

**PELAKSANAAN SUPERVISI AKADMIK DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KNERJA GURU DI MI
“NURUL HUDA”
GROGOL SAWOO PONOROGO**

TESIS



Oleh:

MOHAMAD JAMROJI

NIM: 212214005

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PONOROGO
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
NOPEMBER 2016**

ABSTRAK

Jamroji, Mohamad. 2016. Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di MI “Nurul Huda” Grogol Saawoo Ponorogo. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Basuki, M.Ag.

Kata Kunci: Supervisi, Kinerja guru

Kinerja guru mempunyai dampak yang cukup penting dalam usaha meningkatkan prestasi siswa, hal ini dapat dilihat dari cara kerja guru yang berinteraksi secara langsung dengan siswa. Karena posisi guru yang strategis inilah diperlukan tindakan supervisi akademik dari kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dari supervisi akademik ini para guru akan mendapatkan bimbingan secara intensif dan terprogram dan diharapkan dapat membangkitkan dan membangun kinerja guru menuju jenjang yang lebih baik, kemudian melahirkan inovasi baru.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendapatkan gambaran yang jelas tentang urgensi pelaksanaan supervisi akademik dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, (2) untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pelaksanaan supervisi akademik dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, (3) untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang tindak lanjut supervisi akademik dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo,.

Penelitian ini didesain dalam bentuk penelitian kualitatif, dengan mengambil lokasi di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, interview, dan dokumentasi. Sedangkan untuk menganalisis data, digunakan analisis model Miles dan Huberman, yaitu analisis model interaktif dengan langkah-langkah; pengumpulan data, data reduction, data display, dan data verification.

Berdasarkan proses pengumpulan dan analisis data, penelitian ini menghasilkan:

Pertama, urgensi pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol sesuai dengan teori: (1) prinsip supervisi akademik, yaitu praktis dan realistik, (2) fungsi supervisi, yaitu penelitian, penilaian, perbaikan dan peningkatan, (3) teori kinerja, yaitu motivasi.

Kedua, Pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo dalam meningkatkan kinerja guru sesuai dengan teori siklus Deming PDCA–Cycle, yaitu: perencanaan (Plan), tindakan (Do), pemeriksaan (Check) dan perbaikan (Action)

Ketiga, Tindak lanjut supervisi akademik di MI “Nurul Huda” sesuai dengan teori inservice training dan upgrading. Inservice training diberikan kepada para guru

yang memiliki kemampuan terbatas, adapun upgrading diberikan kepada para guru yang belum memenuhi standar pendidikan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru mempunyai posisi yang sangat strategis dalam upaya untuk meningkatkan kualitas prestasi siswa. Hal ini dapat diketahui dari cara kerja guru yang berintraksi secara langsung dengan para siswa. Sehingga guru mengetahui karakter, bakat dan minat setiap siswa yang di ajar serta mengetahui kebutuhan yang diperlukan .

Dalam persaingan global yang kompetitif diperlukan guru yang mempunyai kinerja yang berkualitas yang dapat memenuhi tuntutan para orang tua dan siswa, yaitu agar hidupnya dapat memenuhi tuntutan perkembangan jaman. Memenuhi tuntutan seperti ini menjadi tanggung jawab guru dalam menjawab setiap persoalan pendidikan. Hal ini senada dengan pendapatnya Veithzal Rioval dan Ella Jauvani Sagala, bahwa “memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut.”¹ Kalau sebuah lembaga pendidikan ingin terus diminati oleh siswa dan orang tua harus mampu melakukan kegiatan yang dapat memnuhi harapan masyarakat yang selalu berubah.

Veithzal Rioval dan Ella Jauvani Sagal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan(Jakarta: Rajawali Press, 2014), 547.

Kinerja guru merupakan kerja nyata dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, hal ini dapat dilihat dalam kerjanya, yaitu dalam intraksinya dengan siswa, baik dikelas maupun di luar kelas. Sebagaimana telah diterangkan secara jelas dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Bab 20 (a) tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa setandar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Bila guru sudah mampu menjalankan tugasnya sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut berarti guru telah berprestasi dan mempunyai kinerja. Tetapi yang perlu diperhatikan, bahwa orang tua siswa mempunyai tuntutan terhadap kinerja guru yang bagus yang bukan hanya menjalankan rutinitas tetapi juga berkreasi yang menghasilkan inovasi. Di sisni guru dituntut menciptakan iklim belajar yang kondusif yang tidak hanya bekerja pada kondisi yang telah di setandarisasikan oleh atasannya melainkan berani bekerja pada kondisi yang lebih efektif dan efesien dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aminuddin di Jawa barat sebagai mana yang dikutip oleh Supardi Mengenai kinerja guru madrasah, bahwa :

“Kemampuan di Jawa barat yang termasuk dalam katagori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43, 7% dalam katagori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (2) supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah yang termasuk katgori sangat baik dan baik mencapai

55,3% dan sisanya 44,7% dalam katagori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (3) budaya organisasi madrasah dalam katagori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam katagori cukup baik, kurang baik dan tidak baik; (4) kinerja guru madrasah yang termasuk dalam katagori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam katagori cukup baik, kurang baik dan tidak baik .²

Hasil penelitian di atas memberi gambaran bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik belum efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, demikian juga budaya organisasi dan kinerja guru seperti ini belum memenuhi harapan dan kurang memiliki daya saing global yang dipicu oleh perkembangan teknologi. Bahkan dikemukakan oleh Mulyasa, ketika uji kompetensi dan penilaian kinerja guru dilaksanakan hasilnya sangat mengecewakan. Betapa tidak, sebagian guru memperoleh nilai jauh dibawah setandar. Hasilnya tersebut tidak beranjak jauh dari hasil uji kompetensi awal (UKA) yang sebelumnya hanya berkisar 4,02.untuk menghantarkan siswanya³ Tentunya ini merupakan fenomena yang memprehatinkan sebab guru mendapat tugas mengantar siswanya untuk mengikuti Ujian Nasional dengan setandar nilai 5,5.⁴

Guru sebagai sosok manusia dalam mewujudkan kinerjanya merupakan refleksi pengetahuan, skill maupun sikapnya tidak datang begitu saja tetapi butuh motivasi dorongan dan campur tangan orang lain sebagai penggerak kinerjanya.

² Supardi, Kinerja Guru,(Jakarta: Rajawali Press, 2013), 5-6

³ H.E. Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), iii

⁴ Ibid.

Salah satunya adalah kepala madrasah karena kepala madrasah mempunyai tugas secara langsung kepada bawahannya untuk melakukan supervisi akademik. Hal tersebut sebagaimana di amanatkan dalam Peraturan Menteri pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar kepala Sekolah/ Madrasah. Dalam peningkatan kinerja guru untuk mendapatkan prestasi siswa yang lebih bagus perlu diupayakan supervisi akademik secara intensif dan terprogram.

Dari supervisi akademik ini diharapkan dapat membangkitkan dan membangun kinerja guru menuju jenjang yang lebih baik, kemudian melahirkan inovasi baru dalam kinerja guru. Maka tidak berlebihan bila sosok pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam kinerja organisasi sekolah.⁵ Kunjungan ke kelas- kelas bagi kepala madrasah merupakan pekerjaan yang efektif dan efisien, terutama untuk mendapatkan data-data mengenai kegiatan pembelajaran secara obyektif dan alamiyah. Ini merupakan indikasi bagi keberhasilan organisasi madrasah, karena sanggup bekerja sampai pada realitas obyektif di lapangan. Gerakan seperti ini akan diikuti bawahannya karena di anggap mampu mengimplementasikan misi dan visi madrasah jauh ke depan. Kinerja dengan kunjungan ke kelas-kelas merupakan kinerja kepengawasan yang diharapkan menghasilkan temuan-temuan baru terhadap kendala proses belajar dan mengajar di madrasah. Temuan-temuan memberikan pemasukan sebagai bahan untuk

⁵ Muhaimin, Suti'ah dan Sugeng listyo Prabowo, Manajemen Pendidikan Aplikasi dalam Rencana Pengembangan Sekolah, (Jakarta: Kencana, 2012), 48.

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal produktivitas tenaga kerja (guru). Dengan fungsi supervisi akademik yang dilakukan akan membangun kinerja guru menuju pada perbaikan proses pembelajaran yang lebih baik.

Pelaksanaan supervisi akademik membutuhkan perencanaan, teknik dan setrategi yang bagus dari seorang sehingga dapat menghasilkan data-data obyektif yang selanjutnya dijadikan acuan dalam pembinaan guru lebih lanjut. Kemudian Mulyasa menegaskan, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus berfungsi sebagai supervisor pengajaran dan evaluator program sekolah.⁶ Adapun supervisi ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan dan menemukan kendala- kendala di lapangan terkait dengan kinerja guru yang belum dilaksanakan dan selanjutnya didiskusikan solusi pemecahanya. Dalam diskusi ini bukan berarti akan menghakimi bagi guru yang bersangkutan dan mengklaim kinerja guru yang kurang baik tetapi lebih mengarahkan dan melakukan pembinaan.

Setelah penulis melakukan observasi awal ke berbagai madrasah pelaksanaan supervisi dilaksanakan oleh pengawas madrasah dari Kantor Kementrian Agama Kab. Ponorogo, namun untuk MI “Nurul Huda” ini dilakukan oleh kepala madrasah sendiri dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Ketika awal program ini dilaksanakan tersasa amat berat bagi para guru karena menganggap supervisi sebagai evaluasi, namun setelah berjalan satu

⁶ Mulyasa, Manajemen Kepemimpinan kepala Sekolah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 181.

semester menginjak semester ke dua mulai ada pemahaman bahwa supervisi perlu dilaksanakan.⁷ Saat sekarang supervisi sudah menjadi kebiasaan bahkan ketika ada guru yang mempunyai persoalan di kelas minta di Supervisi oleh kepala madrasah. Adapun yang menjadi alasan bagi kepala madrasah untuk melaksanakan program ini untuk meningkatkan mutu kinerja guru, sebab dengan supervisi akan diketahui kekurangan para guru dalam hal mengajar dan selanjutnya dilakukan perbaikan. Berikut ini daftar nilai kinerja guru setelah dilakukan supervisi kepala madrasah;

DAFTAR NILAI HASIL SUPERVISI KEPALA MADRASAH ⁸

No	Nama guru	Mata Pelajaran	Nilai		
			2013/2014	.2014/2015	.2015/2016
1	Sulomo, S.Pd.I	Bhs. Arab	84	85	87
2	Moh. Anwar	Bhs. Indonesia	81	81	84
3	Edy Suyono, S.Pd.I	Matematika	80	81	82
4	Zuarini Ulfah, S.Pd	Matematika	78	78	79
5	Mugmirah, S.ag	Bhs. Indonesia	79	80	81
6	Zaenal arifin	IPS	80	81	85
7	Multingatun, S.Ag	Al-Qur'an	79	83	83
8	Nuroini, S.Pd	IPA	80	84	86
9	Naning S, S.Pt	Olahraga	81	83	83
10	Rosida Rahmawati, SE	IPS	85	86	87
11	Siti Mutorikah, S.Pd.I	PKN	80	81	88
12	Nur Watoni, S.Pd	Olahraga	85	85	86

⁷Suparni, wawancara, Ponorogo 19 September 2016.

⁸⁸ Dokumen, 20 september 2016

Mengacu pada data di atas menunjukkan dengan pelaksanaan supervisi terjadi perubahan dalam hal kinerja guru menuju pada derajat nilai yang lebih tinggi.

Karena menyadari perannya yang setrategis membutuhkan kinerja yang nyata, terseruktur dan dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak. Dalam pelaksanaan supervisi ini dilaksanakan dalam jangka panjang, menengah dan jangka pendek, sehingga pelaksanaan pembelajaran di lapangan dapat terkontrol sesuai dengan tujuan pendidikan.⁹

Maksud kinerja seperti ini dijadikan media evaluasi, bimbingan, pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun tindak lanjut dari supervisi akademik yang dilakukan adalah pengiriman pelatihan-pelatihan, seminar atau melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi serta melakukan penyetaraan, sehingga dalam proses pembelajaran akan terjadi dinamika serta inovasi yang tiada henti yang bermuara pada prestasi siswa yang selalu meningkat.¹⁰ Dan yang lebih penting lagi kegiatan seperti ini merupakan kebutuhan dan tradisi yang perlu dijaga dalam iklim kerja organisasi madrasah.

Berangkat dari pemikiran diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan supervisi akademik dalam rangka

⁹Suparni, wawancara, Ponorogo 19 September 2016.

¹⁰Suparni, wawancara, Ponorogo 19 September 2012.

meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini penelitian akan dilaksanakan di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo.

B. Fokus Penelitian

Dengan mengacu pada latar belakang masalah di atas, peneliti ingin memfokuskan penelitian pada pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apayang melatar belakangi pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo?
2. Bagai mana pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo?
3. Bagaimana tindak lanjut supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan latarbelakang supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo.
2. Menjelaskan Pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo.

3. Menjelaskan tindak lanjut supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo.

E. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis dapat memperdalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan terutama menyangkut masalah supervisi dalam rangka meningkatkan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran yang jelas mengenai latar belakang dan pelaksanaan serta tindak lanjut supervisi kepala madrasah sehingga dapat menjadi acuan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo
- b. Sebagai masukan bagi pengawas Kantor Kementrian Agama Kabupaten Ponorogo dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik.
- c. Sebagai sarana bagi peneliti untuk mengimplementasikan teori-teori manajemen khususnya supervisi akademik dalam realitas pembelajaran.

BAB II

KAJIAN TEORI

F. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang kinerja kepala sekolah telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti yang dilakukan saudari Rahmatul mawadah dengan judul, “Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi Profesionalitas Guru PAI Menuju RSBI di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Ponorogo”. Gambaran yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dalam bidang akademik untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru PAI. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut; (1) Mewajibkan Guru PAI untuk mengikuti MGMP Agama Islam se-Karesidenan Madiun; (2) Mewajibkan guru PAI untuk mengikuti sertifikasi bahasa Inggris; (3) Memberikan pelatihan bahasa Inggris kepada guru PAI; (4) Memberikan kesempatan kepada guru PAI melanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi; (5) Mengikutkan guru PAI mengikuti lokakarya dan seminar; (6) Mendorong guru PAI melakukan PTK dan lain sebagainya.¹¹

Penelitian yang dilakukan Rahmatul mawadah ini lebih menekankan kinerja kepala sekolah pada bimbingan atau supervisi pelajaran tertentu, yaitu

¹¹Siti Rahmatul Mawadah, *Kinerja Kepala Sekolah dalam Mengembangkan kompetensi profesionalisme Guru Menuju RSBI di Sekolah menengah Pertama Negeri 1 Ponorogo*”, (tesis, Istitut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, 2010), 154.

PAI. Adapun yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah supervisi akademik yang berkaitan dengan kinerja guru pada umumnya.

Peneliti selanjutnya di lakukan Muhajid dengan judul ,”Setrategi Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kepemimpinan Guru Mellaksanakan Praktek Kerja Industri di SMA Bakti Ponorogo”. Penelitian ini juga soal kinerja kepala sekolah terhadap kualitas guru dan lebih spesifik dalam setrategi praktek kerja industri. Dalam penelitian ini Muhajid lebih mefokuskan penelitiannya pada pengembangan individu, kerja kelompok dan pengembangan organisasi. Keberhasilan kepala sekolah dalam pengelolaan organisasi tercermin dari ; (1) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan dimensi pengembangan individu dengan memberi motivasi dan arahan kepada para siswa bahwa praktek kerja industri merupakan bagian dari sistem pembelajaran secara menyeluruh, maka pengetahuan dan skill dari siswa harus sesuai dengan profil tamatan yang telah ditetapkan.; (2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan dimensi pengembangan tim pada praktek kerja industri dengan membentuk tim (teamwork) di dasarkan atas kondisi psikologis dan sosiologis siswa, yaitu dengan melihat perkembangan anak didik, kekompakan, norma-norma dan konflik; (3) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan dimensi pengembangan organisasi pada praktek kerja industri dengan membuat inisiatif, bahwa sekolah terdapat kurikulum dan pembelajaran, biaya, sarana, dan hal-hal lain yang harus

direncanakan, dilaksanakan, dipimpin, dan diawasi, yang kesemuanya itu bermuara pada hubungan kerja sama.¹²

Penelitian yang dilakukan Muhajid ini lebih mefokuskan pada usaha kepala sekolah dalam mensupervisi kepemimpinan guru padasetrategi praktek kerja industri. Adapun dalam penelitian ini penulis lebih mefokuskan pada pelaksanaan supervisi dan tindak lanjutnya dalam uasaha peningkatan kinerja guru.

G. Kajian Teori

1. Urgensi Supervisi Akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru

a. Pengertian supervisi Akademik

Spervisi dalam bahasa inggris berarti supervisi yang berarti verb to be in change of some body/ something and make sure that every thing is done correctly¹³. Pengawasan merupakan inti dari supervisi untuk memastikan apakah program-program telah dijalankan dengan betul. Adapun supervisor bermakna noun person who supervisis¹⁴, yaitu orang yang melakukan supervisi. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan supervisi berarti pengawasan

¹²Muhajid , ”Setrategi Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kepemimpinan Guru Melaksanakan Praktek Kerja Industri di SMA Bakti Ponorogo” (tesis, Institut Agama Islam Sunan giri Ponorogo, 2011), 152.

Oxford Advanced Learnes Dictionary of Current English (New York: Oxford University Press, 2005), 1485.

¹⁴ Ibid.

utama atau pengontrolan tertinggi.¹⁵Supervisi berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang mempunyai kedudukan lebih tinggi.Adapun Supervisor bermakna pengawas utama atau pengontrol utama¹⁶. Dalam Merriam Webster's Collegiate Dictionary sebagai mana yang dikutip Doni Juni Priansa Rismi Somad di sebutkan bahwa supervisi merupakan : A Critical watching and directing".¹⁷

Dresh sebagaimana dikutip Lantip Diat Prasajo mendefinisikan supervisi adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.¹⁸ Sedangkan menurut Abdul Kadim Masaong, bahwa supervisi diartikan sebagai layanan yang bersifat membimbing memfasilitasi, memotivasi, serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif.¹⁹ Hal senada juga di sampaikan oleh Syaiful Sagala, supervisi pada hakekatnya merupakan bantuan dan bimbingan professional bagi guru dalam melaksanakan tugas intruksional guna memperbaiki dalam hal tugas belajar dan mengajar

¹⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan kebudayaan (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 872.

¹⁶ Ibid.

¹⁷Donni Juni Priansadan Rismi Somad, Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah (Bandung: Alfabeta, 2014), 83.

¹⁸Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, Supervisi Pendidikan, 84.

¹⁹Abdul Kadim Masaong,Supervisi pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru (Bandung; Alfabeta, 2013),3.

dengan cara memberikan rangsangan ,kordinasi, dan bimbingan secara terus menerus baik secara individu maupun kelompok.²⁰

Selanjutnya Boardman et al. sebagaimana di kutip Piet A. Sahertian mengemukakan, supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dari pengertian-pengertian di atas supervisi dapat dipahami sebagaai bimbingan yang diberikan oleh kepala madrasah atau pengawas dalam rangka untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Sedangkan supervisi pendidikan yang fokus dalam kegiatan pembelajaran disebut supervisi akademik, karena yang menjadi obyek adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, bahwa supervisi yang membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran disebut sebagai supervisi akademik.

Adapun Burton dan Bruckner sebagaimana yang dikutip Sahertian menyatakan, supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuannya utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang

²⁰Syaiful sagala, Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan (Bandung:Alfabeta, 2009),195.

mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.²¹ Dalam supervisi akademik lebih terfokus pada peningkatan kegiatan pembelajaran dengan usaha memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan oleh para guru. Namun yang perlu di pahami supervisi ini bukan menilai guru dengan mencari-cari kekurangan tetapi membantu guru untuk bercermin dari kinerja yang telah di jalannya. Sehingga ibarat bercermin supervisor adalah cerminya, dari cermin inilah guru akan mengetahui kekurangan dan kelebihanannya. Inti dari supervisi ini adalah kegiatan guru dan siswa dalam pembelajaran agar tidak kehilangan arah dari kurikulum yang telah ditetapkan. Defenisi yang lebih mendetil di paparkan oleh Sergiovani:

“ refleksi praktis penilaian unjuk kerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya: Apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?, Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan murid-murid di dalam kelas?, Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan murid?, Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik?, Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?”.

Supervisi harus dilakukan dengan perencanaan yang matang dengan melakukan kajian terlebih dahulu terutama menyangkut kondisi di lapangan yang sesungguhnya. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan sebagaimana yang disodorkan oleh Sergiovanni di atas, minimal membantu supervisor untuk

²¹ Piet A. Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber Daya manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 17-18), 2000.

mengetahui kondisi pra supervisi sehingga dapat dijadikan acuan untuk menyusun perencanaan program supervisi.

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil pengertian. Bahwa supervisi akademik adalah bantuan yang diberikan oleh atasan kepada guru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan dalam proses pembelajaran terkait dengan peningkatan prestasi siswa.

b. Tujuan Supervisi Akademik

Berkaitan dengan tujuan supervise Donni Juni Priansadan Rismi Somad mengutip pendapatnya Glickman, bahwa tujuan supervisi akademik adalah untuk mengembangkan kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan bagi kemampuan anak didiknya.²² Dengan supervisi akademik ini diharapkan dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi guru serta menyadarkannya akan perkembangan teknologi pendidikan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dalam proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan supervisi ini yang menjadi sasaran bukan hanya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengajar saja tetapi juga menyangkut komitmen guru untuk melakukan tindakan pembelajaran lebih baik. Maka dibutuhkan motivasi untuk mendukung dalam pencapaian tujuan pembelajaran

²²Donni Juni Priansadan Rismi Somad, Manajemen Supervisi, 108

lewat supervisi akademik. Lebih lanjut Piet A. Sahertian mengemukakan tentang tujuan supervisi, yaitu memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang dilakukan guru kelas.²³ Berdasarkan uraian ini supervisi diarahkan untuk memperbaiki proses belajar dan mengajar terutama untuk membantu guru dalam melakukan inovasi pembelajaran yang bermuara pada pencapaian tujuan belajar anak.

Kejelian Supervisor dalam menjalankan tugas supervisinya harus dilakukan dengan terencana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja guru yang bermuara pada peningkatan prestasi siswa. Sedangkan Hendiyat Soetopo dan Westi Soemanto menyampaikan pendapatnya yang singkat, bahwa tujuan supervisi adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Situasi belajar tentunya tidak bisa berjalan secara setabil dan dinamis tanpa ada usaha-usaha dari guru itu sendiri dan dengan bantuan pihak luar, yaitu usaha yang dilakukan guru dalam mengembangkan metode pembelajaran secara terus menerus akan melahirkan sebuah inovasi.²⁴

Munculnya inovasi tidak serta merta muncul dengan sendirinya tetapi membutuhkan dialog dengan pihak di luar dirinya, bisa dengan seniornya atau

²³ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 19.

²⁴ Hendiyat Soetopo dan Westi Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara), 22.

atasanya yang menjadi penanggung jawab langsung proses pembelajaran di madrasah. Kemudian Hendiyat Soetopo dan Westi Soemanto menjelaskan lebih lanjut, bahwa usaha perbaikan belajar dan mengajar ditujukan pada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan pembentukan pribadi anak secara maksimal.²⁵

Glickman, et al sebagaimana yang dikutip Nur Aedi menyampaikan ada enam tujuan supervisi akademik yaitu ;

“(1) to strengthen teacher beliefs in courses beyond them self ; (2) to respond to principles of adults learning by recognizing different phases of teacher life cycle; (3) to promote teacher efficacy; (4) to make teachers aware of how they complement one another; (5) to encourage teacher to reflect in order to adapt instruction, and (6) to challenge teacher to think more abstractly.”²⁶

Menurut pendapat ini supervisi pendidikan merupakan kegiatan untuk membentuk guru yang percaya diri, merespon sistem pembelajaran orang dewasa dengan memperhatikan tahapan-tahapan belajar mereka, membantu guru untuk meningkatkan kemampuannya, di antara para guru saling mengontrol/ melengkapi, mendorong guru untuk melakukan refleksi diri untuk berbuat lebih baik dan melakukan tentang berfikir yang lebih baik.

Adapun tujuan supervisi lebih operasional di kemukaan oleh Peat.A. Sahertian dan Fran Mataheru;

²⁵ Ibid.

²⁶ Nur aedi, Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktek (Jakarta; RajaGrafindo Persada, 2014), 22.

“(1) Membantu guru dengan jelas melihat tujuan-tujuan pendidikan, (2) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid, (3) membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber belajar, (4) membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat-alat pelajaran modern, (5) membantu guru dalam memenuhi belajar murid-murid, (6) membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri, (7) membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka, (8) membantu guru baru disekolah sehingga mereka mereka meras gembira dengan tugas yang diperolehnya, (9) membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat terhadap cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya, (10) membantu guru agar waktu dan tenaga tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.”²⁷

Tujuan supervisi Akademik merupakan usaha membantu guru untuk memperbaiki proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan supervisi diharapkan kinerja guru semakin meningkat demikian juga prestasi siswa.

c. Fungsi Supervisi

Sebagaimana penjelasan terdahulu kehadiran supervisi dalam dunia pendidikan bukan merupakan inspeksi untuk mencari kesalahan bawahannya terhadap program yang telah ditetapkan kemudian member sangsi, tetapi lebih mengedepankan pada bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personel dan bidang evaluasi.²⁸ Dari bidang-bidang ini supervisi dilakukan dengan terencana dan terfokus pada bidang garapan

²⁷Piet.A. Sahertian dan Fran Mataheru, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha nasional, 1981), 24.

²⁸Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan.....*,31

tertentu, dan diharapkan supervisi mampu memberikan peluang terjadinya perubahan dan inovasi dalam pembelajaran sehingga yang terjadi dalam kegiatan pembelajaran bukan semata-mata kerja rutinitas belaka.

Sedangkan Abd Kadim Masaong mengatakan, “supervise pendidikan mempunyai fungsi penilaian (evaluasi) yaitu kinerja guru dengan jalan penelitian, yakni mengumpulkan informasi dan fakta- fakta mengenai kinerja guru dengan cara melakukan penelitian”²⁹ Maka kondisi seperti itu perlu diciptakan untuk mendapatkan kesempatan dan aspirasi yang memungkinkan adanya aktivitas pendidikan yang lebih maju. Mengacu pada pemikiran di atas supervisi mempunyai fungsi ke arah perbaikan pembelajaran dan juga mengkoordinasi, menstimulus serta mendorong pertumbuhan guru.³⁰

Amatembun sebagaimana yang dikutip oleh Djam'an Sotari menyatakan , fungsi supervisi akademik adalah sebagai berikut:

1) Penelitian

Dalam fungsi ini supervisi bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran supervisi akademik) dengan menempuh prosedur: 1) permusan pokok masalah sebagai focus penelitian, pengumpulan data, 3) pengolahan data, dan 4) penarikan kesimpulan untuk perbaikan dan peningkatan.

2) Penilaian

Yaitu dengan mengevaluasi hasil penelitian, sehingga bisa mengetahui apakah situasi pendidikan yang diteliti itu mengalami kemunduran, kemandegan atau kemajuan, memperhatikan atau menggembarakan.

²⁹ Abd Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdaakan Pengwas sebagai Gurunya Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

³⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi.....*, 31

3) Perbaikan

Yaitu melakukan langkah langkah: 1) mengidentifikasi aspek-aspek negatif – berupa kekurangan atau kemandegan, 2) mengklasifikasi aspek-aspek negative – menentukan yang ringan dan serius. 3) melakukan perbaikan-perbaikan menurut prioritas, yang mengacu pada hasil penilaian.

4) Peningkatan

Supervisi berupaya memperhatikan kondisi-kondisi yang telah memuaskan dan bahkan meningkatkannya, karena di lakukan upaya perbaikan melalui proses yang berkesinambungan dan terus menerus.³¹

Perhatian besar diarahkan pada pertumbuhan dan perkembangan guru, baik dari segi afektif, skill maupun kognitif guru. Dengan perkataan lain dengan supervisi harus mampu menciptakan iklim kerja yang dinamis, kompetitif dan demokratis. Sedangkan Jamal ma'ruf memberikan arahan pada tiga fungsi supervisi, yitu: “(1) sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan; (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur yang terkait dengan pendidikan;(3) sebagai kegiatan dalam hal memimpin dan membimbing.”³² Kehadiran supervisi dalam kegiatan pembelajaran seperti ini merupakan pemicu adanya perubahan dan produktifitas dengan melihat pada keberhasilan guru dan siswa.

Adapun indikator keberhasilan supervisi adalah adanya dinamika dalam proses pembelajaran secara kontinuitas. Selanjutnya pupuh dan Suryana menegaskan, bahwa fungsi pengawasan pendidikan adalah supervisi kearah

³¹ Djam'an sotari, Paradigma Baru supervisi Pendidikan untuk Peningkatan mutu dalam Kontek Peranan Kepala Sekolah dalam Otonomi Daerah (Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat, 2004), 3.

³² Nur aedi, Pengawasan Pendidikan, 83

perbaikan dan peningkatan kualitas belajar-mengajar melalui arahan, bimbingan, dan contoh pelaksanaan mengajar dari kepala sekolah kepada guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.³³ Di sini kepala madrasah dituntut menguasai teori dan ketrampilan dalam pembelajaran dan sekaligus tidak segan-segan mempraktekan di depan para guru, sehingga secara langsung guru akan mengetahui kekurangannya dan apa yang seharusnya dilakukan.

Berkaitan dengan hal tersebut Sergiovani dan Start sebagaimana di kutip oleh Mulyasa mengatakan bahwa, "Supervision is a proses designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skill to better serve presents and school; and to make the school a more effective learning community."³⁴ Supervisi merupakan proses yang didesain untuk membantu guru dan supervisor agar mereka dapat mengemukakan berbagai masalah dalam proses pembelajaran agar dapat menggunakan pengetahuan dan skill lebih baik dalam memberikan layanan ke pada orang tua maupun peserta didik dan sekolah, serta berusaha menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

d. Prinsip Supervisi Akademik

³³ PupuhFathurrahman dan Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Proses Pengembangan Pengajaran* (Bandung: Refika Aditama, 2015), 37

³⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 111.

Kepala madrasah dalam menjalankan tindakan supervisi harus memperhatikan prinsip-prinsip tertentu agar tidak menyimpang dari tujuan semula, yaitu berupa bimbingan guna meningkatkan kualitas kinerja guru. Sehubungan dengan hal tersebut Sahertian dan Mataheru mensyaratkan seorang supervisor dalam menjalankan tugas supervisinya harus bertumpu pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

“(1) ilmiah, kerja supervisor harus didasarkan kerja yang sistematis, obyektif dan menggunakan instrument. Sehingga data yang dihasilkan dilapangan kevalidasiannya dapat dipertanggung jawabkan dan dapat dijadikan bahan evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru; (2) demokrasi, supervisi harus menjunjung tinggi asas musyawarah setiap temuan data harus dibuktikan keabsahannya; (3) kooperatif, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, wakil kepala hingga bagian tukang kebun bekerja bersama-sama untuk menciptakan kondisi kegiatan belajar dan mengajar yang lebih baik serta terbuka terhadap setiap persoalan organisasi sekolah; (4) konstruktif dan kreatif, mendorong kompetensi guru untuk menciptakan suasana pembelajaran nyaman, aman dan efektif serta efisien.”³⁵

Dalam menyampaikan bimbingan kepada guru supervisor hendaknya memperhatikan unsur-unsur kemanusiaan, apa yang disampaikan berdasarkan data di lapangan dan lebih bagus supervisi itu atas kehendak para guru. Sikap supervisor seperti ini akan menghargai guru yang akan disupervisi dan menghilangkan kesan penilaian.

Meskipun di muka berkali-kali disampaikan supervisi bukanlah penilaian, namun dalam supervisi akademik penilaian sesuatu yang tidak bisa

³⁵ P.A Sahertian, dan Mataheru F, Prinsip Teknik Supervisi Pendidikan, 30-31.

dihindari. Dan tentunya dalam pelaksanaan supervisi jauh sebelum pelaksanaannya, kepala madrasah hendaknya memberikan sosialisasi baik secara individual maupun kelompok hingga tidak ada lagi pemahaman supervisi itu penilaian. Karena pada dasarnya fungsi utama supervisi menciptakan iklim yang mampu mendorong terjadinya inovasi dan perubahan dalam sistem sekolah untuk menuju pada kondisi yang lebih baik.³⁶

Sedangkan Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono menyatakan tentang prinsip-prinsip supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah.
- 2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- 3) Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrument.
- 4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- 5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi
- 6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreatifitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran
- 7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisi dan guru dalam mengembangkan pembelajaran
- 8) Kekeluargaan, mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh, dalam mengembangkan pembelajaran.
- 9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.³⁷

Perubahan dalam proses pembelajarn merupakan pemicu adanya perbaikan kegiatan pembelajaran yang memberikan arti positif bagi pencapaian tujuan pendidikan. Untuk menjaga perubahan itu pada porosnya kepala madrasah

³⁶ Puh Fathurrahman dan Suryana, Supervisi Pendidikan , 20.

³⁷ Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, Supervisi pendidikan (Yogyakarta: Gava Media 2011), 87-88.

melaksanakan fungsi kepengawasan dengan berpijak pada prinsip-prinsip supervisi di atas. Dengan prinsip-prinsip tersebut akan memudahkan supervisor melakukan tugas dan tanggung jawabnya.³⁸

2. Pelaksanaan Supervisi Akademik

a. Kepala sebagai Supervisor

Kepala madrasah bukanlah guru biasa, tetapi guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala madrasah. Sedangkan salah satu tugasnya adalah melakukan supervisi kepada bawahannya. Yang perlu dipahami mengapa guru itu perlu diberikan supervisi, karena dinamika harus terus ada jangan sampai berhenti ditengah jalan terutama untuk memenuhi harapan orang tua dan siswa. Dalam menjalankan kebijakan publik tidak semua guru mampu memahami dengan benar apa lagi melaksanakan. Ini merupakan problem bagi guru, ketika para guru mengalami masalah seperti ini, maka kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai supervisor dengan tugas memberikan bimbingan dan arahan serta pengawasan terhadap kinerja guru.

Peraturan menteri Pendidikan Nasional Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang kepala Sekolah/ Madrasah menyebutkan, ada 5 kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan social. Sudah jelas salah satu kompetensi kepala

³⁸ Jamal Ma'mur Asfani, *Tip Efektif supervise Pendidikan*, 43.

madrasah adalah kompetensi supervisi. Kepala madrasah sebagai supervisor turut bertanggung jawab terhadap pengawasan dan pengembangan profesionalitas guru, sehingga dituntut melakukan program supervisi secara terencana dan berkelanjutan.

Dengan tugas ini kepala madrasah harus memerankan dirinya sebagai penggali data tentang kinerja para guru dengan proaktif, sebab data tidak akan datang dengan sendirinya tanpa kreatifitas dari kepala madrasah. Untuk mendapatkan data yang valid kepala madrasah harus rajin terjun ke lapangan melakukan observasi. Mulyasa menegaskan, jika supervisi dilakukan kepala Sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai kepengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru.³⁹

Untuk mengetahui tugas kepala madrasah sebagai supervisor harus dikembalikan pada arti supervisi pendidikan, “ Supervision is assistance in the development of better of teaching situation”. Selaras dengan pemikiran tersebut, Vethzal Rivai dan Sylviana Murni mengatakan, kepala sekolah manajer dalam organisasi pendidikan. Ia membuat perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengadakan pengawasan terhadap program-program pendidikan.⁴⁰

³⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 111

⁴⁰ Vethzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), 848

Lebih lanjut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 40 ayat 2b (UU RI, 20/2003, 2003: 27) menyebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mendapatkan prestasi siswa yang bagus sangat di tuntut komitmen para guru terhadap keprofesionalitasnya dalam kinerjanya. Hal ini sangat dimaklumi karena gurulah sebagai peran utama dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

b. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Motivasi dalam dunia kerja mempunyai arti sendiri sebagai penggerak kinerja pegawai atau guru, namun yang sering terlupakan oleh seorang kepala madrasah sebagai leader dan manajer bahwa kehadiran para guru di madrasah mempunyai motivasi yang berbeda, dan motivasi itu akan berkurang ketika apa yang ia inginkan sudah tercapai. Sebab pada awalnya, motivasi seseorang muncul karena untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah tercapai, motivasi akan menurun.⁴¹ Tugas kepala madrasah salah satunya menjaga bagaimana motivasi tetap terjaga pada kondisi semula sehingga tujuan pendidikan cepat tercapai. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun⁴² Menurut T.L. Mithcell sebagaimana yang dikutip

⁴¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013),377

⁴² Ibid.

Barnawi & Mohammad Arifin, bahwa” teori yang melandasi untuk menilai kualitas kinerja guru, yaitu:

$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$
--

Rumusan tersebut memberikan penjelasan bahwa kinerja seseorang akan terwujud dengan baik bila didukung oleh dua unsur, yaitu motivasi dan abiliti⁴³. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan abiliti merupakan kompetensi yang dimiliki guru dan ini merupakan faktor yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja guru.

Dewasa ini faktor guru mendapatkan perhatian cukup besar di madrasah/sekolah, karena gurulah sebagai ujung tombak pendidikan nasional. Kalau dalam dunia pengajaran ada istilah metode lebih penting dari pada materi pembelajaran, namun guru lebih penting dari metode. Ketika guru tidak punya gairah untuk bekerja berarti salah satunya kurang motivasi, hal ini ada dua kemungkinan apa yang ia dapatkan sudah tercapai atau bisa sebaliknya. Yang ia inginkan bisa bermacam-macam bisa kepuasan materi ataupun rohani.

Motivasi dalam dunia kerja mempunyai arti yang sangat urgen, karena menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, bahwa motivasi merupakan proses

⁴³ Barnawi & Mohammad, *Kinerja Guru*, 26.

psycylogis yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapaian tujuan goal-directed behavior.⁴⁴

Setiap individu itu unik, yaitu mempunyai karakter yang berbeda dan tentunya motivasi yang berbeda pula. Kepala madrasah akan gagal dalam membangun motivasi pada masing-masing guru bila menyamakan strategi antara guru yang satu dengan yang lainnya, namun secara umum ada 4 setrategi yang dapat di terapkan untuk memberikan motivasi pada guru secara bersamaan atau sendiri-sendiri sesuai karakternya, yaitu, pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dan dorongan.⁴⁵

1) Pengaturan lingkungsn fisik

Membangun manusia sebagai pekerja/ guru harus dimulai dengan memberikan rasa nyaman pada jiwanya, kehadirannya di sambut dengan suasana lingkungan yang baik ditempat kerja merupakan penghargaan sendiri dan sumber inspirasi. Untuk menumbuhkan rasa optimistis semaksimal mungkin kepala madrasah sebagai leader harus memberikan harapan dengan pengaturan lingkungan semaksimal mungkin. Kreatifitas guru akan terkontruksi dengan hadirnya penataan lingkungan yang diperlukan di madrasah. Sebagai contoh, ruang guru dan ruang kelas yang bersih dengan fasilitas MCK, ruang perpustakaan yang memadai, ruang labolatorium, dan suasana komunikasi antar guru yang kondusif

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ E.Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah profesional

2) pengaturan suasana kerja

penjaminan terhadap kebutuhan rasa aman oleh madrasah terhadap guru akan berdampak baik terhadap kinerja guru. maka kepala madrasah harus pandai-pandai menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3) Disiplin

Sumber masalah merostnya kinerja guru adalah kedisiplinan, padahal kedisiplinan guru akan meningkatkan produktivitas guru dalam pembelajaran, dan ini mempunyai dampak yang besar bagi prestasi siswa. Dalam pembangunan kedisiplinan ini kepala madrasah harus mempunyai aturan yang jelas dan mempunyai pemahaman yang sama sebagai setandar kinerjanya.

4) Dorongan

Untuk membngun profesionalitas guru di perlukan motivssi sebagai pendorong kinerja guru ke arah dinamika kerja yang efektif daalam mencapai tujuan. Manusia adalah unik termsuk guru, antara guru ang satu dengan ang lainnya mempunyai karakter yang berbeda dan memerlukan pelayanan/ bimbingan ang berbeda pul dari atasannya.

c. Sasaran supervisi Akademik

Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran, oleh karena itu yang menjadi sasaran

supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran.⁴⁶ Guru dalam kegiatan pembelajaran merupakan komponen yang paling dominan karena yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Gurulah yang menggerakkan semua aspek kegiatan pembelajaran didalam kelas, maka guru harus diupayakan mempunyai skill dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam pembelajaran. Agar kemampuan guru dalam mengemabngkan kegiatan proses pembelajaran sejalan dengan kemajuan masyarakat, maka perlu diupayakan pembinaan secara kontinu dan berkala.

Adapun Olivia sebagaimana yang dikutip Piet A. sahertian mengemukakan, yang menjadi sasaran dalam supervisi akademik adalah memperbaiki pengajaaraan, pengembangan kurikulum dan pengembangan setaf.⁴⁷ Dalam pelaksanaan supervisi ini seorang supervisor akan melakukan pembinaan terhadap tindakan guru dalam proses pembelajaran yang tertumpu pada pembuatan RPP, pemilihan metode , pemilihan media dan penilaian, dan semua itu yang menjadi sobyek pembelajaran adaalah guru. Sedangkan Arikunto menegaskan dalam pelaksanaan supervisi komponen-komponen yang disupervisi adalah sebagai berikut:

- a. Intensitas keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran.
- b. Perhatian guru pada siswa yang sedang sibuk belajar, penampilan guru

⁴⁶Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, 83

⁴⁷Piet A. sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik supervise Pendidikan*, (Jakarta; Rinekacipta, 20008), 26-27.

- dalam menjelaskan materi pelajaran, ketrampilan guru dalam menggunakan alat peraga, ketelitian guru dalam menilai hasil belajar siswa dikelas, atau mengoreksi pekerjaan tes.
- c. Keluasan dan kedalaman materi yang disajikan dikelas, keruntutan dan urutan penyajian materi, banyaknya dan ketepatan contoh untuk memperkuat konsep, jumlah dan jenis sumber bahan pendukung pokok bahasan yang dibahas dikelas.
 - d. Ketersediaan alat peraga selama proses pembelajaran berlangsung, ketepatan alat dengan pokok bahasan, benar tidaknya penggunaan alat peraga, keterlibatan siswa dalam penggunaan alat peraga.
 - e. Pembagian siswa dalam tugas kelompok, penunjukan siswa yang disuruh maju kedepan tulis mengerjakan soal, cara mengatur siswa yang mengganggu temannya
 - f. Hiasan dinding dalam kelas, kebersihan kelas, ketenangan kelas, kenyamanan udara, ventilasi, pajangan hasil pekerjaan siswa dikelas.⁴⁸

Sasaran supervisi akademik sesuai dengan penjelasan di atas adalah kemampuan guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran di kelas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi.

d. Model-Model Supervisi

Menurut Jasmani Asf model supervisi dimaknakan sebagai bentuk atau kerangka sebuah konsep atau pola supervisi.⁴⁹ Lebih lanjut jasmani menjelaskan Model sebagai kerangka konseptual yang di gunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melakukan kegiatan supervisi. Hendaknya seorang supervisor dalam melakukan supervisi memahami terlebih dahulu model supervisi mana yang dipilih yang sesuai dengan karakter para guru di mana supervisor melaksanakan tugasnya. Sebab model supervisi yang cocok di suatu daerah belum tentu cocok di

⁴⁸ Suhairini Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004),33.

⁴⁹ Jasmani, *Supervisi Pendidikan*, 29.

daerah yang lain, sehingga dalam pelaksanaannya supervisor di tuntut padai-pandai menyeleksi model supervisi sehingga dalam prosesnya berjalan dengan efektif dan efesien. Menurut Sahertian ada 4 model supervisi, yaitu : model Konvensional, model ilmiah, model klinis, dan model artistik.⁵⁰ Adapun penjelasanya sebagai berikut:

1) Model Supervisi Konvensional

Model ini merupakan refleksi dari kondisi masyarakat pada suatu saat, pada saat kekuasaan yang otoriter dan feodal, akan berpengaruh pada sikap pemimpin yang otokrat dan korektif⁵¹. Sehingga sistem yang berkembang di organisasi sekolah/madrasah tidak bisa lepas dari pengaruh sistem pemerintahan yang sedang berkuasa pada saat itu juga. Tindakan supervisi merupakan inspeksi untuk mencari kesalahan-kesalahan para guru bahkan tak jarang yang memata-matai, ketika guru melakukan kesalahan bisa di kenai hukuman karena dianggap tidak bertanggung jawab. Sikap kepala madrasah kepada para guru seperti ini cenderung korektif tidak ada kesempatan bagi guru untuk bertindak kreatif, yang ada dalam benak kepala madrasah adalah kesalahan bawahannya dan kurang menghargai segi positif yang ada pada bawahannya. Perilaku seperti ini oleh Oliva P.F sebagaimana dikutip oleh Luk-luk Mufidah disebut snoopervision (memata-matai). Sering disebut supervisi yang korektif. Memang sangat mudah

⁵⁰ Piet A. Sahertian, Konsep Dasar dan Teknik Supervisi, 34.

⁵¹ Luk-Luk Mufidah, Supervisi Pendidikan, (

untuk mengoreksi kesalahan orang lain, tetapi lebih sulit lagi untuk melihat segi-segi positif hubungan dengan hal-hal yang baik⁵².

Sikap seperti ini jelas bertentangan dengan supervisi modern saat ini yang sangat menghargai tindakan guru yang disupervisi, bahkan inisiatif supervisi ditangan para guru yang disupervisi. Pada madrasah-madrasah atau sekolah supervisi masih menerapkan model konvensional, sebagai misal supervisi masih atas intruksi dari atasan bukan karena kebutuhan bawahan, yang lebih parah lagi supervisi merupakan evaluasi oleh kepala madrasah atau pengawas dan hasil evaluasinya di pasang di papan pengumuman depan ruang kepala madrasah serta tidak ada tindak lanjut. Tindakan supervisi konvensional seperti ini akan membawa guru pada kondisi statis dan tidak akan membawa pada sebuah kemajuan, karena tidak ada ruang gerak guru untuk mengembangkan skillnya dalam pembelajaran. Menurut Briggs sebagaimana dikutip oleh Luk-Luk mufidah, bahwa pekerjaan supervisor yang mencari-cari kesalahan merupakan permulaan dari tidak berhasil.⁵³

2) Model Supervisi Ilmiah

Supervisi ilmiah sebagai sebuah model dalam supervise pendidikan dapat digunakan oleh supervisor untuk menjaring informasi atau data dan menilai kinerja kepala sekolah dan guru dengan cara menyebarkan angket.⁵⁴

⁵² Ibid.

⁵³ Lukluk Mufidah, *Supervisi pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 30.

⁵⁴ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: ar-ruzz Media, 2013), 95.

Model supervisi ini dalam pelaksanaannya supervisor menyebarkan sejumlah angket kepada para siswa dan guru sejawat. Kemudian para siswa dan guru sejawat mengisi angket dan mengembalikannya lagi kepada supervisor. Setelah angket yang disebar ke sejumlah siswa dan guru dikembalikan, supervisor menganalisa dan pada akhirnya hasilnya dijadikan penilaian kepada guru yang disupervisi dan sebagai bahan umpan balik. Dari hasil tersebut supervisor dapat menentukan sikap terhadap hasil supervise terhadap para guru yang disupervisi, ada dua kemungkinan, yaitu: (1) hasilnya baik, bagi guru yang sesuai harapan dapat diberi reward, (2) hasilnya kurang memuaskan, bagi guru yang mendapatkan hasil seperti ini sudah selayaknya kepala madrasah mengadakan pelatihan sendiri atau mengirim untuk mengikuti work shop.

Adapun menurut sahertian ada beberapa ciri supervise ilmiah, yaitu;

- a. Dilaksanakan secara berencana dan kontinu
- b. Sistematis dan menggunakan prosedur dan metode/ teknik tertentu.
- c. Menggunakan instrument pengumpulan data yang tepat.
- d. Menggunakan alat penilaian berupa angket yang mudah dijawab.
- e. Angket disebar kepada siswa dan atau guru sejawat.
- f. Adanya data atau informasi yang objektif yang diperoleh dari keadaan yang riil.⁵⁵

3) Model Supervisi Artistik

Mengajar merupakan pengetahuan (Knowledge), mengajar merupakan ketrampilan (skill), mengaajar juga merupakan kiat atau seni (art).Supervisi

⁵⁵ Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, 96.

merupakan bagian dari system pengajaran yang dalam pelaksanaannya memerlukan pengetahuan, ketrampilan dan kiat atau seni.

Adapun yang mendasari supervise ini adalah bekerja untuk orang laian, bekerja dengan orang lain, dan bekerja melalui orang lain. Sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan kondisi yang harmonis yang diwujudkan dalam usahanya menerima keberadaan orang lain apa adanya tidak menuntut yang lebih dari pada yang ada/tampak.

Sergiovani Th.J menyampaikan beberapa cirri khas tentang model supervise artistic, antara lain:

- 1) Memerlukan perhatian agar lebih banyak mendengarkan dari pada berbicara
- 2) Memerlukan tingkat pengetahuan yang cukup.
- 3) Mengutamakan sumbangan yang unik dari guru-guru dalam rangka mengembangkan pendidikan bagi generasi muda.
- 4) Menuntut untuk memberikan perhatian lebih banyak terhadap proses pembelajaran dikelas.
- 5) Memerlukan suatu kemampuan berbahasa dan cara mengungkapkan apa yang dimiliki terhadap orang lain yang dapat membuat orang laian menangkap dengan jelas cirri ekspresi yang diungkapkan itu.
- 6) Memerlukan kemampuan untuk menafsir makna dari peristiwa yang diungkapkan.⁵⁶

4) Model Supervisi Klinis

(1) Pengertian Supervisi Klinis

⁵⁶ Pusat Pengembangan tenaga Kependidikan badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu pendidikan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 2014, Supervisi Akademik Implementasi Kurikulum 2013

Tindakan supervisor dalam supervisi klinis ini seperti kerja seorang dokter. Sebelum melakukan pengobatan kepada seorang pasien dokter harus berdiskusi dulu dengan pasiennya tentang penyakit yang dideritanya. Setelah melakukan Tanya jawab dengan pasiennya dokter melakukan diagnose tentang penyakit tersebut baru kemudian melakukan pengobatan atau menentukan obatnya.

Menurut Cagon sebagaimana yang dikutip Donni juni Priansa risma Somad menyatakan bahwa supervisi klinis pada dasarnya merupakan kegiatan pembinaan kinerja guru dalam mengelola proses kegiatan belajar mengajar. Sedangkan Richard Waller sebagaimana dikutip Jasmani As dan Syaiuful Mustofa mendefinisikan, supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan melalui siklus yang sistematis dari tahap perencanaan , pengamatan, dan analisis intelektual yang intensif terhadap penampilan mengajar sebenarnya dengan tujuan untuk mengadakan modifikasi yang rasional.⁵⁷ Dari definisi ini supervisi klinis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu pra observasi dilanjutkan tahap observasi dan diakhiri dengan tahap akhir pemecahan masalah.

(2) Tahapan dalam Supervisi Klinis

(a) Tahap awal

Pada tahap ini supervisor berdiskusi dengan guru yang akan disupervisi mulai dari rencana pembelajaran, penguasaan materinya, metodenya bahkan

⁵⁷Jasmani As dan Syaiuful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, 90.

sampai sikap mental guru tersebut. Hal ini dilakukan secara mendalam, sehingga supervisor pada tahap awal ini bisa mendiagnosa dimana kelemahan-kelemahan yang dimiliki guru tersebut. Dalam tahap awal ini supervisor juga melakukan kesepakatan dengan guru hal-hal yang akan di observasi serta bagaimana cara mengobservasinya. Karena observasi ini bukan observasi biasa, maka supervisor mulai tahap awal ini harus melakukan tindakan observasi secara mendalam dan terencana.

(b) Tahap Pelaksanaan Observasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan observasi atau pengamatan. Adapun yang diamati, yaitu guru, peserta didik atau interaksi guru dan peserta didik. Kegiatan yang dipusatkan pada guru berupa, penguasaan materi, metode pengajaran, bagaimana guru memulai pelajaran, mengakhiri pelajaran, apakah dalam proses pembelajaran guru yang mendominasi kelas ataukah muridnya, dan lain sebagainya. Apabila observasi yang menjadi pusat perhatiannya peserta didik bisa berupa keaktifan siswa selama proses belajar berlangsung, misalnya apakah siswa bisa menjawab pertanyaan guru, apakah siswa menggunakan kesempatan untuk bertanya mengenai pelajaran yang belum dipahami, dan apabila bertanya apakah ada kesesuaian antarpertanyaan dan materi yang telah disampaikan oleh guru. Dari pengamatan ini akan diketahui siswa yang kreatif dan inovatif. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah interaksi antara siswa dan guru sebagai reaksi proses pembelajaran yang disampaikan oleh guru tersebut.

(c) Tahap Pasca Observasi

Setelah supervisor melakukan observasi di kelas dan guru mengakiri pembelajarannya, maka guru dan supervisor pergi kesuatu tempat kusus untuk melakukan evaluasi atau pertemuan balikan. Dalam pertemuan ini bisa diikuti oleh para guru yang lain yang menginginkan.

Pada tahap ini guru yang disupervisi melakukan evaluasi diri terhadap pelaksanaan pembelajaran mulai dari proses persiapan, pelaksanaan pembelajaran samapai tahap evaluasi. Selanjutnya diteruskan evaluasi dari supervisor dengan materi yang sama. Dengan pertemuan balikan di harapkan akan terjadi pemasukan bagi guru hal-hal yang kurang efektif dalam proses pembelajaran.

e. Teknik-Teknik Supervisi

Dalam menjalankan supervisi seorang supervisor harus menguasai teknik-teknik supervisi. Pada dasarnya teknik supervisi terbagi ke dalam dua bagian, yaitu teknik individu dan teknik kelompok.

1) Teknik Individu/ Perseorangan

Teknik ini merupakan teknik supervisi yang dilaksanakan perseorangan.⁵⁸ Adapun kegiatan ini pelaksanaannya sebagai berikut:

a) Teknik kunjungan kelas

Dalam kegiatan ini supervisor melakukan kunjungan ke kelas-kelas di mana guru sedang melakukan pembelajaran. Adapun tujuanya untuk membantu

⁵⁸ Piet A. Sahertian, dan Mataheru F, Prinsip dan Teknik, 48

guru memecahkan segala kesulitan yang dihadapi.⁵⁹ Sedangkan menurut Ngalim Purwanto, teknik ini tujuannya untuk mendapatkan sampel data yang diinginkan oleh supervisor. Misalnya data tentang gaya mengajar guru, kesesuaian metode yang dipakai, dan sebagainya.⁶⁰

Supervisor tidak membutuhkan data yang komplet karena data yang diinginkan supervisor itulah yang menjadi titik kelemahan guru setelah melalui diskusi sebelumnya atau berdasarkan pantauan supervisor. Adapun tujuan teknik ini adalah untuk membantu guru yang belum berpengalaman mengatasi kesulitan dalam mengajar. Adapun bagi guru yang telah berpengalaman dalam mengajar, teknik ini bertujuan untuk membantu guru mengetahui kekeliruan yang dibuatnya dalam mengajar.⁶¹

Teknik kunjungan kelas ini dapat dilaksanakan dengan tiga cara, yaitu: (1) kunjungan kelas tanpa diberitahu sebelumnya, kepala madrasah tiba-tiba datang ke dalam kelas saat guru sedang mengajar, (2) kunjungan dengan pemberitahuan terlebih dahulu, (3) Kunjungan atas permintaan guru, kepala madrasah diminta guru untuk mengunjungi kelasnya dengan tujuan membantu guru tersebut untuk mengatasi kesulitan yang dihadapinya, (4) saling mengunjungi, dengan teknik ini supervisor akan mendapatkan pengalaman belajar dan mengajar dari guru dan

⁵⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rosda Karya, 2009), 120.

⁶⁰ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 99.

⁶¹ Saiful Sagala, *Supervisi pembelajaran*, 187.

sebaliknya guru akan mendapatkan pengalaman jabatan sebanyak mungkin, sehingga memungkinkan hubungan yang harmonis antara guru dan supervisor.⁶²

Menurut Saiful Sagala masing-masing guru akan mendapatkan pengalaman sebagai berikut:

- (1) Memperoleh kesempatan untuk mengamati rekannya yang sedang mengajar.
- (2) Memberi kesempatan kepada rekannya untuk mengamati penampilannya selama mengajar
- (3) Membantu guru lain yang ingin memperoleh pengalaman atau ketrampilan penggunaan teknik dan metode mengajar yang baru member motivasi yang terarah bagi guru terhadap aktivitas mengajar.⁶³

Setelah teknik kunjungan kelas berakhir yang perlu dipikirkan adalah tindak lanjutnya, sebab dengan tindak lanjut ini akan memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Bagaimana bentuk tindak lanjut supervisi kunjungan kelas ini Pade Pidarta menyatakan:

“ Tindak lanjut, kalau pertemuan balikan tidak diadakan berarti tindak lanjut supervisi juga tidak ada. Tetapi kalau ada pertemuan balikan, kalau pertemuan balikan ada, maka pada umumnya ada tindak lanjut, yaitu melanjutkan perbaikan perilaku guru yang masih lemah pada supervisi berikutnya. Supervisi berikut ini tidak mesti memakai teknik kunjungan kelas, melainkan boleh memakai teknik supervisi yang lain. Hal itu tergantung kepada besar kecil kelemahan guru itu dan bergantung kepada pertimbangan supervisor.⁶⁴

Untuk melakukan tindak lanjut, yaitu dengan mengadakan pertemuan balikan untuk mengadakan perbaikan dalam proses pembelajaran guru yang

⁶²Doni Juni Priansa Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 100.

⁶³ Ibid, 188.

⁶⁴ Ibid, 103-104.

masih lemah, adapun tekniknya tidak harus kunjungan kelas bisa menggunakan teknik yang lain tergantung besar dan kecilnya kelemahan-kelemahan yang dimiliki guru. Sebagai contoh, kalau kelemahan guru sangat fatal, bisa menggunakan teknik observasi kelas, kalau kelemahannya ringan bisa menggunakan teknik diskusi.

b) Observasi

Teknik ini dilakukan oleh supervisor dengan melakukan pengamatan secara langsung di dalam kelas mulai dari awal masuk hingga selesai pembelajaran, sehingga akan dapat diketahui hambatan secara langsung yang dialami siswa maupun guru dan sebagai mana biasa setelah observasi diadakan evaluasi bersama, guna memecahkan masalah-masalah yang ditemukan di lapangan

Tujuan observasi kelas ini untuk mengetahui secara menyeluruh guru dalam mengajar, mulai dari persiapan mengajar, yaitu RPP, proses pembelajaran dan evaluasi dan untuk mengetahui respon para siswa di dalam kelas.⁶⁵ Saiful Sagala menyatakan, observasi kelas ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi secara langsung mengenai segala sesuatu yang terjadi saat proses belajar mengajar berlangsung.⁶⁶ Data yang didapat selama melakukan pengamatan sebagai bahan untuk melakukan bimbingan terhadap guru yang di observasi. Untuk melaksanakan observasi ini ada tiga kemungkinan sebagaimana kunjungan

⁶⁵Made Pidarta, Supervisi Pendidikan Kontekstual, 88.

⁶⁶Saiful Sagala, Supervisi pembelajaran, 188.

kelas di atas, yaitu: (1) tidak memberitahukan dulu terhadap guru yang diobservasi, (2) memberitahukan terlebih dahulu kepada guru yang akan diobservasi, (3) memberitahukan sebelumnya tetapi tidak menyebutkan hari dan tanggalnya.

Pelaksanaan teknik observasi kelas ini dilaksanakan melalui beberapa tahap. Di antaranya ialah: (1) persiapan opsevasi kelas yang dilakukan supervisor bukan guru yang diobservasi, (2) pelaksanaan observasi, (3) penutupan pelaksanaan observasi kelas, (4) penilaian hasil observasi, (5) tindak lanjut.

Tindak lanjut dalam observasi kelas di mungkinkan ada bebarapa cara, yaitu: (1) tidak ada tindak lanjut, sebab kinerja guru sudah bagus, (2) menggunakan teknik yang berbeda (selain observasi kelas) karena kekurangannya tidak banyak, (3) dilanjutkan dengan teknik yang sama karena kinerja guru kurang baik, (4) dilanjutkan dengan teknik supervisi klinis karena kinerja guru sangat lemah.

c) percakapan pribadi

Kegiatan ini merupakan dialog antara supervisor dan guru. Adapun tujuanya tetap sama dengan yang lainnya untuk membantu guru dalam kegiatan pembelajaran. Adapun pelaksanaanya bisa setelah kunjungan kelas observasi atau sebelumnya

d) Saling mengunjungi kelas

kunjungan ini dilakukan antar guru dalam satu sekolahan yang di programkan oleh masing-masing guru mata pelajaran dengan tetap didampingi

oleh supervisor untuk mengamati jalanya kunjungan ini mulai dari perencanaan, pelaksanaan di ruang kelas hingga dialog pribadi dan penegasan solusi berkaitan masalah didalam kelas;⁶⁷

e) **Menilai diri sendiri**

ini merupakan penilaian yang paling sulit, sebab dibutuhkan kejujuran terhadap dirinya sendiri dengan tujuan untuk mengukur kemampuan mengajar disamping menilai peserta didiknya.

2) **Tenik Kelompok**

Yangdi maksud dengan teknik-teknik yang bersifat kelompok iala, teknik-teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok.⁶⁸ Dalam pelaksanaanya apabila ada guru-guru yang diduga sesuai analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama⁶⁹ Menurut Gwyenn sebagaimana yang dikutip Lantip Diat Prasajo, ada 13 teknik supervisi kelompok yaitu: kepanitiaan-kepanitiaan, kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/ studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi professional, bulletin supervisi, pertemuan guru dan lokakarya.⁷⁰

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

⁶⁷ Lantip Diat Prasajo, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Gaya Media, 2011), 21.

⁶⁸ Piet A. sahertian, *Konsep Dasar*, 86

⁶⁹ Ibid, 107

⁷⁰ Lantip Diat Prasajo, *Supervisi Pendidikan*, 108

a) Kepanitiaan-kepanitiaan

Dalam menjalankan kegiatan yang memerlukan penanganan bersama, seperti: orientasi siswa baru, perkemahan kepramukaan, darmawisata bagi siswa-siswi, hendaknya kepala madrasah membentuk kepanitiaan sebagai penanggung jawab kegiatan tersebut. Dalam menjalankan tugas kepanitiaan inilah para guru akan mendapatkan pengalaman-pengalaman yang baru dari berbagai sumber yang dapat dijadikan pegangan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan social. Model panitia seperti ini dapat dijadikan kaderisasi yang afektif karena mampu memberikan otoritas kepada para guru yang baru belajar.⁷¹

b) Kerja kelompok/Diskusi Kelompok

Kerja kelompok bagi guru mata pelajaran bisa berupa MGMP (musyawarah guru mata pelajaran). Dalam kelompok ini para guru mendiskusikan masalah atau sejumlah bahan pelajaran termasuk pengembangan silabus dan RPP.MGMP ini terdiri atas satu madrasah, kecamatan bahkan seluruh kabupaten.Forum ini sangat efektif untuk meningkatkan kinerja guru, sebab didalamnya terjadi tukar pendapat, saling memberti masukan bahkan dapat pula dijadikan wahana advokasi terkait dengan kebijakan pemerintah yang cenderung tidak memihak dengan kinerja para guru.

c) Labolatorium korikulum

Labolatorium kurikulum adalah merupakan tempat di mana guru dapat memperoleh sumber materi untuk mengembangkan kegiatan pembelajaran

⁷¹ Jamal Ma'mur Ahsani, Tips Efektif, 139

sekaligus mencari solusi terhadap kesulitan-kesulitan dalam ruang pembelajaran. Dalam laboratorium tersebut terdapat koleksi buku-buku sebagai sumber belajar, dokumen-dokumen sebagai media pembelajaran, seperti: gambar-gambar, peta, grafik, fosil-fosil, atau kurikulum yang sudah tidak terpakai yang disusun secara teratur dan dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan perangkat pembelajaran. Adapun tujuannya adalah untuk menyediakan perangkat materi guna mengembangkan proses pembelajaran bagi guru.

d) Membaca terpimpin

Membaca terpimpin merupakan suatu cara yang efektif dan efisien untuk meningkatkan keprofesionalitasan seorang guru, karena dengan hanya datang ke perpustakaan pada waktu luang dan membacanya dapat menambah pengetahuan tentang profesinya.

Sepintas pekerjaan ini sangat mudah namun sejatinya sulit untuk dilaksanakan. Karena secara kejiwaan guru akan dihadapkan pada sikap malas, jemu, merasa sudah puas dengan pengetahuan yang ada dan kurang adanya motivasi baik dari dirinya sendiri maupun organisasi madrasah.

e) Demonstrasi Pembelajaran

Teknik ini digunakan oleh supervisor untuk memberikan penjelasan kepada guru-guru tentang proses pembelajaran yang baik dengan didahului kunjungan ke kelas oleh kelompok. Setelah kunjungan kelas supervisor mengumpulkan anggota kelompok untuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang telah didemonstrasikan oleh salah satu anggota kelompok. Kemudian guru-

guru dalam kelompok tersebut dapat membandingkan antara teori dan prakteknya serta dapat mengetahui kendala-kendalanya dan mendiskusikan penyelesaiannya.

f) Darmawisata

Dalam mengajar guru sering memahamkan kepada siswanya sulit di mengerti, karena penjelasan guru sangat abstrak karena kurang tersedianya media pembelajaran. Untuk mengatasi masalah tersebut di perlukan kunjungan atau darmawisata ke tempat-tempat yang membantu siswa mengembangkan materi pembelajarannya. Seperti guru sejarah mengadakan darma wisata ke candi Borobudur, Sungai Baksoka punung pacita, Trinil ngawi dan tempat-tempat bersejarah lainnya.

g) Kuliah/Studi

Pada akhir-akhir ini masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi tenaga pendidik, karena dalam mengajar kurang linier, sebagai contoh, guru dengan kualifikasi pendidikan sejarah mengajar geografi, guru dengan kualifikasi PPKn mengajar biologi dan lain sebagainya. Agar ada kesesuaian antara materi yang diajarkan dengan ijazah guru-guru yang kurang linier tersebut, sebagai rasa pertanggung jawaban profesionalitas hendaknya belajar lagi supaya para siswa tidak di korbakan.

h) Diskusi Panel

Diskusi panel merupakan diskusi yang diselenggarakan dengan menghadirkan banyak orang dengan tujuan untuk memecahkan persoalan-

persoalan pendidikan. Adapun para panelis merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.

i) Perpustakaan

Perpustakaan merupakan ruang terbuka dan berisi koleksi buku-buku materi pelajaran, majalah-majalah, hasil penelitian, hasil seminar, hasil kerja kelompok dan brosur-brosur lainnya yang telah diseleksi yang sesuai kebutuhan organisasi madrasah.

Dalam perpustakaan tersebut para guru dapat mengadakan diskusi kelompok dengan merujuk pada buku-buku yang ada atau guru melakukan sendiri pengembangan diri dengan membaca buku yang banyak sumbernya.

j) Buletin Supervisi

Buletin ini merupakan sarana komunikasi bagi guru dan organisasi madrasah dalam menjalankan tugas-tugas keprofesionalitasan guru. Melalui bulletin ini dapat disampaikan hasil-hasil rapat, pedoman pelaksanaan rapat, program-program madrasah dalam jangka menengah, pendek dan panjang. Buletin supervisi juga bisa dimaknai selebaran-selebaran berkala yang berisi tema-tema pembelajaran yang sedang hangat sebagai pembicaraan dalam dunia pendidikan atau yang berkaitan dengan usaha peningkatan proses belajar.

Buletin seperti ini sebagai penunjang untuk mengembangkan kinerja guru dengan menyampaikan perkembangan kegiatan pembelajaran, sehingga guru tidak hanya kerja rutinitas dan miskin inovasi. Sedangkan yang menerbitkan buletin ini adalah pihak madrasah.

k) Organisasi professional

Organisasi professional memberikan arti yang lebih luas dalam mendorong tiap-tiap individu untuk mengembangkan keahliannya melalui pelayanan pelatihan. Sebagai contoh, PGRI, IGI, Ikatan Guru Matematika, Ikatan Guru Swasta Indonesia. Organisasi semacam ini sudah banyak berkembang mulai daerah hingga nasional dengan kegiatan melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keahliannya dalam bidangnya masing-masing.

l) Pertemuan Kelompok

Pertemuan kelompok merupakan pertemuan yang dihadiri oleh para guru. Adapun tujuannya adalah untuk menyatukan pandangan tentang masalah-masalah yang dihadapi terutama menyangkut kegiatan pembelajaran. Dalam forum ini para guru juga dapat melakukan tukar pendapat mengenai kesulitan-kesulitan yang dihadapi masing-masing guru. Agar pertemuan kelompok ini dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan, maka harus mampu merencanakan, merumuskan, menentukan topik pembicaraan, mengambil kesimpulan dan mengambil langkah tindak lanjut dari hasil tersebut.

m) Lokakarya

Lokakarya adalah suatu situasi di mana para guru bekerja bersama-sama untuk memecahkan masalah dalam kegiatan pembelajaran. Dengan lokakarya ini diharapkan para guru menguasai metode-metode untuk menyelesaikan persoalan-persoalan dalam pembelajaran dikelas.

n) Inservice – Training dan Upgrading

(1) Inservice – Training

Inservice – training adalah segala kegiatan yang diberikan oleh para petugas pendidikan yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan tugas kewajibannya.⁷² Untuk menjaga mutu dan sekaligus kinerja guru diperlukan tindakan perbaikan secara terus menerus sebagai usaha untuk mengantisipasi keusangan skill para guru dan sekaligus menghindari tindakan rutinitas. Kinerja guru yang cenderung memakai cara lama, tidak berubah dan tidak mengetahui perkembangan dunia luar yang terus berkembang dan maju, bila guru semacam ini masih ada, maka diperlukan inservice training.

Kurikulum sekolah/madrasah yang selalu berubah tentunya juga menjadi alasan Inservice – training harus dilaksanakan guna mendukung pelaksanaan kurikulum yang baru. Sebab perubahan kurikulum di akibatkan oleh perkembangan teknologi, kebudayaan, kehidupan masyarakat Indonesia, untuk itu diperlukan pemutakiran pengetahuan dan skill guru. Untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut madrasah dapat melaksanakan program inservice training sebagai upaya pemecahan masalah secara dini. Adapun bentuk Inservice – training bisa meliputi mengadakan pelatihan, ceramah-ceramah, workshop, seminar-seminar, mempelajari kurikulum dan lain sebagainya.

⁷² Ngalm Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Bandung Rusdakarya, 2009), 96

(2) Upgrading

Upgrading mempunyai pengertian yang hampir sama dengan Inservice – training. Upgrading adalah suatu usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru atau petugas pendidikan lainnya.⁷³ Kegiatan upgrading merupakan bagian dari inservice training tetapi tidak semua inservice training bagian dari upgrading. Sebab upgrading lebih mempunyai civil effect terhadap pekerjaan orang yang diupgrading. Upgrading bisa dilaksanakan dalam bentuk memberi kesempatan bagi guru-guru yang belum sarjana atau masih D2 untuk melanjutkan ke jenjang S1. Dengan upgrading diharapkan akan meningkatkan kinerja guru karena bertambahnya skill dan pengetahuan para guru bahkan status guru mengalami peningkatan.

f. Tipe-Tipe Supervisi

Menurut Brurton dan Brucckner sebagaimana yang dikutip oleh Jasmani As dan Syaiiful Mustofa mengemukakan ada lima tipe supervisi, yaitu inspecti, laissez-faire, coercive, training guidance, dan democratic leadership.⁷⁴

1) Inspecti

⁷³ Ibid.,

⁷⁴ Jasmani As dan Syaiiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Arruz-Media, 120), 2013.

Supervisi bermakna inspecti berarti pengawasan, dimana supervisor mengawasi para guru sebagai bawahannya untuk dievaluasi, dinilai apakah para guru bekerja sesuai dengan yang diinstruksikan oleh atasannya. Inspecti dalam pengertian lama bukanlah bimbingan atau bantuan melainkan tindakan untuk mengukur sejauhmana loyalitas terhadap pekerjaan dan atasannya yang diperlihatkan dalam cara bekerjanya. Para guru yang tidak loyal atau tidak memenuhi setandar atasannya dalam bekerja bisa mendapatkan sangsi sampai pemecatan. Supervisi tipe seperti ini cenderung otoriter dan berkembang pada masa penjajahan, orde lama dan masih subur pada masa orde baru.

2) Laissez Fire

Tipe kepengawasan ini cenderung tidak konstruktif , karena membiarkan para guru melakukan tindakan sesuai dengan apa yang dikehendaki tanpa ada bimbingan dan rambu-rambu dari kepala madrasah sebagai supervisor. Supervisor tidak melakukan bimbingan secara terprogram, sehingga di antara guru tidak ada kesamaan pemahaman terhadap kegiatan pembelajaran dalam satu organisasi madrasah, sehingga besar kemungkinan terjadi kegaduhan atau miskomunikasi sesama guru. Laissez Fire lebih mengutamakan hasil akhir dan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya.

Ketika supervisor memberikan intruksi kepada para guru harus di sampaikan dengan rasional dan alasan yang jelas. Karena supervisi ini

menekankan kebebasan kreativitas, seorang supervisor hendaknya tidak terlaui menampakkan jabatannya atau kekuasaanya sehingga pelaksanaan supervisi tidak terhambat.

3) **Coercive Supervision**

Tipe ini menempatkan supervisor sebagai kekuatan sentral dan policy maker dalam setiap kegiatan pembelajaran, sehingga selalu memaksakan tindakannya kepada para guru dan supervisor satu-satunya palu kendali organisasi madrasah. Tipe ini cocok bagi guru baru yang masih dalam masa training yang perlu pendampingan secara ketat.

Namun ketika pembelajaran lebih mengutamakan proses justru akan menghambat pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang lebih mengutamakan kreativitas para guru dan siswa. Adapun kelemahan tipe ini supervisor cenderung otoriter, memaksakan diri tidak memberi kesempatan para guru untuk mengembangkan potensinya, bahkan ketika memutuskan suatu pendapat sering memaksakan pendapatnya.

4) **Training and Guidance**

Tipe ini berangkat dari pandangan bahwa pendidikan itu suatu proses pertumbuhan bimbingan. sehingga tipe **Training and Guidance** ini lebih bersifat sebagai bimbingan dan latihan yang diberikan kepada para guru dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya. Tipe ini pantas dilakukan pada guru yang baru

memasuki dunia pendidikan dan baru lulus dari pendidikan tinggi serta telah mendapatkan pre-service disekolah guru tersebut.

Namun kelemahan pada tipe ini bisa jadi informasi-informasi yang disampaikan oleh supervisor kurang relevan dengan bekal yang ia dapatkan ketika diperguruan tinggi karena lebih maju. Bisa juga pengetahuan supervisor jauh lebih berkembang dengan teori-teori yang ia dapatkan semasa di perguruan tinggi.

5) Kepengawasan sebagai (Demokratic Leadership)

Supervisi yang baik adalah supervisi yang meninggalkan otoriterisme dan melakukannya dengan menitik beratkan pada bimbingan dan kepengawasan merupakan tanggung jawab bersama dalam organisasi madrasah. Sehingga supervisi tidak hanya dibebankan pada satu orang melainkan didelegasikan pada yang lain yang sesuai dengan keahliannya masing-masing. Karena tipe ini merupakan kepemimpinan yang menekankan pada kerjasama atau kooperatif, maka kepala madrasah selaku supervisor harus bisa menemukan cara bekerja yang kooperatif dan efektif sehingga tidak boros tenaga dan waktu.

3. Tindak Lanjut

Tindak lanjut akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, sebab kinerja kepala madrasah akan tereson dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas atau dalam bentuk peningkatan ilmu pengetahuan dalam jenjang yang lebih bagus, seperti memberi kesempatan

kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau melanjutkan belajar ke jenjang yang lebih tinggi. Tindak lanjut supervisi merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai agen of change terhadap individu dalam organisasi.⁷⁵

a. **Pelatihan**

Setelah supervisi dilaksanakan perlu adanya analisa untuk menentukan tindak lanjut yang sesuai dengan kebutuhan sehingga setelah pelatihan dilaksanakan tidak akan terjadi pemborosan salah sasaran. Salah satu setraategi tindak lanjut supervise sebagai upaya peningkatan kinerja guru adalah pelatihan. Adapun yang menjadi sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, ketrampilan, prilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta penerapanya ke dalam aktivitas sehari-hari.⁷⁶

Menurut Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK, bahwa tindak lanjut supervisi akademik berkenaan dengan:

- 1) Dalam pelaksanaan kegiatan tindak lanjut supervisi akademik sasaranutamanya adalah kegiatan belajar mengajar
- 2) Hasil analisis, catatan supervisi, dapat dimanfaatkan untuk perkembangan ketrampilan mengajar guru atau meningkatkan profesionalisme guru dan

⁷⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2009), 226.

⁷⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogakarta: Graha Ilmu, 2012), 214.

karyawan, sedikit-tidaknya mengurangi kendala yang muncul atau akan muncul.

- 3) Umpan balik akan memberi pertolongan supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut
- 4) Berdasarkan umpan balik itu pula dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, member kesempatan untuk mendorong guru memperbaiki penampilan serta kinerjanya.

Adapun cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik menurut Latntip Diat Prasajo dan Sudiyono adalah sebagai berikut:

- a. Me-review rangkuman hasil penelitian
- b. Apabila ternyata tujuan supervisi akademik dan standar-standar pembelajaran belum tercapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, ketrampilan, dan sikap guru yang menjadi tujuan pembinaan.
- c. Apabila ternyata tujuan belum tercapai, maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya.
- d. Membuat rencana aksi supervisi berikutnya.
- e. Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya

Ada lima langkah pembinaan kemampuan guru melalui supervisi akademik, yaitu:

- 1) Menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis,
- 2) Analisa kebutuhan,
- 3) Mengembangkan setrategi dan media,
- 4) Menilai, dan
- 5) Revisi.⁷⁷

b. Motivasi.

⁷⁷ Latntip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, 123-124

Sebagaimana penulis singgung di muka motivasi mempunyai sasaran ke dalam yang berkaitan dengan semangat jiwa untuk bekerja dan fungsi untuk menggerakkan supaya ada kemauan untuk beraktivitas. Sering terjadi Susana di lapangan kerja kuarng adanya keserasian dengan keinginan guru sebagai dampaknya yang penting masuk, sehingga tidak ada kreativitas dan inovasi kerja yang lebih bagus karena tidak ada motivasi kerja. Motivasi kerja ini sangat penting karena dapat memberikan dorongan untuk bekerja sesuai dengan setandar ang telah ditetapkan organisasi madrasah. Ada empat tahapan dalam motivasi kerja, yaitu: (1) penetapan setandar kerja,(2) audit kinerja,(3) pemberian umpan balik secara lngsung,(4) motivasi kinerja.⁷⁸ Sedangkan Moslow sebagaimana dinyatakan oleh Wibowo menyatakan, “bahwa kebutuhan manusia berjenjang, yaitu physiological, safety, social, esteem need, dan self actualization.”⁷⁹

Seorang kepala madrasah sebagai manajer harus mmpu membngun motivasi para guru gar tetap eksistensi dalam proses pembelajaran sehingga mendapatkan kinerja sesuai setatndar yang telah ditetapkan. Sebab antara guru satu dengan ang lainna mempunyai motivasi yang berbeda dan setiap saat motivasi mengalmi pasang surut yang perlu di perbaharui terus menerus tiada henti.

Kebutuhan jasmani/ materiel perlu mendapatkan perhatian serius, sebab para guru mengajar memerlukan bahan bakar untuk sampai sekolah, perlu makan agar mereka dapat bertahan hidup dan perlu istirahat agar sehat sepanjang waktu.

⁷⁸ Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru*, 89

⁷⁹Wibowa, manajemen Kinerja (Jakarta: Rajagrafindo, 2013),391

Demikian juga para guru bukanlah manusia super, tetapi mereka manusia yang membutuhkan rasa aman agar merasa nyaman dalam mengajar. Seorang kepala madrasah adalah pelindung dan pengayom para guru yang membutuhkan rasa kasih sayang, hal inilah yang harus diperhatikan kepala madrasah bukan hanya menghukum dan memberi sanksi bagi guru yang lemah dalam kinerjanya. Kinerja para guru agar tetap stabil perlu penghargaan dan memberikan ruang dan waktu untuk mengaktualisasikan potensi dirinya agar berkembang menjadi kenyataan.

Berdasarkan pernyataan Moslow tersebut manusia dalam bekerja butuh motivasi yang berupa kebutuhan lahir dan batin. Kepala madrasah perlu mengenali karakter masing-masing guru, ketika guru tersebut mengalami gangguan, maka kepala madrasah sudah bias mendeteksi dengan tepat apa yang dibutuhkan oleh guru tersebut.

Mengacu pada pemikiran di atas tindak lanjut supervisi akademik merupakan bagian dari supervisi itu sendiri dan apa bila dilaksanakan akan memberikan dampak yang nyata dalam peningkatan mutu pendidikan.

4. Peningkatan Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sering dimaknai performance yang berarti unjuk kerja, ada juga yang memberi makna hasil kerja atau prestasi kerja,⁸⁰ atau perwujudan dari apa yang telah direncanakan. Adapun performance dari bahasa asalnya dari kata “to perform” berarti menampilkan atau melaksanakan, performance juga bermakna

⁸⁰ Wibowa, manajemen Kinerja (Jakarta: Rajagrafindo, 2013),7

the act of performing; excuting (Webster super new School and Office Dictionery).

Implementasi kinerja guru bukan hadir begitu saja dalam aktivitasnya tetapi butuh serangkaian proses terutama oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.⁸¹ Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru apakah mengalami problem, hambatan atau memerlukan bantuan atau tidak harus ada tahapan yang harus dilalui, mulai dari perencanaan, proses dan evaluasi. Tiga hal tersebut yang akan member jawaban atas keragu-raguan seorang pelanggan tentunya dalam hal ini siswa atau wali murid. Dengan demikian Wibowo memberikan batasan singkat kinerja tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁸²

Apa yang dilakukan seseorang yang Nampak dalam permukaaan yang terkait dengan tugas dan fungsinya dalam lingkungan kerjanya menunjukkan adanya kinerja seseorang tersebut, dan dari situlah pula perannya akan dinilai oleh atasanya, teman sejawatnya maupun masyarakat luas. Sedangkan Uharsuharaputra mendeskripsikan kinerja merupakan suatu kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.⁸³ Kinerja merupakan proses dalam melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi sehingga dari situ dapat diketahui seberapa jauh hasil yang telah dicapai dengan membandingkan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana

⁸¹ Ibid, 4.

⁸² Ibid, 7.

⁸³ Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan (bandung: Rafika Aditama, 2013), 167.

disinggung di atas kinerja merupakan simbol dari pekerjaan yang aktif bukan karena tanpa ada keseengajaan melainkan sebuah perencanaan yang dikelola secara sistematis. Gambaran sebuah kinerja sebenarnya nampak pada sebuah proses menuju pada ketercapaian tujuan organisasi.

Husni Usman mengatakan kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula, produknya bisa berupa layanan jasa dan barang, satuan waktu bisa ditentukan satu tahun, dua tahun bahkan lima tahun atau lebih. Adapun dalam diklat penilaian kinerja guru sebagaimana yang dikutip oleh Barnawi & Muhammad arifin, kinerja diartikan dengan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.⁸⁴ Kemudian penjelasan lebih jelas disampaikan oleh Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagal, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.⁸⁵

Dari definisi para ahli di atas dapat di ambil sebuah pengertian kinerja, yaitu kerja nyata dari seseorang setelah dilakukan perbandingan atau penilaian antara tujuan dengan apa yang telah dikerjakan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja seseorang sebagai hasil jerih payah dalam melakukan tugas organisasi maupun pribadinya. Dalam proses melakukan

⁸⁴Barnawi & Muhamad Arifin, *Kinerja Guru professional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz medis),11.

⁸⁵ Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 548.

kerja seseorang sangat dipengaruhi lingkungan dimana ia bekerja. Orang yang bekerja dengan gajinya yang tinggi tentu memiliki motivasi kerja yang berbeda dengan gaji rendah. Demikian juga orang yang kondisi badanya lemah bila dibandingkan dengan orang yang kondisi badanya prima akan memiliki hasil kerja yang berbeda pula. Termasuk faktor pengetahuan serta skill seseorang sangat menentukan kinerjanya.

Menurut Sutermeister sebagaimana yang dikutip Uhar Suharsaputra, produktivitas ditentukan kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung dua hal kemauan dan motivasi.⁸⁶ Motivasi bisa berupa gaji yang cukup bahkan lebih tinggi, sehingga banyak perusahaan yang menggaji pegawainya dengan gaji tinggi tetapi dengan target yang tinggi pula atau bisa juga gaji berupa reward berupa pujian. Untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi tentunya tidak cukup hanya berupa motivasi tetapi harus diimbangi teknologi yang mutakhir. Sebab kondisi teknologi terkini mampu memenuhi prinsip efektif dan efisien sehingga mampu menghindari pemborosan biaya dan waktu. Sementara itu Gibson memberikan arahan lebih terperinci tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: (1) faktor individu yang meliputi, kemampuan, ketrampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat social dan pengalaman, demografi; (2) faktor psikologis, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi; (3) faktor organisasi yang

⁸⁶Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan (Bandung:Refika Aditama, 2013), 169

meliputi, struktur organisasi, desain pekerjaan, sumber daya, kepemimpinan, system penghargaan dan lain-lain,⁸⁷

Kinerja guru akan bergerak menuju pada tujuan ketercapaian sebuah organisasi seperti jalanya sebuah roda mobil yang tidak selamanya mulus tanpa hambatan. Sedangkan Keith Devis sebagaimana yang dikutip A. Anwar Mangkunegara mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor motivasi dan kemampuan.⁸⁸ Kemudian menurut Mulyasa ada 10 faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perilaku kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing dan layanan perpustakaan.⁸⁹

c. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengetahui seberapa jauh kinerja guru ada setandar yang dapat dijadikan dasar penilaian terhadap prestasi kerja seorang guru. Dalam istilah manajemen disebut dengan indikator, menurut Mulyasa, setandar kinerja guru merupakan bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan jumlah atau mutu kinerja yang harus dihasilkan kinerja guru meliputi: pengetahuan, ketrampilan, system penempatan, dan unit variasi pengalaman, pengalaman praktis, kualifikasi

⁸⁷ Gibson at all

⁸⁸ A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, 67

⁸⁹ Mulyasa, Setandar Kompetensi dan Kinerja Guru (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 49

hasil pekerjaan, dan pengembangan.⁹⁰ Adapun indikator-indikator tersebut meliputi; (1) knowledge, develop skill and disposition; (2) assessment system and unit rvaluation; (3) field experience and clinical practice; (4) diversity; (5) faculty cualification; (6) performance and development, unit govermance and resources.

Kinerja guru menunjukkan prestasi kerja dalam pencapai tujuan organisasi. kinerja seseorang akan dapat mencapai kondisi yang efesien dan efektif bila ada kesesuaian antara materi yang diajarkan dengan latar belakang pendidikan individu. Menurut Castetter sebagaimana yang dikutip Mulyasa untuk mengetahui kinerja guru ada setandar yang menjadi tolok ukur keberhasilan guru, yang meliputi: karakteristik individu, proses, kombinasi antara karakteristik individu dan hasil.⁹¹ Indikator diatas menunjukkan kinerja guru yang menunjukkan kualitas sebuah lembaga. Maka dalam penilaian kinerja seorang supervisor harus menunjuk pada indikator sebagai setandar kinerjanya. Dari beberapa indikator yang paling dominan memepengaruhi kinerja guru adalah tujuan dan motivasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wibowo, kinerja di tentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motivasi.⁹²

d. Penilaian Kinerja Guru

Untuk mengetahui bagaimana kinerja yang dicapai oleh guru , harus dilakukan penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian ini dimaksudkan sebagai

⁹⁰Supardi, Kinerja Guru (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2013), 49

⁹¹ Mulyasa, Manajemen Berbasis Madrasah (Bandung :rosdakarya, 20013)

⁹² Wibowo, manajemen Kinerja (Jakarta:Rajagrafindi Persada, 2013),7

penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan.⁹³ Penilaian dapat dilakukan oleh orang yang lebih tinggi jabatannya atau diserahkan ke pada seniornya yang dianggap lebih mampu dalam bidangnya. Penilaian ini tentunya dilakukan dengan cara sistematis dan terencana dengan mengacu pada kaidah-kaidah dalam ilmu pendidikan.

Hasil penilaian kinerja sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru dan dalam membuat program kerja madrasah, baik menyangkut mutu kinerja guru, peningkatan jabatan, atau program pelatihan dalam usaha peningkatan profesionalitas guru. Adapun hal-hal yang harus dinilai menurut Michel sebagaimana yang dikutip oleh Supardi, yaitu *quality of work, propness, initiative, capability, and communication*.⁹⁴

Dalam kinerjanya individu harus mampu menunjukkan prestasi pengembangan keilmuannya dengan disertai ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya. Jika ia seorang guru, maka akan dituntut penguasaan terhadap materi dan penguasaan ketrampilan penerapan dalam pembelajaran. Kemudian harapkan menjelaskan instrument sebagai alat penilaian kinerja atau kemampuan guru ada tiga komponen penting, yaitu: (1) persiapan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) hubungan antar pribadi.⁹⁵

⁹³ Husaini Usman, Manajemen, 456

⁹⁴ Supardi, kinerja, 70

⁹⁵ Supardi, Kinerja, 71

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian dalam sebuah organisasi madrasah mempunyai kepentingan yang sangat urgen dalam upaya untuk mengetahui prestasi kerja para guru. Selanjutnya dari hasil penilaian tersebut dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan organisasi jauh ke depan, sebab penilaian kinerja tahapan yang penting dalam manajemen kinerja suatu organisasi.⁹⁶

⁹⁶ Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, 188

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena bertujuan mendapatkan gambaran secara mendalam tentang kinerja kepala sekolah yang terfokus pada supervisi terutama untuk meningkatkan kinerja guru.⁹⁷ Adapun pendekatan yang sesuai adalah metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah (natural setting)⁹⁸. Untuk itu data-data yang disajikan dalam penelitian ini nantinya lebih merupakan interpretasi dari hasil temuannya dalam studi lapangan. Menurut Lincoln dan Guba sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong ada sepuluh cirri penelitian kualitatif,⁹⁹ yaitu latar alamiah, manusia sebagai instrument utama, metode kualitatif, analisa data secara deduktif, teori dari dasar, deskriptif, lebih mementingkan proses dari pada hasil, ada batas yang di tentukan fokus, ada kreteria kusus untuk keabsahan data, desain yang bersifat sementara.

B. Kehadiran Peneliti

Sosok peneliti dalam penelitian kualitatif mutlak kehadirannya di

⁹⁷ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif(Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), 11.

⁹⁸ Sugiyono, Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

⁹⁹ Moleong, metodologi, 8

lapangan.¹⁰⁰ Bahkan Lexy J. Moleong menegaskan kedudukan peneliti dalam penelitian cukup rumit karena mempunyai multi peran mulai dari perencana, pelaksana pengumpul data, analisa, penafsir data dan juga yang melaporkan hasil penelitiannya.¹⁰¹ Agar data yang dihasilkan data yang valid maka peneliti sebagai instrument harus di validasi terlebih dahulu mulai dari kesehatannya baik fisik maupun psykisnya, penguasaan materi masalah yang diteliti, logistiknya dan penguasaan lokasi penelitian.¹⁰² Karena peneliti merupakan instrument penelitian utama untuk mengumpulkan data secara langsung di lapangan, maka untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari informan, maka sikap hati-hati sangat diperlukan jangan sampai informan merasa tersinggung hingga data yang disampaikan terkesan ngawur dan akhirnya hasil penelitian keliru.

Untuk menghindari hal-hal seperti itu peneliti hendaknya bisa membangun komunikasi dengan para informan mulai dari pesuruh, tata usaha, guru hingga kepala sekolah. Dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan semua pihak kehadiran peneliti bisa diterima dan para informan akan terbuka dalam memberi data alias tidak pelit. Apa bila kehadiran peneliti kurang diterima oleh salah satu komponen madrasah semisal pak guru yang sekaligus sumber data, maka bisa mengurangi ke validan data karena data yang diterima bisa ngawur. Untuk menghindari miskomunikasi seperti itu, peneliti sebelum memasuki lapangan

¹⁰⁰ Arikunto, Suharsimi, Pendekatan penelitian Suatu Pendekatan Praktek(Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 12.

¹⁰¹ Moleong, Metodologi, 166.

¹⁰² Sugiyono, Metode Penelitian, 222.

menempuh langkah-langkah sebagai berikut: (1) sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu menemui kepala madrasah untuk minta izin dan sekaligus melakukan pra penelitian dengan maksud mengetahui sekilas kondisi riil madrasah “Nurul Huda” pada tahap ini bisa disebut juga tahap orientasi dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran umum. ; (2) sambil menyampaikan surat izin penelitian secara resmi kepada kepala madrasah peneliti mengadakan kegiatan awal yaitu silaturahmi kepada bapak dan ibu guru serta tata usaha dan pesuruh dengan jalan membaur bersama mereka; (3) membuat kesepakatan dengan subjek penelitian untuk menentukan jadwal penelitian; (4) melakukan penggalan data sesuai dengan waktu yang disepakati.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo. Adapun memilih lokasi tersebut di dasarkan atas beberapa pertimbangan:

1. MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo merupakan madrasah ibtdaiyah yang melakukan kegiatan supervisi secara rutin untuk meningkatkan kinerja guru
2. Dalam melakukan kegiatan supervisi di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo di lakuklan secara rutin oleh kepala madrasah

D. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif ada dua jenis data, yaitu data utama yang berupa kata-kata dan tindakan sedangkan data tambahan berupa dokumen, foto dan benda-benda yang dapat dijadikan sebagai bahan pendukung data utama.¹⁰³ .Data utama di dapatkan melalui wawancara terhadap informan atau melalui pengamatan langsung di lapangan terhadap tindakan manusia, sedangkan data sekunder di dapatkan melalui penjangkaran dokumen-dokumen, foto-foto, arsip yang ada kaitanya dengan masalah penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis.¹⁰⁴ Karena ujung-ujungnya penelitian itu untuk mendapatkan data semaksimal mungkin dan sevalid mungkin. Hal itu akan didapatkan bila peneliti mampu memilih teknik pengumpulan data yang tepat sesuai dengan jenis penelitian. Dalam pengumpulan data ini penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu;

1. Wawancara

Dari wawancara akan didapatkan jenis data utama yang berupa kata-kata dan yang bersumber dari manusia, dan dari wawancara ini pula akan dapat

¹⁰³ Moleong, Metodologi, 157

¹⁰⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2010), 224.

mengungkapkan kajian-kajian mendasar tentang masalah-masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur yaitu,” wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.¹⁰⁵ Dari teknik wawancara ini diharapkan dapat mengungkapkan data-data yang mendalam, maka yang menjadi sasaran, yaitu:

- a. Bapak Suparni selaku kepala madrasah MI “Nurul Huda”, dalam wawancara ini peneliti ingin mendapatkan data mengenai kebijakan supervise dan keterlibatan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- b. Guru MI “Nurul Huda” . Dalam wawancara ini peneliti ingin mendapatkan data terkait pelaksanaan program supervise di MI “Nurul Huda” dan tindak lanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- c. Bapak guru/wali kelas, dalam wawancara ini penulis ingin mendapatkan data terkait dengan tindak lanjut supervise di MI “Nurul Huda” dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Dalam melakukan wawancara, peratnyaan-pertanyaan bisa dilakukan dengan bebas sesuai dengan karakter penelitian kualitatif dengan tetap menjaga perannya masing-masing jangan sampai ada kesalah pahaman yang mengakibatkan data kurang valid.

¹⁰⁵Ibid, 233.

2. Obsevasi

Tenik observasi ini digunakan untuk melengkapi dan menyakinkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara yang di anggap belum menyeluruh bahkan di anggap ada yang menyimpang dari topik penelitian. Dalam penelitian ini peneliti masuk pada arena aktivitas di lingkungan MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo. Sehingga kehadiran di sana sebagai keluarga sendiri dan tidak menimbulkan kecurigaan, dari aktivitas ini juga diharapkan akan mendapatkan data secara alamiah. Adapun dalam penelitian ini yang berperan aktif adaalah pengamatan dan pengindraan.¹⁰⁶

Untuk menyimpan data melalui observasi ini peneliti menggunakan buku kecil sebagai alat mencatat terhadap hal-hal penting yang ditemui dilapangan. Adaoun data yang berupa suara atau aktivitas yang lainnya bisa diabadikan melalui rekaman dan melalui pemotretan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini untuk mendapatkan data yang tidk bisa dijangkai oleh metode wawancara dan observasi, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan manusia/ Adapun wujud data dari teknik dokumentasi ini berupa program kerja madrasah, dan hasil penilaian supervise di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo

¹⁰⁶ S. Nasution, Metode penelitian Kualitaatif, (bandung: Tarsito, 2003), 71-72,

Ponorogo yang di pandang sebagai nara sumber yang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.¹⁰⁷

F. Teknik Analisa data

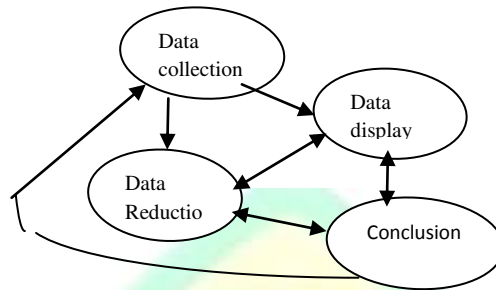
Aanalisa data dalam penelitian kualitaatif sudah dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan.¹⁰⁸ Dalam analisa data sugiono mengatakan , analisa data adalah proses dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara , catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisir data ke dalam katagori, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁰⁹

Gambaran lebih jelas dapat mengikuti konsep dari Miles dan Hubermen, bahwa analisa dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya menjadi jenuh. Aktivitas dalam anaalisa data, yaitu data reduction, data display, dan conclutation. Secara jelas dijabarkan sebagai berikut:

¹⁰⁷ Sugiono, Metode Penelitian, 245

¹⁰⁸ Sugiono, Metode Penelitian, 244

¹⁰⁹ Sugiono, Metode Penelitian, 246



Gambar 1.2 : Komponen dalam analisis data

a. Data Collection (koleksi data)

Pada tahap koleksi data, peneliti bekerja bekerja untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya dari sobyek penelitian dengan wawancara, pengamatan dan dokumen.

b. Data Reduction (reduksi data)

Pada tahap ini peneliti bekerja untuk mengatagorikan, mengklasifikasi dan memilah-milah data yang masuk dan menumpuk belum terpola ke dalam unit-unit yang saling berhubungan dan bermakna. Dari hasil pengumpulan data di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo yang terkait dengan topic, yaitu supervisi di pilah-pilah dalam katagori, sehingga pada reduksi data semua data sudah dipilah dalam program supervisi, pelaksanaan supervisi dan, tindak lanjut supervisi dan lain-lain.

c. Data Display (penyajian data)

Setelah data direduksi langkah selanjutnya adalah penyajian data, dalam penyajian data ini dapat di sajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, flowcart dan sejenisnya.¹¹⁰ Sehingga dalam tahapan ini data dikelompokkan dalam satuan terkecil, seperti program supervise dijabarkan ke dalam program jangka panjang, menengah dan pendek. Sedangkan pelaksanaan supervise dijabarkan ke dalam supervise individu dan kelompok. Adapun tindak lanjut bisa berupa penilaian ke dalam kelas, atau pengiriman pelatihan. Dengan demikian data yang tersajikan dengan sendirinya akan terhubung satu sama lain dan member pengertian baru.

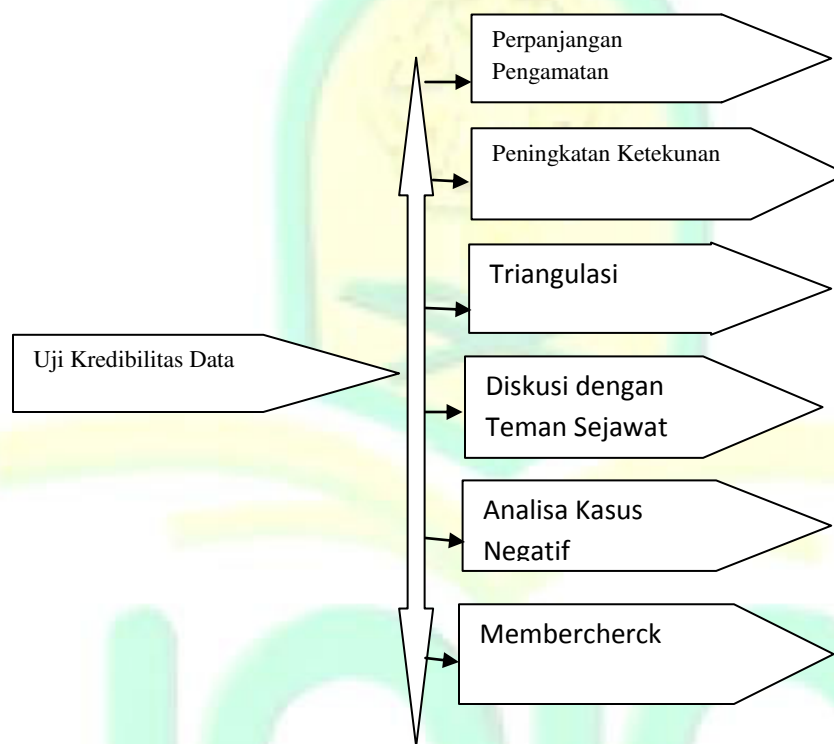
d. Clonclution (kesimpulan)

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan, dan ini sifatnya masih sementara sebab keberadaannya akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang baru. Namun apabila kesimpulan pada tahap awal sudah didukung oleh bukti-bukti yang kuat dan tidak ada bukti yang mampu merubahnya, maka kesimpulan yang disampaikan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Pengecekan Keabsahan Data

¹¹⁰ Sugiono, Metode, 249

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan bagian dari kegiatan kualitatif. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability), dan kepastian (confermability). Untuk melakukan uji kredibilitas dapat ditunjukkan melalui gambar berikut ini:



Gambar; 1.3 Uji Kredibilitas Data dalam Penelitian Kualitatif

1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan wawancara dan pengamatan sebagai upaya untuk mengecek kembali data yang telah diperoleh benar atau tidak. Kali ini tentunya apa yang dilakukan oleh peneliti ada perbedaan dengan waktu pertama kali datang, sebab

disini peneliti sudah akrab dan tidak ada lagi rasa curiga daari sumber data, sehingga data yang diperoleh lebih obyektif dan valid.

Kemungkinan perubahan data bisa terjadi karena kealamiahn penggalian data sangat nampak sekali, apa lagi dalam melakukan pengamatan peneliti lebih menampakkan sebagai pelaku atau pemain peran dalam setiap aktivitas. Berapa lama dalam penelitian yang ke dua ini tergantung kebutuhan dari pada peneliti, apakah pengecekan data sudah benar-benar valid hingga data yang ditemukan sudah jenuh dan dirasa sudah tidak ada kesalahan dan sudah benar maka penelitian bisa diakiri.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan terhadap data yang telah diperoleh. Meningkatkan ketekunan ini bermaksud untuk mendapatkan kepastian data sesuai dengan fokus penelitian hingga semua peristiwa dapat direkam sesuai dengan urutan waktu. Sebagai contoh program-program supervise kepala madrasah yang di pasang dalam dinding ruang kepala madrasah sepintas merupakan program yang terencana dan terurai dalam program jangka panjang, menengah dan pendek. Kalau peneliti bertindak tekun dan seksama ternyata itu semua merupakan buatan pabrik bukan kreatifitas kepala madrasah, sehingga nilai data menjadi tidak valid.

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pengujian keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber, cara dan waktu.

a. Triangulasi Sumber

Untuk mendapatkan data lebih akurat dilakukanlah pengujian kredibilitas data dengan berbagai sumber. Sebagai contoh, untuk menguji tentang teknik supervise yang digunakan kepala madrasah, peneliti bisa melakukan pengujian data kepada: guru yang disupervisi dan kepada sesama guru yang tidak disupervisi. Kemudian peneliti melakukan analisis dan deskripsi terhadap perbedaan dan kesamaan data yang diperoleh.

b. Triangulasi teknik

Pada triangulasi teknik pengujian data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama tetapi tekniknya berbeda. Sebagai contoh data tentang tindak lanjut supervise diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan pengamatan mendalam

c. Triangulasi waktu

Waktu secara psikologis sangat berpengaruh terhadap kredibilitas data, wawancara yang dilakukan siang hari ketika sumber data sedang mengantuk atau lapar tentunya, tentunya akan berbeda tingkat kredibilitasnya dengan data hasil wawancara pada pagi hari ketika sumber data dalam kondisi baik.

4. Diskusi Teman Sejawat

Dalam penelitian ini hasil penelitian sementara diekspos ke dalam teman diskusi teman sejawat, hal ini dimaksudkan peneliti tetap dalam situasi terbuka dengan segala kemungkinan dan jujur.

5. Analisis kasus negative

Melakukan analisa kasus negative berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuannya, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Dengan demikian temuan peneliti lebih kredibel

H. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam Penelitian ini ada tiga tahap, yaitu observasi, tahap pengumpulan data, dan tahap membercheck. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat dalam jadwal penelitian sebagai berikut:

Bulan/ Minggu ke Kegiatan	Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi awal	0	0	0									
Pengumpulan Data				0	0	0						
Member Check							0	0				
Penyusunan Tesis									0	0	0	0

Pada tahap awal ini tahap studi lapangan atau observasi, di mana peneliti terjun ke lapangan dalam hal ini MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo untuk melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wali kelas, dan pengamatan terkait dengan fokus penelitian, seperti kegiatan pembelajaran, musyawarah guru

dan lain sebagainya. Dan tak kalah pentingnya dalam tahap ini peneliti juga mengurus perijinan dan menyiapkan perlengkapan penelitian.

Kemudian dilanjutkan studi dokumentasi, studi kepustakaan untuk mengkaji bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara dan pengamatan yang berfokus pada supervise pendidikan.

Setelah peneliti mendapatkan data-data yang terkait dengan pelaksanaan supervisi dan di pandang sudah cukup dilakukan member check, yaitu responden diberi kesempatan untuk melakukan pengecekan terkait dengan data-data yang diberikan kepada peneliti untuk di perbaiki atau mengganti data yang baru. Kemudian dilanjutkan dengan pengecekan keabsahan data dan penyusunan tesis dengan berpedoman pada fokus penelitian.

I. Sistematika Penulisan

Hasil penulisan ini akan dilaporkan dengan sistematika sebagai berikut:

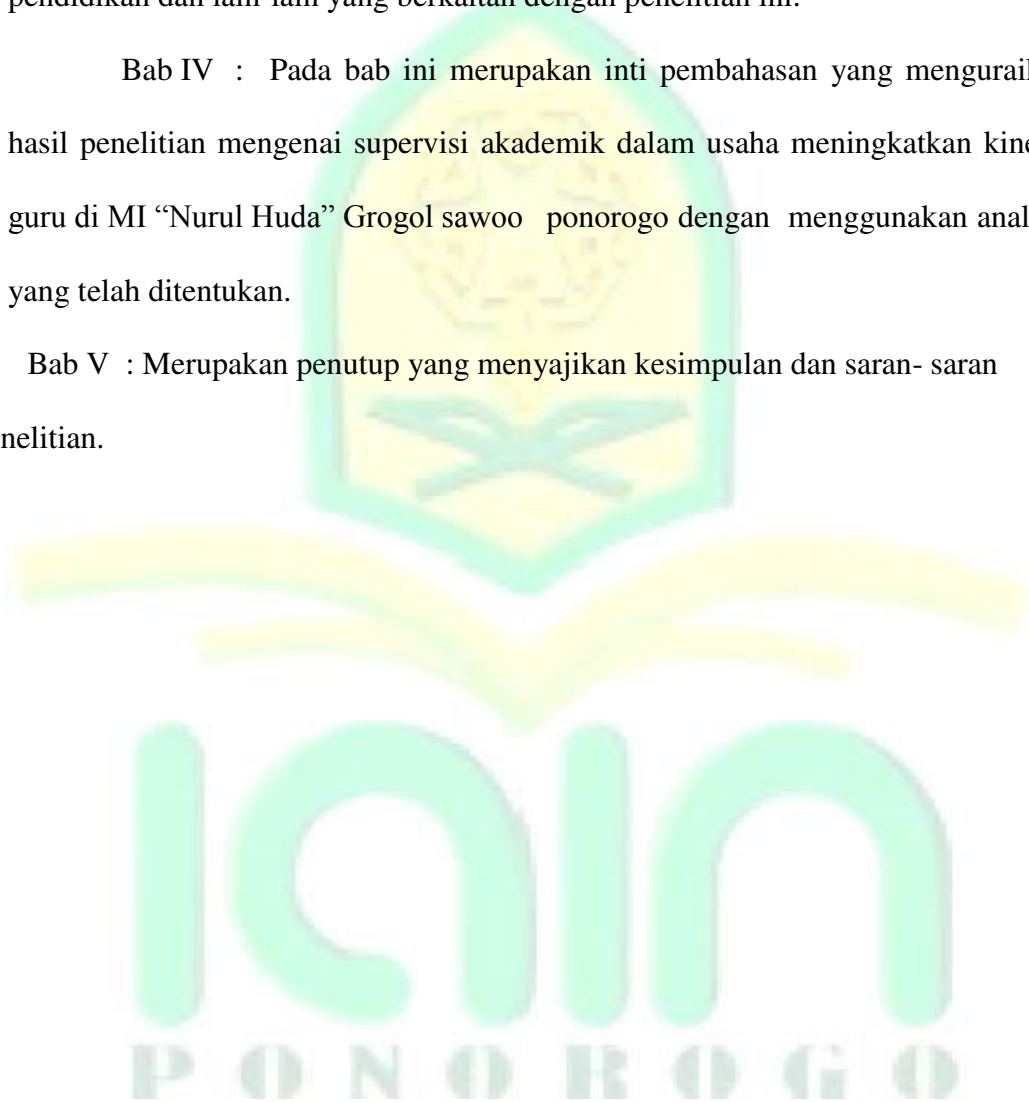
Bab I :Pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II : landasan teori yang akan menjelaskan mengenai : (1) pelaksanaan supervise kepala madrasah yang meliputi, pengertian supervise, fungsi supervise, tujuan supervise, kepala madrasah sebagai supervisor: (2) Peningkatan kinerja yang meliputi, pengertian kinerja, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Bab III : Pada bab ini peneliti akan mendeskripsikan wilayah penelitian yaitu MI “Nurul Huda” Grogol sawoo ponorogo, yang meliputi, sejarah berdirinya, struktur organisasi, kondisi guru, kepegawaian, siswa, fasilitas pendidikan dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Bab IV : Pada bab ini merupakan inti pembahasan yang menguraikan hasil penelitian mengenai supervisi akademik dalam usaha meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” Grogol sawoo ponorogo dengan menggunakan analisis yang telah ditentukan.

Bab V : Merupakan penutup yang menyajikan kesimpulan dan saran- saran penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MI “Nurul Huda”

Pada tahun 1967 tepatnya 2 tahun setelah peristiwa G 30 S/PKI berdirilah madrasah ibtidaiyah setingkat sekolah dasar di desa Grogol Sawoo Ponorogo. Adapun yang melatar belakangi berdirinya madrasah ini dikarenakan kondisi sosial keagamaan di desa tersebut masih memprihatinkan di mana masyarakatnya belum memiliki pengetahuan keagamaan yang memadai sebagai pedoman untuk melaksanakan ajaran-ajaran keagamaan.¹¹¹

Keprihatinan dari para tokoh agama di desa Grogol tersebut terlihat ketika para tokoh mempunyai keinginan untuk mendirikan sebuah madrasah Ibtidaiyah di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Ponorogo. Adapun maksud di dirikan madrasah ini adalah untuk mempersiapkan kader muslim yang memiliki landasan ilmu pengetahuan yang seimbang antara ilmu agama dan ilmu umum. Sehingga calon kader nantinya mampu menghadapi problematika kehidupan masyarakat mendatang dengan tetap bertumpu pada ajaran agama, yaitu al-Qur'an dan al-Hadis dengan hati yang ihlas dan teguh. Dengan sikap

¹¹¹ Suparni, Wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

konsisten para kader agama seperti ini diharapkan mampu menciptakan masyarakat yang agamis, aman dan damai.¹¹²

Para tokoh masyarakat pendiri madrasah ini adalah Bapak. Sidik, Bapak Moh. Mesir, Bapak K. Kardi, Bapak K. Niman, dengan pemikiran lebih maju yang semula madrasah ini kurikulumnya murni ala pesantren (diniyah) dan masuk sore hari di ubah menjadi pagi hari dengan kurikulum mengikuti pemerintah (madrasah ibtidaiyah). Dengan harapan para alumni nantinya setelah menyelesaikan studinya mempunyai ijazah formal dan dapat dijadikan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Meskipun madrasah sudah mengikuti kurikulum modern di bawah naungan pemerintah, namun perhatian dari pemerintah sangat kurang hidup dan matinya madrasah tergantung para pengasuh dan para tokoh masyarakat.

Adapun tujuan berdirinya madrasah ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai ingatan tonggak perjuangan pengembangan Agama Islam khususnya desa Grogol
- b. Untuk mengenang perjuangan para tokoh agama Islam di desa grogol yang pada akhirnya berdirilah Madrasah Ibtidaiyah “Nurul Huda”
- c. Agar para generasi penerus dapat mewarisi semangat perjuangan para pendahulunya

¹¹²Dokumen Profil MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, 27 Agustus, 2016

Peresmian madrasah ini dengan sistem formal dengan nama Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda, yaitu pada tanggal 01 Agustus 1967. Para pengajarnya juga turut menyesuaikan, yaitu keluaran dari PGA (pendidikan guarau Agama), meskipun demikian tidak serta merta pemerintah memberikan bantuan tenaga pendidik. Baru tahun 1967 pemerintah memberikan bantuan 2 orang guru. Sejak saat itu Madarasa Ibtidaiyah Nurul Huda terus menjalin hubungan dengan Depag lewat PPAI kecamatan Sawoo.

Dengan perhatian dari pemerintah yang intensif mendorong pertumbuhan dan perkembangan madrasah ini semakin maju dan berkembang, terbukti keadaan siswanya juga semakin bertambah. Kemudian pada tahun 1979 pemerintah menambah jumlah pendidik yang diperbantukan 3 orang hingga guru yang diperbantukan pemerintah menjadi 5 orang, adapun selebihnya adalah guru yayasan.

Awal prestasi yang dicapai oleh madrasah ini bermula pada tahun 1981 mengikuti Evaluasi Tahab Akir Nasional (EBTAN) yang pertama dengan hasil memuaskan, yaitu lulus 100% hingga tahun-tahun berikutnya. Demikian dalam kegiatan ekstra kurikuler sering mendapatkan prestasi di tingkat kecamatan maupun kabupaten, terutama kegiatan-kegiatan dilingkungan Depatemen Agama.

Pada tahun 1981 pemerintah mulai memperhatikan bantuan fisik berupa rehab gedung untuk kelas sejumlah Rp. 750.000,00 (Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) dan dapat menyelesaikan 3 ruang kelas. Ini sungguh memotivasi

para pengurus serta para pengasuh untuk berpacu dalam mengembangkan madrasah untuk bersaing dengan sekolah yang lain. Bantuan fisik yang diberikan pemerintah terus berlanjut, yaitu mulai tahun 1983 sebesar Rp. 2000.000, 00 (Dua Juta Rupiah) untuk menambah ruang belajar 2 lokal. Tahun berikutnya ruangan belajar sudah tidak mampu lagi menampung siswa yang ada, kemudian pada tahun 1985 pemerintah memberi bantuan lagi sebesar Rp. 3000.000, - (Tiga Juta Rupiah) untuk satu ruang belajar, kemudian pada tahun 1991 mendapat bantuan dari pemerintah sebesar Rp.6000.000, - (Enam Juta Rupiah) untuk menambah satu ruang belajar dan satu ruang kantor.

Bantuan yang diberikan pemerintah ini cukup berarti sebab sampai sekarang Madrasah Ibtidaiyah “Nurul Huda” Grogol sudah lengkap dan mampu menampung siswa- siswinya pada ruangan belajar, sehingga sampai sekarang jumlah ruangan yang ada sebanyak 9 ruang, yaitu 6 ruang belajar, satu ruang UKS, satu ruang kantor, dan satu perpustakaan / gudang.¹¹³

2. Letak Geografis¹¹⁴

MI “Nurul Huda” berlokasi di pedesaan tepatnya di desa Grogol, kira-kira 20 Km kearah tenggara dari kota ponorogo dan 7 Km ke arah barat dari kota kecamatan sawoo. Sebelah selatan berbatasan dengan desa Jerakah Kec, Sambit, sedangkan arah tenggara berbatasan dengan desa Pangkal kec.Sawoo.Adapun

¹¹³ Dokumen Profil MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, 27 Agustus, 2016

¹¹⁴ Dokumen Profil MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, 27 Agustus, 2016

sebelah timur berbatasan dengan desa Tugurejo, kemudian sebelah utara berbatasan dengan desa Sambit dan sebelah barat berbatasan dengan desa Ngadisanan Kec, sambit. Sebagian desa Grogool terutama sebelah selatan merupakan daerah perbukita.

Sarana transportasi sangat mudah karena kira-kira 400 Km ke arah utara dari perbatasan desa Grogol atau 700 Km dari lokasi madrasah merupakan jalan propinsi yang menghubungkan kab. Ponorogo dan Kab Trenggalek.

MI “Nurul Huda” tepatnya 100 m ke arah barat laut dari balai desa grogol dan satu komplek dengan Taman kanak-kanak muslimatNU Ranting grogol, dan bersebelahan dengan MTs “Al-Madani” Grogol.

3. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah “Nurul Huda”¹¹⁵

Dalam melaksanakan program kerjanya agar terarah sesuai dengan awal tujuan didirikannya madrasah, maka diperlukan visi dan misi madrasah sebagai petunjuk jalan dan tolok ukur organisasi madrasah. Adapun visi dan misi yang dicanangkan madrasah ini adalah sebagai berikut:

a. Visi

Unggul Prestasi Berdasar Iman dan Taqwa

b. Misi

- 1) Menumbuh kembangkan sikap dan amaliah keagamaan islam
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki

¹¹⁵ Dokumen Profil MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, 27 Juni 2016

- 3) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik
- 4) Mengembangkan kemampuan berbahasa Arab dan Inggris untuk anak- anak
- 5) Menciptakan lingkungan madrasah yang aman, sehat, bersih, dan sehat
- 6) Membantu dan memfasilitasi setiap siswa untuk mengenali dan mengembangkan potensi dirinya (khususnya bidang seni dan olah raga) sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal
- 7) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan komite Madrasah.

B. Deskripsi Hasil penelitian

Pelaksanaan supervisi akademik merupakan langkah konkrit sebagai tindakan untuk meningkatkan kinerja guru. Supervisi bukanlah semata-mata penilaian dari kepala madrasah kepada para guru, namun merupakan bentuk kesadaran antara guru dan kepala madrasah untuk mencari kekurangan dalam menjalankan tugas pembalajaran di kelas maupun diluar kelas dan bermuara pada penyempurnaan kinerja guru. Sikap seperti ini merupakan bagian dari sikap professional guru yang harus dilaksanakan dalam bentuk pertanggung jawaban tugas seorang guru.

Dalam bagian ini akan di deskripsikan hasil penelitian sesuai topik, yaitu pelaksanaan supervisi akademik dalam rangka meningkatkan kinerja guru MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, yang meliputi urgensi program supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut supervisi. Data hasil penelitian

ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan nara sumber yang terdiri, kepala madrasah, waka kurikulum dan wali kelas.

1. Latar Belakang Pelaksanaan Supervisi Akademik di MI “Nurul Huda”

Grogol Sawoo Ponorogo

Supervisi akademik kepala madrasah dalam dunia pendidikan merupakan bagian dari sistem pendidikan yang tidak bisa dipisahkan, sebab supervisi merupakan sarana untuk melakukan perbaikan pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada para guru dalam satuan pendidikan.

Dalam wawancara dengan kepala madrasah ditemukan bahwa kepala madrasah melakukan supervisi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas kinerja guru sehingga persoalan-persoalan yang terjadi di lapangan dapat terdeteksi dan terselesaikan dengan efektif dan sedini mungkin. Adapun yang menjadi alasan apa pentingnya dilaksanakan supervisi di MI “Nurul Huda” dapat kita peroleh data dari hasil wawancara dengan kepala madrasah berikut ini:

“Kami selaku kepala madrasah melakukan bimbingan dan pengawasan kepada seluruh guru sebagai program supervisi. karena program seperti ini sangat praktis dan realistis untuk meningkatkan kinerja guru yang didalamnya berupa penilaian dan pemecahan masalah bagi guru yang mempunyai masalah dan perlu bantuan kepala madrasah sehingga tujuan cepat tercapai.”¹¹⁶

Dari pernyataan di atas kepala madrasah melakukan pengawasan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan diyakini sangat praktis dan

¹¹⁶ Suparni, wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

realistis karena didalamnya ada sebuah penilaian yang dapat mengetahui kinerja para guru sebagai upaya pemecahan masalah-masalah kompleks tentang pembelajaran. Apa yang disampaikan oleh kepala madrasa ini sesuai dengan data sebagaimana penulis ketahui dalam dokumen penilaian supervisi.¹¹⁷ Kinerja guru tidak ada peningkatan mana kala tidak ada usaha untuk mendapatkan informasi data yang sebenarnya. Data itu akan dapat diketahui dengan adanya penilaian secara objektif. Kemudian dari hasil penilaian kinerja guru tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan kinerja guru.

Pernyataan kepala madrasah tersebut juga mendapat pembenaran dari sulomo wali kelas VI, bahwa:

“ bahwa teman-teman guru di sering mendapat kunjungan dari kepala madrasah sewaktu-waktu, umpama sebelum bel masuk kami sering ditanya ini dan itu terkait proses pembelajaran, supervisi di sini mudah dilaksanakan dan para guru pun menyampaikan apa adanya.”¹¹⁸

Hal yang sama juga disampaikan Edi suyono ketika peneliti menemui di ruang kelasnya:

“Bimbingan kepala madrasah terhadap individu guru sangat lunak dan fleksibel, artinya kepala madrasah tidak serta merta memerintahkan begini, memang ada kunjungan mendadak, tetapi kunjungan itu sudah menjadi tradisi, dengan alasan ini dan itu tetapi kami tidak takut atau gimana, gitu. Jadi kami bisa menerima.”¹¹⁹

Lebih lanjut kepala madrasah juga menyatakan, bahwa :

”Supervisi sebenarnya juga dapat memberikan motivasi pada guru untuk mengembangkan ilmunya baik itu menyangkut cara mengajar atau materi

¹¹⁷ Dokumen Supervisi kepala madrasa, Ponorogi 28 september, 2016

¹¹⁸ Sulomo, wawancara, Ponorogi, 27 September, 2016

¹¹⁹ Edi Suyono, wawancara, Ponorogi, 27 September, 2016

pembelajaran, sebab dengan tahu kekurangannya guru akan belajar terus menerus dan lebih terbuka.

Supervisi juga merupakan sarana untuk menggerakkan perubahan-perubahan dalam proses pembelajaran sehingga dapat mempercepat dalam pencapaian tujuan pendidikan di madrasah”¹²⁰

Supervisi merupakan tindakan yang sangat tepat untuk memberikan bimbingan kepada para guru, terutama berkaitan kemajuan teknologi informatika. Berkaitan dengan hal tersebut lebih lanjut kepala madrasah menyatakan:

“Sekarang itu kan sudah banyak kemajuan teknologi, kalau para guru tidak dibimbing terutama teknologi pembelajaran jangan-jangan nanti kalah dengan murid-muridnya. Jangan sampai ada guru tidak bisa menggunakan computer atau itu internet. Gimana guru akan ngawasi murid-muridnya kalau gurunya sendiri ketinggalan teknologi. Jadi supervisi dilakukan untuk meremajakan ilmu yang dimiliki para guru jangan hanya itu-itu saja nanti ditertawakan murid-muridnya.”¹²¹

Kemajuan teknologi merupakan alasan dilakukannya supervisi, hal ini menyangkut ketrampilan para guru dalam memanfaatkan kemajuan teknologi. Di samping itu kemajuan teknologi sudah merambah ke dunia anak-anak yang memerlukan pengawasan. Hal ini untuk menghindari keterlambatan guru

Lebih lanjut kepala madrasah mengatakan:

“Agar para guru tetap siap untuk bekerja, maka ilmunya harus selalu di perbarui, entah cara mengajarnya, ilmunya, skilnya dan lain sebagainya. Terutama menghadapi ketidak pastian kurikulum kurikulum itu kan menyesuaikan dengan kemajuan teknologi, kalau pada jaman dulu belum ada komputer, anak-anak pelajaran ketrampilan di ajari anyam-anyaman, tapi sekarang di ajari rakit radio. Maka kurikulum harus berkembang. Yang susah kalau ganti-ganti kurikulum. Untuk itu

¹²⁰ Suparni, Wawancara, Ponorog, 13 Agustus, 2016

¹²¹ Suparni, wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

yang paling mudah untuk membimbing guru ya langsung lewat supervisi. Pergantian itu contohnya dulu KTSP sekarang K 13”¹²²

Hal ini juga dibenarkan oleh Moh. Anwar, ketika penulis temui di ruang guru:

“Bapak kepala madrasah memang kadang masuk ke kelas-kelas atau memanggil guru untuk berdiskusi berkaitan dengan proses pembelajaran, terutama menyangkut kemajuan teknologi seperti internet, dimana anak-anak sudah banyak yang punya. Sekarang proses pelaporan ke kemenag sudah banyak yang on line maka kami-kami dituntut untuk menguasai teknologi itu.”¹²³

Pernyataaan kepala madrasah tersebut juga mendapat pembenaran dari wali kelas VI, yaitu Sulomo ketika peneliti temui di ruang kelas VI menyampaikan pernyataannya:

“Kepala madrasah akhir-akhir ini sangat memperhatikan kerja para guru karena semakin maraknya kemajuan teknologi yang berkaitan dengan administrasi pembelajaran. Ketika kepala madrasah tahu para guru ada yang masih kurang trampil dalam menguasai teknologi, dengan segera menyuruh dan memotivasi kami untuk belajar.”¹²⁴

Inilah alasan mengapa kepala madrasah melakukan supervisi karena kemajuan teknologi begitu pesat kemudian dibarengi dengan perubahan kurikulum.

Edi Suyono selaku wali kelas III juga menyampaikan pendapatnya terkait dengan supervisi. Sebagaimana pernyataanya:

Untuk menjaga mutu di madrasah ini dan menjaga persaingan dengan sekolah lain kepala madrasah selalu diskusi dengan kami, terutama bagai

¹²² Suparni, wawancara, Ponorogo, 27 September., 2016

¹²³ Moh. Anwar, wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

¹²⁴ Sulomo, wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

mana kami mengajar, medianya gimana persiapanya sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah apa tidak”¹²⁵

Hal senada juga diungkapkan oleh Moh Anwar wali selaku kelas VI:

“Kepala madrasah melakukan supervisi untuk mengevaluasi kerja kami terutama dalam menggunakan teknologi dan kesesuaian nya dengan peraturan pemerintah.”¹²⁶

Paparan di atas memberikan gambaran yang jelas, bahwa kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik karena dorongan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seringnya terjadi perubahan kurikulum.

2. Pelaksanaan Supervisi

Guru merupakan manusia biasa yang mempunyai kekurangan dan kelemahan serta butuh kebebasan untuk merefleksikan apa yang menjadi tugasnya. Terkait dengan pelaksanaan supervisi kepala madrasah melaksanakannya dengan bertumpu pada tiga hal, yaitu mengembangkan kemampuan professional, memonitor kegiatan belajr mengajar dan member motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian Kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi tidak terikat oleh satu teknik atau metode tetapi disesuaikan dengan karakter guru yang dihadapi dan kepentingan supervisi pada waktu dilaksanakan.

Setiap awal tahun sebelum proses pembelajaran di mulai kepala madrasah mengadakan musyawarah dengan para guru dan setaf yang lain untuk membicarakan

¹²⁵ Edi Suyono, Wawancara Ponorogo, Ponorogo, 23 September, 2016

¹²⁶ Moh. Anwar, wawancara, Ponorogo, 23 Agustus, 2016

program kerja satu tahun ke depan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah sebagai berikut:

”Setiap awal tahun pelajaran ada pertemuan pleno, komplet Gimana penerimaan siswa baru, Gimana penempatan ruang2 cukup berapa kelas, walinya, gimana yang lainnya. Program apa saja yang telah terlaksana kedepan yg perlu diperbaiki apa saja. Di situ dimusyawarahkan bersama-sama setiap awal tahun”¹²⁷

Dari pernyataan ini kepala madrasah setiap awal tahun melakukan supervisi guna memusyawarahkan terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran setahun kedepan dan evaluasi program-program yang telah lalu. Seperti, memusyawarahkan penerimaan siswa baru, pengaturan ruang kelas, penempatan wali kelas dan evaluasi program-program yang lalu.

Pernyataan kepala madrasah ini juga di benarkan oleh Moh. Anwar kelas selaku wali kelas VI:

“Ya...Biasanya pada rapat awal tahun ajaran baru di sampaikan kepada temen-temen guru. Terkait rencana program supervisinya kedepan bagaimana terus dilaksanakan bulan apa dan lain sebagainya”¹²⁸

Pelaksanaan supervisi tidak hanya dilakukan setiap tahun tetapi juga setiap semester dan mingguan dengan maksud untuk mengevaluasi kegiatan satu semester dan satu minggu yang lalu untuk menghadapi kegiatan ke depan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Moh. Edi Suyono selaku wali kelas III MI “Nurul Huda”:

Pelaksanaan Supervisi di adakan setiap awal tahun ajaran baru, semester dan setiap minggu. Dengan agenda mengevaluasi kegiatan yang telah berjalan dan mempersiapkan agenda ke depan¹²⁹

¹²⁷ Suparni, Wawancara, Ponorogo, 13 Agustus 2016

¹²⁸ Moh. Anwar, Wawancara, Ponorogo, 23 September, 2016

¹²⁹ Moh. Edi Suyono, Wawancara, Ponorogo, 23 September, 2016

Dari pernyataan Kepala madrasah ini pelaksanaan supervisi juga dilakukan setiap semester dan setiap minggu dengan tujuan untuk mengevaluasi kegiatan yang berlalu dan mempersiapkan kegiatan kedepan.

Kemudian sulomo selaku wali kelas VI juga menyampaikan pendapatnya yang mendukung pernyataan Kepala madrasah tersebut:

“Supervisi kadang-kadang di lakukan bersama-sama terutama pada awal tahun, awal dan akhir semester dan mingguan.”¹³⁰

Dari hasil wawancara tersebut juga didukung oleh dokumen MI “Nurul Huda” sebagaimana peneliti temukan, bawa dalam pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dalam rapat taunan, semester dan mingguan .¹³¹

Teknik supervisi merupakan salah satu faktor yang setrtegis dalam pelaksanaan supervisi, karena menyangkut kondisi social dan psychologis guru yang disupervisi. Dalam hal ini kepala madrasah bisa memilih teknik mana yang sesuai dengan obyek yang dihadapi. Dengan mengacu pada pelaksanaan supervisi secara praktis dan realistis di sini dapat diketahuai teknik-teknik apa yang digunakank kepala madrasah MI “ Nurul Huda” Grogol. Berikut ini penuturan Kepala madrasah:

“Kalau supervisi kelas individu, jadi setiap kelas dikunjungi tapi kalau brifing pengarahan secara umum semua ada komplet di forum tertentu di rapat tertentu.”¹³²

Dari pernyataan Kepala madrasah ini dapat di pahami bahwa teknik supervisi yang digunakan adalah teknik individu dengan melakukan kunjungan ke kelas-kelas.

¹³⁰ Sulomo, Wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

¹³¹ Dokumen, Ponorogo, 28 September, 2016

¹³² Suparni, wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016.

Sedangkan supervisi secara berkelompok digunakan untuk memberikan briefing kepada seluruh guru. Kemudian beliau juga menegaskan:

“Program supervisinya di adakan setiap minggu terhadap seorang guru, Ada kunjungan kelas, jadi nanti hal-hal yang perlu di ingatkan, perlu dievaluasi, ini bisa kelihatan, bisa ter pantau, agar nanti ke depannya guru dalam melaksanakan pengajaran lebih meningkat dan bisa terlaksanakan dengan baikah”¹³³

Pernyataan kepala madrasah ini juga menegaskan pernyataan di atas, pelaksanaan supervisi dilaksanakan setiap minggu terhadap seorang guru dengan jalan mengunjungi ke kelas-kelas dengan tujuan untuk mengetahui apa yang terajadi di kelas kemudian di evaluasi sehingga guru dalam melakukan pembelajaran dapat terpantau.

Adapun dalam melakukan bimbingan secara mendalam kepala madrasah melakukan juga secara individu,¹³⁴ apa lagi bagi guru yang memerlukan bimbingan, atau ada masalah kusus, seperti dalam pengembangan metode, dan penguasaan materi. Berikut ini penuturan kepala madrasah:

“Biasanya untuk individu kami adakan pertemuan dulu dengan pak guru atau ibu guru yang akan disupervisi, bicara persiapannya, kesulitanya, kemudian kami tanyakan, terlebih dahulu apa yang akan kami amati. Bahkan kami tidak segan-segan menanyakan keadaan dirumah.

Dari ngomong-ngpmong kami, dapat mengetahui, sebenarnya kelemahanya dimana, dalam penguasaan materi atau penguasaan metode”

Kemudian dilanjutkan di kelas, sekalipun ya, tidak sepenuhnya tetapi hamper mendikati akir, kami dapat melihat dimana kekuranganya. Tarsus kami catat dan kami diskusikan setelah pembelajaran dikelas

¹³³ Suparni, wawancara, Ponorogo, 27 Agustus 2016

¹³⁴ Dokumen, Ponorogo, 28 September, 2016

berlangsung. Dari situ kami bisa saling tukar pendapat mana seharusnya yang baik dalam mengajar dan mana yang kurang.”¹³⁵

Proses supervisi individu ini di mulai dari dialog antara guru yang akan disupervisi, mengenai perangkat pembelajaran yang akan digunakan di dalam kelas. Dari situ kepala madrasah mengetahui kelemahan gurunya, kemudian melakukan kesepakatan aspek-aspek yang akan disupervisi. Setelah dialog dilanjutkan observasi didalam kelas dan mengamati secara mendalam aspek-aspek yang telah disepakati dan di lanjutkan pertemuan antara supervisor dan guru untuk mendiskusikan hasil pengamatan tersebut.

Kemudian kepala madrasah juga menuturkan,:

“Yang di supervisi seperti, RPPnya gimana kami koreksi, sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak, dan kebanyakan sudah baik. Namun dalam pelaksanaan banyak hal-hal yang perlu dibenahi meskipun maslahnya sepele tetapi bermanfaat. Contohnya waktu mengajar guru cara berdirinya kurang pas, karena guru tersebut ketika anak menulis berdiri didepan papan tulis, sehingga pandangan anak terhalang dan yang benar di sampingnya. Atau juga masih ada guru yang kurang memperhatikan alat peraga, sebagai contoh guru menerangkan tentang sejarah dengan alat peraganya peta, namun peta yang digunakan tidak imbang sebab hanya lembaran kertas putih sehingga anak –anak yang di belakang tidak bisa melihat.”¹³⁶

Moh. Anwar selaku wali kelas VI juga membenarkan penuturan kepala madrasah tersebut:

Kepala madrasah biasanya Sesuai dengan program itu langsung mengamati per individu setelah individu ada evaluasi secara

¹³⁵ Suparni, Wawancara, Ponorogo, 27 Agustus, 2016

¹³⁶ Suparni, Wawancara, Ponorogo, 27 Agustus 2016.

berkelompok akhirnya menemukan hal-hal yang kurang apa yang lebih apa hingga ditemukan nanti tindak lanjut.

Ya.., pernah

Secara individu ke kelas kemaudian berkelompok. Materi yang disupervisi, itu maslah persiapan mengajar, pelaksanaannya dan apakah ada evaluasi di akhir pembelajaran tau tidak. Adapun materi yang disupervisi bisa persiapannya, kemudian pelaksanaannya yang meliputi, pendahuluan dalam mengajar, metode menerangkannya, cara menegur siswa, cara memberikan pertanyaan dan menutup pembelajaran.”¹³⁷

Berdasarkan wawancara dengan Moh anwar tersebut kepala madrasah melakukan supervisi secara individu di kelas kemudian adapun materinya, persiapan mengajar, pelaksanaannya, dan evaluasi kemudian ada umpan balik setelah observasi evaluasi berkelompok.

Tak jauh berbeda Sulomo juga menuturkan :

“Kepala madrasah selalu memberikan bimbingan secara individu dan berkelompok baik secara terprogram sesuai dengan perencanaan maupun atau karena ada hal-hal yang mendadak, contoh menyampaikan sosialisasi hasil rapat di kemenag atau karena ada informasi baru seperti akan ada kunjungan dari pengawas.”¹³⁸

Dari pernyataan ini dapat dipahami kepala madrasah melaksanakan bimbingan dengan berkelompok sesuai dengan program kerja dan untuk menyampaikan hal-hal yang sifatnya informasi mendadak dari Kemenag Kab Ponorogo atau melakukan musyawarah karena akan ada kunjungan pengawas.

¹³⁷ Moh.Anwar, Ponorogo, 27 September, 2016

¹³⁸ Sulomo, wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

Untuk meningkatkan skill atau ketrampilan setiap guru dalam melakukan proses pembelajaran kepala madrasah melakukan kunjungan kelas secara mendadak atau pemberitahuan sebelumnya.

Hal ini sesuai penuturan Moh.Anwar:

Ya pak Sesuai dengan programnya kepala sekolah terjun langsung ke kelas-kelas pada waktu guru-guru melaksanakan pembelajaran”¹³⁹

Kepala madrasah terjun langsung ke kelas-kelas pada waktu guru guru sedang mengajar dikelas. Sehingga diketahui secara alami pelaksanaan pembelajaran dikelas.

Dalam penyelesaian masalah terkait problem yang dihadapi guru harus mempertimbangkan karakter guru yang disupervisi. Apa lagi supervisi bukan pengawasan untuk menilai dan mencari kesalahan guru, maka dalam penyelesaian ini guru juga di libatkan terutama menyangkut tanggung jawabnya. Berikut ini pernyataan kepala madrasah terkait penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi guru :

Penyelesaiannya kadang-kadang konsultasi dulu jadi gimana to bu pinake’ setelah konsultasi gini jadi tdk did ok dari saya demikian tidak ,bersama mencari jalan keluar yang enak di sepakati demikian. Setelah itu kita sepekatai ini yang dilaksanakan¹⁴⁰

¹³⁹ Moh. Anwar, wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

¹⁴⁰ Suparni, Wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

Dalam menyelesaikan masalah terhadap permasalahan yang dihadapi guru Kepala madrasah melakukan konsultasi dulu bagaimana jalan keluar yang terbaik, tidak serta merta melakukan intruksi kepada guru yang bermasalah untuk melakukan sesuatu. Tetapi penyelesaiannya dilakukan bersama-sama antara guru dan Kepala madrasah.

Hal ini juga didukung pernyataan dari Edi Suyono:

“Untuk penyelesaian biasanya di musyawarahkan gimana pendapat dari guru juga di tampung dan di musyawarahkan bersama guru dan tidak memaksakan karena kepala itu memenejer saja”¹⁴¹

Berdasarkan pernyataan di atas dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi guru yang disupervisi, kepala madrasah melakukan musyawarah tidak memaksakan kehendaknya kepala madrasah.

3. Tindak lanjut Supervisi¹⁴²

Supervisi bukan hanya sekedar pelengkap pelaksanaan pembelajaran tetapi merupakan bagian dari system pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan. Hasil-hasil supervisi merupakan petunjuk bagi guru dan kepala madrasah dalam usaha meningkatkan kinerja guru yang tentunya akan menjalar pada prestasi kerja guru. Untuk itu hasil supervisi tanpa ada tindak lanjut merupakan sesuatu yang kosong. Sebaliknya dengan melakukan tindak lanjut

¹⁴² Moh.Edi Suyono, Wawancara, Ponorogo, 23 September , 2016

akan memberikan arti yang strategis dalam proses pembelajaran. Berikut ini gambaran pelaksanaan tindak lanjut dari supervisi kepala madrasah di MI “Nurul Huda” Grogol.

Berikut penuturan kepala madrasah terkait dengan tindak lanjut supervisi:

“Gitu ya pengontrolan di control, disurvei gimana kemarin setelah saya ingatkan setelah saya ingatkan ada tindak lanjut apa belum bapak ibu kemarin saya kan sudah saya ingatkan, jadi pengawasan dan control”¹⁴³

Setelah melakukan supervisi kepala madrasah melakukan control untuk mengecek tindakan supervisi yang telah dilakukan di tindak lanjuti apa tidak. Kemudian tindak lanjut bukan hanya pengontrolan tetapi juga pelatihan. Sebagaimana pengakuan kepala madrasah berikut ini:

“Ya, kita ikutkan pelatihan atau work shop baik yang diadakan di madrasah kita atau di Kemenag”

Tidak hanya guru sini bahkan se- KKM pernah menggundang konsultan tutor dari PPAI, atau Pokjawas, supaya memberi arahan pembinaan tentang perangkat pembelajaran, akreditasi, menghadapi tahun ajaran baru, semacam work shop”¹⁴⁴

Berdasarkan pernyataan kepala madrasah ini tindak lanjut juga berupa pelatihan baik yang diadakan khusus intern madrasah maupun bersama-sama madrasah lain, dengan mengundang tutor dari PPAI atau Pokjawas. Adapun maksud kegiatan ini untuk memberikan pembinaan mengenai perangkat pembelajaran, terkait dengan skreditasi, menghadapi tahun ajaran baru dalam bentuk pelatihan.

¹⁴³ Suparni, wawancara, Ponorogo, 27 Agustus, 2016

¹⁴⁴ Suparni, wawancara, Ponorogo, 27 Agustus, 2016

Kemudian sulomo juga menyampaikan pendapat yang sama bahwa:

“Tindak lanjut supervisi berupa control ke kelas-kelas untuk melihat apakah kesepakatan dengan kepala madrasah ditindak lanjuti, sedangkan tindak lanjut yang lain berupa pelatihan baik di tingkat madrasah maupun sampai ke tingkat KKM.”¹⁴⁵

Berdasarkan pernyataan di atas tindak lanjut supervisi berupa control ke kelas-kelas dengan tujuan untuk membuktikan kesepakatan dengan pihak kepala madrasah di jalankan atau tidak. Disamping itu tindak lanjut juga berupa pelatihan yang diadakan dimadrasahny sendiri dan diperuntukkan para guru di madrasah tersebut dan juga diadakan untuk seluruh guru di wilayah KKM.

Moh. Anwar juga membenarkan kedua pernyataan tersebut:

“Pernah mengadakan pelatihan sendiri dengan memanggil pengawas memberikan motivasi semacam workshop kemarin memanggil ketua pokjawas untuk memberikan pembinaan tentang kurikulum, motivasi semacam workshop juga pernah kemarin memanggil pokjawas bapak maskur”¹⁴⁶

Dari penuturan di atas kepala madrasah melakukan tindak lanjut dengan mengadakan workshop. Adapun tutornya dari Pokjawas, yaitu Pak Maskur, dengan materi memberikan pembinaan terkait kurikulum dan memberi motivasi kepada seluruh guru.

¹⁴⁵ Sulomo, Wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

¹⁴⁶ Moh. Anwar, Wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

Adapun tindak lanjut yang lain memberi kesempatan ke pada para guru untuk meningkatkan keilmuannya dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi. Ini nampak jelas pada pernyataan kepala madrasah berikut ini:

“Ada kemarin ada yang gratis dari MI yang menggratiskan STAI pomulai, D2 kalau sarjana ini sudah berdiri sendiri mandiri tetapi diberi kesempatan bahkan sampai sekarang masih ada yang kuliah masih ada saat ini diberi kesempatan pak ilmunya”¹⁴⁷

Pernyataan di atas menjelaskan tindak lanjut supervisi juga berupa kerja sama dengan STAIN Ponorogo berupa biasiswa untuk guru yang belum memenuhi standar pendidikan berupa kuliah gratis D2. Demikian juga memberikan kesempatan kepada seluruh guru untuk kuliah S1 dengan biaya mandiri.

¹⁴⁷ Suparni, wawancara, Ponorogo, 27 Agustus, 2016

BAB V

PEMBAHASAN

A. Urgensi Supervisi Akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo

Ponorogo

Sebelum melanjutkan penulisan ini penulis ingin mempertegas yang dimaksud supervisi akademik di MI “Nurul Huda” ini adalah supervisi kepala madrasah dalam rangka memberikan bimbingan, pengawasan, penilaian, pengendalian dan pemberian contoh kepada para guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 40 ayat 2b (UU RI, 20/2003, 2003: 27) menyebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mendapatkan prestasi siswa yang bagus sangat di tuntut komitmen para guru terhadap keprofesionalitasnya dalam kinerjanya. Dari Undang-Undang ini dapat dipahami guru sebagai pendidik secara kontinu harus meningkatkan skillnya dalam bidang pengajaran sebagai tuntutan profesionalitas. Peningkatan tersebut bila dilakukan dengan cara bimbingan dari kepala madrasah , yaitu Supervisi .

Apabila suatu satuan pendidikan didukung oleh sebuah sistem yang memadai dan memberikan dukungan secara maksimal terhadap kinerja para guru,

maka akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja guru. Demikian juga kepala MI “Nurul Huda” ini melaksanakan supervisi merupakan bagian dari suatu sistem untuk meningkatkan kinerja guru.

Hal ini senada dengan fungsi supervisi yang disampaikan Jamal ma'ruf bahwa ada tiga fungsi supervisi, yaitu: “(1) sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan; (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur yang terkait dengan pendidikan; (3) sebagai kegiatan dalam hal memimpin dan membimbing.”¹⁴⁸

Supervisi kepala madrasah dalam konteks peningkatan kinerja guru sebagai tindakan untuk menjaga mutu kinerja guru dengan harapan akan mendorong prestasi siswa. Supervisi merupakan salah satu dari lima kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah. Sebagaimana yang termaktup dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Kepala Sekolah/Madrasah. Terdapat lima dimensi kompetensi yaitu; kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Supervisi akan memberikan arti penting dalam proses pembelajaran sebab akan memberikan data yang berupa kesenjangan antara realitas aktual kinerja guru dan harapan kinerja guru yang harus di capai.

¹⁴⁸Nur aedi, Pengawasan Pendidikan, 83

Berkaitan dengan hal tersebut kepala madrasah MI “Nurul Huda” Grogol melaksanakan program supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dengan alasan sebagai berikut:

1. Praktis dan Realistis

Berdasarkan wawancara dengan Suparni selaku kepala madrasah, bahwa supervisi ini dilaksanakan karena sangat praktis dan realistis untuk meningkatkan kinerja guru. Kemudian ketika penulis tanyakan terkait program yang telah tersusun dan terjadwal secara rapi¹⁴⁹, kepala sekolah mengomentari, program itu tetap menjadi acuan, tetapi semua pelaksanaannya bisa menyesuaikan¹⁵⁰. Hal yang sama juga di sampaikan oleh Sulomo dan, bahwa supervisi di madrasah ini di laksanakan menyesuaikan dengan waktu yang tidak mengganggu proses pembelajaran, kapan saja bisa dilaksanakan. Dan para guru selalu menyampaikan apa adanya terkait situasi madrasah.¹⁵¹ Edi suyonopun mempunyai komentar yang sama, bahwa supervisi dilaksanakan dengan fleksibel menyesuaikan waktu, sehingga mudah dilaksnakan.¹⁵²

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa supervisi dilaksanakan di MI “Nurul Huda” Sangat praktis dan realistis untuk dilaksanakan. Praktis dikerjakan karena tidak terlalu terikat oleh waktu tinggal menyesuaikan kesepakatan antara

¹⁴⁹ Dokumen, Ponorogo, 28 September, 2016

¹⁵⁰ Suparni, wawancara, Ponorogo 13 Agustus, 2016

¹⁵¹ Sulomo, wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

¹⁵² Edi Suyono, wawancara, ponorogo, 23 September, 2016

guru dan kepala madrasah selaku supervisor. Sedangkan realistik di kerjakan apa adanya tidak ada hal-hal yang ditutup-tutupi, sehingga akan menghasilkan data yang obyektif. Demikian juga dalam supervisi ada kegiatan penilaian dan pemecahan masalah. Dengan penilaian akan diketahui kekurangan dan kelebihan guru, terkait dengan hal-hal yang negatif tersebut akan dijadikan pedoman untuk melakukan tindakan perbaikan. Dan diharapkan penilaian ini dapat menggerakkan perubahan untuk mempercepat mencapai tujuan.

Secara teoritis supervisi yang dilakukan kepala madrasah ini sesuai dengan teori prinsip-prinsip supervisi, yaitu praktis dan realistik. Praktis mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah dan realistik berdasarkan kenyataan sebenarnya.¹⁵³

Dengan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol ini kepala madrasah bisa melaksanakan pembinaan atau bimbingan kepada para guru kapan saja asal ada kesempatan antara kedua belah pihak guru dan supervisor serta tidak terikat oleh waktu dan tempat. Demikian juga data yang dihasilkan merupakan data yang sebenarnya tidak dimanipulasi dan tidak dibuat-buat.

2. Penilaian

Sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” kepala madrasah melakukan tindakan supervisi, karena dalam supervisi ada

¹⁵³ Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava media, 2011), 16.

tindakan penilaian terhadap kinerja guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Suparni selaku kepala madrasah, “bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, kepala madrasah melakukan tindakan supervisi, sebab daalaam supervisi tersebut ada tindakan penilaian kinerja guru yang berupa penilaian perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta skill para guru. Hasil dari penilaian ini dapat dijadikan bahan untuk membimbing para guru yang mempunyai persolan-persoalan dalam proses pembelajaran, sehingga dalm supervisi ini persoalan dapat terpecahkan.”¹⁵⁴ Hal senada juga di sampaikan oleh Moh.Anwar, bahwa kepala madrasah melakukan supervisi untuk mengevaluasi kinerja guru dalam menggunakan teknologi pembelajaran dan kesesuaannya dengan peraturan pemerintah.¹⁵⁵

Hal ini sesuai dengan teori fungsi supervisi, bahwasupervisi pendidikan mempunyai fungsi penilaian (evaluasi) terhadap kinerja guru dengan jalan penelitian, yakni mengumpulkan informasi dan fakta- fakta mengenai kinerja guru dengan cara melakukan penelitian”¹⁵⁶ Tindakan supervisi yang dilakukan kepala madrasah tersebut juga selaras denagan pendapatnya teori fungsi supervisi penilaian, menurut Djam’an sotariyaitu dengan mengevaluasi hasil penelitian, sehingga bisa mengetahui apakah situasi pendidikan yang diteliti itu mengalami

¹⁵⁴ Suparni, wawancara, 13 Agustus, 2016

¹⁵⁵ Moh.Anwar, wawancara, Ponorogo, 27, September, 2016

¹⁵⁶ Abd Kadim Masaong, Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdaakan Pengwas sebagai Gurunya Guru (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

kemunduran, kemandegan atau kemajuan, memperhatikan atau mengembirakan.¹⁵⁷

Penilaian di sini bukanlah evaluasi yang akan menghakimi guru yang disupervisi tetapi hasil dari penilaian sebagai bahan untuk memberikan bimbingan. Supervisi juga bukan pembatasan gerak kreatifitas guru melainkan dalam tindakan tersebut guru dilatih untuk melakukan penilaian terhadap tindakan pembelajaran sejak dini berarti guru diberi otoritas lebih luas dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pembelajaran. Dengan penilaian sejak awal dalam proses pembelajaran akan mendeteksi kegagalan sejak dini. Menurut Uhar sebagaimana dikutip oleh Barnawi dan Muhamad Arifin, bahwa” penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai prilaku pegawai dalam pekerjaan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.”¹⁵⁸

Dalam penilaian kinerja guru ini memiliki dua fungsi, yaitu: (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah, (2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi

¹⁵⁷ Djam'an Sotari, Paradigma Baru supervisi Pendidikan untuk Peningkatan mutu dalam Kontek Peranan Kepala Sekolah dalam Otonomi Daerah (Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat, 2004), 4

¹⁵⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 25.

sekolah/madrasah yang dilakukana pada tahun tersebut.”¹⁵⁹ Lebih lanjut kepala madrasah menegaskan, Agar para guru tetap siap untuk bekerja, maka ilmunya harus selalui di perbarui, entah cara mengajarnya, ilmunya, skilnya dan lain sebagainya. Terutama menghadapi ketidak pastian kurikulum ¹⁶⁰

Dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah akan mendapatkan data-data terkait dengan kinerja guru secara obyektif. Data tersebut tidak hanya mengacu pada kesenjangan antara setandar dan realitas obektif di lapangan melainkan juga ketercapaian yang melampaui setandar.Selanjutnya kesenjangan itu di analisa oleh kepala madrasah dan guru yang disupervisi dan di cari jalan keluar penyelesaiannya. Kemudian kepala madrasah akan menginventarisir bagi guru yang telah mencapai setandar dan meningkatkan pada setandar yang lebih tinggi. Penilaian seperti ini dilakukaan terus menerus tanpa henti, sehingga mutu kinerja guru akan terjaga terus dan prestasi siswa akan selalu meningkat. Organisasi madrasah yang terus berbenah seperti ini akan menjaga hubungan baik dengan pelangganna, yaitu orang tua siswa, siswa dan guru, setaf di madrasah

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi di MI “Nurul Huda “ Grogol di laksanaakan atas dasar penilaian kinerjanya, adapun yang di nilai mulai metodologi mengajarnya, penguasaan materi pembelajaran serta skill dalam prosses pembelajaran. Dengan mengetahui

¹⁵⁹ Ditjen PMPTK, pembinaan dan pengembangan profesi guru Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kineerja Guru(Jakarta:Kemendiknas,2010),3.

¹⁶⁰ Suparni, wawancara, 13 Juni 2016

kinerja guru kepala madrasah dapat menentukan program kerja untuk peningkatan kinerja guru ke depan.

3. Motivasi

Lebih lanjut Suparni sebagai kepala madrasah mengatakan, Supervisi sebenarnya juga dapat memberikan motivasi pada guru untuk mengembangkan ilmunya baik itu menyangkut cara mengajar atau materi pembelajaran, sebab dengan tahu kekurangannya guru akan belajar terus menerus dan lebih terbuka. Supervisi juga merupakan sarana untuk menggerakkan perubahan-perubahan dalam proses pembelajaran sehingga dapat mempercepat dalam pencapaian tujuan pendidikan di madrasah”¹⁶¹

Dengan supervisi ini guru akan mendapatkan umpan balik tentang tindakannya dalam proses pembelajarannya, sehingga guru sendiri akan tahu sepak terajngnya selama ini. Umpan balik ini juga berfungsi untuk melakukan refleksi diri, sehingga dalam supervisi ini antara supervisor dan guru bisa kerja sama untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Tindakan-tindakan dalam supervisi akan dapat dijadikan motivasi sebagai penggerak, sepirit untuk bekerja lebih baik serta akan mendorong untuk melakukan peerbaikan ketrampilan dalam pembelajaran.

¹⁶¹ Suparni, Wawancara, 13 Agustus, 2016

Lebih lanjut Suparni menegaskan, bahwa motivasi juga menjadi latar belakang pelaksanaan supervisi di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo, sebab dengan kehadiran kepala madrasah di kelas guru merasa terpacu untuk selalu memperbaiki perangkat pembelajarana termasuk prosesnya di dalam kelas. Apa lagi setelah supervisi kepala madrasah memberi umpan balik sebagai rekaman pelaksanaan pembelajaran. Motivasi ini selanjutnya dapat menjadi pemicu bagi guru untuk pemutakiran pengethuann dan ketrampilan bahkan guru yang selama ini puas dengan rutnitas tergerak untuk berubah dan mengembangkan diri, dan itu semua dapat memperepat para guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.¹⁶²

Seara teoritis supervisi di lakasanakan di MI “Nurul Huda” Grogol sawoo sebgai motivasi bgi guru untuk mendptkn kinerja lebih baik, adapun yang menjdi sasaran dalam pemberin motivasi ini adalah gerakan dari dalaam jiwa guru. Menurut T.L. Mithcell sebagaimana yang dikutip Barnawi & Mohammad Arifin, bahwa” teori yang melandasi untuk menilai kualitas kinerja guru, yaitu:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Rumusan tersebut memberikan penjelasan bahwa kinerja seseorang akan terwujud dengan baik bila didukung oleh dua unsur, yaitu motivasi dan abiliti¹⁶³. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk mngerjakan sesuatu dalam

¹⁶² Suparni, wawancara, 13 Agustus, 2016

¹⁶³ Barnawi & Mohammad, Kinerja Guru, 26.

rangka mencapai tujuan. Sedangkan abiliti merupakan faktor yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Abiliti merupakan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan dalam rangka mencapai tujuan. Supervisi akan menghilangkan para guru dari rasa takut untuk bekerja lebih baik karena ada bantuan dari kepala madrasah selaku supervisor. Ini merupakan motivasi yang tinggi bagi guru untuk membangun dirinya untuk mencapai yang terbaik.

Berdasarkan analisa di atas penulis menyimpulkan, bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah di MI “Nurul Huda” dilaksanakan atas dasar pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Karena motivasi sebagai sarana untuk menggerakkan kinerja dari dalam diri para guru. Sebab tanpa ada motivasi seandainya apapun guru ia tidak akan bekerja dengan baik.

4. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong bagi setiap kepala madrasah untuk melakukan pemutakhiran skill dan knowledge bagi para guru. Pelaksanaan supervisi secara berkala akan memudahkan bagi kepala madrasah untuk mendeteksi kesenjangan skill dan knowledge guru, sehingga sejak awal akan diketahui hal mana yang perlu diperbaharui.

Pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi yang dimiliki oleh guru tidak akan berarti apa-apa manakala guru tidak mempunyai motivasi untuk bekerja.

Kesadaran seperti inilah yang dimiliki kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru sehingga mempunyai daya saing yang tinggi dalam proses pembelajaran sehingga akan menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi. Motivasi tersebut bisa berangkat dari dalam maupun dari luar diri guru yang bersangkutan.

Kepala madrasah MI “Nurul Huda” rupanya juga tidak mau kecolongan dengan berkembangnya teknologi yang begitu cepat merambah dunia pendidikan khususnya dan masyarakat luas pada umumnya. Dunia anak-anak pun didominasi oleh teknologi internet, pengawasan terhadap anak juga dibutuhkan ketrampilan bagi guru untuk mengenal bahkan menguasai teknologi internet.¹⁶⁴ Dengan nada bertanya, kepala madrasah MI “Nurul Huda” mengatakan bagaimana guru akan mengawasi anak-anaknya bila guna ketinggalan teknologi?¹⁶⁵

Tindakan kepala madrasah MI “Nurul Huda” tersebut sesuai dengan salah satu teoritujuan supervisi dari Peat.A.Sahertian dan Fran Mataheru, yaitu membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat-alat pelajaran modern.¹⁶⁶

Dari paparan di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa kemajuan ilmu pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) mendorong dilakukan supervisi di MI “Nurul Huda”, karena kemajuan IPTEK dapat mempengaruhi perkembangan kurikulum

¹⁶⁴ Suparni, wawancara, 13 Agustus, 2016

¹⁶⁵ Suparni, wawancara, 13 Agustus, 2016

¹⁶⁶ Peat.A. Sahertian dan Fran Mataheru, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha nasional, 1981), 24

yang membutuhkan kesadaran bagi para guru untuk berubah dan menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Sumber belajar bukan hanya guru, tetapi lingkungan juga merupakan sumber belajar, di rumah anak-anak juga belajar tentang perkembangan teknologi kepada lingkungannya yang tidak diajarkan di madrasah. Perkembangan teknologi akan cepat berpengaruh terhadap kepribadian anak serta daya nalarnya. Ketika guru hanya berbicara atas dasar pengalaman di kampus, maka guru seperti ini akan ditinggalkan oleh anak didiknya

B. Pelaksanaan Supervisi di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo

Pelaksanaan supervisi di madrasah di arahkan untuk melakukan perbaikan terus menerus (continuous improvement). Konsep ini mengandung pengertian, bahwa pihak kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggaraan pendidikan telah mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Untuk menjamin mutu pendidikan, maka kualitas kinerja guru sebagai pihak yang berkomunikasi langsung dengan siswa harus selalu di pantau dengan melakukan bimbingan terus menerus.

Dalam menjalankan program supervisi kepala madrasah harus pandai-pandai memahami karakter dan situasi sosial para guru yang dihadapi. Seabab tak jarang ada guru yang terjebak pada rutinitas yang mana rutinitas tersebut dijadikan tolok ukur keberhasilan mengajar tanpa mempertimbangkan perubahan-

perubahan yang terjadi di masyarakat. Sikap seperti ini merupakan obyek supervisi untuk di evaluasi sebagai bahan bimbingan dan pada akhirnya guru memahami arti perubahan.

Berkaitan dengan masalah tersebut di atas Kepala Madrasah MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo melaksanakan supervisi dengan cara sebagai berikut:

1. Rapat tahunan, Semester dan Mingguan

Setiap awal tahun sebelum dimulainya proses pembelajaran, kepala madrasah MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo mengadakan rapat untuk mengadakan sosialisasi program kerja satu tahun kedepan berkaitan dengan penerimaan siswa baru, penempatan ruang kelas, pengaturan wali kelas dan menerima saran dan usulan terkait program yang lalu dan satu tahun ke depan.¹⁶⁷ Kemudian setiap semester, pada awal semester genap kepala madrasah mengadakan rapat untuk mengevaluasi proses pembelajaran satu semester yang lalu dan menyampaikan program satu semester kedepan. Selanjutnya diteruskan rapat mingguan yang diadakan setiap hari senen setelah upacara. Ini untuk membahas masalah-masalah terkini yang harus dilaksanakan dan diselesaikan.¹⁶⁸

Secara teoritis penyampaian program kerja kepada semua komponen yang terlibat dalam organisasi merupakan kebutuhan untuk meningkatkan mutu secara terpadu yang melibatkan seluruh pihak. Agar semua unsur individu yang terlibat

¹⁶⁷ Dokumen, 28 September, 2016

¹⁶⁸ Suparni, wawancara, 13 Juni, 2016

mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjamin sebuah mutu pendidikan, maka diperlukan perencanaan dan evaluasi sebagai tindakan dalam meningkatkan mutu.

Dalam persepektif manajemen terpadu (TQM) bimbingan kepala madrasah terhadap para guru diawal proses pembelajaran seperti ini merupakan pendektiesian awal kegagalam pendidikan. Sehingga sangat releven dengan dasar filosofis TQM, yaitu pencegahan kecacatan(defect)versus pendektian kecacatan.¹⁶⁹

2. Kunjungan Kelas

Berdasarkan wawancara dengan bapak suparni selaku kepala madrasah, bahwa kunjungan ke kelas merupakan teknik supervisi untuk mengetahui dan mengontrol para guru yang telah mendapatkan bimbingan sebelumnya, apa yang telah disepakati dilaksanakan atau tidak, dan juga sebagai bahan pra observasi kelas bagi guru yang akan di observasi kelasnya¹⁷⁰. Sulomo selaku wali kelas VI juga menegaskan, bahwa dalam kunjungan kelas ini kepala madrasah biasanya datang ke kelas secara mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya untuk mengetahui lebih dekat pelaksanaan pembelajaran dikelas.¹⁷¹

Secara teoritis kunjungan kelas yang dilakukan kepala madrasah seperti ini mempunyai tujuan untuk membantu guru memecahkan segala kesulitan yang

¹⁶⁹ Veithzal Rivai dan Jauvani sagala, Manajemen, 409

¹⁷⁰ Suparni, wawancara, 13 Agustus 2016

¹⁷¹ Sulomo, wawancara, 27 September, 2016

dihadapi.¹⁷² Sebab kepala madrasah akan mengetahui secara obyektif kejadian apa yang terjadi didalam kelas, baik yang menyangkut tindakan guru, siswa maupun suasana lingkungan kelas. Selanjutnya segala persoalan yang dihadapi guru akan terdeteksi sedini mungkin dan kepala madrasah dapat mengambil langkah-langkah konkrit pemecahan masalahnya.

3. Observasi kelas

Berdasarkan wawancara dengan suparni selaku kepala madrasah, bahwa pelaksanaan observasi kelas seperti ini untuk melakukan tindakan bimbingan secara mendalam terkait dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaannya dan langkah-langkah evaluasi.

Adapun pelaksanaannya diawali dengan dialog dengan guru yang akan diobservasi, mungkin punya kesulitan atau permasalahan terkait dengan pembelajaran. Setelah ada kesepakatan yang berkaitan dengan hal-hal yang akan disupervisi kepala madrasah masuk ke kelas untuk melakukan observasi kelas mulai dari awal sampai menjelang akhir pelajaran. Adapun yang diobservasi biasanya kesiapannya, seperti RPPnya, persiapan mengajar, pelaksanaannya, evaluasinya sampai masalah-masalah yang kecil seperti cara berdirinya, cara menghapus bahkan cara pengaturan kelasnya. Dan terakhir dilakukan evaluasi

¹⁷² Ngilim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Jakarta: Rosda Karya, 2009), 120.

bersama, guru yang diobservasi juga mengadakan penilaian terhadap dirinya sendiri disamping kepala sekolah kemudian hasilnya disinkronkan.¹⁷³

Secara teoritis tindakan supervisi kepala madrasah seperti ini masuk dalam katagori supervisi klinis. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan supervisi dilakukan pra observasi untuk mengetahui secara obyektif keadaan guru yang sebenarnya di lapangan punya kendala atau tidak, sehingga kepala madrasah bisa melakukan deteksi awal problem yang ada pada guru yang disupervisi, sebagaimana dikatakan oleh Sergiovani dalam melaksanakan Supervisi klinis ini kepala madrasah harus melakukan pra observasi dulu untuk mencari kekurangan atau permasalahan dari guru, bahkan Sergiovani mengemukakan ini merupakan tahapan yang paling penting. kemudian diteruskan pada siklus observasi kelas dan umpan balik.

Berdasarkan paparan di atas untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah MI “Nurul Huda” melaksanakan supervisi dengan menggunakan teknik supervisi klinis, dan secara teoritis sejalan dengan teori siklus deming, yaitu Do, Plan, check, dan Act. Adapun tujuannya untuk melakukan perbaikan secara terus menerus mulai awal pencarian data dan dinyatakan sebagai bahan observasi sampai tindakan observasi di kelas dan sampai kesimpulan akhir untuk menentukan tindakan perbaikan bagi guru yang diobservasi.

¹⁷³ Suparni, Wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

C. Tindak Lanjut Supervisi

Menurut Deming bahwa masalah mutu terletak pada masalah manajemen.¹⁷⁴ Ini berarti dalam pengelolaan supervisi harus dilihat dari upaya perbaikan kinerja guru yang dilakukan dengan terencana. Supervisi harus dilakukan dengan melihat kebutuhan di lapangan bukan karena musiman dan rame-rame mengadakan supervisi tanpa tindak lanjut.

Tujuan dilaksanakannya supervisi untuk mengetahui ketercapaian kerja yang dilaksanakan guru, sehingga kekurangan yang belum dicapai akan kelihatan dan dapat dijadikan bahan evaluasi dalam peningkatan mutu kinerja para guru. Dari data yang dihasilkan dari tindakan supervisi tersebut memunculkan hal-hal yang harus diperbaiki bila kinerja guru ingin meningkat. Dalam tindakan di lapangan kepala madrasah harus jeli mengumpulkan data, sebab data yang terekam akan merekomendasikan bagi tindak lanjut supervisi. Penilaian terhadap kinerja guru tidak boleh hanya sebatas formalitas belaka melainkan harus ditindak lanjuti setelah supervisi dilakukan. Bila kinerja guru jelek akan menghasilkan lulusan yang tidak berkualitas, kepala madrasah harus tanggap dan melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi.

¹⁷⁴ Edward Sallis, Total Quality Management in Education, 97

1. Supervisi Balik

Dalam pelaksanaan supervisi anatar kepala madraasah sebagai supervisor dan guru yang disupervisi tentunya telah menghaikkan kesepakatan untuk mengatasi kesenjangan kinerjanya. Kesepakatan tersebut harus dijalankan oleh guru yang disupervisi, kemudian kepala madrasah selaku supervisor berkewajiban melakukan control sebagai tindak lanjut agar ada jaminan bahwa kesepakatanna djalankan oleh guru. Ada beberapa kemungkinan tindak lanjut yang dilakukan guru setelah melakukan bservasi kelas, yaitu: (1) supervisi lanjutn tidak diperlukan sebab tata kerja guru sudah baik, (2) dilanjutkan dengan teknik supervisi lain, sebab kekurangan guru tidak banyak, (3) di lanjutkan lagi dengan teknik supervisi yang sama ebab sebgaiian besar tata kerja guru belum baik, (4) Dilanjutkan dengan teknik supervisi klinik sebab guru sngat lemah.

Brdasarkan penuturan dari kepala madrasah MI “Nurul Huda”, bahwa “setelah dilakukan supervisi, para guru yang diupervisi perlu di kontrol untuk mengetahui apakah bimbinganna di jalankan atau tidak”¹⁷⁵. Senada dengan pernyataan tersebut juga di sampaikan oleh sulomo guru kelas VI, bahwa tindak lanjut supervisi berupa control ke kelas-kelas untuk melihat apakah kesepakatan dengan kepala madrasah ditindak lanjuti atau tidak.¹⁷⁶

¹⁷⁵ Suparni, wawanara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

¹⁷⁶ Sulomo, wawanara, Ponorogo, 27 September, 2016

Secara teoritis tindakan kepala madrasah seperti ini sesuai dengan salah satu dari lima tipe supervisi menurut Brunton dan Brucckner, yaitu inspeksi.¹⁷⁷ Meskipun teori ini banyak yang menganggap otoriter dan lebih banyak memihak pada kepala madrasah, dalam saat tertentu sangat diperlukan untuk melakukan pengawasan.

Berdasarkan pemaparan di atas kepala madrasah menindak lanjuti supervisi berupa control ke kelas-kelas untuk mengecek, apakah yang sudah menjadi kesepakatan bersama dalam observasi yang lalu sudah dilaksanakan atau belum. Dengan control ke kelas-kelas para guru yang tidak mempunyai komitmen untuk maju akan terdeteksi sedini mungkin.

2. Pelatihan

Faktor kegagalan bukan hanya terletak pada rendahnya pengetahuan dan ketrampilan pada guru melainkan karena guru yang bersangkutan tidak ada kemauan untuk bekerja. Pendekatan yang serius terhadap para guru harus dilakukan sebab jangan sampai dalam tindak lanjut supervisi berangkat dari kemauan kepala madrasah bukan kebutuhan di lapangan.

Agar pelatihan ini tepat sasaran, sejak awal kepala madrasah harus melakukan analisa secara mendalam kondisi setiap guru yang disupervisi, mulai penampakannya dari luar dan suasana hati, isi hati dan kata hati. Mungkin inilah

¹⁷⁷ Jasmani As dan Syaiiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, (Jogjakarta: Arruz-Media, 120), 2013.

yang di maksud Slater sebagaimana yang di kutip oleh Made Pidarta, “mengelola secara emosional sebaik mengelola secara rasional.”¹⁷⁸ Bila hal ini dijalankan supervisor akan melakukan bimbingan tepat sasaran dan akan mendapatkan data yang obektif di lapangan, dan kemudian di ikuti analisa tindak lanjut yang tepat sasaran pula.

Program pelatihn di MI “Nurul Huda” di laksanakn sebagi tindak lanjut supervisi dalam meningkatkn kinerj guru, hal ini sebagai mana di tuturkan oleh kepala madrasah,” pelaksanaan tindak lanjut supervisi berupa workshop, baik yang dilaksanakan di tingkat Kemenag kabupaten maupun di tingkat Wilayah, dengan tutornaya PPAI atau Pokjawas adaun materinya tentng pembinaan perangkat pembelajarn, pembinaan akreditasi madrasah, serta menghadapi tahun ajarn baru.¹⁷⁹ Sedangkan menurut Khoirul Anwar guru kelas tiga mengatakan, “tindak lanjut supervisi berbentuk pelatihan yang diadakan madrash sendiri dengan mengundang tutor ketua Pokjawas dari kemenag Ponorogo Pak Maskur.”¹⁸⁰

Ini sesuai dengan teori tipe-tipe supervisi, Tipe ini berangkat dari pandangan bahwa pendidikan itu suatu proses pertumbuhan bimbingan. sehingga tipe **Training and Guidance** ini lebih bersifat sebagai bimbingan dan latihan yang diberikan kepada para guru dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya

¹⁷⁸ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontektual* (Jakarta: Rinekaipta, 2009),51.

¹⁷⁹ Suparni, wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

¹⁸⁰ Khoirul Anwar, wawancara, Ponorogo, 27 September, 2016

Menurut Sinambela, bahwa "sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, ketrampilan dan prilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.¹⁸¹ Dari ketiga penekanan tersebut dapat dipilih oleh supervisor wilayah mana yang tidak memenuhi setandar atau sudah memenuhi setaandar tetapi perlu peningkatan. Untuk menghindari pemborosan biaya dan waktu karena salah dalam merancang pelatihan Gery Dessler sebagaimana yang dikutip oleh sinabel mengatakan, "Pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara, yaitu analisis kebutuhan, Merancang Intruksi, Melakukan Validasi, Implementasi Pelatihan, Serta Evaluasi dan Tindak Lanjut."¹⁸²

Belajar terus menerus merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru, bukan karena keterpksaan program dari atasannya, tetapi harus menjadi budaya yang berangkat dari kesadaran diri sendiri. Untuk menjalankan strategi tersebut Made Pidarta menyebutnya," dengan menjadikan sekolah sebagai organisasi pembelajar (Learning Organization). Organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus mentransformasikan diri dalam artian tidak pernah berhenti untuk belajar, beradaptasi dan berubah demi menjawab tantangan jaman."¹⁸³

¹⁸¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 2013.

¹⁸² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, 224-225

¹⁸³ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan*, 83

Selain itu kepala madrasah juga menyatakan, tindak lanjut supervisi juga memberikan rekomendasi bagi guru yang belum memenuhi standar pendidikan karena masih berijasah program diploma untuk melanjutkan jenjang S1.¹⁸⁴ Pelatihan seperti ini diharapkan dapat memotivasi kinerja pra guru dengan memberikan dorongan sepiritual. Tindakan seperti ini akan membawa guru yang tidak hanya puas dengan materi saja tetapi kinerja yang baik itu merupakan tujuan utama. Tentunya untuk mendapatkan kepuasan sepiritual juga di perlukan pengetahuan dan skill yang cukup yang terkait dengan materi yang di embanyna.

Berdasarkan paparan data di atas kepala madrasah MI “Nurul Huda” Grogol menindak lanjuti supervisi dengan menyelenggarakan pelatihan guna memperbahuri pengetahuan guru terutama guru yang cenderung setatis dalam mengembangkan proses pembelajaran di samping menindak lanjuti perubahan kurikulum yang dilaksanakan pemerintah, sehingga tujuan dapat tercapai. Terkait dengan para guru yang belum memenuhi standar pendidikan, karena masih berijasah D2 , madrasah memberikan rekomendasi/ mencari besiswa untuk melanjutkan jenjang S1.

¹⁸⁴ Suparni, wawancara, Ponorogo, 13 Agustus, 2016

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Yang menjadi latar belakang dilaksanakannya supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo adalah supervisi ini sangat praktis dan realistis untuk meningkatkan kinerja guru, sebab dalam supervisi ada penilaian terhadap skill guru dalam pembelajaran dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun teori yang mendasari pelaksanaan supervisi di MI “Nurul Huda” adalah sebagai berikut: (1) sembilan poin teori prinsip-prinsip supervisi dua di antaranya adalah prinsip praktis dan realistis, (2) teori fungsi-fungsi supervisi, yaitu penelitian, penilaian, perbaikan dan peningkatan, dan (3) teori kinerja, yaitu $\text{performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$. Teori tersebut memberikan penjelasan bahwa prestasi seseorang akan terwujud bila didukung oleh dua hal, yaitu motivasi dan ability.
2. Pelaksanaan supervisi akademik di MI “Nurul Huda” Grogol sawoo Ponorogo dalam rangka meningkatkan kinerja dilaksanakan dengan menggunakan teknik : (1) kelompok dan dilaksanakan setiap awal tahun, awal semester dan mingguan. Supervisi ini sesuai dengan teori teknik supervisi rapat guru karena dilaksanakan secara periodik, (2) individual karena dilaksanakan dalam bentuk observasi kelas dan kunjungan kelas

3. Tindak lanjut supervisi

- a. Supervisi kelompok ditindak lanjuti dalam bentuk kepanitiaan-kepanitiaan, seperti, kepanitiaan ujian semester, atau kerja kelompok guru bidang studi, dan lain sebagainya.
- b. Supervisi individu ditindak lanjuti dengan pertemuan balikan dari pertemuan ini dihasilkan kesepakatan tentang tindak lanjut berikutnya. Namun untuk meyakinkan konsistensi guru yang disupervisi supervisor sering melakukan kunjungan kelas secara mendadak..

B. Saran

1. Bagi madrasah hendaknya supervisi dijalankan terus dan di laksanakan atas dasar kebutuhan dilapangan serta dijadikan sub bagian dari proses pembelajaran di MI “Nurul Huda” Grogol Sawoo Ponorogo. Sehingga perbaikan dapat dijalankan secara terus menerus tanpa henti dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Supervisi bukan program instansi atasanya tetapi kebutuhan bagi pribadi guru dan organisasi madrasah/ sekolah.
2. Bagi pendidik hendaknya memfungsikan supervisi dengan semaksimal mungkin untuk perbaikan kinerjanya. Dan yang perlu di ingat supervisi merupakan penilaian terhadap dirinya terkait dengan kinerjanya bahkan dapat dijadikan umpan balik.

Daftar Pustaka

Abdul Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran Pengembangan Kapasitas guru* (Bandung: Alfabeta, 2013)

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.

Ali Imron, *Supervisi pengajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Bum Aksara, 2012)

Barnawi & Muhamad Arifin, *Kinerja Guru professional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz medis).

Edward Salis, *Total quality Managemen in Education* Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi (Jogjakarta: IRCiSoD, 2008)

Donni Juni Priansadan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014)

H.E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

Hendiyat Soetopo dan Westi Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara)

Jamal Ma'murasfahani, *Tips Supervisi Pendidikan sekolah* (Jogjakarta: diva Press, 2012)

Jasmani As dan Syaiiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Arruz-Media, 120)

Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan kebudayaan (Jakarta: Balai Pustaka, 1989)

- Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Gava media, 2011)
- Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi pendidikan* (Jakrta: Bumi Aksara, 1992)
- Nur aedi, *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktek* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014)
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rosda Karya, 2009)
- Oxford Advanced LearnesDictionery of Current English (New York: Oxford University Press, 2005)
- Piet A. Sahertian, *KonsepDasardanTeknikSupervisiPendidikandalam RangkaSumberDayaManusia* (Jakarta: RinekaCipta, 2010)
- Sudarmanto, *KinerjadanPengembanganKompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustakapelajar, 2009)
- PupuhFathurrahman dan Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam Proses Pengembangan Pengajaran* (Bandung: Refika Aditama, 2015)
- Syaifulsagala, *KemampuanProfesional Guru dantenagaKependidikan* (Bandung:Alfabeta, 2009) Syaifulsagala, *KemampuanProfesional Guru dantenagaKependidikan* (Bandung:Alfabeta, 2009)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013)
- Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Surabaya: Erlangga, 2013)
- Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung:Refika Aditama, 2013)
- Veithzal Rioval dan Ella Jauvani Sagal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014)

VethzalRivaianSylvianaMurni, Education Management,(Jakarta:
RajaGrafindoPersada, 2009)

Wibowo, ManajemenKinerja, (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2013)

Deming, Edward. A System of Profound Knowledge. Washington DC: Pearson 1990.

Departemen Pendidikan Nasional. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah
Konsep Dasar. Jakarta : Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, Ditjen
SLTP. 2002.

Departemen Pendidikan Nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai
Pustaka, 2001.

E. Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

