.

[85] E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm.113.

[86] E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm.113.

kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.[87]

Menurut pendapat Mulyasa, terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya, prinsip-prinsip tersebut adalah :

a. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
d. Pemberian hadiah akan lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
e. Manfaat sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang, dan sikap mereka terhadap pekerjaannya.
g. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaaan.[88]

Supervisi merupakan peran yang strategis bagi Kepala Sekolah dalam melakukan fungsi manajemen dalam pengawasan (controlling), pembinaan dan pengembangan (development) bagi anggota organisasi. Kompetensi supervisi kepala sekolah berdasar Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 meliputi tugas merencanakan program supervisi akademik terhadap guru dalam rangka

[87] E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm.115.
[88] E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm. 149-150.

profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.[89]

Menurut Djam'an Satori, untuk mewujudkan tujuan supervisi di sekolah, supervisor perlu memiliki kemampuan untuk menyusun rencana dan program, menilai dan menindaklanjuti seluruh kegiatan-kegiatan supervisi yang dilaksanakan. Kemampuan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan Program

Perencanaan dalam supervisi merupakan pemikiran dan perumusan secara seksama dan sistematis tentang kegiatan-kegiatan supervisi yang dilaksanakan. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan oleh supervisor dalam menyusun rencana program supervisi, melalui prosedur berikut:

1) Merumuskan apa (*what*) yang harus dilakukan, yang termasuk dalam aspek ini adalah rumusan tujuan-tujuan (pendek, menengah, panjang) supervisi yang hendak dicapai.
2) Merumuskan mengapa (*why*) tujuan, metode, atau prosedur itu ditempuh. Suatu program supervisi harus disusun berdasarkan motif yang jelas dan praktis dan yang dapat dipahami dan diterima baik oleh semua pihak yang berkepentingan akan dapat menjamin kelancaran dan dapat membangkitkan motivasi kerja yang tinggi.
3) Merumuskan bagaimana (*how*) mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tercakup dalam aspek ini ialah rumusan metode, sarana dan prosedur yang ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.
4) Menentukan siapa (*who*) atau siapa yang akan berpartisipasi, baik dalam perencanaan maupun kelak dalam perwujudan program supervisi.
5) Menentukan kapan (*when*) supervisi dilaksanakan, yaitu penetapan dokumen perencanaan, perhitungan-perhitungan yang seksama mengenai

[89]*https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2017/10/nomor13tahun2007danlampiran.*

saat dimulai, dan jangka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu program.

6) Menentukan tempat (*where*) dimana perancanaan program itu disusun serta tempat dimana program itu dilaksanakan atau diwujudkan.[90]

Selain itu perlu diperhatikan beberapa prinsip perencanaan dalam menyusun suatu program supervisi pendidikan, yaitu:

1) Perencanaan harus *kooperatif*, maksudnya semua pihak yang berkepentingan supaya diikutsertakan dalam perencanaan program supervisi pendidikan.
2) Perencanaan harus *kreatif*, maksudnya perncanaan program supervisi merupakan tugas yang paling kritis oleh karena itu membuktikan waktu, usaha, keterampilan dan kecerdasan dari supervisor. Supervisor dapat mendasarkan rencanaya pada pengetahuan dan pengalamannya sendiri ataupun pengalaman rekan sejawatnya.
3) Perencanaan harus *komprehensif*, maksudnya suatu program harus merupakan suatu kesatuan (*unity*) dan berkesinambungan (*continuity*), dan harus selaras baik dengan tujuan pendidikan maupun tujuan supervisi itu sendiri, serta menyeluruh atau mencakup semua unsur atau komponen dalam supervisi.
4) Perencanaan harus *fleksibel*, maksudnya supervisor harus mengadakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi serta tuntutan harus yang wajar. Fleksibillitas dimaksud terutama menyangkut strategi atau taktik atau cara-cara pencapaian tujuan, akan tetapi tidak pada tujuan yang hendak dicapai.
5) Perencanaan harus *kontinue*, maksudnya perencanaan harus terus menerus berlangsung (berkesinambungan) mengembangkan rencana-rencana tentatif (bersifat percobaan), serta memperluas dan merevisi rencana-rencana jika diperlukan, karena situasi baru menimbulkan

[90] Djam'an Satori, *Pengawasan...*, hlm. 74-76.

rencana-rencana baru atau menuntut penyesuaian dalam rencana yang disusun terlebih dahulu.[91]

b. Pelaksanaan Program

Program supervisi pendidikan yang telah berhasil disusun supaya dapat diwujudkan dan dilaksanakan secara kontinue, dalam pelaksanaannya dapat dipergunakan sistem bertahap dengan mendahulukan kegiatan-kegiatan yang paling urgen. Makin fundamental tujuan program, makin banyak waktu, tenaga, dan kesabaran dibutuhkan. Supervisor harus mempertimbangkan secara seksama taraf-taraf kemajuan yang dicapai dan mengambil langkah-langkah yang serasi dengan perkembangan program untuk melancarkannya.

Supaya program dapat terlaksana dengan baik, maka supervisor bisa melakukan hal-hal yang dapat menjamin keterlaksaan program, yaitu dengan cara: mengadakan koordinasi berbagai aktivitas yang tercantum dalam program; membantu menanggulangi kesulitan-kesulitan yang timbul; menyediakan tenaga-tenaga sumber (*resource person*) atau konsultan dibawah supervisnya, dan; memelihara taraf keaktifan profesional yang tinggi dalam proses kelompok.[92]

Program supervisi yang baik, menurut Djam'an Satori (1997; 31), sebagaimana dikutip Dadang Suhardan, berisi kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam hal:

1) Kemampuan menjabarkan kurikulim ke dalam program caturwulan.
2) Kemampuan menyusun perencanaan mengajar atau satuan pelajaran.
3) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik.
4) Kemampuan menilai proses dan hasil belajar.
5) Kemampuan untuk memberi umpan balik secara teratur dan terus menerus.
6) Kemampuan membuat dan menggunakan alat bantu mengajar secara sederhana.
7) Kemampuan menggunakan/memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran.
8) Kemampuan membimbing dan melayani murid yang mengalami kesulitan dalam belajar.

[91] Djam'an Satori, *Pengawasa...*, hlm. 76-77.
[92] Djam'an Satori, *Pengawasa...*, hlm.79.

IAIN PURWOKERTO

9) Kemampuan mengatur waktu dan menggunakan secara efisien untuk menyelesaikan program-program belajar murid.
10) Kemampuan memberikan pelajaran dengan memperhatiakan perbedaan individual diantara para siswa.
11) Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar ko dan ekstrakurikuler serta kegiatan-kegiatan lainya yang berkaitan pembelajaran siswa.[93]

Tahap-tahap kegiatan pemberian supervisi, menurut Djam'an Satori, dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Percakapan awal (*pre-conference*), supervisor bertemu dengan guru atau sebaliknya. Mereka membicarakan masalah yang dihadapi guru.
2) Observasi, dalam percakapan awal supervisor berjanji akan mengobservasi kelas atau sebaliknya guru mengundang supervisor berjanji untuk mengadakan observasi kelas.
3) Analisis/interprestasi, dalam observasi digunakan alat pencatatan data. Data dianalisis dan kemudian ditafsirkan.
4) Percakapan akhir (*post conference*), setelah data dianalisis lalu dibahas bersama dalam suatu percakapan.
5) Analisis akhir, hasil percakapan dibahas disimpulkan untuk kemudian ditindaklanjuti.
6) Diskusi, tahap akhir adalah diadakan diskusi hasil supervisi.[94]

Adapun kriteria keberhasilan pelaksanaan supervisi pendidikan, menurut Jerry H. Makawimbang, dapat dilihat melalui:

1) Inisiatif dan kreatifitas guru-guru berkembang;
2) Semangat kerja guru-guru tinggi;
3) Para pengawas berperan sebagai konsultan dan fasilitator;
4) Hubungan antara pengawas dan guru-guru bersifat hubungan rekan sejawat yang melahirkan tradisi dialog profesional;
5) Suasana kekeluargaan, kebersamaan, keterbukaan dan keteladanan dipraktikan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah serta menjiwai setiap kegiatan supervisi;

[93] Dadang Suhardan, *Supervisi...*, hlm 53.
[94] Djam'an Satori, *Pengawasan...*, hlm. 82.

IAIN PURWOKERTO

6) Kunjungan kelas, pertemuan pribadi dan rapat staf dilaksanakan secara teratur.[95]

Maka, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007, dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah dapat dilihat dari rangkaian dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Dengan kata lain supervisi pendidikan merupakan fungsi manajemen pendidikan yang harus aktualisasikan seperti halnya fungsi manajemen lainya yaitu melalui langkah-langkah dari perenanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut supervisi dalam rangka mewujudkan profesionalisme guru.

C. Supervisi Kepala Madrasah

1. Supervisi Kepala Madrasah pada Perencanaaan Pembelajaran

Menurut Burden dan Byrd dalam Alben Ambarita, perncanaan adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok atau individu untuk mencapai tujuan yang digariskan.[96] Lebih lanjut, Syarifuddin dan Irawan, menjelasakan bahwa perencanaan pembelajaran adalah salah satu fungsi awal bagi aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[97] Clark & Yinger dalam Alben Ambarita, menjelaskan beberapa faktor yang menjadi perhatian untuk membuat perencanaan pembelajaran, yaitu: isi pembelajaran, alat-alat pembelajaran, strategi perencanaan, perilaku guru, sturktur pelajaran, peningkatan pembelajaran, peserta didik, waktu yang diperlukan dalam belajar, dan tempat belajar.[98] Sementara itu, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasioal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah dijelaskan bahwa yang dimaksud denagn perncanaan pembelajaran meliputi penyususnan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat sekurang-kurangnya

---

[95] Jerry H. Makawimbang, *Supervisi...*, hlm. 133.

[96] Alben Ambarita, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.73.

[97] Syarifuddin & Irawan, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm. 91.

[98] Alben Ambarita, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 75-77.

tujuan pembelajaran, materi bahan ajar, sumber belajar, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.[99]

a. Tujuan Pembelajaran

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah disebutkan bahwa tujuan pembelajaran adalah menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.[100] Sementara itu, menurut Robert F. Mager dalam Hamzah B. Uno, menjelaskan bahwa tujuan pembelajaran merupakan perilaku yang hendak dicapai atau yang dapat dikerjakan siswa pada kondisi dan tingkat kompetensi tertentu. Berdasarkan uraian tersebut tujuan pembelajaran merupakan perilaku yang dapat dikerjakan dan dicapai siswa pada tingkat kompetensi tertentu.[101]

b. Materi Pembelajaran

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar Menengah, dijelaskan bahwa menteri ajar memuat fakta, konsep, prinsip dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.[102] Selanjutnya, Trianto mengemukakan bahwa materi pembelajaran pada hakekatnya berisi buti –butir bahan pembelajaran pokok yang dibutuhkan peserta didik untuk mencapai suatu kompetensi dasar. Berdasarkan uraian tersebut, materi pembelajaran berisi butir-butir bahan pembelajaran pokok yang dibutuhkan peserta didik meliputi fakta, konsep, prinsip, dan prosedur.[103]

---

[99] Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

[100] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidkan Dasar dan Menengah.

[101] Hamzah B.Uno, Perencanaan Pembelajaran, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 35.

[102] Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

[103] Trianto, *Mendesaian Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 205

IAIN PURWOKERTO

c. Sumber Belajar

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar Menengah, dijelaskan bahwa penentuan sumber belajar didasarkan pada Standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.[104] Lebih lanjut E. Mulyasa menjelaskan bahwa sumber belajar dapat dirumuskan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan belajar, sehingga diperoleh sejumlah informasi. Dengan demikian sumber belajar merupakan segala sesuatu yang bisa memberikan kemudahan belajar siswa untuk mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar.[105]

d. Metode Pembelajaran

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar Menengah, dijelaskan bahwa metode pembelajaran digunakan oleh guru untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar.[106] Lebih lanjut, Hamzah B.Uno menjelaskan bahwa metode pembelajaran merupakan cara-cara berbeda untuk mencapai hasil pembelajaran yang berbeda di bawah kondisi yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, metode pembelajaran merupakan cara yang digunakan guru untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar.[107]

e. Kegiatan Pembelajaran

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar Menengah, dijelaskan bahwa kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan,

---

[104] Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

[105] E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 156.

[106] Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

[107] Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 16.

IAIN PURWOKERTO

kegiatan inti, dan kegiatan penutup.[108] Sejalan dengan pendapat tersebut, Rusman juga mengungkapkan bahwa di dalam kegiatan pembelajaran terdapat tiga kegiatan, yaitu kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.[109]

f. Penilaian Hasil Belajar

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar Menengah, dijelaskan bahwa prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi dan mengacu kepada standar penilaian.[110] Sementara itu Rusman menjelaskan bahwa penilaian bermaksud untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan, sehingga dapat ditindak lanjuti menuju perbaikan dimasa yang akan datang. Dengan demikian, penilaian hasil belajar merupakan suatu cara untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan sehingga dapat diperbaiki.[111]

Dari urain diatas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru yaitu menetapkan rangkain tindakan kedepan untuk menjelaskan gambaran dan langkah-langkah proses pembelajaran yang akan datang dengan tujuan agar pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik, efektif, dan efisien. Perencanaan pembelajaran mencakup kegiatan-kegiatan merencanakan tujuan pembelajaran, sumber belajar, metode pembelajaran, serta penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh guru.

Dengan demikian, supervisi kepala madrasah pada perencanaan pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan/arahan dalam merumuskan tujuan pembelajaran, bimbingan/arahan dalam memilih materi pelajaran, bimbingan/arahan dalam mengorganisir materi pelajaran,

---

[108] Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

[109] Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 87.

[110] Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

[111] Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 87.

IAIN PURWOKERTO

bimbingan/arahan dalam memilih metode pembelajarana, bimbingan/arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran, dan juga bimbingan/arahan dalam menskenario kegiatan pembelajaran yang akan berlangsung.

2. **Supervisi Kepala Madrasah dalam Evaluasi Pembelajaran**

Evaluasi atau penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar siswa dalam hal penguasaan materi pelajaran yang telah dipelajari. Menurut Abdul Majid, penilaian harus digunakan sebagai proses untuk mengukur dan menentukan tingkat ketercapaian kompetensi dan sekaligus untuk mengukur efektifitas proses pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi atau penilaian pembelajaran sangat diperlukan dalam proses pembelajaran.[112] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XIV pasal 57 ayat 1 dan pasal 58 ayat 8 menyatakan bahwa: "Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Evaluasi belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar secara berkesinambungan".[113] Dengan demikian, evaluasi terhadap hasil belajar yang telah menjadi standar keberhasilan perlu dilakukan oleh guru. Sementara itu, Abdul Majid menyatakan bahwa evaluasi terhadap hasil belajar bertujuan untuk mengetahui ketuntasan siswa dalam menguasai kompetensi dasar. Dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui kompetensi dasar, materi, atau indikator yang belum mencapai ketuntasan.[114]

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat bahwa penilaian pembelajaran mempunyai manfaat yang besar, sebab dengan adanya evaluasi atau penilaian maka perkembangan kecerdasan peserta didik selama

---

[112] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 193.

[113] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

[114] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 224.

mengikuti proses pembelajaran dapat diukur. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa penilaian hasil belajar bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajran. Penilaian tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut:

a. Menginformasikan silabus mata pelajaran yang didalamnya memuat rancangan dan kriteria penilaian pada awal semester;
b. Mengembangkan indikator pencapaian KD (Kompetensi Dasar) dan memilih teknik penilaian yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran;
c. Mengembangkan instrumen dan pedoman penilaian sesuai dengan bentuk dan teknik penilaian yang dipilih;
d. Melaksanakan tes, pengamatan, penugasan, dan/atau bentuk lain yang diperlukan;
e. Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik;
f. Mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang mendidik;
g. Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran;
h. Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada pimpinan satuan pendidikan dalam bentuk satu nilai prestasi belajar peserta didik disertai deskripsi singkat sebagai cerminan kompetensi utuh;
i. Melaporkan hasil penilaian akhlak kepada guru Pendidikan Agama dan hasil penilaian kepribadian kepada guru Pendidikan Kewarganegaraan sebagai informasi untuk menentukan nila akhir semester akhlak dan kepribadian peserta didik dengan kategori sangat baik, baik, atau kurang baik.[115]

[115] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi atau penilaian pembelajaran adalah suatu upaya pengukuran dan penentuan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran meliputi hal-hal yang dimiliki oleh peserta didik sesuai materi pembelajaran dari pendidik. Evaluasi belajar dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar siswa secara berkesinambungan. Kegiatan-kegiatan dalam evaluasi pembelajaran meliputi: penyususnan perangkat penilaian, pembuatan soal-soal pembelajaran, penggunaan strategi dan metode penilaian, memeriksa jawaban, mengolah dan menganalisis hasil penilaian, dan pemanfaatan hasil penilaaian pembelajaran peserta didik. Dengan demikian, supervisi Kepala Madrasah pada evaluasi pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran, bimbingan dalam membuat soal-soal pembelajaran, arahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar peserta didik, bimbingan dalam mengolah dan menganalisis hasil penilaian belajar peserta didik, dan bimbingan dalam memanfaatkan hasil penilaian belajar peserta didik.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian diperlukan adanya acuan berupa teori terlebih dahulu melalui berbagai hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai pendukung. Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti itu sendiri. Penelitian relevan yang dimaksud adalah penelitian yang terkait erat dengan permasalahan kinerja supervisi kepala madrasah.

Pertama tesis yang ditulis oleh Imam Juweni tahun (2016)[116] dengan judul penelitian "*Pelaksanaan Supervisi akademik Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 9 Surakarta"* . Hasil penelitian ini tentang: pelaksanaan supervisi akademik yang dimulai dengan menyusun perencanaan program supervisi, melaksankan dan

[116] Imam Juweni, *Pelaksanaan Supervisi akademik Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 9 Surakarta"(2016).* *http://eprints.iain-surakarta.ac.id/200/1/tesis%20full.pdf (diakses tanggal 5 Oktober 2017)*

menindaklanjuti hasil supervisi sesuai dengan yang seharusnya, kemudian faktor pendukung pelaskanaan supervisi akademik adanya profesionalitas kepala sekolah yang tinggi.

Kedua, Tesis yang ditulis oleh Wafi Udaibi tahun (2017) dengan judul penelitian "*Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MAN Cilacap"* hasil penelitian ini tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Efektif dalam meningkatkan kinerja guru, supervisi akademik efektif dalam meningkatkan kinerja guru, dan kepemimpinan dan supervisi akademik kepala madrasah secara bersama-sama efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Ketiga, Tesis yang ditulis oleh Husen Yahya (2017) dengan judul penelitian "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Pengawas PAI dalam Implementasi Kurikulum 2013 mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di SMK se- Rayon Kroya Kabupaten Cilacap" hasil penelitian ini tentang Supervisi akademik yang telah dilaksanakan oleh SMK di rayon Kroya melalui tim supervisor dengan intensitas satu kali dalam satu semester, sedangkan pengawas PAI melaksanakan superisi akademik dengan menyusun perencanaan kemudian mengadakan kunjungan kesekolah dan menggunakan teknik diskusi kelompok dan observasi.

Keempat, Tesis yang ditulis oleh Muhammad Hamim (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh bantuan dan kemampuan Supervisor terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Paguyangan Brebes" hasil penelitian ini tentang bantuan supervisor kepada guru, kemampuan supervisor, dan pengaruh bantuan supervisor dan kemampuan supervisor secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Dari penelitian yang diungkapkan di atas, maka penulis ingin melengkapi penelitian yang dilakukan dari sisi supervisi yang didalamnya membahas tentang kinerja supervisi kepala madrasah yang akan di mulai dengan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut dari kinerja supervisi itu sendiri bahwa menurut p\enulis belum banyak dilakukan terutama di MI se-Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori yang penulis uraikan di atas, penulis berfikir bahwa dalam perspektif tentang kinerja supervisi Kepala Madrasah merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Bahwa melihat perkembangan pendidikan saat ini masih banyak kendala untuk mencapai tujuan ke pendidikan yang lebih efektif dan efisien. Berdasarkan fungsi dan tugasnya dalam satuan pendidikan, Kepala Madrasah memiliki posisi dua jabatan penting dalam menjamin kelangsungan proses pendidikan yaitu; sebagai pengelola pendidikan di Madrasah secara universal dan sebagai leader formal dalam satuan pendidikan.

Pemimpin atau Kepala Madrasah di suatu lembaga pendidikan Islam merupakan ujung tombakmya dalam meningkatkan mutu pendidikan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh Karena itu, sebuah sekolah dituntut untuk meningkatkan efektifitas, kreativitas dan efisiensi pada sekolahnya salah satunya melalui tenaga pendidik. Selain itu guru sebagai tenaga pendidik yang diberi tugas membimbing, mengajar atau melatih para peserta didik menuju ke arah perubahan yang lebih baik. Disinilah kemudian pentingnya kinerja supervisi Kepala Madrasah untuk dapat menjadikan pendidikan lebih berkualitas yang unggul, dengan adanya kegiatan supervisi inilah pendidikan akan dapat diketahui baik buruknya proses pembelajaran yang ada.

Peningkatan mutu pendidikan akan tercapai apabila proses belajar mengajar yang dilaksanakan dikelas benar-benar efektif dan berguna untuk mencapai kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diharapkan, karena pada dasarnya proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Dalam hal ini perlunya memberikan perencanaan, pelaksanaan, dan tindaklanjut berupa pembinaan dan pengembangan bagi setiap pendidik agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien yaitu melalui kegiatan supervisi. Salah satu yang dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah dengan malakukan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut terkait dengan supervisi di sekolah.

IAIN PURWOKERTO

Berangkat dari sinilah kemudian penulis akan mengupas lebih jauh tentang kinerja supervisi Kepala Madrasah di MI se Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, dengan adanya pelaksanaan kinerja supervisi Kepala Madrasah maka tujuan pendidikan dapat mencapai tujuan secara maksimal dan juga akan mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dalam setiap sekolah.

Kinerja Supervisi merupakan kegiatan yang sangat efektif dalam usahanya mewujudkan guru profesional. Upaya perbaikan pembelajaran akan berjalan baik jika kegiatan supervisi tersebut dibutuhkan oleh guru untuk mengatasi masalah dengan pembelajarannya dan komunikasi dua arah sangat menentukan keberhasilan supervisi.

Didasari atas kebutuhan dan keperluan untuk melakukan perbaikan dari guru bukan atas dasar tuntutan tugas Kepala Madrasah semata-mata maka kegiatan supervisi akan berjalan lebih efektif, dinamis, dan komunikatif. Dengan begitu segala kendala dan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran akan teratasi. Jika kegiatan dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dan guru secara kontinyu maka dengan sendirinya akan terwujud guru profesional sesuai dengan harapan pemerintah. Dan pada akhirnya dalam proses dan prestasi belajar di Madrasah berhasil. Keberhasilan tersebut akan mendorong terhadap keberhasilan pelaksanaan pendidikan di Madrasah.

IAIN PURWOKERTO

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian yang penulis lakukan adalah MI Muhammadiyah Beji yang beralamatkan di Komplek Perguruan Muhammadiyah Jalan R. Soepeno No.3 Beji Kedungbanteng Banyumas, Telp. (0281) 6439785 dan Ma'arif NU Beji yang beralamatkan Kompleks Ponpes Al-Ikhsan Beji Po.Box 149 Purwokerto Telp: 081327001551 email: mimaarif.bejiku@gmail.com

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini pada bulan Nopember 2017 sebagai studi pendahuluan/observasi awal, bulan Januari 2018 sampai dengan Maret 2018 untuk mengumpulkan data, menyusun laporan dan penarikan kesimpulan.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.[117] Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan *(Field Research)* yang ditujukan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan sekarang dan interaksi sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.[118]

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif karena penelitian ini dilaksanakan secara alamiah, apa adanya. Metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa urutan kata yang tertulis atau pernyataan lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.[119]

---

[117]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 2.

[118]Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Social* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 5.

[119]Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi* ...., hal. 14

Adapun alasan peneliti menggunakan penelitian ini dianggap lebih mempermudah kepada peneliti dalam melakukan tindakan dan penelitian ini lebih akurat menggunakan penelitian kualitatif. Fokus penelitian dalam tesis ini adalah kinerja supervisi kepala madrasah, untuk mengungkap substansi penelitian ini diperlukan pengamatan mendalam dan dengan latar yang alami (*natural setting*).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.[120]

Penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.[121]

Pertimbangan dasar menggunakan penelitian ini adalah mendeskripsikan MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas mengenai kinerja supervisi Kepala Madrasah.

C. Data dan Sumber Data/Subjek Penelitian

Data adalah informasi-informasi yang akan digali dalam rangkaian sebuah kegiatan penelitian, dalam hal ini terkait dengan Kinerja Supervisi Kepala Madrasah di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

---

[120] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 21.

[121] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* ..... , hal. 9.

Berkaitan dengan itu pada bagian ini jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata, tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik.[122]

Selain itu sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah ucapan-ucapan, ungkapan-ungkapan, kesaksian-kesaksian, dan tindakan-tindakan dari subyek yang diteliti. Sumber data utama adalah hasil wawancara mendalam dan observasi yang dicatat atau direkam dengan baik. Sedangkan data-data sekunder hanya menjadi penunjang saja misalnya dokumentasi dan lain-lain. [123]

Sumber data adalah tempat dimana data-data itu diambil baik dari PPP (Person, Place, Papper), dan subjek penelitian pada dasarnya yang akan dikenai kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam hal ini penelitian tentang kinerja supervisi kepala madrasah di MI Muhammadiyah dan Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng yang peneliti jadikan subjek penelitian adalah pihak-pihak yang terkait, dan terlibat dalam penelitian yang dilakukan penulis, adapun sumber data orang yang diwawancarai adalah:

1. Kepala MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng Warsun, S.Pd.I
2. Pimpinan Ranting MI Muhammadiyah Beji Usman, S.Sos.I, S.Pd.
3. Kepala MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Nur Ngazizah, S.Ag, M.Pd.I
4. Ketua Yayasan MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng Usmanto, S.Pd.I
5. Guru MI Muhammadiyah Beji Sulardi, S.Pd.I, Krisnu Meilia W, S.Pd.
6. Guru MI Ma'arif NU Beji Muhamad Kholil, S.Ag, Katrin Pujianti, S.Pd.I
7. Karyawan/ TU MI Muhammadiyah Beji Hidayatul Hikmy, S.Kom
8. Karyawan/TU MI Ma'arif NU Beji Nunik Subarkah, S.E.I

IAIN PURWOKERTO

---

[122] Lexy J Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, hlm. 159

[123] Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: dasar-dasar dan aplikasi* (Malang:Yayasan asih asuh, 1999), hlm. 17

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kajian yang sedang berlangsung. [124]

Dengan demikian penulis hadir di lokasi penelitian secara langsung untuk mengamati keberadaan obyek, situasi, konteks, dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian yakni mengenai fenomena-fenomena dan hal-hal yang berhubungan dengan kinerja supervisi kepala madrasah dan difokuskan pada kepala sekolah dan guru.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yaitu wawancara yang akan mengajukan pertanyaan dan orang yang akan diwawancarai yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang akan diajukan.[125]

Untuk mendapatkan informasi yang akurat, peneliti menggunakan dua strategi wawancara. Pertama, wawancara bebas terpimpin (*in-deptinterview)* yaitu wawancara secara mendalam yang bersifat obrolan dan mananyakan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Kedua, wawancara terstruktur dimana peneliti mempergunakan instrumen wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk mengetahui tentang informasi apa yang akan diperoleh. [126] Mencakup tentang kinerja supervisi kepala madrasah di MI Se Kecamatan Kedungbanteng. Dari wawancara tersebut, akan diperoleh respon atau pendapat subjek penelitian yang berkaitan dengan Kinerja supervisi Kepala Madrasah.

---

[124]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfa Beta, 2013), hlm. 320

[125]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 186.

[126] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 319.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. [127] Selain itu dokumentasi juga di diartikan sebagai metode dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, majalah, dokumen, buku, surat kabar dan sebagainya.[128]

Oleh karena itu, dokumen dianggap penting dan relevan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh dan menganalisa data terhadap Kinerja supervisi kepala madrasah di MI se Kecamatan Kedunganteng Kabupaten Banyumas, dokumentasi yang digunakan adalah arsip dokumen kinerja supervisi kepala madrasah dan foto kegiatan supervisi lainnya sebagai bukti pelaksanaan Kinerja supervisi kepala madrasah di MI se Kecamatan Kedung banteng.

E. Teknik Analisis Data

Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan yang lain, sehingga mudah untuk difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dapat dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, meyusun ke dalam pola, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. [129] dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Sedangkan peneliti dalam hal ini akan menggunakan analisis data model Mils dan Haberman, dengan tiga jenis kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang

---

[127] Sugiyono, *Metode* ....., hlm. 329.

128Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 236.

[129] Sugiyono, *Metode Penelitian* ....., hlm. 401.

jalin-menjalin pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar.[130]

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

   Reduksi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Selain itu Mereduksi data juga berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.[131]

   Dalam hal ini, penulis membuat catatan lapangan kemudian apabila catatan lapangan sudah terkumpul, maka penulis memilih data diantara catatan-catatan itu, tentang bagian data mana yang dipakai, mana yang dibuang, serta cerita-cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan sedemikian rupa sehingga kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diferivikasi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

   Penyajian data kualitatif paling sering kali di sajikan dalam bentuk teks narasi. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pemahaman peneliti tentang apa yang terjadi, dan melaksanakan kerja yang selanjutnya. Sugiono, mengutip Miles dan *Huberman "the most frequent from of display data for qualitative research data in the past has beennarative tekt.*[132] (bentuk yang paling dipakai dalam display data pada penelitian kualitatif dimasa-masa lalu adalah bentuk teks narasi).

---

[130]Mathew B. Miles A. Humberman, *Analisa Data Kualitatif,* terj.Tjetjep Rohendi Rohidi (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 19.

[131]Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: ALFABETA, 2010), hlm. 338.

[132]Sugiyono, *Metode Penelitian* ....., hlm. 341.

3. Verifikasi Data *(Verification/Conclusion Drawing)*

Langkah verifikasi atau kesimpulan ini dilakukan setelah melakukan tahapan reduksi data dan penyajian data. Kesimpulan dianggap kredibel bila didukung oleh bukti-bukti yang falid dan konsisten dilapangan.[133] *Data verivication* merupakan kesimpulan sementara dalam menjawab rumusan masalah yang akan diperkuat dengan data-data yang diperoleh dari lapangan.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif yaitu sesuatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Bila berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut secara berulang-ulang sehingga dapat disimpulkan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan data (trianggulasi data). [134]

4. Triangulasi

"Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu."[135] Penulis menggunakan teknik triangulasi dengan pengecekan data dari berbagai sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

IAIN PURWOKERTO

[133]Sugiyono, *Metode Penelitian* ....., hlm. 345.
[134]Sugiyono, *Metode Penelitian* ....., hlm. 402.
[135] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...*, 178.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Profil Setting Penelitian

1. MI Muhammadiyah Beji

a. Sejarah Singkat MI Muhammadiyah Beji

MI Muhammadiyah Beji berdiri pada tanggal 1 Januari 1972. MIM Beji merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bernafaskan agama Islam. Berdiri di bawah naungan majlis pendidikan dasar dan menengah Pimpinan Ranting Muhammadiyah Beji, dilatarbelakangi oleh kegiatan dari pengurus Pimpinan Ranting Muhammadiyah Beji beserta para pemuka masyarakat, dan tidak kalah pentingnya peran serta masayarakat sebagai perintis pendirian madrasah. Akhirnya dengan bermodal tanah wakaf dari H. Nurrois seluas 1.300 m^2, berdirilah MI Muhammadiyah Beji. Dalam perjalanannya madrasah ini mengalami peningkatan baik segi fisik maupun non fisik, dan jumlah siswa serta tenaga pengajar semakin meningkat.

Dari tahun ke tahun MIM Beji mengikuti penilaian/akreditasi dengan nilai yang berbeda-beda. Pada tanggal 9 Agustus 1997 madrasah mendapat status "DIAKUI", pada tanggal 19 Mei 2006 madrasah mendapat nilai "TERAKREDITASI B", pada tanggal 27 Oktober 2011 madrasah mendapat nilai "TERAKREDITASI A", pada tanggal 26 Oktober 2016 madrasah mendapat nilai "TERAKREDITASI A".[136]

b. Visi Misi dan Tujuan MI Muhammadiyah Beji

Visi MI Muhammadiyah Beji adalah: "Terwujudnya peserta didik yang beriman, cerdas, terampil, mandiri, dan berwawasan global". Dengan misi:

1) Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.

[136] Dokumentasi profil sekolah MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

IAIN PURWOKERTO

2) Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
3) Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik.
4) Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.[137]

c. Struktur Organisasi MI Muhammadiyah Beji

Dalam suatu lembaga pendidikan di MI Muhammadiyah Beji, struktur organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang kinerja Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji. Lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi akan berhasil dengan maksimal dalam mencapai tujuannya, apabila setiap unsur di dalamnya saling berhubungan, bekerjasama, dan mendukung dalam menjalankan tugasnya, walaupun telah ada pembagian tugas masing-masing.

Untuk menunjang kelancaran tugas sehari-hari di MI Muhammadiyah Beji struktur organisasi sangat dibutuhkan . Adapun unsur-unsur yang terkait dalam organisasi MI Muhammadiyah Beji adalah sebagai berikut: Ketua PCM Majelis Dikdasmen, Komite Madrasah, Kepala Madrasah, Wakabid. Kurikulum, Wakabid. Kesiswaan, Wakabid. Sarpras, Koordinator BK, Ka. Tata Usaha, Staf Tata Usaha, Ka. Perpustakaan & Koperasi, Bendahara Madrasah, Bendahara Bos, Bendahara Tabungan, Guru, penjaga/Supir.[138]

d. Keadaan SDM MI Muhammadiyah Beji

Guna menunjang kinerja Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji berupaya memberikan pelayanan yang maksimal dalam mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Keberhasilan proses pendidikan didalam mencapai suatu tujuan sangat bergantung pada peran guru yang kreatif, inovatif, dan profesional. Oleh karena itu pentingnya kinerja Kepala Madrasah dalam dunia pendidikan untuk

[137] Dokumentasi profil sekolah MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

[138] Dokumentasi profil sekolah MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

IAIN PURWOKERTO

meningkatkan keahlian dan kemampuan bagi tenaga pendidik yang profesional.

Adapun Pegawai di MI Muhammadiyah berjumlah 15 orang. Tenaga pendidik semuanya berjumlah terdiri 13 guru laki-laki 3 atau 25% dari seluruh jumlah guru dan 10 guru perempuan atau 83,3% dari seluruh jumlah guru yang ada. Mempunyai gelar S.2 sejumlah 1 orang, 1 orang bergelar D.1, 1 orang bergelar D.2, dan 9 orang guru mempunyai gelar S.1. Selain itu terdapat TU sekolah 1 orang, penjaga sekolah/supir 1 orang.[139]

e. Keadaan Peserta Didik MI Muhammadiyah Beji

MI Muhammadiyah Beji Kecamatan Kedungbanteng pada tahun pelajaran 2017/2018 mempunyai siswa sejumlah 188 siswa.[140] Kelas I A Laki-laki: 10, Perempuan: 15, Jumlah: 25, Kelas I B Laki-laki: 13, Perempuan: 12, Jumlah: 25, Kelas II A, Laki-laki: 9, Perempuan: 7, Jumlah: 16, Kelas II B, Laki-laki: 10, Perempuan: 7, Jumlah: 17, Kelas III A, Laki-laki: 10, Perempuan: 10, Jumlah: 20, Kelas III B, Laki-laki: 15, Perempuan: 6, Jumlah: 21, Kelas IV, Laki-laki: 12, Perempuan: 6, Jumlah: 18, Kelas V, Laki-laki: 8, Perempuan: 17, Jumlah: 25, Kelas VI, Laki-laki: 11, Perempuan: 10, Jumlah: 21.[141]

f. Keadaan Sarana Prasarana MI Muhammadiyah Beji

Sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen pendidikan yang penting dan menunjang proses pendidikan di MI Muhammadiyah Beji. Oleh karena itu MI Muhammadiyah Beji berupaya memberikan layanan yang maksimal dengan menyediakan sarana dan prasarana yang cukup memadai. Adapun sarana prasarana yang dimiliki oleh MI Muhammadiyah Beji Kecamatan Kedungbanteng

---

[139] Observasi keadaan SDM MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

[140] Dokumentasi profil sekolah MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

[141] Observasi keadaan peserta didik MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

IAIN PURWOKERTO

antara lain ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang kelas, Mushola, ruang TU, ruang perpustakaan, ruang UKS, kamar kecil guru, kamar kecil siswa, dan banyak lagi tempat perlengkapan kegiatan-kegiatan lainnya baik di kelas atau di luar kelas.[142] Sedangkan perlengkapan lain yang mendukung dalam terpenuhinya KBM bagi guru di kelas, perlengkapan tersebut antara lain : Komputer, Laptop, LCD, dan masih banyak perlengkapan lainnya.[143]

2. Profil MI Ma'arif NU 1 Beji

a. Sejarah Singkat MI Ma'arif NU Beji

MI Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas berdiri pada tanggal 1 Januari 1969. Suasana yang nyaman, tertib dan rapi, sehingga dapat tercipta suasana belajar mengajar yang kondusif sebagai media riil bagi keberhasilan yang diselenggarakan, walaupun pada dasarnya sarana dan prasarana bukanlah satu-satunya penunjang, tetapi memerlukan berbagai penataan dalam segala aspek yang saling terkait.[144]

b. Visi Misi dan Tujuan MI Ma'arif NU Beji

Visi MI Ma'arif NU 1 Beji adalah "Terbentuknya Insan yang Berilmu, Bertaqwa, Berbudi Luhur dan Mandiri". Dengan misi:

1) Menumbuhkan sikap gemar membaca dan selalu haus akan pengetahuan;
2) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang di anut dan budaya sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak;
3) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut sehingga mampu melaksanakan ibadah secara istiqomah;
4) Membentuk insan yang memiliki sikap disiplin, profesional, mempunyai dedikasi dan tangung jawab yang tinggi terhadap agama, bangsa dan negara dengan menerapakan ajaran Islam *Ahlusunnah wal Jama'ah*;

---

[142]Dokumentasi profil sekolah MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

[143]Observasi keadaan sarana dan prasarana MI Muhammadiyah Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 12 Februari 2018

[144] Dokumentasi profil sekolah MI Ma'arif NU Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 13 Februari 2018

5) Mendorong dan membentuk setiap peserta didik untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikemnbangkan secara optimal.[145]

c. Struktur Organisasi MI Ma'arif NU Beji

Dalam suatu lembaga pendidikan di MI Ma'arif NU Beji, struktur organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang kinerja Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji. Lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi akan berhasil dengan maksimal dalam mencapai tujuannya, apabila setiap unsur di dalamnya saling berhubungan, bekerjasama, dan mendukung dalam menjalankan tugasnya, walaupun telah ada pembagian tugas masing-masing.

Untuk menunjang kelancaran tugas sehari-hari di MI Muhammadiyah Beji struktur organisasi sangat dibutuhkan . Adapun unsur-unsur yang terkait dalam organisasi MI Muhammadiyah Beji adalah sebagai berikut: Ketua Yayasan, Komite Madrasah, Kepala Madrasah, Wakabid. Kurikulum, Wakabid. Kesiswaan, Wakabid. Sarpras, Koordinator BK, Ka. Tata Usaha, Staf Tata Usaha, Ka. Perpustakaan & Koperasi, Bendahara Madrasah, Bendahara Bos, Bendahara Tabungan, Guru, penjaga.[146]

d. Keadaan SDM MI Ma'arif NU Beji

Guna menunjang kinerja Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji berupaya memberikan pelayanan yang maksimal dalam mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Keberhasilan proses pendidikan didalam mencapai suatu tujuan sangat bergantung pada peran guru yang kreatif, inovatif, dan profesional. Oleh karena itu pentingnya kinerja Kepala Madrasah dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan bagi tenaga pendidik yang profesional.

IAIN PURWOKERTO

[145] Dokumentasi profil sekolah MI Ma'arif NU Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 13 Februari 2018

[146] Dokumentasi profil sekolah MI Ma'arif NU Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 13 Februari 2018

Adapun Pegawai di MI Ma'arif NU Beji berjumlah 16 orang. Tenaga pendidik semuanya berjumlah 15 guru. Terdiri dari guru laki-laki 4 atau 27% dari seluruh jumlah guru dan 11 guru perempuan atau 73,3% dari seluruh jumlah guru yang ada. Mempunyai gelar S.2 sejumlah 1 orang, 1 orang bergelar SI sejumlah 14 orang, penjaga sekolah 1 orang.[147]

e. Keadaan Peserta Didik MI Ma'arif NU Beji

MI Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng pada tahun pelajaran 2017/2018 mempunyai siswa sejumlah 297 siswa.[148] Kelas 1A Laki-laki: 18, Perempuan: 14, Jumlah: 32, Kelas 1B Laki-laki: 18, Perempuan: 14, Jumlah: 32, Kelas II A, Laki-laki: 13, Perempuan: 13, Jumlah: 26, Kelas II B, Laki-laki: 15, Perempuan: 11, Jumlah: 26, Kelas III A, Laki-laki: 14, Perempuan: 10, Jumlah: 24, Kelas III B, Laki-laki: 13, Perempuan: 10, Jumlah: 23, Kelas IV A, Laki-laki: 19, Perempuan: 8, Jumlah: 27, Kelas IV B, Laki-laki: 19, Perempuan: 9, Jumlah: 28, Kelas V, Laki-laki: 20, Perempuan: 15, Jumlah: 35, Kelas VI A, Laki-laki: 12, Perempuan: 12, Jumlah: 24, Kelas VI B, Laki-laki: 11, Perempuan: 9, Jumlah: 20.

f. Keadaan Sarana Prasarana MI Ma'arif NU Beji

Sarana dan prasarana merupakan salah satu komponen pendidikan yang penting dan menunjang proses pendidikan di MI Ma'arif NU Beji. Oleh karena itu MI Ma'arif NU Beji berupaya memberikan layanan yang maksimal dengan menyediakan sarana dan prasarana yang cukup memadai. Adapun sarana prasarana yang dimiliki oleh MI Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng antara lain ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang kelas, lab. komputer, lab. Ipa, lab. bahasa, gedung olahraga, Mushola, ruang TU, ruang perpustakaan, ruang UKS, kamar kecil guru, kamar kecil siswa, dan

[147] Observasi keadaan SDM MI Ma'arif NU Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 13 Februari 2018

[148] Observasi keadaan peserta didik MI Ma'arif Beji Kedungbanteng, dikutip pada tanggal 13 Februari 2018

banyak lagi tempat perlengkapan kegiatan-kegiatan lainnya baik di kelas atau di luar kelas.[149]

Sedangkan perlengkapan lain yang mendukung dalam terpenuhinya KBM bagi guru di kelas, perlengkapan tersebut antara lain : Komputer, Laptop, LCD, TV dan masih banyak perlengkapan lainnya.[150]

B. Temuan Penelitian

1. Supervisi Kepala MI Muhammadiyah Beji

Dalam kegiatan supervisi di setiap lembaga pendidikan tentunya peran Kepala Madrasah sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh para guru dan karyawanya, yang tidak lain adalah demi meningkatkan kualitas agar lembaganya dapat berkembang lebih baik dan lebih maju. Kegiatan supervisi ini dilakukan untuk mencapai tujuan yaitu agar menemukan berbagai infomasi mengenai kinerja supervisi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Beji dan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Beji yang merupakan madrasah unggul yang harus selalu dibina dan dikembangkan agar menjadikan madrasah yang berkualitas.

Supervisi merupakan proses membantu personel untuk meningkatkan dan mengembangan agar dapat menjadi lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar. Bahwa supervisi disini sangat dibutuhkan guna meningkatkan mutu pendidikan sat ini. terkait dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala MI Muhammadiyah Beji adalah memegang peranan penting dalam menggerakan suatu organisasi, menjalankan visi, misi, sekaligus sebagai proses perubahan untuk menjadi yang lebih baik lagi kedepannya.

Kepala Madrasah juga memberikan motivasi kepada stakeholder agar mutu pembelajaran di madrasah ditingkatkan lebih baik lagi. Bahwa kegiatan supervisi sangat beperan penting demi kelancaran dan suksenya

---

[149] Observasi keadaan sarana dan prasarana MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng pada tanggal 13 Februari 2018

[150] Observasi keadaan sarana dan prasarana MI Ma'arif NU Beji tahun pelajaran 2017/2018, dikutip pada tanggal 13 Februari 2018

IAIN PURWOKERTO

mengajar bagi guru-guru yang ada di MI tersebut. Sebuah Madrasah akan mempunyai kualitas dalam pendidikan jika kepala Madrasah melaksanakan supervisi dengan baik yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses belajar itu sendiri.

Dalam hasil wawancara yang telah didapat dari MI Muhammadiyah Beji bahwa Bapak Kepala MI menerangkan: terkait dengan pelaksanaan supervisi di MI telah dilaksanakana sebagai mana mestinya, karena program supervisi ini merupakan kegiatan yang penting untuk dilakukan oleh setiap madrasah, dengan adanya supervisi maka lembaga menjadi tahu tentang permasalahan yang dihadapi oleh setiap guru ketika menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar. Bahwa kegiatan supervisi ada beberapa bidang untuk menjadikan madrasah menjadi semakin berkembang sebagaimana yang diharapkan.[151] Adapun program supervisi yang ada adalah sebagai berikut:

a. Supervisi Bidang Akademik

Kegiatan supervisi merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangakan kurikulum dan memberikan bantuan teknis kepada guru agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya terutama dalam proses pembelajaran. Dalam bidang akademik inilah kepala madrasah berhubungan langsung dengan para guru dalam kegiatan belajar mengajar, dimana seorang pemimpin memberikan supervisi secara rutin untuk guru-gurunya agar dapat mengetahui proses kegiatan belajar mengajar tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, bahwasanya di MI Muhammadiyah telah melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik mengingat demi kelancaran kegitan belajar mengajar agar menjadi lebih baik lagi. Kemudian terkait dengan program supervisi

[151] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

juga dipertegas lagi bahwa supervisi dilakukan dengan terjadwal yaitu sebagai berikut:

"Program supervisi di MI Muhamadiyah sudah dilakukan adapun dengan pelaksanaan yang terjadwal, supervisi ini juga tidak difokuskan hanya kepada guru saja atau dalam bidang akademik saja tetapi pelaksanaan supervisi yang ada di MI Muhammadiyah ini ada bidang akademik , bidang administrasi, dan bidang lembaga, akan tetapi dalam ketiga bidang tersebut pihak MI sendiri lebih memfokuskan pada supervisi bidang akademiknya karena dalam kegiatan ini berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar siswa yang tentunya untuk memajukan kualtitas bersaing antar MI dan untuk menjadikan guru lebih profesional lagi dalam mengemban tugasnya."[152]

Dari hasil wawancara tersebut Kepala MI Muhammadiyah telah menjelaskan bahwa pelaksanaan supervisi semata-mata tidak hanya dilaksanakan saja tetapi sudah terjadwal dengan baik karena bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Selain itu juga program supervisi tidak hanya dilakukan dalam satu bidang saja tetapi ada tiga bidang supervisi yang sudah dilaksanakan di MI Muhammadiyah tersebut seperti dijelaskan kembali oleh beberapa guru dalam wawancaranya sebagai berikut:

"Program supervisi yang ada di MI Muhammadiyah ini berdasarkan pengetahuan saya, Kepala Madrasah sendiri sudah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kualitas dari guru itu sendiri, sehingga dengan adanya kegiatan supervisi ini sebagai guru jadi tahu ketika ada kesalahan atau ada permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing guru tersebut"[153]

---

[152] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[153] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

Kemudian dijelaskan lagi bahwa supervisi yang dilaksanakan di MI Muhammadiyah ini juga tidak hanya dalam bidang akademik saja tetapi dalam bidang-bidang yang lain, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Kepala MI sebagai berikut:

"Dalam program supervisi memang madrasah lebih menenkankan pada bidang akademik karena hal inilah yang berkaitan dengan meningkatnya mutu pendidikan, akan tetapi dalam bidang yang lain juga dilaksanakan mengingat pentinganya program tersebut juga dan dilaksanakan dengan semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang diiginkan pula.

"Dalam kegiatan supervisi dalam bidang akademik di MI ini dengan memprogramkan 2 kali dalam satu sememster dan dilaksanakan di awal semester dan juga akhir sememster, tetapi terkadang tidak selalu berjalan mulus sesuai dengan harapan yang didinginkan oleh madrasah, tentunya dengan alasan berbagai hal misalanya karena banyakanya kegiatan dan juga kesibukan yang dialamai oleh Kepala sendiri dan juga SDM yang lain sehingga tidak memungkinkan untuk dilaksanakan sesuai dengan jadwal atau program yang ada"[154]

Terkait dengan pelaksanaaan supervisi tersebut dalam bidang akademik, pihak madrasah menyupervisi setiap guru yang ada dengan tujuan untuk meningkatkan dan memberikan bimbingan apabila masih ada kekurangan dengan proses kegiatan belajar mengajar, Adapun penjelasannya oleh salah satu guru sebagai berikut:

"Dari sepengetahuan kami sebagai guru, pelaksanaan supervisi sudah dilaksanakan dengan baik, namun masih tetap ada kekurangan karena supervisi yang dijadwalkan seharusnya dalam semester 2 kali terkadang karena banyakanya hal lain yang perlu diperhatikan dan juga adanya kesibukan dari masing-masing SDM yang bersangkutan

[154] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

sehingga tidak selamanya supervisi ini dilakukan sesuai jadwal yang ada dan sifatnya lebih isendental"[155]

Dari hasil wawancara tersebut telah jelas adanya bahwa kegiatan supervisi di MI Muhammadiyah sudah terlaksana sesuai dengan jadwal yang ada namun tetap saja masih ada kekurangan karena bebrapa hal yang menjadi kendalanya, kemudian tujuan dari kegiatan supervisi tersebut juga dijelaskan lagi oleh Kepala MI yaitu sebagai berikut:

"Kemudian dalam supervisi ini dilaksanakan semata-mata hanya demi meningkatkan mutu pendidikan saja, tidak mencari kesalahan-kesalahan yang ada pada guru, karena dalam kegiatan supervisi ini masih ada evaluasi yang sangat penting apabila sewaktu-waktu ada guru atau karyawan lain menghadapi masalah sehingga kegiatan supervisi ini harus dapat diselesaikan dengan cara diskusi individu ataupun kelompok"[156]

Dalam proses supervisi yang ada dari pihak madrasah melakukan program ini dengan sebaik-baiknya, sebelum supervisi dilakukan kepala madrasah membuat perencanaan supervisi agar dalam pelaksanaan berjalan dengan baik dan tentunya juga mendapatkan hasli yang baik pula dalam kegiatan supervisi akademik ini. Kemudian terkait dengan tugas yang penyupervisi di MI Muhammadiyah adalah melibatkan Kepala madrasah langsung yang bertugas sebagai supervisor. Adapun penjelasan dari hasil wawancara sebagai berikut:

"Dalam supervisi ini saya sebagai kepala MI yang terlibat langsung untuk menyupervisi masing-masing guru yang ada, kemudian waktu disesuaikan dengan jadwal guru yang akan disupervisi sesuai mata pelajaran yang akan disupervisi pula"[157]

---

[155] Wawancara dengan Ibu Krisnu Meilia Wulandari, S.Pd. (Guru Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[156] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[157] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

Kemudian dari penjelasan wawancara di atas, dipertegas lagi oleh salah satu guru yang menjelaskan bahwa kegiatan supervisi dilaksanakan dengan terjadwal, seperti hasil wawancara dari salah satu guru sebagai berikut:

"Terkait dengan pelaksanaan supervisi bapak kepala MI melaksanakan dengan baik, supervisi biasanya dilaksanakan di awal semester dan juga akhir semester, dan itu ketika jadwal terlaksana, terkadang apabila banyaknya kegiatan dan kesibukan dari masing-masing SDM supervisi dilakukan sedikitnya sekali dalam satu semester."[158]

Dengan adanya supervisi dijelaskan pada wawancara tersebut bahwa guru menjadi terbantu karena apabila ada yang mengalami kesulitan dapat ditanyakan langsung adanya kegiatan supervisi tersebut. Kemudian teknik supervisi yang dipakai oleh kepala MI Muhammadiyah adalah menggunakan teknik individu kunjungan kelas yaitu merupakan pelaksanaan supervisi perorangan dan datang lagsung ke kelas dengan mengobservasi guru yang akan disupervisi. Adapun penjelasan hasil wawancara dari seorang guru adalah sebagai berikut:

"Dengan adanya kegiatan supervisi, sebagai guru memang sangat terbantu karena supervisi yang dilakukan bukan semata-mata mencari kesalahanya saja tetapi benar-benar membimbing dan juga meningkatkan kinerja dari masing-masing guru apabila ada guru yang mengalami kekurangan dalam kegiatan belajar-mengajar, dan sebagai guru menerima dengan lapang dada apabila ada beberapa hal yang harus dibenahi dalam proses pembelajaran tersebut"[159]

Penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa supervisi diadakan demi kelancaran proses kegiatan belajar mengajar untuk menjadikan lebih

---

[158] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[159] Wawancara dengan Ibu Siti Khotimah, S.Pd.I (Guru Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

baik lagi, adapun penjelasan tentang teknik yang digunakan dalam kegiatan supervisi oleh salah satu guru adalah sebagai berikut:

"Teknik yang digunakan oleh kepala madrasah dalam kegiatan supervisi adalah dengan teknik individu dan kunjungan kelas dimana guru disupervisi oleh kepala madrasah secara langsung untuk melihat proses berlangsungnya kegaitan belajar mengajar dan juga melihat barangkali ada kekurangan dna kelemahan dalam proses pembelajaran tersebut, selain teknik individu juga dilaksanakan pula teknik kelompok yang terkadang ada permasalahan dialamai oleh beberapa guru sehingga dilakukan supervisi secara bersama-sama"[160]

Adanya teknik supervisi yang telah dijelaskan sebelumnya, tentunya MI Muhammadiyah sudah berupaya untuk melaksanakan supervisi dalam bidang akademik dengan baik, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di madrasahnya. Bahwa supervisi dalam bidang akademik sangat berperan penting karena demi lancarnya proses kegiatan belajar mengajar di kelas untuk menjadikan peserta didik lebih bermutu dan guru-guru juga menjadi lebih berkualitas lagi dalam menjalankan tugasnya, karena dengan adanya supervisi inilah kekurangan dan kelemahan seorang guru dalam mengajar dapat diketahui oleh kepala madrasah yang bertugas sebagai supervisor.

IAIN PURWOKERTO

b. Supervisi Bidang Administrasi

Supervisi dalam bidang administrasi merupakan salah satu peran penting setelah supervisi akademik bahwa suprvisi ini menitikberatkan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung proses pembelajaran. MI Muhammadiyah dalam pelaksanaan supervisi tersebut sudah berjalan dengan apa yang di agendakan, bahwa supervisi administrasi disini berperan sebagai lancarnya proses belajar mengajar

[160] Wawancara dengan Ibu Titik Purwaningsih, A.Ma (Guru Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

di kelas yang bertujuan untuk meninggikan kualitas kegiatan belajar di kelas agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Dari hasil wawancara yang diperoleh bahwa supervisi dalam bidang administrasi di MI Muhammadiyah Beji melaksanakan dengan baik sesuai dengan jadwal yang ada, di samping supervisi akademik supervisi administrasi juga lebih penting karena dengan adanya pengawasan dalam hal tersebut pihak madrasah menjadi mengetahui apa saja kekurangan dari kebutuhan masing-masing guru yang ada.

Adapun hasil wawancara terkait dengan supervisi administrasi adalah melaksanakan sesuai dengan apa di pahami dari MI Muhammadiyah, seperti yang dijelaskan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

"Supervisi yang ada di MI ini sebelumnya sudah dijelaskan bahwa kegiatan supervisi ini merupakan proses pengembangan untuk memperbaiki yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar di madrasah, selain bidang akedemik lembaga juga menyupervisi dalam bidang administrasi, yang mana bertujuan untuk meningkatkan mutu madrasah sendiri karena dalam hal supervisi ini berfungsi sebagai pendukung dan memperlancar terlaksananya proses pembelajaran, misalnya dalam menyusun jadwal, serta sarana bagi keprluan pembelajaran di kelas"[161]

Demikian proses pelaksanaan supervisi administrasi berdasarkan hasil wawancara, bahwa usaha untuk meningkatkan kualitas sekolah memang sangat diperhatikan dengan baik, dari hasil tersebut kemudian dipertegas lagi oleh sebagian karyawan TU yang bertugas dalam melengkapi administrasi kebutuhan proses belajar mengajar adalah sebagai berikut:

"Supervisi administrasi yang ada di MI ini sudah berjalan dengan cukup baik karena pentingnya peranan administrasi di suatu

[161] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

madrasah menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan lagi, namun masih ada kekurangan karena pelaksanaan yang terkadang tidak sesuai dengan jadwal yang ada mengingat sibuknya dan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh kami sebagai tenaga yang mengurusi adminsitrasi tersebut"[162]

Berdasarkan wawancara di atas kemudian ditegaskan lagi bahwa pelaksanaan supervisi administrasi juga tidak jauh berbeda dengan supervisi sebelumnya seperti dijelaskan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

"Kemudian dalam proses dilakukan dalam supervisi administrasi tentunya mengacu pada supervisi pada umumnya seperti supervisi akademik sebelumnya bahwa proses supervisi administrasi juga melihat situasi walaupun sudah dijadwalkan dan diagendakan tetapi terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga proses pelaksanaan berjalan insidental"[163]

Dari penjelasan oleh kepala madrasah tentang adanya pelaksanaan supervisi dalam bidang administrasi hal ini juga dipertegas lagi oleh salah satu karyawan dari MI yang menyatakan adanya kegiatan supervisi dalam bidang administrasi tersebut, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Dari sepengetahuan yang kami tahu bahwa supervisi administrasi dilaksanakan dengan sebaik mungkin berkisar tentang admisnistrasi madrasah, seperti menyiapkan administrasi kelas berupa media pembelajaran buku dan media yang lain serta pembuatan kurikulum harus di perhatikan dengan baik agar proses pembelajaran dapat berjalan lancara sesuai kebutuhan dari pada guru"[164]

---

[162] Wawancara dengan Ibu Hidayatul Hikmy, S. Kom (Tata Usaha Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[163] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[164] Wawancara dengan Ibu Risawati, S.Pd. (Guru Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

Setelah mengetahui adanya proses supervisi tersebut, hasil wawancara dengan salah satu karyawan atau tata usaha kemudian dipertegas lagi oleh karyawan lain yang menerangkan bahwa adanya supervisi administrasi, disamping itu dalam pelaksanaan yang melibatkan hanya satu orang saja yaitu kepala madrasah sendiri yang melakukan kegiatn supervisi tersebut, sebagaimana hasil wawawancara:

"Kemudian proses supervisi administrasi ini melibatkan beberapa karyawan yang bertugas sebagai pengurus administrasi dan kelengkapan kegiatan pembelajaran dan tentunya juga dibantu oleh guru yang bersangkutan karena demi memudahkan penyusunan administrasi dengan baik dan maksimal"[165]

"Proses pelaksanaan supervisi administrasi diadakan langsung oleh kepala madrasah untuk mendapatkan hasil yang baik dan melihat bagaimana persiapan dan kelengkapan dari administrasi tersebut, kemudian dari hasil supervisi ditindaklanjuti apabila masih ada kekurangan atau ketidakpahaman dalam menyusun administrasi yang dibutuhkan"[166]

Dengan adanya hasil wawancara terkait penelitian supervisi bidang administrasi, dijelaskan juga kegiatan ini tidak selalunya berjalan mulus sesuai dengan jadwal yang ada tentunya karena beberapa hal, seperti pada hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

"Dalam pelaksanaan supervisi terkadang belum sesuai secara keseluruhan, apabila hat itu terjadi maka akan diadakan pembinaan dan bimbingan oleh kepala madrasah terkait dengan perbaikan administrasi yang dibutuhkan serta menyelesaikan permasalahan bersama-sama apabila terjadi kesalahan dari hasil supervisi tersebut"[167]

---

[165] Wawancara dengan Ibu Hidayatul Hikmy, S. Kom (Tata Usaha Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[166] Wawancara dengan Ibu Hidayatul Hikmy, S. Kom (Tata Usaha Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[167] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

Demikian hasil supervisi administrasi yang ada di MI Muhammadiyah Beji, bahwa pentingnya kegiatan supervisi sebenarnya tidak hanya mencari kesalahan dari objek yang akan disupervisi tetapi sebisa mugkin bagi seorang supervisor untuk membina dan membimbing dalam memanfaatkan setiap sarana untuk keperluan pembelajaran dan menjadikan lembaganya menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

c. Supervisi Bidang Lembaga

Setiap lembaga pendidikan baik itu madrasah ataupun sekolah tentunya selalu menginginkan agar lembaga pendidikan itu sendiri mempunyai keunggulan yang bagus agar dapat menarik peserta didik dan juga wali murid untuk dapat menyekolahkan di lembaga tersebut. Salah satu tugas kepala madrasah adalah dapat menjadikan sekolahnya itu mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik demi memajukan pendidikan di masa yang akan datang. Salah satu tugas kepala sekolah selain sebagai manajer adalah sebagai supervisor yaitu dengan menjadikan agar kinerjanya dinilai baik oleh masyarakat luar tentunya harus meningkatkan SDM yang ada di madrasahnya.

Supervisi dalam bidang lembaga inilah kepala sekolah juga berperan demi menjadikan lembaga pendidikanya menjadi lebih favorit. Bahwa supervisi bidang lembaga ini merupakan kegiatan supervisi yang difokuskan pada aspek-aspek yang berada di seluruh sekolah, di samping itu juga menegaskan tentang menjaga nama baik sekolah dan kinerja yang berada di sekolah secara keseluruhan.

Dalam hal ini madrasah melakukan kegitan supervisi dalam bidang lembaga seperti program penerimaan peserta didik, pengembangan kurikulum sekolah, pembuatan jadwal, pengelolaan sarana prasana dan juga hubungan kerja sama antara wali murid.

Kemudian terkait dengan supervisi bidang lembaga di MI ini juga sudah di laksanakan sebagaimana mestinya walaupun belum berjalan dengan maksimal akan tetapi tetap supervisi sangat berperan

penting demi meningkatnya kualitas madrasah sendiri. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah adapun jawabnaya sebagai berikut:

"Bahwa dari sepengetahuan saya sebagai orang yang dituakan bahwa supervisi dalam bidang lembaga di MI ini tidak sepenuhnya di tangani oleh kepala MI karena ada pihak lain yang juga ikut serta dalam kegiatan ini yaitu dari pimpinan ranting atau Majelis dikdasmen sehingga dari pihak kepala madrasah sendiri belum maksimal untuk terjun lansung dalam supervisi bidang akademik ini"[168]

Dengan adanya hasil yang diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah menerangkan bahwa supervisi bidang lembaga sudah diupayakan namun masih banyak akekurangan karena tidak berperan aktif dalam lembaga tersebut.

Supervisi dalam bidang lembaga merupakan kegiatan dimana untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan sehingga dari pihak pimpinan ranting atau Majelis Dikdasmen juga mempunyai hak dalam membuat kualitas yang unggul tentang madrsah ini.

"Dalam pelaksanaanya supervisi bidang lembaga ini tidak berbeda jauh dari bidang supervisi sebelumnya karena tujuan supervisi ini adalah untuk meningkatkan kinerja SDM dan juga agar madrasah menjadi semakin baik lagi di masa yang akan datang, pelaksanaanya yaitu dengan melihat jadwal yang ada tetapi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa terkadang tidak sesuai dengan yang diagendakan karena beberapa hal"[169]

"Pelaksanaan supervisi bidang lembaga sudah terlaksana cukup baik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka supervisi

---

[168] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

[169] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

lembaga harus selalu ditingkatkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.

Supervisi lembaga yang ada di MI ini sudah berjalan dengan cukup baik karena pentingnya peranan pimpinan ranting atau majelis pendidikan dasar menengah di suatu madrasah menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan lagi, karena dengan adanya supervisi lembaga maka semua program sekolah akan terlihat kekurangan dan kelebihan suatu lembaga atau madrasah sehingga peran dari pimpinan ranting adalah membimbing, mengarahkan dan membina Kepala Madrasah, guru, karyawan yang tujuannya adalah meningkatkan nama baik sekolah dan kinerja sekolah secara keseluruhan"[170]

Demikian penjelasan di atas bahwa pentingya supervisi demi meningkatakan kualitas guru dan juga karyawan, tidak hanya supervisi akademik saja tetapi dalam bidang lembaga juga seharusnya tetap dilaksanakan walaupun di MI Muhammadiyah masih belum maksimal dalam pelaksanaanya namun pihak madrasah tetap mengupayakan kegiatan tersebut sesuai dengan kemampuan yang ada.

2. Supervisi Kepala MI Ma'arif NU Beji

Supervisi merupakan tugas dari seorang kepala madrasah yang bertujuan untuk mengembangkan dan mengadakan pembinaan kepada guru-guru dan karyawan untuk menjadi tenaga yang profesional dalam sebuah lembaganya. Dari sinilah kepala madrasah dituntut untuk dapat melaksanakan tugas sebagai supervisor dengan baik. Bahwa supervisi merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru melalui pembinaan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolahnya.

Pelaksanaan supervisi di MI Ma'arif NU Beji sudah mengupayakan sebagaimana mestinya agar kegiatan supervisi berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Berdasarkan hasil penelitian yang

[170] Wawancara dengan Bapak Warsun, S.Pd.I (Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng), 5 Maret 2018

didapat tentang bagaimana kinerja supervisi kepala madrasah tersebut, bahwa dari kinerja yang ada di MI Ma'arif NU Beji sudah berjalan dengan baik, karena dengan adanya kegiatan supervisi akan mengetahui adanya kesalahan dan kekurangan guru apabila mengalami kesulitan dalam proses pembela jaran di kelas.

Kepala Madrasah menerangkan adanya supervisi adalah bertujuan untuk dapat mengetahui apabila ada kesalahan dan kesulitan dalam mengajar, supervisi yang dilakukan di MI Ma'arif NU Beji sudah mencakup ketiga bidang supervisi yaitu supervisi bidang akademik, supervisi bidang administrasi dan juga supervisi bidang lembaga.

a. Supervisi Bidang Akademik

Tugas kepala MI selain menjadi pemimpin disamping itu juga dituntut menjadi seorang supervisor dimana harus dapat mengawasi, mengamati sekaligus mengembangan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Penjelasan tentang supervisi akademik dapat terangkum dari hasil penelitian yang didapat. Adapun hasil wawancara dengan kepala MI Ma'arif NU Beji sebagai berikut:

"Dalam pelaksanaan supervisi yang ada di MI ini sudah berjalan sebagaimana mestinya, supervisi akademik sudah terlaksana walaupun mungkin masih ada kekurangan namun sudah dilaksankan dengan baik sesuai dengan jadwal yang ada"[171]

Berdasarkan hasil wawancara di atas menerangkan bahwa supervisi sudah terlaksana dengan baik sesuai kemampuan pihak madrasah kemudian sitegaskan kembali oelh salah satu guru sebagai berikut:

"Sebagai guru di MI ini sepengetahuan dari saya bahwa kepala MI Ma'arif NU Beji sudah melaksanakan program supervisi sebagaimana sesuai dengan tugas kepala yaitu selain sebagai manajer

[171] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

juga sebagai sepervisor untuk memberikan usaha pembinaan kepada guru-gurunya dalam bentuk kegiatan supervisi tersebut"[172]

Dalam wawancara guru juga mengakui adannya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, dengan adanya jawaban yang menerangkan hal tersebut di atas, kemudian dipertegas lagi bahwa supervisi dilaksanakan dengan terjadwal adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Kepala madrasah sudah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dalam pelaksanaanya kepala madrasah memberikan jadwal yang sudah dibuat oleh kepala madrasah kemudian guru menyiapkan persiapan dan perlengkapan yang akan di supervisi, tetapi hal tersebut tidak selalu dilaksanakan dengan terjadwal karena terkadang juga tidak ada pemberitahuan dari kepala madrasah sendiri"[173]

Dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor kepala madrasah tentunya tidak sendiri dalam menjalan tugas sebagai supervisor tersebut yakni dari hasil wawancara menerangkan bahwa, "Pelaksanaan supervisi di MI ini di lakukan oleh kepala madrasah dan juga terkadang di bantu oleh guru yang senior di MI Ma'arif NU Beji, dengan harapan dapat mengetahui proses supervisi yang baik dan benar"[174]

Dari hasil wawancara di atas menerangkan bahwa pelaksanaan supervisi juga dibantu oleh guru lain yang senior di madrasah tersebut, adapun penjelasanan yang lebih detail oleh kepala madrasah sebagai berikut:

"Dalam pelaksanaan supervisi yang ada, yaitu dengan disusun jadwal membuat perencanaan untuk kegiatan supervisi serta waktu yaitu rutin dilakukan dua kali setiap semester kemudian biasa

---

[172] Wawancara dengan Ibu Septi Masrurotul, S.Pd. (Guru Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[173] Wawancara dengan Ibu Katrin Pujianti, S.Pd.I (Guru Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[174] Wawancara dengan Chayun Sri K, S.Pd.I (Guru Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

dilaksanakan di awal dan akhir semester demi kelancaran proses pembelajaran dan juga dapat mengetahui bagaimana proses di awal dan setelah disupervisi"[175]

Dari hasil wawancara di atas menerangkan bahwa sebelum pelaksanaan supervisi berlangsung kepala madrasah melakukan perencanaan dengan menyiapkan intrumen-instrumen yang akan digunakan dalam pelaksanaan supervisi tersebut, kemudian kepala madrasah juga memberikan penegasan lagi terkait tujuan daripada supervisi itu sendiri, sebagai berikut:

" Selain hal di atas bahwa pelaksanaan supervisi ini bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran, kemudian adapun proses dan teknik yang digunakan di madrasah adalah dengan teknik individu dan kelompok serta menggunakan kunjungan langsung ke kelas masing-masing guru yang akan disupervisi"[176]

Kemudian dalam proses supervisii akademik di madrasah ini juga memberi penjelasan bahwa kegiatan supervisi dilakukan dengan terjadwal karena untuk memepurmah dalam proses pelaksanaan supervisi tersebut, adapun hasil wawancara dengan salah satu guru sebagai berikut:

"Pelaksanaan supervisi bidang akademik dengan terjadwal memudahkan guru agar dapat menyiapkan proses pembelajaran dengan semaksimal mungkin sedangkan pelaksanaan dengan tidak terjadwal bagi kepala madrasah sendiri ingin mengetahui kemampuan dari guru tersebut tanpa adanya persiapan yang matang"[177]

Dari hasil wawancara penulis menemukan jawaban bahwa dalam proses supervisi akademik di madrasah tersebut selain dengan terjadwal juga tidak terjadawal yang bertujuan untuk menilai

---

[175] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[176] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[177] Wawancara dengan Ibu Uswatun Khasanah, S.Pd.I (Guru Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

kemampuan dari masing-masing guru dalam pembelajaran, kemudian selain hal tersebut kepala madrasah juga melakukan kegiatan balikan setelah proses supervisi akademik selesai sehingga dapat membantu apabila terjadi masalah pada tiap gur yang disupervisi, adapun hasil wawancara dengan dengan kepala madrasah sebagai berikut:

"Kemudian dari hasil supervisi tersebut kepala madrasah melakukan pertemuan balikan, bahwa kepala madrasah terlebih dahulu menganalisis hasil pengamatan supervisi akademik dan merencanakan apa yang akan dibicarakan dengan guru, dan diharapkan agar temuan balikan tersebut menjadikan guru lebih terbuka dengan kepala madrasah, adapun hasil wawancara dengan kepala madrsah sebagai berikut:

"Dalam pelaksanaan supervisi bidang akademik tujuanya adalah untuk perbaikan dari pada guru-guru dalam mengajar dan juga dapat menjadikan guru lebih baik dalam proses pembelajaran oleh karena itu perlunya proses temuan balikan setelah dilakukan supervisi karena jika ada kekurangan dapat didiskusikan bersama dengan guru yang bersangkutan"[178]

Demikian hasil wawancara bahwa tujuan supervisi sebagai perbaikan dari dari guru dalam mengajar , hal tersebut dipertegas oleh kepala madrasah bahwa supervisi dilakukan dengan kegiatan balikan agar dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guur, adapun hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

"Kepala madrasah dalam melaksanakan tugas menyupervisi bidang akademik biasanya diadakan temuan balikan dengan harapan apabila dan permasalahan dapat terselaiakan dengan baik, dan sebagai guru sangat membantu adanya proses tersebut karena tidak berhenti ketika dalam proses supervisi saja tetapi setidaknya ada solusi dan

[178] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

pemecahannya apabila terjadi masalah dalam proses pembelajaran tersebut"[179]

Kegiatan supervisi akademik pada MI Ma'arif NU Beji dalam pelaksanaanya telah di rangkum dalam hasil wawancara, bahwa supervisi yang ada di MI tersebut tidak jauh dari MI sebelumnya yaitu MI Muhammadiyah supervisi akademik ini sudah diupayakan dengan sebaik mungkin oleh MI Ma'arif NU Beji dengan tujuan agar dapat menjadikan perbaikan pada setiap guru yang ada, selain itu juga agar dapat menjadikan guru lebih profesional dalam menjalan tugasnya sebagai pendidik.

b. Supervisi bidang administrasi

Sasaran supervisi bidang administrasi merupakan tugas penting setelah supervisi akademik seperti supervisi sebelumnya bahwa supervisi dalam bidang administrasi juga seharusnya diperhatikan dengan baik demi mempertinggi kualitas prose belajar. Di MI Ma'arif NU Beji dalam pelaksanaan supervisi bidang adminitrasi sudah melaksankan dengan semampunya terkait dengan sibuknya tugas kepala madrsah sehingga terkadang supervisi administrasi dinomor duakan.

Bahwa upaya untuk menjadikan madrasah semakin maju selalu terpikirkan oleh kinerja dari kepala MI Ma'arif NU Beji yaitu dengan adanya kegiatan supervisi yang rutin dna terjadwal maka akan dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar, lebih-lebih juga dalam administrasinya. Supervisi administrasi disini merupakan kegiatan yang lebih menitikberatkan pada aspek pendukung proses pembelajaran, diantaranya adalah media pembelajaran, buku teks, perpustakaan dan lain sebagainya. Hal ini sangat penting guna menjadikan peserta didik maju dalam berfikir.

Dari hasil penelitian yang telah didapat, Kepala Madrasah beserta SDM lain akan menyimpulkan terkait dengan supervisi bidang

[179] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

adminitrasi, adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah sebagai berikut:

"Pelaksanaan supervisi bidang administrasi di MI kami sudah berupaya untuk melaksanakan walaupun tentu masih ada kekurangan, tetapi dengan rencana sudah dilakukan supervisi tersebut karena untuk menjadikan madrasah lebih baik dimasa depan"[180]

"Untuk pelaksanaannya tidak berbeda jauh dari supervisi bidang akademik, bahwa supervisi dilakukan dengan terjadwal dan disiapkan dengan matang agar mendapatkan hasil maksimal"[181]

Kemudian dari pelaksanaan tersebut kami jadwalkan setiap semester 2 kali pelaskanaannya dan objek yang disupervisi adalah terhadap pegawai TU karena merekalah yang membuat administrasi pendukung dari kegiatan belajar mengajar"[182]

Dari penjelasn di atas pihak madrasah menerangkan kegiatan supervisi sebenarnya sudah terlaksana karena mengingat pentingnya fungsi dari administrasi pendukung berjalanya proses pembelajaran tersebut, karena hal ini merupakan kewajiban dari setiap lembaga untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Adapun penjelasan yang lebih jelas oleh kepala madrasah sebagai berikut:

"Pelaksanaan supervisi adminitrasi sudah dilakukan dengan baik bahwa keperluan yang dibutuhkan untuk proses belajar megajar diupayakan dengan baik agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik pula, tentunya juga sudah kewajiban bahwa hal tersebut sebagai komponen yang sangat penting sebagai penunjang pembelajaran tersebut"[183]

IAIN PURWOKERTO

---

[180] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[181] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[182] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[183] Wawancara dengan Ibu Siti Farida Sifianah, S.Pd. I (Tata Usaha Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

Dalam pelaksanaan supervisi dalam bidang tersebut di atas telah terlaksana yaitu berlangsungnya supervisi administrasi langsung oleh kepala madrasah seniri dalam menilai kemmapuan dan kelengkapan dari kebutuhan administrasi yang ada di madrasah, seperti penjelasan dari Kepala TU madrasah sebagai berikut:

"Proses supervisi bidang adminitrasi dilakukan oleh kepala madrasah sendiri, dengan teknik individu dan kelompok serta dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu karena untuk dapat mempersiapkan perlengakpan yang akan disupervisi oleh kepala madrasah itu sendiri"[184]

Adanya penilain dengan kegiatan supervisi inilah tentunya pihak madrasah menjadi mengetahui apabila masih ada kekurangan dalam perlengkapan administrasi si madrasah, seperti ditegaskan kembali dalam wawancara dengan kepala TU sebagai berikut:

" Setelah kegiatan berlangsung tentunya dari pihak madrasah tidak langsung membiarkan saja tetapi ada tindak lanjut dari hasil kegiatan supervisi tersebut, seperti contoh apabila masih ada kekurangan dari administrasi tersebut agar dapat dilengkapi dengan secepatnya dan di perbaiki dengan benar agar digunakan sebagaimana fungsinya"[185]

Kemudian bahwa adanya supervisi dalam bidang administrasi setiap SDM juga menjadi paham akan kekurangan serta kelebihan dari adanya supervisi tersebut karena dengan ini dapat menjadi koreksi bagi para guru dan juga karyawan lain dalam hal kelengkapan administrasi seperti penjelasanya sebagai berikut:

"Dari kegiatan inilah keuntungan yang didapat yaitu menjadi tahu tentang apa yang dibutuhkan untuk pendukung proses kegiatan belajr tersebut, karena perlengkapan adinistrasi ini sangat berperan

[184] Wawancara dengan Ibu Siti Farida Sifianah, S.Pd. I (Tata Usaha Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[185] Wawancara dengan Ibu Siti Farida Sifianah, S.Pd. I (Tata Usaha Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

penting demi majunya dan juga untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri"[186]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pentingnya supervisi sebenarnya bukan hanya untuk melaksanakan tugas seorang kepala madrasah sebagai supervisor saja tetapi dengan adanya supervisi yang baik dan sesuai dengan teori yang ada yatu merupakan kegiatan yang sangat berperan penting demi memajukan mutu pendidikan di madrasah.

c. Supervisi Bidang Lembaga

Dengan adanya supervisi lembaga di MI ini juga sudah di laksanakan sebagaimana mestinya walaupun belum berjalan dengan maksimal akan tetapi tetap supervisi sangat berperan penting demi meningkatknya kualitas dan kinerja guru dalam peningkatan mutu sekolah dalam rangka mensukseskan pembelajaran, seperti: penerimaan murid baru, rombongan belajar, pembagian tugas, pengembangan kurikulum dalam kegiatan ekstra dan intra, pengelolaan sarana dan fasilitas belajar, kalender akademik, hubungan kerjasama sekolah dengan orang tua dan masyarakat.

Tidak jauh berbeda dengan penjelasan supervisi bidang sebelumnya bahwa pada dasarnya supervisi dalam bidang apapun tetap berperan penting karena demi kemajuan sebuah lemabag itu sendiri. Di samping itu juga persaingan dalam lembaga pendidikan di masa yang akan datang tentunya akan semakin ketat sehingga proses daripada supervisi itu sendiri adalah menjadi tugas pokok yang harus di pikirkan oleh masing-maisng sekolah atau madrasah.

Dari hasil wawancara yang diperoleh penulis mendapatkan sedikit info yang membahas tenatng pentingnya supervisi bidang lembaga tersebut adapun hasil wawancara dengan Kepala Madrasah sebagai berikut:

---

[186] Wawancara dengan Ibu Siti Farida Sifianah, S.Pd. I (Tata Usaha Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

" Bahwa dari sepengetahuan saya sebagai Kepala Madrasah menjelaskan tenatng supervisi bidang lembaga yang ada di madrasah ini sebenarnya sudah terlaksana akan tetapi tidak sepenuhnya di tangani oleh kepala MI karena ada pihak lain yang juga ikut serta dalam kegiatan ini yaitu dari Ketua Yayasan MI Ma'arif NU Beji"[187]

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa supervisi lembaga sudah berusaha untuk diuapayakan tetapi tidak berjalan sesuai dengan harapan karena adanya beberapa hal yang menjadi kendala, kemudian dipertegas lagi oleh Kepala Madrasah sebagai berikut:

"Supervisi bidang lembaga sebenarnya apabila dilaksanakan dengan baik tentu akan berbuah baik pula pada madrasah sendiri dan juga lembaga akan tetapi karena MI merupakan sekolah yang mempunyai atasan yaitu Yayasan juga mengelola, oleh karena itu dari pihak Yayasan sendiri juga ikut serta dalam pelaksanaan supervisi dalam bidang lembaga ini"[188]

Supervisi bidang lembaga ini dikelola atau dilaksanakan tidak hanya oleh Kepala Madrasah tetapi di laksanakan oleh Ketua Yayasan karena didalamnya berkaitan dengan hubungan masayarakat sehingga dari pihak yayasan juga berperan aktif demi memajukan madrasah itu sendiri.

Dari hasil yang diperoleh bahwa supervisi dalam bidang lembaga memang masih belum terlaksana dengan baik sebagaimana berdasarkan teori yang ada, namun di MI Ma'arif NU Beji ini sudah mengupayakan bahwa supervisi lembaga dilaksanakan dan kemudian dari pihak yayasanlah yang mengelola serta bantuan yang diberikan demi memajukan madrasah dan mempunyai kualitas yang baik di mata masyarakat sekitar.

C. Analisis Hasil Temuan

---

[187] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

[188] Wawancara dengan Ibu Nur Ngazizah,S.Ag. M.Pd.I (Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng), 13 Maret 2018

IAIN PURWOKERTO

Deskripsi yang berkenaan dengan temuan penelitian yang disajikan dan disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan (wawancara) penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya. Setiap jawaban atas pertanyaan penelitian tersebut telah dituangkan dalam bentuk pedoman wawancara, kegiatan observasi dan dokumentasi yang terdapat di MI Muhammadiyah Beji dan MI Ma'arif NU Beji.

MI Muhammadiyah dan MI Ma'arif NU Beji memiliki perbedaan dari masing-masing sekolah satu dengan yang lainnya. Menyadari akan pentingnya kinerja supervisi kepala sekolah khususnya demi meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan juga untuk menjadikan SDM lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya sehingga akan berdampak positif demi kemajuan pendidikan di masa depan.

Bahwa supervisi merupakan usaha untuk menjadikan tenaga kerja khususnya guru agar dapat menjadi profesional dan pentingya lagi bagi Kepala Madrasah dalam mengupayakan bawahanya dengan mengembangkan dan membina agar dapat meningkatkan pendidikan dan juga dapat menjadikan lembaganya menjadi berdaya saing tinggi.

Dari temuan penelitian yang telah di dapat dalam wawancara sebelumnya bahwa kinerja supervisi kepala madrasah di kedua madrasah yaitu MI Muhammadiyah dan MI Ma'arif NU Beji sudah melaksanakan kegiatan terkait dengan supervisi yang mencakup dari beberapa bidang supervisi. Hal ini dapat dijelaskan lebih detailnya tentang kinerja supervisi kepala madrasah di MI Muhammadiyah dan MI Ma'arif NU Beji yaitu sebagai berikut:

1. MI Muhammadiyah Beji
   a. Supervisi Bidang Akademik

      Hasil observasi dan wawancara menerangkan bahwa kepala MI Muhammadiyah Beji sudah melaksanakan tugasnya sebagai supervisor yang bertugas membimbing para guru dan bertujuan untuk membantu mengembangkan profesionalitasnya, selain itu juga dalam

hal supervisi akademik disini demi menjadikan lembaga menjadi lebih berkualitas.

Disamping hal di atas bahwa kegiatan supervisi dalam bidang akademik ini dilaksanakan bukan hanya untuk menilai guru saja tetapi untuk dapat mengetahui apa saja yang dihadapi oleh guru tentang permasalahan yang terjadi di kelas ketika kegiatan proses pembelajaran berlagsung. Kemudian ketika guru mempunyai masalah dengan anak didiknya dan juga ketika guru masih ada kekurangan dalam menyampaikan tugasnya sebagai pendidik di kelas.

Dasar dari pelaksanaan supervisi akademik ini merupakan tugas paling utama yang dilakukan oleh kepala madrasah karena dengan adanya supervisi bidang akademik maka akan dapat diketahui tentang kiat-kiat yang dilaskanakan dalam upaya untuk memeajukan sekolah khususnya dalam bidang akademik. Dari hasil observasi maupun wawancara dengan kepala madrsah, guru dan juga karyawan yang ada di MI Muhammadiyah Beji dari hasil tersebut dapat dianalisis bahwa kinerja supervisi kepala madrasah sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam pelaksanaan kegiatan supervisi bidang akademik di MI Muhammadiyah Beji sudah berjalan dengan cukup baik dengan adanya hasil wawancara dengan Kepala Madrasah sendiri dan juga dengan guru serta karyawan yang ada, dari hasil analisis yang diperoleh bahwa kepala melaksanakan supervisi bidang akademik dengan berbagai tahap, adapun tahap yang dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah sebagai berikut :

(1) Membuat perencanaan sebelum pelakasanaan supervisi akademik berlangsung ;
(2) Kepala Madrasah mempersiapkan instrumen supervisi sebelum kegiatan supervisi akademik berlangsung;
(3) Kepala Madrasah melaksanakan supervisi dilakukan rutin sesuai dengan jadwal yang ada;

IAIN PURWOKERTO

(4) Kepala madrasah memberitahukan jadwal supevisi kepada guru sebelum kegiatan tersebut berlangsung
(5) Supervisi dilaksanakan oleh Kepala Madrasah sendiri sebagaimana tugas seorang kepala sebagai supervisor;
(6) Supervisi dilaksanakan dengan beberapa teknik supervisi yakni teknik individu dan juga teknik kelompok;
(7) Dalam teknik tersebut Kepala Madrasah juga melaksanakan dengan teknik ini secara langsung dan tidak langsung ;
(8) Kemudian dalam proses supervisi berlangsung diadakan evaluasi dan juga tindak lanjut kepada guru berupa motivasi dan dukungan untuk menajadikan guru lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dengan adanya supevisi bidang akademik diharapkan guru mampu merubah kinerjanya sebagimana tugasnya dalam mengajar dan juga dengan kinerja kepala madrasah itu sendiri yang mampu menjadikan SDMnya menjadi lebih profesional lagi, sebagaimana hal ini sesuai dengan salah satu tugas kepala yang diungkapkan oleh Moh. Rifai bahwa sebagai seorang supervisor mampu mengembangakan situasi belajar yang lebih baik melaui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, selain itu juga membantu guru menemukan kesulitan belajar murid-muridnya dan merncanakan tindakan-tindakan perbaikannya.

IAIN PURWOKERTO

b. Supervisi Bidang Administrasi

Kinerja supervisi Kepala Madrasah dalam bidang administrasi di MI Muhammadiyah sudah berjalan dengan cukup baik sebagaimana dilihat dari hasil observasi dan juga wawancara dalam penelitian sebelumnya. Sebagaimana dari hasil yang telah ditemukan bahwa supervisi bidang administrasi di MI Muhammadiyah sudah diupayakan sesuai kemampuan dari Kepala Madrasah sendiri, dalam hal ini supervisi yang dilakukan adalah dengan melihat perlengkapan kebutuhan sebagai bahan pelengkap kegiatan pembelajaran di madrasah. Pada dasarnya supervisi bidang adminitrasi ini juga

berperan penting karena didalamnya mencakup tentang perlengakapan atau fasilitas sebagai penunjang agar kegiatan belajar mengajar di kelas dapat berjalan dengan baik.

Selain hal itu juga supervisi administrasi ini yang menentukan hasil dari proses pembelajaran di kelas. Bahwa adanya dari hasil wawancara yang diperoleh dari kepala madrasah dan beberapa guru yang ada menjelaskan supervisi administrasi ini dilaksanakan sebagaimana dengan supervisi akademik karena kedua supervisi tersebut saling berkaitan yaitu bertujuan untuk menjadikan nilai penididkan lebih mempunyai kualitas daya saing yang unggul.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah tentang kegiatan supervisi administrasi di MI Muhammadiyah Beji yang menitikberatkan pada fasilitas pendukung berjalanya proses pembejaran dapat di lihat dari beberapa hasi temuan penulis sebagai beriku:

(1) Kepala Madrasah mempersiapkan perencanaan sebelum melakukan supervisi administrasi;
(2) Kepala Madrasah mempersiapkan instrumen dan juga perlengkapan dalam menyupervisi dalam bidang administrasi;
(3) Melakukan supervisi dengan terjadwal ; melaksanakan supervisi administrasi dengan teknik kelompok ;
(4) Melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau evaluasi berdasarkan hasil supervisi administrasi;
(5) Melakukan diskusi secara kelompok apabila menmukan permasalah dalam kegiatan supervisi tersebut.

c. Supervisi Bidang Lembaga

Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng dalam melaksanakan supervisi lembaga sudah cukup baik terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan baik out put dan input. Dalam sebuah lembaga pendidikan sangatlah penting dalam pelaksanaan supervisi lembaga sehingga lembaga tersebut dapat lebih baik

IAIN PURWOKERTO

kedepannya dan bisa menarik perhatian kepada masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MI Muhammadiyah Beji Kedungbanteng.

MI Muhammadiyah Beji dari tahun ketahun banyak mengalami perubahan dalam penerimaaan peserta didik, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa, pembangunan sarana dan prasarana, prestasi yang diraih oleh siswa MI Muhammadiyah baik akademik dan non akademik dan masih banyak lainnya.

Untuk meningkatakan kualitas dan kemajuan sekolah Kepala Madrasah mengutus kepada guru untuk mengikuti KKG, Seminar, Workshop, pelatihan/diklat secara rutin untuk menunjang profesionalitas dalam pelaksanaan belajar mengajar.

Dari hasil analisis yang penulis dapatkan berdasarkan observasi dan juga wawancara menerangkan bahwa kegiatan supervisi yang ada di MI Muhammadiyah Beji sudah terlaksana dengan cukup baik hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan supervisi terjadwal dan juga adanya upaya-upaya perbaikan terhadap guru-guru yang ada di madrasah tersebut.

Selain hal itu kinerja supervisi kepala madrasah dapat berjalan baik dengan pelaksanaan supervisi yang ada dan juga menegaskan bahwa tujuan dari supervisi sendiri adalah untuk menjadikan guru dan karyawan lebih berkualitas lagi untuk kedepannya, oleh karena itu penulis dapat menerangkan bahwa kinerja supervisi di MI Muhmmadiyah sudah berjalan dalam ketiga bidang supervisi yang meliputi supervisi bidang akademik, bidang administrasi dan juga dalam bidang lembaga.

2. MI Ma’arif NU Beji
   a. Supervisi Bidang Akademik

      Hasil penelitian berupa observasi dan wawancara bahwasanya supervisi di MI Ma’arif NU Beji sudah terlaksana dengan baik, yakni dengan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan secara terjadwal oleh pihak madrasah. Hasil penelitian yang diperoleh

menerangkan bahwa supervisi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam kegiatan belajar mengajar. Tidak jauh berbeda dengan MI sebelumnya supervisi dalam bidang akademik khusus untuk membina dan membimbing kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Selain hal tersebut kegiatan supervisi akademik di MI Ma'arif NU Beji juga mempunyai tujuan agar setiap guru ketika adanya proses supervisi ada perbaikan dan juga ada titik terang ketika guru mengalami permasalah dalam kegiatan belajar di kelas. Selain itu juga agar guru dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar di kelasnya.

Hasil yang didapat dari hasil wawancara dan observasi penulis menemukan beberapa proses bahwa di MI Ma'arif NU Beji telah melaksanakan kegiatan supervisi salah satunya yaitu supervisi dalam bidang akademik. Adapun hasil dari wawancara dengan Kepala Madrasah dan juga dengan guru menerangkan adanya kegiatan supervisi akedemik sebagai berikut:

(1) Kepala madrasah membuat perencanaan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan supervisi berlangsung
(2) Kepala Madrasah mempersiapkan instrumen supervisi akademik;
(3) Kepala madrasah membuat jadwal rutin sebelum pelaksanaan supervisi akdemik;
(4) Guru menyiapakan perlengkapan supervisi apabila supervisi diberitahukan oleh kepala madrasah;
(5) Pelaksanaan supervisi akademik dilakukan 2 kali dalam satu semester;
(6) Dalam pelaksanaan supervisi MI Ma'arif NU menggunakan teknik individu dan juga teknik kelompok;
(7) Dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah juga menggunakan teknik individu dengan kunjungan kelas;

IAIN PURWOKERTO

(8) Kepala madrasah melakukan kegiatan evaluasi dan juga tindak lanjut terhadap guru yang telah disupervisi;

(9) Kepala melakukan diskusi kelompok apabila ada guru yang disupervisi mengalami permasalahan dengan tujuan agar dapat terpecahkan dengan baik.

Dari beberapa hasil yang telah diperoleh bahwa hasil penelitian yang penulis dapat sudah baik karena adanya bukti pelaksanaan supervisi yang dilakukan langsung oleh kepala madrasah dan juga direspon baik oleh semua guru yang disupervisi. Adanya kegiatan supervisi akademik inilah guru menjadi sangat terbantu karena dapat menjadikan perbaikan ketika ada guru yang mengalami masalah dalam menyampaikan proses pembelajaran atau ketika mengalami permasalah dalam menghadapi anak didiknya di kelas. oleh karena itu pentingnya supervisi demi majunya pendidikan di masa depan serta untuk menjadika guru lebih mempunyai kualitas mengajar yang baik.

b. Supervisi Bidang Administrasi

Hasil penelitian yang diperoleh penulis dengan wawancara dan observasi menyatakan bahwa kegiatan supervisi dalam bidang administrasi sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelaksanaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yang bertujuan untuk membantu permasalahan guru dan karyawan yang ada di MI Ma'arif NU Beji. Dapat diketahuai bahwa supervisi dalam bidang administrasi merupakan kegiatan supervisi yang didalamnya menitik beratkan ada aspek-aspek administrasi yang mempunyai fungsi sebagai pendukung dan memperlancar terlaksanya proses pembelajaran.

Oleh karena itu dengan adanya supervisi bidang administrasi pihak madrasah mempunyai harapan agar dalam pembelajaran dikelas dapat meningkat. Selain itu kegiatan supervisi ini akan menjadi upaya bagi guru dan karyawan untuk menjadikan mutu pendidikan dan

pengajaran lebih efektif. Penulis menemukan hasil penelitian tentang supervisi administrasi yang bertujuan untuk mempertinggi kualitas proses belajar, selain itu juga mempertinggi fasilitas belajar lainnya. Hasil penelitian penulis menemukan supervisi administrasi dilaksanakan oleh Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji sesuai dengan tugas kepala sepagai supervisor pendidikan.

Kinerja Kepala Madrasah dalam mengemban tugasnya untuk mencapai tujuan agar pendidikan mempunyai daya saing yang unggul tentunya harus dapat melaksanakan supervisi dengan baik salah satunya supervisi dalam bidang administrasi. Dalam tahap ini Kepala Madrasah ketika melaksanakan supervisi administrasi dengan merencanakan hal-hal yang diperlukan sebelum supervisi berlangsung. Selain itu Kepala Madrasah juga mengulas kembali tujuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar guru dikelas. Kepala Madrasah juga mengkaji kembali fokus observasi tentang supervisi bidang administrasi yang telah disepakati bersama dengan guru.

Dari hasil penelitian tersebut penulis memperoleh jawaban dari hasil observasi dan wawancara dengan guru dan karyawan terkait supervisi bidang administrasi tersebut. Bahwa tidak jauh berbeda bahwa supervisi administrasi ini juga dilakukan berdasarkan tugas pokok yang ada seperti halnya supervisi akademik yang bertujuan untuk membantu guru dalam kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai tujuan dengan baik.

Oleh karena itu pentingnya supervisi dalam bidang adinistrasi ini bagi guru dan juga agar madrasah lebih meningkat lagi maka Kepala Madrsah melaksananakan beberapa proses dalam kegiatan supervisi administrasi ini. adapun hasil analisis yang penulis peroleh tenatng supervisi bidang administrasi sebagai berikut:

(1) Kepala Madrasah membuat perencanaan sebelum kegiatan supervisi dalam bidang adminitrasi berlangsung;

IAIN PURWOKERTO

(2) Pelaksanaan supervisi administrasi dilakukan dengan terjadwal dan rutin serta persiapan yang matang;
(3) Dalam pelaksanaan supervisi administrasi dilakukan 2 kali dalam 1 semester
(4) Objek yang disupervisi dalam bidang administrasi adalah pegawai TU yang membuat administrasi pendukung kegiatan belajar mengajar;
(5) Dalam pelaksanaannya supervisi administrasi menggunakan teknik individu dan kelompok oleh Kepala Madrasah;
(6) Dari rangkaian kegiatan supervisi admistrasi Kepala Madrasah melakukan tindak lanjut dan evaluasi adanya kekurangan administrasi untuk kedepanya bisa lebih baik;

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, bahwa supervisi bidang administrasi di MI Ma'arif NU Beji sudah cukup baik dilihat adanya kegiatan yang terjadwal serta terlaksananya supervisi tersebut, di sisi lain supervisi administrasi juga dilakukan langsung oleh kepala madrasah sehingga kinerja kepala madrasah sebagai supervisor sudah terbilang baik dengan melaksanakan tugasnya sesuai kompetensi yang ada.

c. Supervisi Bidang Lembaga

Supervisi bidang lembaga pada dasarnya merupakan kegiatan yang didalamnya mencakup aspek-aspek yang berada di seluruh sekolah. Dengan kata lain supervisi lembaga sebagai kegiatan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.

MI Ma'arif NU Beji dalam mengupayakan kegiatan supervisi lembaga tersebut yaitu mempunyai tujuan agar kualitas madrasah dapat unggul sebagai mana visi dan misi yang ada pada slogan MI tersebut. Pada dasarnya kegiatan supervisi menjadi ujung tombak meningkatnya kualitas madrasah itu sendiri, karena dengan adanya kinerja supervisi kepala madrasah yang baik tentunya tuntutan bagi

IAIN PURWOKERTO

seorang pemimpin tersebut harus menciptakan madrasah yang baik pula.

Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Beji Kedungbanteng dalam pelaksanaan supervisi lembaga sudah cukup baik yaitu dari semua kegiatan yang berkaitan dengan lembaga sudah bisa berjalan sebagaimana mestinya. Supervisi lembaga rutin dan terjadwal dalam pelaksanaannya sehingga kekurangan yang ada disekolah baik dalam peningkatan mutu pendidikan dan kemajuan sekolah.

Dalam peningkatan pendidikan dan prestasi sekolah guru dalam peningkatan profesionalitas guru supaya menjadikan tenaga pendidik yang profesional sehingga guru perlu mengikuti kegiatan pelatihan atau diklat, KKG, Workshop, seminar dan sekolah juga mengundang guru yg lebih senior untuk berbagi ilmunya.

Penulis menemukan bahwa supervisi dalam bidang lembaga di MI Ma'arif NU Beji sudah terlaksana hanya saja kurang maksimal karena adanya beberapa hal yang tidak selalu dapat menjalankan supervisi lembaga tersebut dengan baik. Di samping itu supervisi lembaga yang ada di MI Ma'arif NU Beji ini tidak dilaksanakan sendiri oleh kepala madrasah akan tetapi pelaksanaan dilakukan dengan cara bekerja sama langsung dengan yayasan, karena madrasah mempunyai atasan juga yang harus diikuti alur dalam memajukan pendidikan di masa yang akan datang sehingga supervisi dalam bidang lembaga tidaksepenuhnya ditangani oleh kepala madrasah.

Oleh karena itu dalam bidang lembaga inilah kegiatan supervisi di MI Ma'arif NU dilaksanakan bersama-sama dengan yayasan yang sama-sama mempunyai tujuan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan serta terjalinnya silaturahmi antar guru dan SDM yang lain. Selain itu juga hubungan antar wali murid yang harus selalu di jaga demi citra dan nama baik madrasah itu sendiri.

Oleh karena dapat di analisis bahwa kinerja supervisi kepala madrasah yang ada di MI Ma'arif NU Beji sudah terbilang baik

IAIN PURWOKERTO

karena dengan adanya hasil observasi dan juga wawancara yang penulis lakukan menemukan bahwa kegiatan supervisi di MI tersebut terlaksana sebagai mana tugas kepala sebagai supervisor pendidikan, hal ini tentunya atas dasar untuk dapat memajukan lembaga pendidikanya agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Di MI Ma'arif NU Beji kepala madrasah sudah mengupayakan kegiatan supervisi dengan maksimal untuk menjadikan guru dan juga karyawanya agar dapat menjadi tenaga yang profesional, kinerja supervisi yang diupayakan di MI tersebut mencapai tiga bidang yaitu supervisi bidang akademik, bidang administrasi dan juga bidanag lembaga.

IAIN PURWOKERTO

BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori, penemuan penelitian yang ada maka dapat disimpulkan bahwa kinerja supervisi kepala madrasah di MI Muhammadiyah Beji dan MI Ma'arif NU Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas sudah cukup baik namun masih ada kekurangan dalam mengupayakan kegiatan supervisi secara profesional. Hal ini dapat dilihat dari macam-macam bidang supervisi yang meliputi:

1. Supervisi dalam bidang akademik di MI Muhammadiyah Beji sudah terlaksana dengan baik hal ini adanya jadwal yang rutin dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan guru dalam proses mengajar, sedangkan di MI Ma'arif NU Beji juga sudah terlaksana dengan baik bahwa pelaksanaan kinerja supervisi kepala madrasah dalam bidang akademik sudah terlaksana dengan baik karena adanya sistem balikan rutin ketika usai pelaksanaan kegiatan supervisi akademik.
2. Supervisi bidang administrasi di MI Muhammadiyah Beji sudah terlaksana dengan baik bahwa kepala madrasah mengupayakan kegiatan supervisi administrasi dengan terjadwal namun pada kenyataannya masih terkendala oleh waktu sehingga dilaksanakan secara insidental, sedangkan di MI Ma'arif NU Beji pelaksanaan supervisi bidang administrasi sudah baik dengan adanya tindakan evaluasi yang bertujuan untuk perbaikan proses supervisi tersebut.
3. Supervisi bidang Lembaga di MI Muhammadiyah Beji dalam pelaksanaannya masih kurang baik hal ini dilihat dari tidak adanya kerjasama antara Pimpinan Ranting MI Muhammadiyah dengan Kepala Madrasah sedangkan di MI Ma'arif NU Beji sedikit berbeda bahwa pelaksanaan supervisi bidang lembaga diupayakan dari pihak Kepala Madrasah dan bekerjasama dengan Ketua Yayasan.

IAIN PURWOKERTO

B. Rekomendasi

Berdasarkan berbagai hasil temuan yang diperoleh penulis selama melakukan penelitian ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan antara lain:

1. Bidang akademik

   Seorang Kepala Madrasah dalam bidang akademik yang bertugas sebagai supervisor harus tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh guru serta dapat mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

2. Bidang administrasi

   Kepala Madrasah dalam hal bidang administasi sebaiknya lebih memperhatikan dengan teliti dan direncanakan dengan matang dalam kegiatan supervisi tersebut

3. Bidang lembaga

   Kepala madrasah dalam bidang lembaga harus berkesinambungan agar dapat meciptakan Madrasah yang unggul dan berkualitas dalam hal pendidikan.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)

Alben Ambarita, *Manajemen Pembelajaran,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)

Amiruddin Siahaan dkk, *Manajemen Pengawas Pendidikan,* (Ciputat: Quantum Teaching, 2006)

Anonim, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003)

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)

Asf Jasmani & Mustofa Syaiful, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru,* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.

B. Suryobroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)

Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta: PBFE, 1999.

Buchari Alma, *Guru Profesional menguasai metode dan terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Daivid A. Squires and others, *Effective Schools and Classroom: A Research-Based Perspective* (Alexandria: Assocation for supervision and curriculum Development, 1983)

Dares, John C. *Supervision as a Proactive Proces,* (Newyork & London: Longman, 1990).

Daryanto dan Tutik Rahmawati. *Supervisi Pembelajaran Inspeksi meliputi Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration,* (Yogyakarta: Gava Media, 2015).

Dwiyanto, Agus. *Reformasi Administrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* Bandung, Remaja Rosdakarya, 2007.

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)

Enco Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: Rosdakarya, 2010)

Faisal's, http://ahmadfaisal2.blogspot.co.id/2009/12/pengawasan.html?m=1, diakses pada hari Sabtu tanggal 119 i 2016

Ghulam Farid Malik, *Pedoman Manajemen Madrasah,* Jogjakarta, Forum Kajian Budaya dan Agama TT.

Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Hartati Sukirman, dkk., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan-UNY, 1999)

Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan,* Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2005)

Hessel Nogi. *Manajemen Publik,* Jakarta: Gramedia Widia Indonesia. 2005.

Husaini Usman, Manajemen *(Teori, Praktek dan Riset Penelitian).* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Husen Yahya, *"Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Pengawas PAI dalam Implementasi Kurikulum 2013 mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di SMK se- Rayon Kroya Kabupaten Cilacap"* Tesis. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017.

Imam Juweni, "*Pelaksanaan Supervisi akademik Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 9 Surakarta"* Tesis. Surakarta: IAIN Surakarta, 2016.

Imam Machali & Ara Hidayat, *Education Management (Teori dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia),* (Jakarta: PT Fajar Interpratam Mandiri, 2016)

John C. Daresh, *Supervision As A Proactive Process,* (Newyork&London: Longman, 1990

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006)

M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Machali Imam & Hidayat Ara, *The Handbook Of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia,* Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.

Malayu SP Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)

IAIN PURWOKERTO

Mathew B. Miles A. Michael Huberman, *Analisa Data Kualitatif,* terj.Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press, 1992.

Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars, 1987.

Muhammad Hamim*, "Pengaruh bantuan dan kemampuan Supervisor terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Paguyangan Brebes"* Tesis. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.

Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009)

Mulyadi, *Sistem Manajemen Strategik Berbasis Balanced Scorecad* (UPP AMP YKPN,2005)

Mulyasa, E. *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014).

Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)

Mulyono, *Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan (Malang: UIN Malang Press,* 2009)

Nana Sudjana, *Penelitian dan penilaian Pendidikan,* Bandung, Sinar Baru algesindo 2000

Nazir, *Metode Penelitian,* Jakarta: Ghaila Indonesia, 2009.

Nurholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori Model dan Aplikasi,* Jakarta: PT. Grasindo, 2005.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 29 tahun 2014 tentang *Standar Kompetensi Kepala Madrasah* (Jakarta: Kemenag RI, 2014)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasioanal Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah.

Piet A. Sahertian dan Frans Mahetmeru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan,* Surabaya: Usaha Nasional, 2000.

Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)

Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)

Prasojo Diat Lantip & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan,* Yogyakarta: Gava Media. 2011.

Prawirosentono, Suryadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja*

Profesional). Bandung : Aksara, 1984.

Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)

S. Wojowasito dan W.J.S. Poerwodarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,. Rosdakarya, 2002.

Sagala, Saiful. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan.* (Bandung: Alfabeta, 2012).

Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: dasar-dasar dan aplikasi* (Malang:Yayasan asih asuh, 1999)

Satori, Djam'an. *Pengawasan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.* (Bandung: Alfabeta, 2016).

Sobur, Alex. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia, 2003.

Studi Central, *Supervisi Pendidikan*, http://studicentral.blogspot.co.id/2015/11/macam-macam-supervisi-pendidikan.html, diakses pada tanggal 27 Januari 2018

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan:* Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: ALFA BETA, 2010.

Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Sukarto Indra Fahrudi dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan dalam Rangka Pertumbuhan Jabatan Guru-guru*, Jakarta: Badan Penerbit Alda, 1984.

Sullivan dan Glanz, J. *Supervision that improves teaching: Strategies and teachniques (2nded).* Thousand Oaks, California: Corwin Press. 2005.

Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan (Dasar Teoritis Untuk Praktek*

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research jilid I, II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.

Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2002.

Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja

Syarifuddin & Irawan, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005)

Trianto, *Mendesaian Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*, (Jakarta: Kencana, 2011)

IAIN PURWOKERTO

Uray Iskandar, *Macam-macam Supervisi,* https://urayiskandar.com /2012/09/macam-macam-supervisi.html, diakses pada tanggal 27 Januari 2018

Wafi Udaibi "*Efektivitas Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MAN Cilacap"* Tesis. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017.

Yeremias T. Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik; Teori, Isu*, Yogyakarta: Gaya Media. 2004.

Zulkarnaini, http.//*Peranan.Pengawas.Sekolah.Dalam.Meningkatkan.Mutu Pendidikan.*Zulkarnaini Personal.Blog.htm. diakses Minggu, 26 Juni 2016.

IAIN PURWOKERTO