

**KINERJA KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR  
DI MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH  
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh**

**MAYANG REFINDA**

**NPM.1411030031**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1439H/2018M**

**KINERJA KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR  
DI MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH  
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Pendidikan Manajemen  
Pendidikan Islam

Oleh  
**MAYANG REFINDA**  
**NPM : 1411030031**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I  
Pembimbing II**

**: Dr. Hj. Siti Patimah., M.Pd  
: Dr.Oki Dermawan, M.Pd**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
BANDAR LAMPUNG  
1439 H/2018 M**

## **ABSTRAK**

### **KINERJA KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Oleh:  
Mayang Refinda  
1411030031**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kinerja kepala madrasah sebagai supervisor untuk mengetahui permasalahan dan kebutuhan peserta didik di MTs muhammadiyah sukarama bandar lampung. (2) Pelaksanaan supervisi kepala madrasah terhadap pendidik dalam memilih metode pengajaran dan menggunakan media pembelajaran di MTs muhammadiyah sukarama bandar lampung. (3) Supervisi kepala madrasah terhadap pendidik dalam melakukan evaluasi pembelajaran di Mts muhammadiyah sukarama bandar lampung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data di peroleh dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian di analisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Data hasil penelitian ini dapat diketahui keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di madrasah. Oleh karena itu kualitas pendidik adalah salah satu kunci memajukan pendidikan. Tanggung jawab kepala madrasah sebagai supervisor di sini adalah meningkatkan kualitas tenaga pengajar dalam memahami metode pengajaran dan penggunaan media pembelajaran. Efektifitas pembelajaran dapat diketahui melalui evaluasi hasil belajar. Kepala madrasah memantau proses pendidik dalam melaksanakan penilaian peserta didik meskipun kepala madrasah hanya menerima hasil. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, khususnya bagi pihak MTs Muhammadiyah Sukarama Bandar Lampung diantaranya: Kepala madrasah, Waka kurikulum, Waka kesiswaan supaya dapat bekerja sama dalam meingkatkan kualitas pembelajaran.

**Kata kunci: kinerja, supervisor, supervisi akademik**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let.Kol.H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : KINERJA KEPALA MADRASAH SEBAGAI  
SUPERVISOR DI MTS MUHAMMADIYAH  
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : MAYANG REFINDA**  
**NPM : 1411030031**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

**Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd**  
**NIP. 197211211998032007**

Pembimbing II

**Dr. Oki Dermawan, M.Pd**  
**NIP. 197610302005011001**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I**  
**NIP. 196903051996031001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, “**KINERJA KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG.**” Disusun oleh **MAYANG REFINDA, NPM: 1411030031**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari tanggal: **Rabu, 06 Juni 2018.**

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua : **Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd** (.....)

Penguji Utama : **Dr. H. Subandi, MM** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Oki Dermawan, M.Pd** (.....)

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**  
NIP. 195608101987031001

## PERSEMBAHAN

Dengan rahmat dan Ridho Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Yang penulis persembahkan kepada:

1. Untuk kedua orang tua, bapak Resfi Suhari dan ibu Nurida. Cinta sejati yang takkan pernah meninggalkan do'a-do'anya untuk anaknya. Cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang mereka berikan bukan yang menjadi ukuran dari keberadaan mereka untuk anaknya. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan atas segala apa yang mereka berikan. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud baktiku kepada mereka, dan bisa menjadi awal kesuksesan seperti apa yang mereka do'akan.
2. Adik-adikku tersayang Fikram Yudha Sai Bani dan M. Nurdin Al-Haqqi, sosok-sosok yang menjadi salah satu motivasiku untuk sukses, yang selalu membuatku semangat dalam kesusahan. Dan keluarga besarku yang tidak bisa kusebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
3. Dosen pembimbing skripsiku Dr. Hj. Siti Patimah,M.Pd dan Dr. Oki Dermawan,M.Pd yang selalu sabar dalam membimbing dan mengajarkanku baik untuk skripsi maupun kehidupanku untuk menjadi lebih baik.
4. Sahabat-sahabatku tercinta dan orang-orang terdekat yang tak bisa kusebutkan satu persatu, yang selalu mengingatkan dikala malas dan menyemangati ketika jatuh.
5. Kepada Almamater kebanggaan UIN Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Bandar Lampung pada tanggal 18 Maret 1996 penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Resfi Suhari dan Ibu Nurida.

Penulis mengawali pendidikan dari Taman Kanak-Kanak di TK Kartika Jaya II-31, melanjutkan pendidikan di SD Katika Jaya II-6 dan lulus pada tahun 2008. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMPN 7 Bandar Lampung penulis aktif di beberapa organisasi diantaranya adalah PRAMUKA, Seni Musik, Olahraga Badminton dan KIR, lalu pindah sekolah ke SMPN 1 Padang Cermin Kab. Pesawaran dan lulus pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Padang Cermin Kab. Pesawaran. Selama di bangku SMA penulis aktif dalam beberapa organisasi diantaranya adalah PMR, Seni Musik, Olahraga Basket, ROHIS dan lulus pada tahun 2014.

Selanjutnya penulis melanjutkan perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, masuk pada tahun 2014 mengambil jurusan (MPI) Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Alhamdulillah wa syukurillah*, Penulis mengucapkan dan mengungkapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Rahmat dan HidayahNya yang tidak ada batas, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis dalam bentuk skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Judul yang penulis ajukan adalah “Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.”


Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd, selaku Pembimbing I yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar, tulus dan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.



3. Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd, selaku Pembimbing II yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis dengan sabar, tulus dan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu, memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada penulis selama menempuh perkuliahan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Kepada para Dosen khususnya Jurusan dan umumnya seluruh dosen yang ada di lingkungan Tarbiyah dan karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Kepada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Tarbiyah yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi.
7. Bapak Haidir, S.Pd.I, selaku Kepala Madrasah MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang telah memberikan izin penulis untuk mengadakan penelitian pada madrasah yang diasuhnya dan memberikan informasi positif demi kesempurnaan data yang di butuhkan penulisan skripsi.
8. Rekan-rekan seperjuangan angkatan tahun 2014 jurusan MPI yang tidak bisa satu persatu yang turut membantu memberikan arahan dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis sadar akan kekurangan dalam penulisan ini, itu karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis oleh sebab itu tentunya skripsi ini sudah pasti banyak kekurangannya. Sudilah kiranya untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Semoga kripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya dan atas amal baik semua pihak yang telah membantu penullis dalam penyusunan skripsi ini semoga mendapatkan imbalan pahala dari Allah SWT. Amin.



Bandar Lampung, Mei 2018

Penulis,

**Mayang Refinda**

**NPM.1411030031**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Kinerja Kepala Madrasah.....	13
1. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah.....	13
2. Prinsip Dasar Kinerja.....	14
3. Standar Dan Penilaian Kinerja.....	15

B. Supervisi Kepala Madrasah .....	17
1. Pengertian Supervisi .....	17
2. Tujuan Supervisi Pendidikan .....	20
3. Fungsi Supervisi Pendidikan .....	21
4. Prinsip – Prinsip Supervisi pendidikan .....	23
5. Teknik – Teknik Supervisi Pendidikan .....	25
C. Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Pendakatan Dan Jenis Penelitian .....	40
B. Kehadiran Peneliti .....	41
C. Lokasi Peneliti .....	42
D. Sumber Data .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Teknik Analisis Data .....	45
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	47
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Profil MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	48
1. Sejarah Dan Letak Geografis MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	48
2. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	50
3. Letak Geografis MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	51
4. Keadaan Pendidik dan Karyawan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	52
5. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018 .....	55
6. Visi Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	56
7. Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	57

B. Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Analisis Lanjut.....	59

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran-Saran.....	77

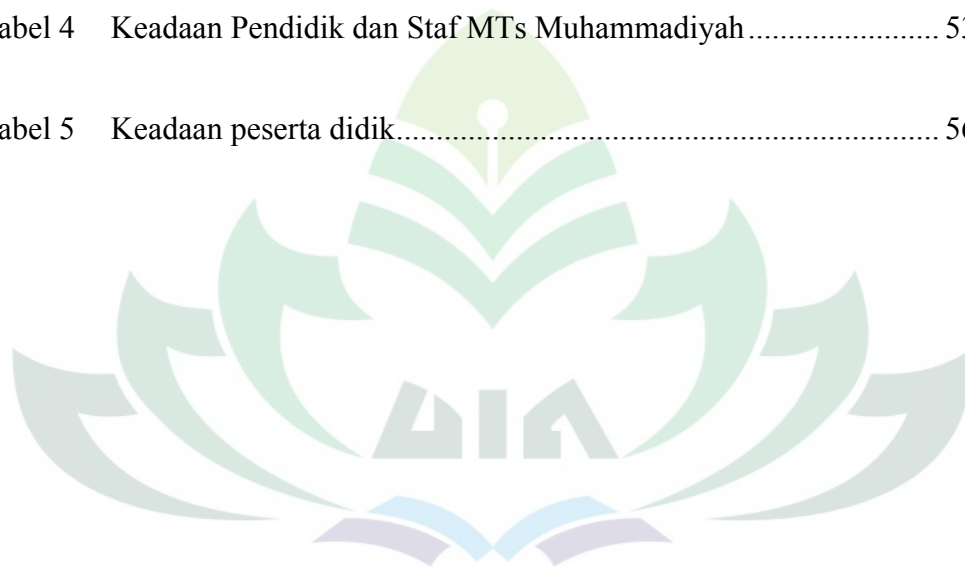
## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Indikator kinerja kepala madrasah.....	8
Tabel 2	Pimpinan atau kepala MTs Muhammadiyah.....	51
Tabel 3	Daftar sarana dan prasarana.....	52
Tabel 4	Keadaan Pendidik dan Staf MTs Muhammadiyah.....	53
Tabel 5	Keadaan peserta didik.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Pedoman Wawancara dengan Kepala Madrasah
2. Kisi-kisi Pedoman Wawancara dengan Pendidik Madrasah
3. Instrumen Wawancara dengan Kepala Madrasah
4. Instrumen Wawancara dengan Pendidik Madrasah
5. Pedoman Dokumentasi
6. Pedoman dan Hasil Observasi
7. Lampiran foto dokumentasi penelitian
8. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
9. Surat Keterangan Penelitian Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
10. Pengesahan Proposal Seminar
11. Kartu Konsultasi Skripsi

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A.Latar Belakang

Kinerja kepala madrasah merupakan unsur penting dan vital bagi pencapaian tujuan madrasah sebagai representasi tujuan pendidikan. valitas tersebut terkait dengan posisi strategis kepala madrasah sebagai pemimpin puncak porganisasi sekolah. Sebagai pimpinan puncak, kepala madrasah merupakan pemegang otoritas tertinggi di madrasah, sehingga kebijakan dan perilakunya sangat menentukan kualitas madrasah, termasuk *output* yang dihasilkan. Dengan kondisi demikian, kinerja kepala madrasah layak memperoleh perhatian ekstra dari semua pihak, termasuk perhatian terhadap konsep-konsep dan teori kinerja terutama yang relevan dengan aktivitas kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah.<sup>1</sup> Pernyataan Dermawan dala sebuah jurnal IEESE *Iternational Journal of Science and Technology* (IJSTE) sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>. Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Gibon Books, 2010), h. 7-8



*“Successful educational system farming human resources with a strong character, noble character, responsible, displined and independent, occurs in almost all educational institutions both public and private”<sup>2</sup>*

Faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia adalah pendidikan. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani pendidikan. Dengan sisitem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini menjadi respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Dengan adanya reformasi pendidikan ini, diharapkan pendidikan dapat berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak asasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan. Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila dan betujuan untuk: Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat

---

<sup>2</sup>.Oki Dermawan, “Build Students’ Character Though Fasting At Muslim School In Indonesia, IESE *International Journal of Science and Technology (IJSTE)*, Volume 2, No. 3 (September 2013)

kepribadian, mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.<sup>3</sup>

Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan madrasah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Kegiatan-kegiatan madrasah yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah seperti kegiatan mengatur proses belajar mengajar, kegiatan mengatur kesiswaan, kegiatan mengatur personalia, kegiatan mengatur peralatan pengajaran, kegiatan mengatur dan memelihara gedung dan perlengkapan sekolah, kegiatan mengatur keuangan dan kegiatan mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat.<sup>4</sup> Dalam merealisasikan harapan informasi pendidikan ini, pemerintah telah melaksanakan berbagai upaya guna memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia, sebagaimana dikatan oleh Syaiful Sagala “dalam rangka perbakian mutu pendidikan, pemerintah telah melakukan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu guru, penyediaan sarana dan prasarana, perbakian kesejahteraan guru, perbaikan organisasi madrasah, perbaikan manajemen, pengawasan dan perundang undangan”. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan benar-benar mampu menghasilkan pendidikan bermutu, maka kepala madrasah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan harus mampu membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

---

<sup>3</sup> H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 80

<sup>4</sup> *Ibid*.h.81

mengadakan pengawasan terhadap program dan kegiatan pendidikan<sup>5</sup>.

Oleh karena itu, diperlukan kesiapan dari seluruh lembaga pendidikan yang ada di Indonesia. Lembaga pendidikan merupakan tempat pelaksanaan program pendidikan dan wadah untuk mencetak pribadi manusia dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, termasuk didalamnya Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame. Dalam rangka mempersiapkan diri untuk merealisasikan reformasi pendidikan, MTs Muhammadiyah Sukarame senantiasa melaksanakan perbaikan-perbaikan pada seluruh sistem pendidikan yang ada baik dari administrasi, sarana dan prasarana, profesionalisme guru, disiplin dan berkualitas berfikir siswa. Dalam suatu lingkungan pendidikan madrasah, kepala madrasah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan para pendidik agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Pembahasan pemimpin yang bertanggung jawab dalam Al Qur'an telah disebutkan dalam surat An Nisa Ayat 58 sebagai berikut:<sup>6</sup>

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ ﴾

﴿ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (Q.S. An Nisa : 58)

<sup>5</sup>. Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 193

<sup>6</sup> Al-Qur'an dan Terjemahannya. (Bandung: Kiaracandong), h.47

Supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode pengajar dan evaluasi mengajar. Dengan demikian, segala tindakan dan kebijakan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang supervisor tentunya sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di madrasah.<sup>7</sup>

Pentingnya masalah ini diteliti guna mengetahui bagaimanakah kinerja kepala madrasah sebagai supervisor, yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di MTs Muhammadiyah Sukarame.”

Indikator kinerja kepala madrasah berkaitan dengan pentingnya penilaian terhadap kinerja kepala madrasah. Kinerja Kepala madrasah dalam proses pembinaan guru tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Supervisor di dalam tugasnya bukan saja mengandalkan pengalaman sebagai modal utama, tetapi harus diikuti atau diimbangi dengan jenjang pendidikan formal yang memadai. Beberapa paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan penyelenggara pendidikan, yaitu : menjadi manajer lembaga pendidikan, menjadi pemimpin, sebagai penggerak lembaga pendidikan, sebagai

---

<sup>7</sup>. *Ibid*.h.194

supervisor atau pengawas, sebagai pencipta iklim bekerja dan belajar yang kondusif.

Indikator dari pelaksanaan kinerja supervisi tersebut antara lain adalah: <sup>8</sup>

1. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif yang mencakup aktifitas-aktifitas seperti kepala madrasah memotivasi kemampuan siswa untuk menggunakan media pembelajan.
2. Menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan, dengan menyiapkan dan melaksanakan seperti adanya jadwal evaluasi terprogram.
3. Melakukan refleksi diri ke arah pembentukan karakter kepemimpinan sekolah yang kuat yang ditunjukkan dengan Komitmen terhadap tugas.
4. Melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi melalui Pemberian tugas yang adil dan merata sesuai dengan kemampuan.
5. Menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan dengan Memperluas kerja sama dengan pihak luar dalam rangka otonomi sekolah.
6. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib (*Safe and Orderly*) dengan Menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi di antara warga sekolah (5 S = Salam, Sapa, Sopan, Senyum, Silaturahmi).

---

<sup>8</sup>. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah

7. Menumbuhkan kemauan untuk berubah dengan Pemberian motivasi kerja yang tepat.
8. Melaksanakan Keterbukaan/Transparan Managemen Sekolah, dengan cara Membuat Laporan hasil pelaksanaan secara periodik.
9. Menetapkan secara jelas mewujudkan Visi dan Misi dengan Menyusun Misi Realistis yang terdiri dari jangka pendek, menengah dan Panjang untuk mencapai Visi, dengan melibatkan semua komponen sekolah.
10. Melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif dengan Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif yang sehat serta memberikan penghargaan dan sanksi.
11. Mengembangkan kepemimpinan instruksional dengan cara pelaksanaan program pengajaran untuk memastikan bahwa kurikulum dan pembelajaran efektif telah diterapkan, didukung dengan penggunaan strategi penilaian secara tepat.

NO.	PERTANYAAN YANG DINILAI	SUDAH	BELUM
-----	-------------------------	-------	-------



**Tabel 1**

Indikator Kinerja Kepala Madrasah

1.	memotivasi kemampuan siswa untuk menggunakan media pembelajaran	√	
2.	jadwal evaluasi terprogram	√	
3.	berkomitmen terhadap tugas	√	
4.	memberikan tugas yang adil dan merata sesuai dengan kemampuan	√	
5.	memperluas kerja sama dengan pihak luar dalam rangka otonomi sekolah	√	
6.	melakukan sikap responsif di antara warga sekolah dengan menerapkan 5 S = Salam, Sapa, Sopan, Senyum, Silaturahmi	√	
7.	memberikan motivasi kerja yang tepat	√	
8.	membuat laporan hasil pelaksanaan secara periodik	√	
9.	menyusun Misi Realistis yang terdiri dari jangka pendek, menengah dan Panjang untuk mencapai Visi	√	
10.	menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif yang sehat dengan memberikan penghargaan dan sanksi	√	
11.	kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap pelaksanaan program pengajaran telah diterapkan, didukung dengan penggunaan strategi penilaian secara tepat		√

*Sumber: Wakil Kepala Madrasah Bapak Admin, S.Pd pada tanggal 11 Januari 2018*

Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis lakukan, pada kinerja kepala madrasah di Mts Muhammadiyah Sukarame terlihat sudah terlaksana, kinerja yang diterapkan kepala madrasah sudah sesuai dengan indikator yang penulis gunakan. Namun, pada kegiatan memantau pelaksanaan program sepertinya belum terlaksana



dengan baik, dikarenakan terlihat penggunaan strategi penilaian belum secara tepat. Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Tahun 2012 seorang kepala madrasah harus mampu menindaklanjuti hasil pelaksanaan program dalam rangka peningkatan pemenuhan standar. Unsur tugas utama kepala madrasah yaitu: kepala madrasah bersama pendidik menyusun rekomendasi tindaklanjut perbaikan dalam bentuk kegiatan analisis butir soal, remedial, dan pengayaan, kepala madrasah mengecek ulang keterlaksanaan rekomendasi oleh pendidik, kepala madrasah melaksanakan pembinaan dan pengembangan pendidik sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi, dan kepala sekolah menggunakan data hasil supervisi sebagai bahan perbaikan perbaikan kinerja pelaksanaan program. Pada penelitian ini beberapa indikator sudah terpenuhi dan menjadi acuan bagi penulis untuk melakukan pra penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan pada bagian latar belakang dapat didefinisikan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kondisi madrasah terlihat belum memadai dari segi fasilitas.
2. Pada pelaksanaan pembelajaran terindikasi jumlah pendidik yang tidak memenuhi kebutuhan.
3. Diduga kegiatan supervisi kepala madrasah belum berjalan dengan baik.
4. Sepertinya kepala madrasah tidak hadir setiap hari ke madrasah.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil satu identifikasi untuk diteliti yaitu: Kegiatan supervisi kepala madrasah belum berjalan dengan baik.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan:

Apa sajakah kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap penilaian program pengajaran di MTs Muhammadiyah Sukarame?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Untuk mengetahui pelaksanaan program pengajaran yang dihadapi oleh Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Sukarame.

### **F. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wacana keilmuan tentang “Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di MTs Muhammadiyah Sukarame”. Sehingga dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan yang lain. Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat mengeluarkan sumbangan pemikiran baru. Adapun manfaat dan kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

## 1. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan khususnya tentang upaya peningkatan pelaksanaan supervisi di MTs Mauhammadiyah Sukarame dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

## 2. Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan dan pengalaman dalam penyusunan karya tulis ilmiah serta dapat digunakan sebagai persyaratan sebagai sarjana.

### b. Bagi Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pendidik tentang kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor sehingga dapat menumbuhkan semangat pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

### c. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pelaksanaan tugas kepala madrasah sebagai supervisor.

### d. Manfaat Bagi Madrasah

Dapat dijadikan salah satu pijakan dasar bagi lembaga sekolah dan

membantu untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat efektif.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

## A. Kinerja Kepala Madrasah

### 1. Pengertian Kinerja Madrasah

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

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.<sup>10</sup> Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

---

<sup>9</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)h. 33.

<sup>10</sup> Akdon, *Strategic Management*, ( Bandung: Alfabeta, 2009) h. 166

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kualitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan
6. pemeliharaan peralatan.<sup>11</sup>

## 2. Prinsip Dasar Kinerja

Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama supaya dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah.<sup>12</sup> Pembahasan tentang prinsip dasar kinerja di dalam Al Qur'an telah disebutkan dalam surat Ash Shaf Ayat 4 sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 488

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2011), h. 11.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalanNya dalam barisan yang teratur seakan akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Q.S Ash Shaf: 4)

### 3. Standar Dan Penilaian Kinerja

Standar kinerja (*performance standards*) adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh kepala madrasah sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang pendidik. Standar kinerja juga merupakan ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai. Penerapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundang - undangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli, atau dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama tahun-tahun sebelumnya. Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. Identifikasi pelanggan yang jelas
2. Identitas stakeholder yang jelas
3. Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayanan yang diinginkan pelanggan
4. Komunikasi pengaduan dan keluhan melalui kotak pengaduan sebagai balikan
5. Telah tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelanggan
6. Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi)

<sup>13</sup>. *Ibid*, h. 170.

7. Usaha memperbaiki kemampuan “ garis depan”<sup>14</sup>

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seseorang yang telah memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penilaian kinerja memberikan masukan untuk menentukan pengembangan pegawai dan organisasi dimasa yang akan datang. Aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja yaitu:<sup>15</sup>

1. Kepemimpinan inisiatif
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerja sama
4. Pengambilan keputusan
5. Kreatifitas
6. Dapat diandalkan
7. Komunikasi
8. Kecerdasan<sup>16</sup>

Pembahasan penilaian kinerja dalam Al Qur'an telah disebutkan dalam Surat At-Taubah ayat 105. Sebagai berikut:<sup>17</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 170.

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 172.

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 172.

<sup>17</sup> Al-Qur'an dan Terjemahannya.( Bandung: Kiaracandong), h.203



Artinya: Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “Bekerjalah”. (Q.S. At Taubah: 105)

## B. Supervisi Kepala Madrasah

### 1. Pengertian Supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan<sup>18</sup>. Pembahasan supervisi dalam Al Qur’an telah disebutkan dalam surat Ali Imran ayat 29 sebagai berikut:

قُلْ إِنْ تَخْفَوْنَ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي  
السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Artinya: Katakanlah “Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, Pasti Allah mengetahui.” Allah mengetahui apa-apa yang ada dilangit dan apa-apa yang ada di bumi. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (Q.S. Ali Imran: 29)

Dalam *dictionary of education*, good carter memberikan pengertian Supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin pendidik dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan, dan perkembangan pendidik-pendidik dan merevisi tujuan-

<sup>18</sup>. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 154

tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode mengajar dan evaluasi mengajar<sup>19</sup>. Dengan demikian Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.<sup>20</sup>

Menurut H. Burton dan Leo J. Bruckner supervisi adalah “suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama factor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak<sup>21</sup>”.

Dalam buku Kimball Wiles yang telah direvisi oleh mejohan T. Lovel dijelaskan supervisi pengajaran dianggap sebagai “sistem tingkah laku formal yang dipersiapkan oleh lembaga untuk mencapai interaksi dengan sistem perilaku mengajar dengan cara memelihara, mengubah dan memperbaiki rencana serta aktualisasi kesempatan belajar peserta didik<sup>22</sup>”.

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa supervisi adalah usaha memberi layanan kepada pendidik-pendidik dalam usaha memperbaiki pengajaran yang berfungsi untuk mengembangkan dan memajukan pengajaran sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik sehingga peserta didik dapat belajar dengan baik pula.<sup>23</sup>

Adapun beberapa tokoh lain mengemukakan pendapat tentang supervisi yaitu:

---

<sup>19</sup>. Hendyat soetopo dan Wasty Soemanto, *op. Cit.* h.39

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 40

<sup>21</sup>. *Ibid.*, h. 42

<sup>22</sup>. Piet A. Sahertian, *op. Cit.* h. 18-19

<sup>23</sup> *Op. Cit.* h. 19-20

- a. Ngalim Purwanto, berpendapat supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para pendidik dan pegawai madrasah dalam melakukan pekerjaan secara aktif.<sup>24</sup>
- b. Burhanudin, berpendapat supervisi yaitu bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan pada pendidik dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dengan segala aspeknya.<sup>25</sup>
- c. Hadari Nawawi, berpendapat supervisi yaitu pelayanan yang disediakan oleh pimpinan untuk membantu agar menjadi semakin cakap atau terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dibidang tugas tersebut.<sup>26</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa supervisi bukanlah kegiatan sesaat seperti inspeksi, tetapi merupakan kegiatan yang kontinu dan berkesinambungan sehingga guru-guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien. Secara implisit definisi supervisi memiliki wawasan dan pandangan baru tentang supervisi yang mengandung ide-ide pokok, seperti menggalakkan pertumbuhan profesional pendidik, mengembangkan kepemimpinan demokratis,

---

<sup>24</sup>. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984), h. 103

<sup>25</sup>. Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 285

<sup>26</sup>. Hadar Nawawi, *Administrasi Sekolah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 196

melepaskan energi, dan memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan efektivitas proses belajar mengajar. Pada hakekatnya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan profesional personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain, dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina pendidik-pendidik, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik.<sup>27</sup>

## 2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran. Tujuan umum Supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada pendidik dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar.<sup>28</sup>

Secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkrit dari supervisi pendidikan yaitu:<sup>29</sup>

### a. Meningkatkan mutu kinerja pendidik

---

<sup>27</sup>*Ibid*,h.197

<sup>28</sup> *Ibid*, h.199

<sup>29</sup>. Piet. A. Sehertian & Frans Mataheru. *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982). h. 34

- b. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik.
- c. Meningkatkan keefektifan dan keefesiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan peserta didik
- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya peserta didik dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan.
- e. Meningkatkan kualitas situasi umum madrasah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

### 3. Fungsi Supervisi Pendidikan

Secara garis besar fungsi supervisi dapat dikelompokkan dalam tiga bidang yaitu kepemimpinan, pengawasan dan pelaksana. Fungsi kepemimpinan melekat pada seorang supervisor karena dia adalah pemimpin. Begitu pula pengawas yang tugas pokoknya melakukan pengawasan. Sedangkan fungsi pelaksana terdapat pada supervisor, karena ia adalah para pelaksana di lapangan yang dalam istilah bakunya adalah pejabat fungsional, sama halnya dengan pendidik dan kepala madrasah<sup>30</sup>.

Rincian dalam fungsi kepemimpinan, seorang supervisor hendaknya melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>30</sup>. *Ibid.h.* 36

- a. Meningkatkan semangat kerja kepala madrasah, pendidik dan staf madrasah yang berada di bawah tanggung jawab dan kewenangannya.
- b. Mendorong terciptanya suasana kondusif di dalam dan di luar lingkungan sekolah.
- c. Membantu mengembangkan kerja sama dan kemitraan kerja dengan semua unsur terkait.
- d. Membimbing dan mengarahkan seluruh personil madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran pada madrasah tersebut.<sup>31</sup>

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan, supervisor hendaknya memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Mengamati dengan sungguh-sungguh pelaksanaan tugas kepala madrasah, pendidik dan seluruh staf sekolah diketahui dengan jelas tugas yang dilaksanakan itu sesuai dengan rencana atau tidak.
- b. Mengawasi pelaksanaan administrasi madrasah secara keseluruhan yang didalamnya terdapat administrasi personil, materil, kurikulum dsb.<sup>32</sup>

Dalam melaksanakan fungsi pelaksana, seorang supervisor hendaknya memperhatikan kegiatan-kegiatan berikut:

- a. Melaksanakan tugas-tugas supervisi/pengawasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Mengamankan berbagai kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

---

<sup>31</sup> *Ibid.*h.37

<sup>32</sup> *Ibid.*h.38

- c. Melaporkan hasil supervisi/pengawasan kepada pejabat yang berwenang untuk dianalisis dan ditindaklanjuti.<sup>33</sup>

#### 4. Prinsip-Prinsip Supervisi Pendidikan

Seorang kepala madrasah yang berfungsi sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi<sup>34</sup>, yaitu:

##### a. Prinsip Ilmiah

Prinsip Ilmiah ini mencakup unsur-unsur :

1. Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinyu
2. Obyektif, artinya data yang didapat pada observasi yang nyata bukan tafsiran. Kegiatan supervisi ini dilaksanakan berdasarkan data obyektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.
3. Menggunakan alat instrumen yang dapat member informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar. Dalam hal ini dapat menggunakan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi dan alat-alat perekam data yang lain.

##### b. Prinsip Demokratis

Prinsip demokratis ini menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain. Demokrasi

---

<sup>33</sup> *Ibid.*h.39

<sup>34</sup>. Hendiyat Soetopo dan Wasti Soemanto, *op.Cit.*, h. 42-44

disini mengandung makna “menjunjung tinggi harga diri dan martabat pendidik, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tetapi berdasarkan rasa kejawatan”. Dengan demikian bantuan yang diberikan kepada pendidik berdasarkan pada hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga pendidik-pendidik merasa aman untuk mengemban tugasnya.

c. Prinsip Kooperatif (kerja sama)

Dalam hal ini seluruh staf dapat bekerja sama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Kerja sama ini dapat dilakukan dengan tukar gagasan atau pengalaman, memberi support, mendorong, menstimulasi pendidik, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip Konstruktif dan Kreatif

Prinsip ini dapat ditrapkan dengan cara membina inisiatif pendidik serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana setiap orang merasa aman dan dapat menggunakan potensinya<sup>35</sup>.

Selain prinsip asasi ini, dapat dibedakan juga prinsip-prinsip positif dan negatif. Yang dimaksud dengan prinsip-prinsip positif adalah prinsip yang patut diikuti, yaitu meliputi:

- a. Supervisi harus dilaksanakan secara demokratis dan kooperatif
- b. Supervisi harus kreatif dan konstruktif
- c. Supervisi harus *scientific* dan efektif
- d. Supervisi harus dapat memberi perasaan aman kepada pendidik-pendidik

---

<sup>35</sup>. Hendyat soetopo dan Wasty Soemanto, op. cit, h. 41



- e. Supervisi harus berdasarkan pada kenyataan
- f. Supervisi harus memberikan kesempatan kepada supervisor dan pendidik-pendidik untuk mengadakan *self evaluation*<sup>36</sup>.

Adapun prinsip-prinsip negatif adalah merupakan larangan bagi kepala madrasah sebagai supervisor, meliputi:

- a. Seorang supervisor tidak boleh bersikap otoriter.
- b. Seorang supervisor tidak boleh mencari kesalahan pada pendidik-pendidik.
- c. Seorang supervisor bukan instruktur yang ditugaskan untuk memeriksa pakah peraturan-peraturan yang telah diberikan dilaksanakan atau tidak.
- d. Seorang supervisor tidak boleh menganggap dirinya lebih dari pendidik-pendidik oleh karena jabatannya.
- e. Seorang supervisor tidak boleh terlalu banyak memperhatikan hal-hal kecil dalam cara-cara pendidik mengajar.
- f. Seorang supervisor tidak boleh cepat kecewa apabila mengalami kegagalan.<sup>37</sup>

## 5. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik supervisi adalah “cara-cara yang dilakukan oleh supervisor (umpamanya kepala madrasah) dalam rangka usahanya untuk membantu meningkatkan pendidik-pendidiknya itu”<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup>. *Ibid.*, hlm. 42-44

<sup>37</sup> *Ibid.* h.45

<sup>38</sup>. M. Moh. Rifa'I, *Administrasi dan Supervisi pendidikan* (Bandung: Jemmars, 1986), hlm.

Dengan demikian teknik supervisi adalah sebagai usaha untuk membantu pendidik dalam meningkatkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Apabila ditinjau dari banyaknya pendidik yang dibimbingnya, maka supervisi dapat dibedakan atas:

a. Teknik kelompok

Yang dimaksud dengan teknik kelompok (*group technique*) adalah suatu cara pelaksanaan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Orang-orang yang diduga memiliki masalah atau kebutuhan yang sama dikelompokkan/dikumpulkan secara bersama-sama, kemudian diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Banyak sekali sebenarnya bentuk-bentuk teknik yang bersifat kelompok ini. Diantara yang umum dikenal adalah :

- a). Rapat pendidik
- b). Diskusi
- c). Seminar
- d). Dan sebagainya.

Berikut ini adalah penjelasan dari bentuk-bentuk teknik kelompok yaitu:

a). Rapat pendidik

Rapat pendidik adalah suatu pertemuan antara guru dengan kepala madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah atau seorang yang ditunjuk kepala madrasah. Rapat biasanya membicarakan tentang penyelenggaraan pendidikan terutama proese belajar-mengajar. Rapat ini dapat pula diikuti oleh semua pihak terutama seluruh

anggota organisasi yang ada di suatu madrasah dalam rangka membicarakan masalah penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.<sup>39</sup>

Proses penyelenggaraan rapat pendidik.

Menurut prosesnya, rapat dapat diadakan dengan menempuh tahap berikut ini:

1). Tahap persiapan

Perencanaan atau persiapan rapat dapat dilakukan oleh pimpinan sendiri, pendidik, atau panitia yang ditunjuk. Menurut siagian mengemukakan beberapa hal yang perlu dipersiapkan dalam rapat meliputi: agenda, *working papers*, jumlah peserta rapat dan alat bantu lainnya.<sup>40</sup> Selain itu yang perlu dipersiapkan adalah mengenai tempat atau ruang rapat. sebelum rapat dilaksanakan, tempat rapat harus terlebih dahulu di tetapkan dan dipersiapkan dengan baik termasuk segala perlengkapannya. Para peserta rapat sebelumnya harus terlebih dahulu diberi informasi mengenai apa, kapan, dan dimana rapat dilaksanakan. Oleh sebab itu penyediaan dan pengiriman undangan rapat tidak boleh dilupakan pada tahap persiapan ini.

2). Tahap pelaksanaan rapat

Pelaksanaan rapat dapat diorganisasikan seperti dibawah ini:

1. Pembukaan.
2. Pembahasan mengenai yang dipaparkan.
3. Penyediaan tanya jawab.

---

<sup>39</sup> *Ibid*.h.131

<sup>40</sup>.Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990). h. 284

4. Tanggapan-tanggapan dari pimpinan rapat.
5. Kesimpulan hasil rapat.
6. Penutup.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses pelaksanaan rapat tersebut adalah menyangkut masalah peranan/fungsi:

1. Pimpinan atau ketua rapat.
  2. Notulis.
  3. Konsultan.
  4. Peserta rapat.
- 3). Tahap akhir rapat

Sebelum rapat berakhir, hasil rapat sebaiknya dibacakan oleh pimpinan atau notulis rapat. Hasil rapat mencakup:

1. Keputusan-keputusan yang diperoleh.
2. Tugas-tugas atau langkah-langkah nyata yang akan diambil.
3. Dan rencana-rencana untuk langkah berikutnya.<sup>41</sup>

4). Tahap *follow up* rapat

Segala keputusan dan rencana yang telah ditetapkan itu tidak ada artinya kalau belum direalisasikan lewat kegiatan nyata. Begitu pula dalam penyelenggaraan rapat sebagai media pengambilan keputusan, setelah selesai, maka

---

<sup>41</sup>. *Ibid*.h. 285

segala sesuatu yang telah diputuskan dan ditetapkan itu harus diikuti dengan usaha-usaha nyata untuk mencapainya.<sup>42</sup>

#### b). Diskusi

Hakikat diskusi terletak pada suatu kegiatan yang saling bertukar pikiran mengenai suatu masalah antara dua orang atau lebih. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diskusi :

1. Perumusan masalah pokok yang akan didiskusikan harus dilakukan secara kooperatif
2. Pimpinan perlu menjelaskan hakikat masalah yang akan didiskusikan
3. Prosedur diskusi perlu diarahkan oleh pimpinan diskusi, jangan sampai menyimpang dari persoalan.<sup>43</sup>

#### 1). Tahap-tahap pelaksanaan

1. Pembukaan, yang dilakukan oleh pemimpin diskusi, pada tahap ini pimpinan diskusi mengawali kata-katanya dengan mengucapkan salam, kemudian menyampaikan maksud dan tujuan diskusi, prosedur dan tata tertib diskusi
2. Pembahasan, ini adalah merupakan tahap inti berupa penyajian masalah dan membahasnya menurut prosedur diskusi yang ditetapkan, dialog, tanya-jawab yang berlangsung pada tahap ini di atur menurut prosedur dan tata tertib yang

---

<sup>42</sup>.Burhanuddin, op.cit., h. 319

<sup>43</sup>.Op.Cit, h.320

dirumuskan bersama. pembicaraan yang dilakukan dikendalikan baik oleh moderator.

3. Akhir diskusi, sebelum diskusi berakhir kesimpulan tentang masalah-masalah yang telah didiskusikan dan dibacakan kedepan forum.
4. Notulen maupun pimpinan diskusi itu sendiri dapat melakukan hal itu sendiri secara jelas dan cermat, agar diketahui oleh semua pihak.<sup>44</sup>

c). Seminar

Kata seminar dapat dirumuskan sebagai tempat belajar siswa di suatu universitas, atau pada sebuah madrasah musim panas dan lain-lain untuk mempelajari suatu masalah dan mengadakan pertemuan diskusi dengan seorang tutor atau professor.

Seminar juga memiliki beberapa tahap penting yang perlu dilakukan yakni:

1. pemilihan dan penentuan masalah yang diseminarkan
2. penunjukan pelaksanaan seminar, adapun yang perlu diperhatikan bahwa jumlah anggota yang terlibat dalam kelompok seminar sebagai bentuk belajar efektif adalah sekitar antara 10-15 orang
3. penentuan waktu, tempat, prosedur/penunjang lainnya demi kelancaran seminar yang akan diadakan.
4. Pelaksanaan seminar secara tertib, dan teratur sesuai dengan prosedur yang di tetapkan. Untuk itu peranan moderator dan pemimbing sangat penting sekali pada tahap ini dalam rangka menciptakan suatu situasi yang menunjang

---

<sup>44</sup>.*Op.Cit*, h.321

kelancaran seminar. Pelaksanaan secara sistematis dapat ditempuh dengan tahap-tahap pembukaan, pembahasan, kertas kerja pemasaran, ruang tanya jawab dan penutup atau kesimpulan

5. Evaluasi pelaksanaan seminar, baik boleh peserta maupun oleh pimpinan (fungsionaris lain) dan pembimbing seminar yang ditunjukkan pada kelancaran, efektivitas dan ketetapan waktu yang digunakan.<sup>45</sup>

#### b. Teknik Individual

Lantip Diat Prasajo & Sudiyono dalam “Supervisi Pendidikan” mengemukakan bahwa teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi peseorangan terhadap pendidik. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang pendidik, sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang hanya ditujukan kepada satu orang pendidik saja. Kegiatan supervisi tidak berlaku pada dua orang pendidik atau lebih.<sup>46</sup>

Dari berbagai macam teknik yang dikemukakan oleh para ahli, maka teknik-teknik supervisi individual terbagi kepada beberapa macam teknik berikut:

##### 1. Kunjungan Kelas (*Classroom Visitation*)

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan pendidik oleh kepala madrasah, di mana ia mengunjungi kelas tempat pendidik mengajar untuk mengamati suasana belajar di kelas itu. Teknik ini bertujuan untuk membantu pendidik-pendidik dalam

---

<sup>45</sup>. *Ibid.* h. 35

<sup>46</sup>. Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*. 2011. Cet. I. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media. h. 102

mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi di kelas. Kunjungan yang dilakukan juga berfungsi untuk membantu pertumbuhan profesionalisme pendidik ataupun supervisor, karena memberi kesempatan untuk meneliti prinsip dan hal belajar mengajar itu sendiri.<sup>47</sup>

#### 1). Jenis-jenis Kunjungan Kelas

Kunjungan terhadap kelas, dapat dibedakan kepada beberapa jenis berikut:

- a. Kunjungan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu (*unannounced visitation*)
- b. Kunjungan dengan adanya pemberitahuan sebelumnya (*announced visitation*)
- c. Kunjungan atas dasar undangan pendidik (*visits upon invitation*)

#### 2). Tahap-tahap Kunjungan Kelas

Menurut Lantip Diat Prasojo & Sudiyono, tahapan kunjungan kelas terdiri dari beberapa tahap berikut<sup>48</sup>:

##### a) Tahap persiapan

Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.

##### b) Tahap pengamatan selama kunjungan

Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung.

---

<sup>47</sup> . Hendiyat Soetopo & Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (1988. Cet. II. Jakarta: PT Bina Aksara), h. 46

<sup>48</sup> . *Op.cit.* Lantip Diat Prasojo & Sudiyo. *Supervisi Pendidikan* . h.103



c) Tahap akhir kunjungan

Pada tahap ini, supervisor bersama pendidik mengadakan perjanjian atau kesepakatan untuk membicarakan hasil-hasil kunjungan.

d) Tahap tindak lanjut

Pada tahap ini, supervisor telah menyimpulkan dan menguasai permasalahan dari data yang diperoleh. Selanjutnya ia merumuskan langkah-langkah yang akan dilakukan sebagai solusi untuk permasalahan yang ada.<sup>49</sup>

## 2. Observasi Kelas (*Classroom Observation*)

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran di kelas secara lengkap dan teliti. Ide pokoknya adalah mencatat apa yang terjadi selain reaksi yang ditimbulkan supervisor yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pendidik yang diamati. Suatu rekaman yang disimpan dengan baik akan bermanfaat dalam analisis dan komentar kemudian. Adapun tujuan dari observasi di sini adalah untuk memperoleh data yang seobyektif mungkin sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisa kesulitan-kesulitan yang dihadapi pendidik-pendidik dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar.<sup>50</sup>

### Jenis-jenis Observasi Kelas

Observasi yang dilakukan dikelas dapat dibedakan kepada dua jenis, yakni:

a. Observasi langsung (*direct observation*)

Observasi langsung adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung di

---

<sup>49</sup> *Ibid.* h. 47

<sup>50</sup> Mukhtar & Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. 2009. Cet. I. Jakarta: Gaung Persada Press. h. 67

dalam kelas. Supervisor ikut berada di dalam kelas bersama pendidik dan peserta didik selama pembelajaran berlangsung.<sup>51</sup>

b. Observasi tidak langsung (*indirect observation*)

Observasi secara tidak langsung merupakan observasi yang dilakukan di mana supervisor tidak berada di dalam ruangan kelas bersama pendidik dan peserta didik. Orang yang diobservasi dibatasi oleh ruang kaca di mana peserta didik tidak mengetahuinya. Observasi dengan jenis ini biasanya dilakukan di dalam laboratorium untuk pengajaran mikro.<sup>52</sup>

*Factual record* adalah suatu catatan yang didasarkan pada kenyataan yang ada. Catatan-catatan itu hanya bersifat melengkapi sebagian dari apa telah dilakukan dalam kegiatan observasi.<sup>53</sup>

Bentuk catatan ini juga dapat dibedakan kepada dua macam, yakni:

a. *Attention chart*

*Attention chart* adalah daftar yang berisi simbol atau kode memberikan gambaran tentang status murid-murid yang memberikan perhatiannya terhadap hal mengajarnya pendidik<sup>54</sup>. Dan berdasarkan kode tersebut, maka dapat dianalisis tingkat perhatian murid dalam proses tanya jawab selama pembelajaran berlangsung.

---

<sup>51</sup> Mukhtar & Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*.2009. Cet. I. Jakarta: Gaung Persada Press. h. 68

<sup>52</sup> *Ibid*.h.69

<sup>53</sup> *Ibid*.h.70

<sup>54</sup> *Ibid*. h. 68.

b. *Participation chart*

*Participation chart* adalah daftar yang digunakan untuk mencatat partisipasi peserta didik di dalam kelas. Dengan daftar tersebut, kita dapat melihat dan menyelidiki reaksi-reaksi peserta didik, sering atau tidaknya peserta didik berpartisipasi, aktif atau tidaknya peserta didik, dan sebagainya.

3. Pertemuan Individual/Percakapan Individual (*Individual Conference*)

Pertemuan individual yang dimaksud adalah adanya proses percakapan, dialog, dan saling tukar pikiran antara supervisor dan pendidik. Dengan demikian, istilah populer lainnya dari pertemuan individual adalah percakapan atau perbincangan individual.

Menurut Lantip Diat Prasojo & Sudiyono, pertemuan individual bertujuan sebagai berikut<sup>55</sup> :

- a. Memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan pendidik melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi.
- b. Mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi.
- c. Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri pendidik.
- d. Menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.

---

<sup>55</sup> . *Ibid.* h. 105

Menurut George Kyte seperti yang dikutip oleh Piet S. Sahertian & Frans Mataheru, ada dua jenis percakapan melalui kunjungan kelas<sup>56</sup>, yaitu:

- a. Percakapan pribadi setelah kunjungan kelas (bersifat formal)

Percakapan jenis ini terjadi ketika ada kesepakatan bersama antara supervisor dan pendidik untuk mengadakan *individual conference* setelah kunjungan dilaksanakan, guna membicarakan hasil kunjungan tersebut.

- b. Percakapan pribadi seperti percakapan biasa sehari-hari

Biasanya percakapan ini berlangsung layaknya kegiatan ramah-tamah sehari-hari, di mana pendidik mengemukakan suatu problema kepada supervisor atau sebaliknya. Umpamanya, sebelum madrasah mulai, sebelum mengajar, pada waktu istirahat, atau sesudah mengajar. Dalam hal ini, keduanya secara tak langsung mengemukakan suatu pertanyaan yang berhubungan dengan pembelajaran.

#### 4. Kunjungan Antar Kelas (*Intervisitation*)

Kunjungan antar kelas, maksudnya adalah pendidik yang satu dengan pendidik yang lainnya saling mengunjungi kelas satu sama lain di madrasah itu sendiri. Tujuannya adalah untuk saling berbagi pengalaman dalam pembelajaran<sup>57</sup>.

- a. Supervisor memberikan arahan kepada seorang pendidik yang mengalami kesulitan, untuk melihat rekan-rekan pendidik lain yang mengajar. pendidik

<sup>56</sup>. Op. Cit. Piet A. Sahertian & Frans Mataheru. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. h.

<sup>57</sup>. Op. Cit. Lantip Diat Prasojo & Sudiyono. *Supervisi Pendidikan* .h. 106

yang ditunjuk, tentunya adalah orang yang memiliki keahlian dan keterampilan yang cukup dalam menggunakan teknik-teknik mengajar.

- b. Di kebanyakan madrasah, kepala madrasah menganjurkan kepada pendidik-pendidik agar saling mengunjungi rekan-rekan di kelas atau sekolah lain. Tetapi untuk bentuk yang kedua ini, ini diperlukan perencanaan dan musyawarah terlebih dahulu.

#### 5. Menilai Diri Sendiri (*Self Evaluation Check-List*)

Menilai diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri secara obyektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran diri sendiri. Adapun cara yang dapat dilakukan dalam upaya menilai diri sendiri ialah<sup>58</sup>:

- a. Membuat suatu daftar pandangan atau pendapat yang ditujukan kepada peserta didik untuk menilai pekerjaan atau aktivitas pendidik.
- b. Menganalisa tes-tes terhadap unit-unit kerja.
- c. Mencatat aktivitas peserta didik dalam suatu catatan, baik mereka bekerja kelompok maupun perseorangan.

### **C. Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor**

Madrasah menunjukkan bahwa kinerja kepala madrasah sangat penting untuk menjadikan sebuah madrasah pada tingkatan yang efektif. Bahwa madrasah yang baik akan selalu memiliki kinerja kepala madrasah yang baik, artinya kemampuan kepala madrasah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh

---

<sup>58</sup>. *Op.Cit.* Hendiat Soetopo & Wasti Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. h.68

sumber daya madrasah menjadi jaminan keberhasilan sebuah madrasah. Berdasarkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kepala madrasah bahwa terdapat supervisi di dalam dunia pendidikan yaitu supervisi klinis.<sup>59</sup>

Supervisi klinis termasuk bagian dari supervisi pengajaran. Dikatakan supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi dalam proses belajar mengajar dan kemudian secara langsung pula diusakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan tersebut. Di dalam supervisi klinis cara yang dilakukan setelah supervisor adalah dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap cara pendidik mengajar dengan mengadakan diskusi balikan antara supervisor dan pendidik yang bersangkutan.<sup>60</sup>

Ukuran kinerja kepala madrasah juga harus diperhatikan dari aspek efisiensi dan efektivitas. Efisiensi kerja mengacu kepada penyelesaian pekerjaan dengan benar dalam waktu yang relatif singkat, sehingga tenaga dan biaya yang dikeluarkan seminim mungkin. Efektivitas kerja mengacu kepada penyelesaian pekerjaan secara benar walaupun dengan tenaga dan biaya yang tinggi. Pandangan Drucker ini menegaskan efisiensi dan efektivitas bagi kinerja kepala madrasah. Dengan kata lain tanpa efisiensi dan efektivitas kerja, kinerja tidak akan terbangun dengan baik dan optimal.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup>. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* ( Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h. 89

<sup>60</sup>. *Ibid*, h.90

<sup>61</sup>.Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibbon Books,2010), h.10-11



**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

## A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul yang peneliti angkat, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong “metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku yang dapat diamati”.<sup>62</sup>

Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang menggambarkan isi data yang ada, dalam ini adalah Kepala Madrasah sebagai supervisor guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Moleong bahwa penelitian deskriptif merupakan “laporan penelitian yang akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan”. Peneliti menggunakan metode kualitatif karena ada beberapa pertimbangan antara lain, menjelaskan menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, metode ini lebih reka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>63</sup>

Adapun jenis penelitian berdasarkan tempat penelitiannya yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). “Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden”.<sup>64</sup>

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian langsung karena oyek dari

---

<sup>62</sup>.Lexy.J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1992), h. 6

<sup>63</sup> *Ibid.* h.8

<sup>64</sup> M. Iqbal Hasan, *Metodologi penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h.



penelitian ini adalah kinerja dari Kepala Madrasah sehingga tidak bisa hanya secara teoritis akan tetapi harus dilakukan dilapangan secara langsung.

### **B. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan, karena peneliti sendiri merupakan alat (instrumen) pengumpul data yang utama sehingga kehadiran peneliti mutlak diperlukan dalam menguraikan data nantinya. Karena dengan terjun langsung ke lapangan maka peneliti dapat melihat secara langsung fenomena di daerah lapangan seperti "kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya". Kedudukan peneliti sebagai instrumen atau alat penelitian ini sangat tepat, karena ia berperan segalanya dalam proses penelitian.<sup>65</sup>

Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subyek atau informan, dengan terlebih dahulu mengajukan surat izin penelitian ke lembaga yang terkait. Adapun peran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai pengamat berperan serta yaitu peneliti tidak sepenuhnya sebagai pemeran serta tetapi masih melakukan fungsi pengamatan.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> *Ibid*.h.12

<sup>66</sup> *Ibid*.h.14

Peneliti disini pada waktu penelitian mengadakan pengamatan langsung, sehingga diketahui fenomena-fenomena yang nampak. Secara umum kehadiran peneliti dilapangan dilakukan dalam 3 tahap yaitu:

1. Penelitian pendahuluan yang bertujuan mengenal lapangan penelitian
2. Pengumpulan data, dalam bagian ini peneliti secara khusus menyimpulkan data.
3. Evaluasi data yang bertujuan menilai data yang diperoleh di lapangan penelitian dengan kenyataan yang ada.

### **C. Lokasi Peneliti**

Penelitian ini dilaksanakan Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah (MTs) Sukarame Bandar Lampung. Madrasah ini didirikan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung pada tahun 1990 di atas lahan seluas 6000 m<sup>2</sup> memanfaatkan tanah wakaf dari Bapak H. Djamsari yang terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame, Bandar Lampung. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah ini secara historis tidak dapat dipisahkan dengan yayasan Panti Asuhan Budi Mulya Muhammadiyah yang lebih dahulu berdiri, yaitu pada tahun 1988, demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan pendidikan lanjutan para anak asuh di lingkungan yayasan tersebut, meskipun pada akhirnya Madrasah itu berkembang dimana peserta didiknya bukan hanya berasal dari Panti Asuhan Budi Mulya saja, melainkan dari masyarakat luas.

Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi prioritas Madrasah, baik

peningkatan secara kualitas ataupun secara kuantitas. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan kuat dari pengelola sekolah untuk mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain yang lebih dulu berdiri dan selalu berlomba dalam meningkatnya kualitas sekolahnya. Faktor lainnya adalah adanya tuntutan masyarakat yang mendambakan adanya sekolah yang berbasis madrasah (MTs) yang tidak jauh dari tempat tinggal warga sekitar, sehingga tidak menyulitkan pendidikan anak-anaknya.

Fasilitas yang menunjang kegiatan belajar mengajar yang meliputi gedung yang terdiri dari 3 ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, lapangan olah raga, laboratorium komputer, laboratorium IPA dan masjid.

MTs Muhammadiyah Sukarame senantiasa mempersiapkan diri untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, Unggul dalam prestasi teladan dalam akhlaqul karimah. Oleh karena itu, MTs Muhammadiyah Sukarame menerapkan pembinaan kesiswaan secara intensif dan berkesinambungan dan meningkatkan kemampuan serta pemahaman baca tulis Al Qur'an. MTs Muhammadiyah Sukarame menerapkan Full day School yang mana disela-sela pelaksanaan kegiatan belajar juga di biasakan dengan kegiatan keagamaannya yaitu dengan diwajibkan sholat dhuha, dzuhur dan Asar berjamaah.

#### **D. Sumber Data**

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif , maka menurut lutfand (1984)

bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>67</sup>

Adapun sumber data dalam hal ini adalah:

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama yaitu Kepala Madrasah, wakil kepala madrasah dan para pendidik Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muhammadiyah Sukarame.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang di perlukan oleh data primer. Adapun sumber data sekunder yang diperlukan yaitu: buku-buku, foto dan dokumen tentang Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muhammadiyah Sukarame.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, perlu adanya teknik pengumpulan data agar bukti-bukti dan fakta-fakta yang diperoleh sebagai data yang obyektif, valid dan tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari keadaan yang sebenarnya. Dalam pengumpulan data sekripsi ini, penulis menggunakan teknik atau metode sebagai berikut:

---

<sup>67</sup>. *Op.Cit* M. Iqbal Hasan. h. 20

## 1. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian, merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan atau fenomena sosial dan gejala-gejala praktis dengan jalan mengamati dan mencatat.<sup>68</sup>

Observasi yang dilakukan adalah meliputi data tentang supervisi kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Sukarame. Di dapatkan melalui data-data yang diperoleh melalui wawancara dan telah melakukan dengan obyek penelitian. Kegiatan observasi ini ditujukan kepada kepala madrasah dan pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame.

## 2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Wawancara ini dapat dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi.<sup>69</sup> Data diambil dengan pihak-pihak terkait untuk mengetahui dan mencari informasi yang berkaitan dengan kinerja kepala madrasah sebagai supervisor di MTs Muhammadiyah Sukarame.

---

<sup>68</sup> *Ibid.* h. 15

<sup>69</sup> Mardalis, *metode penelitian suatu pendekatan proposal*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm 63

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis ataupun film. Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan. Pengumpulan dokumen ini dilakukan sebagai salah satu sumber tambahan dari penelitian yang dilakukan secara langsung kepada pihak sekolah.<sup>70</sup>

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melihat sumber-sumber dokumen yang ada kaitanya dengan jenis data yang diperlukan, maka diperlukan cara yang efisien yaitu mengambil dokumen untuk melengkapi kekurangan dan kelemahan metode wawancara dan observasi.<sup>71</sup>

### F. Teknik Analisis Data

Menganalisa merupakan langkah yang sangat kritis sekali dalam penelitian, dengan data yang dikumpulkan dalam penelitian. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:<sup>72</sup>

#### a. Reduksi Data

Reduksi data atau proses transformasi diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang

---

<sup>70</sup> *Ibid*.h.64

<sup>71</sup> *Ibid*.h.66

<sup>72</sup> . Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.245

pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari dan tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.<sup>73</sup>

#### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Display data atau penyajian data adalah kegiatan yang mencakup mengorganisasikan data-data dalam bentuk tertentu sehingga terlihat secara utuh. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. dengan demikian peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.<sup>74</sup>

#### c. Verifikasi

Langkah ketiga dalam teknik analisis data menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dengan penelitian kualitatif

---

<sup>73</sup> .*Ibid*, h. 247

<sup>74</sup> .*Ibid*, h. 249

masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.<sup>75</sup>

### **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan urgen terhadap data yang telah terkumpul, maka penulis menggunakan teknik Triangulasi.<sup>76</sup>

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori atau dengan kata lain triangulasi merupakan pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Sebagai perbandingan triangulasi ini digunakan dengan cara triangulasi sumber data yaitu membandingkan dan mengecek derajat baik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode penelitian yaitu membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi, dan angket sehingga dapat diketahui kebenaran atau keabsahan data yang diterima.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> . *Ibid*, h. 252

<sup>76</sup> . Suharsimi Arikunto, *prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), .h.209

<sup>77</sup> *Ibid*. h.210 -211





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Profil MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

##### **1. Sejarah Dan Letak Geografis MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.**

MTs Muhammadiyah Sukarame merupakan lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung pada tahun 1990, di atas lahan seluas 6000 m<sup>2</sup> memanfaatkan tanah wakaf dari Bapak H. Djamsari yang terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame, Bandar Lampung. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah ini secara historis tidak dapat dipisahkan dengan yayasan Panti Asuhan Budi Mulya Muhammadiyah yang lebih dahulu berdiri, yaitu pada tahun 1988, demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan pendidikan lanjutan para anak asuh di lingkungan yayasan tersebut, meskipun pada akhirnya Madrasah itu berkembang dimana peserta didiknya bukan hanya berasal dari Panti Asuhan Budi Mulya saja, melainkan dari masyarakat luas.

Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi prioritas Madrasah, baik peningkatan secara kualitas ataupun secara kuantitas. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan kuat dari pengelola sekolah untuk mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain yang lebih dulu berdiri dan selalu berlomba dalam meningkatnya kualitas sekolahnya. Faktor lainnya adalah adanya tuntutan masyarakat yang mendambakan

adanya sekolah yang berbasis madrasah (MTs) yang tidak jauh dari tempat tinggal warga sekitar, sehingga tidak menyulitkan pendidikan anak-anaknya.

Adapun tujuan utama didirikannya MTs Muhammadiyah Sukarame adalah:

1. Untuk memberikan kesempatan belajar ilmu agama kepada lapisan masyarakat.
2. Mencetak dan mendidik manusia menjadi muslim dan mukmin yang baik.
3. Ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Merupakan alat perjuangan dibidang pendidikan.

Perkembangan MTs Muhammadiyah sejak awal berdirinya mengalami pasang surut dalam hal kuantitas peserta didik, hal ini disebabkan jumlah peserta didik yang tidak stabil sehingga dalam perjalanannya dalam kurun waktu kurang lebih lima tahun MTs Muhammadiyah memiliki lulusan 102 orang alumni. Hal inilah yang kemudian mendorong Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah kota Bandar Lampung mengadakan perombakan pengelola sekolah, yang mana mulai tahun 1997 dipegang oleh Bapak Suradijo, S.Pd. Kemudian pada priode 2009-2014 Bapak Darlisman terpilih dan diberi amanah untuk menjadi Kepala Madrasah. harapanya adalah dengan kepemimpinan yang baru ini mampu memberikan angin segar untuk kemajuan madrasah dan dalam perjalanannya dapat meningkatkan kegiatan belajar mengajar dan mampu bersaing serta kompetitif dengan sekolah lain.

Adapun orang-orang yang pernah memimpin atau menjadi Kepala Sekolah di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Pimpinan atau Kepala MTs Muhammadiyah**  
**Sukarame Bandar Lampung**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>MASA JABATAN</b>
<b>1</b>	<b>SUWARNO</b>	<b>1990</b>
<b>2</b>	<b>BURDA'I PULUNGAN, AK</b>	<b>1990 - 1991</b>
<b>3</b>	<b>DRS. M. SOEDJA'IE DJ</b>	<b>1992 - 1994</b>
<b>4</b>	<b>DRS. T. HADI SUCIPTO</b>	<b>1994 - 2003</b>
<b>5</b>	<b>DRS. MUH. NACHROWI</b>	<b>2003 - 2005</b>
<b>6</b>	<b>SURADIJO AS, S.PD</b>	<b>2005 - 2009</b>
<b>7</b>	<b>DARLISMAN, S.PD</b>	<b>2009 – 2013</b>
<b>8</b>	<b>H Aidir, M.PD.I</b>	<b>2013 – 2017</b>
<b>9</b>	<b>H Aidir, M.PD.I (periode 2)</b>	<b>2017 - Sekarang</b>

*Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*

## 2. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Sarana dan prasaana yang terdapat di MTs Muhammadiyah sukarame Bandar Lampung cukup memadai untuk fasilitas para peserta didik dalam pelaksanaan pendidikan intra dan ekstra kulikuler madrasah.

**Tabel 3**

**Daftar Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar  
Lampung**

<b>NO</b>	<b>Sarana Dan Prasarana</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Ruang Belajar Teori	6
2.	Ruang Kepala Sekolah	1
3.	Ruang Guru	1
4.	Ruang Tata Usaha	1
5.	Ruang Perpustakaan	1
6.	Lap. Olahraga	1
7.	Lab. Komputer	1
8.	Lab. IPA	1
9.	Masjid	1
Total Jumlah Ruangan		14

*Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*

### 3. Letak Geografis MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame Bandar Lampung. Kode pos 35131.

#### 4. Keadaan Pendidik dan Karyawan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Dalam sebuah proses belajar mengajar, tentunya tidak terlepas dari adanya tenaga pengajar sebagai penggerak atau motivator bagi peserta didik itu sendiri, sehingga materi yang disampaikan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, maka MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung juga memiliki tenaga pengajar. Untuk lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini

**Tabel 4**

#### **Keadaan Pendidik dan Staf MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

**Tahun Ajaran 2017/2018**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>L/P</b>	<b>Ijasah Terakhir</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Bidang Study yang Diajarkan</b>
<b>1</b>	Haidir, M.Pd.I	L	S1	Kepala Madrasah	Akidah Akhlak
<b>2</b>	Admin, S.Pd	L	S1	Waka Kurikulum	Akidah Akhlak
<b>3</b>	Dwi Asmaning Ayu, S.Pd	P	S1	Waka Keasiswaan	IPA

4	Yusuf Nugraha	L	DIII	Kepala Tata Usaha	Pramuka/Paskibra
5	Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I	P	S1	Bendahara	Bahasa Indonesia
6	Kumaedi, S.Pd.I	L	S1	Guru DPK	Alqur'an dan Hadist
7	Siti Komariah, S.Pd	P	S1	Guru PDK	IPA
8	Sugiyem, S.Pd.I	P	S1	GTY	Prakarya
9	Drs. Suryani	P	S1	GTY	Fiqih
10	Sahmin Abdullah, S.Ag	L	S1	GTY	Alqur'an dan Hadist
11	Rohani, S.Pd.I	P	S1	GTY	Bahasa Arab
12	Defi Afrika, S.Pd	P	S1	GTY	Matematika
13	Sari Irawati, S.Pd	P	S1	GTY	Bahasa Inggris
14	Sulyana, S.Pd.I	P	S1	GTY	Kewarganegaraan
15	Chen Pria Darsini, S.Pd.I	P	S1	GTY	IPS
16	Eliyana, A.md	P	DIII	GTY	Tinkom

17	Purwaningsih, S.Pd.I	P	S1	GTY	Seni dan Budaya
18	Supriyanti, S.Pd.I	P	S1	GTY	SKI
19	Eva Yenani, S.Pd	P	S1	GTY	IPA
20	Hadi Sururudin, S.Pd.I	L	S1	GTY	Fiqih
21	Kamalludin Perkasa	L	SLTA	GTY	Tahfidz
22	Rosdiana	P	SLTA	Tata Usaha	-
23	Dwi Oktaria Mukti, S.Pd.I	P	S1	GTT	Tahfidz
24	Ahmad Fiknon, S.Pd	L	S1	GTT	Penjaskes

*Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tahun 2017/2018*

Dari data diatas karyawan dan lembaga pendidik mayoritas sudah menyanggah gelar S1 yang sesuai dengan keahlian mata pelajaran dan tugas yang dibutuhkan oleh madrasah.

#### 5. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018

Jumlah peserta didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung pada tahun 2017/2018 berjumlah 154 orang, terdiri dari 88 laki-laki dan 66 perempuan.



Pada tabel berikut ini akan digambarkan secara merinci jumlah peserta didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

**Tabel 5**

**Kedaaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

NO	Kelas	Peserta Didik		Jumlah
		Laki - Laki	Perempuan	
1	VII A	17	14	31
2	VII B	17	14	31
3	VIII A	11	8	19
4	VIII B	12	8	20
5	IX A	16	10	26
6	IX B	15	12	27
<b>Jumlah Keseluruhan</b>				<b>154</b>

*Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*

6. Visi Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Visi dan misi madrasah MTs muhammadiyah sukarame bandar lampung adalah sebagai berikut:

a. Visi Madrasah

Unggul dalam prestasi teladan dalam akhlaqul karimah.

b. Misi Madrasah:

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif kepada siswa
2. Mendorong kemampuan dan peningkatan profesional guru
3. Mengaktifkan sholat berjamaah pada siswa dan guru
4. Menerapkan pembinaan kesiswaan secara intensif dan berkesinambungan
5. Meningkatkan kemampuan serta pemahaman baca tulis Al Qur'an
6. Meningkatkan penguasaan bahasa Arab dan Inggris
7. Pembinaan siswa dalam berbagai cabang olah raga untuk mendapatkan juara
8. Meningkatkan keterampilan siswa dalam bidang kesenian sesuai bakat masing – masing.

c. Tujuan Madrasah

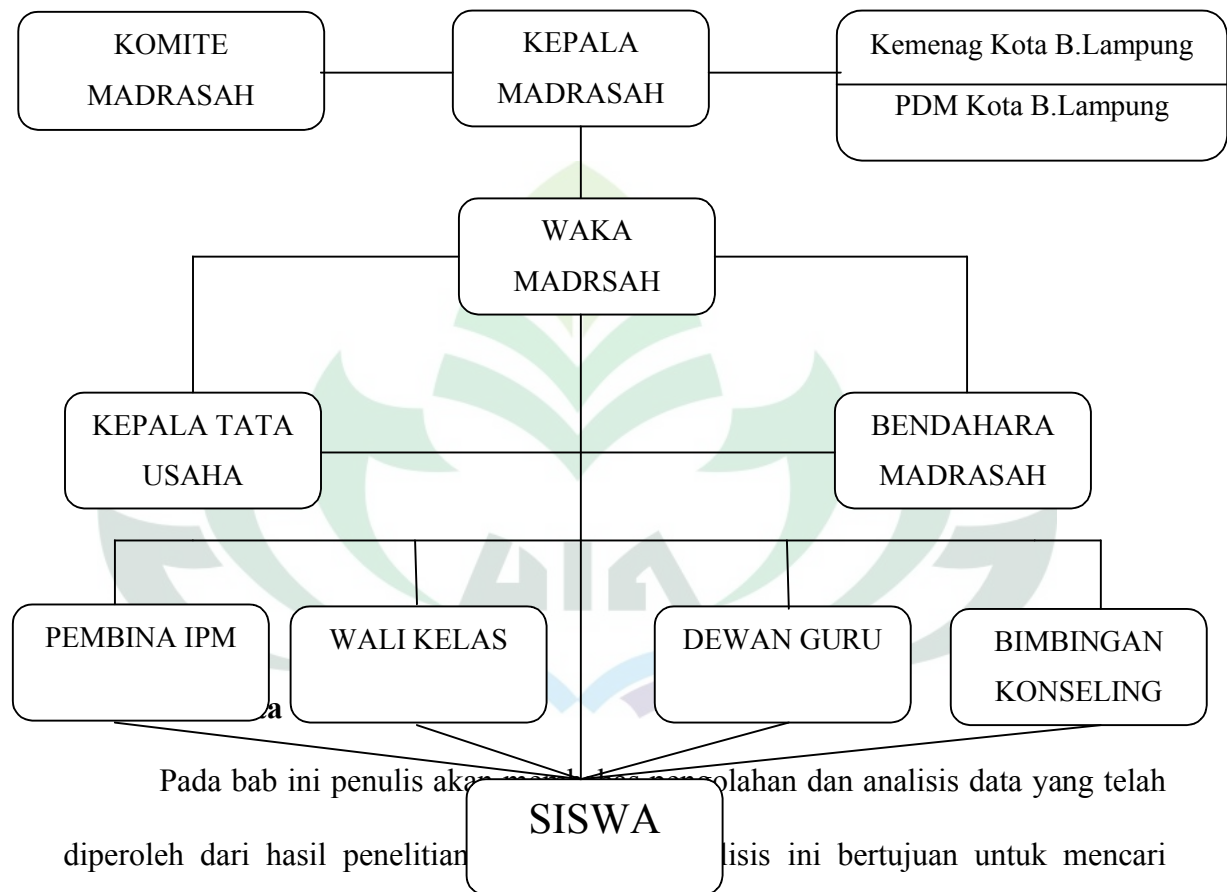
Bertolak dari visi dan misi diatas tujuan yang ingin dicapai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah untuk 5 tahun ke depan adalah:

1. Nilai STK lulusan pada rentang sedang
2. Lulusan di terima di SMA/SMK Negeri meningkat menjadi 20%
3. Dapat menjadi imam sholat 5 waktu
4. Lulusan dapat membaca Al Qur'an dengan benar

5. Lulusan dapat menjadi mandiri

6. Lulusan berguna di dalam masyarakat

7. 7. Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung



### 1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis dengan

tujuan untuk mendapatkan data tentang kinerja kepala madrasah sebagai supervisor di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Dalam wawancara tersebut terdapat dua wawancara. Wawancara dengan kepala madrasah dan dengan pendidik madrasah. Dimana data tersebut penulis dapatkan metode *interview* sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif yang dapat berfungsi sebagai fakta. Disamping itu juga penulis menggunakan observasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Adapun Langkah-langkah yang diambil penulis dalam menyajikan data adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan wawancara dengan kepala madrasah dan pendidik madrasah.
- b. Melakukan penilaian hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung terhadap kinerja sebagai supervisor di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

## 2. Analisis Lanjut

Hasil wawancara dengan kepala madrasah beliau menyatakan peran kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu membina dan membimbing pendidik - pendidik dengan cara pembinaan kelompok dan pembinaan secara individual sehingga tertujunya supervisi klinis dalam pembinaan kelompok kepala madrasah melakukan pembinaan seperti rapat guru dan pertemuan – pertemuan kelompok selain itu kepala madrasah melakukan pembinaan individual sehingga mengarah

kepada supervisi yang memfokuskan pada perbaikan mengajar.

Hasil observasi penulis adalah kepala madrasah telah membantu pendidik - pendidik meningkatkan penilaian terhadap kemajuan guru dalam mengajar serta membantu pendidik dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses pembelajaran dalam proses pembelajaran dibuktikan dengan kepemilikan arsip supervisi kepala madrasah.

Sejalan dengan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah sebagai supervisor sudah dilakukan dengan baik. Karena keberhasilan suatu pendidikan sangatlah dibutuhkan adanya supervisi atau pengawasan terhadap pendidik – pendidik dalam proses belajar mengajar, maka dari itu diperlukan pengawasan dari seorang kepala madrasah.

#### a. Membantu Pendidik Dalam Menyusun Persiapan Mengajar

Hasil wawancara dengan kepala madrasah Haidir, M.Pd.I supervisi kepala madrasah membantu pendidik dalam menyusun RPP dengan baik sesuai dengan K13 serta mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran dengan baik dan melakukan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan pemilihan strategi dan metode pembelajaran.<sup>78</sup>

Selain pernyataan kepala madrasah wawancara dengan waka kurikulum menyatakan “Kegiatan supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani pendidik dalam meningkatkan profesi keguruannya dan juga mutu pendidikan

---

<sup>78</sup>.Haidir , M.Pd.I Kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, *Wawancara*, 15 April 2018

terutama dalam proses pembelajaran, kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dikaukan untuk terbatas dan dapat dilakukan kapan saja untuk melihat kemampuan guru dan loyalitasnya terhadap tugas yang dilakukan tenaga pengajar yang di supervisi jika dianggap kurang aktif dalam pembelajaran”.<sup>79</sup>

Untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan mutu pendidikan memerlukan bimbingan, pembinaan dan pengawasan yang sering disebut dengan supervisi.

Kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor dalam meingkatkan pembelajaran yaitu:

- 1) Membantu pendidik-pendidik meningkatkan kemampuan profesionalisme dalam belajar.
- 2) Melakukan kunjungan kelas.
- 3) Melakukan penilain terhadap kemajuan pendidik dalam mengajar.
- 4) Membantu pendidik dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses pembelajaran.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil observasi diperoleh keterangan, langkah-langkah yang dilakukan oleh supervisi yaitu dengan cara kunjungan kelas. Sehingga supervisor dapat mencatat hal-hal yang menjadi masalah dan dapat membuat rangkuman atau

---

<sup>79</sup>. Admin, S.Pd. Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, *Wawancara*, 15 April 2018

<sup>80</sup>. Admin, S.Pd. Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, *Wawancara*, 15 April 2018

catatan kecil lalu merumuskan alternatif pemecahan masalah. Maka dari itu diperlukan adanya pembinaan secara kelompok seperti rapat pendidik dan pertemuan-pertemuan kelompok lainnya. Jika semua itu masih kurang dalam meningkatkan keprofesionalan pendidik maka diadakan pembinaan secara individual sehingga mengarah kepada supervisi klinis yaitu supervisi yang memfokuskan pada perbaikan mengajar.

Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah bisa dikatakan efektif dalam pembelajaran. Seperti dalam membuat persiapan mengajar untuk memudahkan penyampaian materi dan pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Penggunaan metode bervariasi hal ini karena adanya kedisiplinan pendidik atas tugasnya. Walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaannya.<sup>81</sup>

Sejalan dengan itu observasi penulis menunjukkan bahwa perencanaan sudah dilakukan dengan baik, penggunaan waktu dan hasil pembelajaran juga sudah dilakukan dengan baik, pendidik dengan menggunakan variasi metode dan mengadakan tes setelah memberikan materi cenderung karena adanya pengawasan dari kepala madrasah dan selama proses pembelajaran siswa tertib menjejalkan pendidik, mencatat materi yang disampaikan, lalu ia berikan kesempatan untuk bertanya jika ada materi yang belum mengerti.

Dari data diatas disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah sebagai

---

<sup>81</sup>. Observasi 11 April 2018

supervisor sudah dilaksanakan meskipun kurang berperan dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran belum sepenuhnya maksimal.

#### b. Membantu Pendidik Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran dengan baik dengan melakukan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan pemilihan strategi dan metode pembelajaran dan memudahkan pendidik untuk melakukan pendekatan terhadap peserta didik, supaya tetap terjalin komunikasi antara pendidik dan peserta didik. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan peserta didik berontak kepada pendidik biasanya dengan melakukan demo. Kalau kita bisa mendekati peserta didik secara personal, mereka akan lebih terbuka dengan kita mengenai keluhan dan yang lain sebagainya.

Hasil observasi, ada beberapa pendekatan yang membantu pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang disarankan kepala madrasah kepada pendidik untuk dapat membangkitkan aspirasi dan ambisi kepada peserta didik, antara lain:

- 1) Pendidik disarankan dapat menanamkan cara bernalar aktif sedini mungkin pada peserta didik.
- 2) Pendidik diwajibkan untuk membisakan siswa belajar mandiri.
- 3) Pendidik diwajibkan menciptakan lingkungan yang kondusif.



- 4) Pendidik disarankan mengembangkan jiwa kompetitif pada anak.
- 5) Pendidik disarankan mengembangkan rasa percaya diri anak.
- 6) Pendidik disarankan mengembangkan mutu pergaulan pada anak.<sup>82</sup>

Kalau ada permasalahan dengan peserta didik, di madrasah ini penanganannya sangat serius. Pertama melihat ketidakhadiran peserta didik melalui laporan dari pendidik mata pelajaran yang diserahkan ke wali kelas. Kemudian wali kelas menyerahkan absen bulanan kepada pendidik BP. Jika ternyata peserta didik ada masalah maka peserta didik tersebut akan di panggil oleh pendidik BP kemudian panggilan orang tua baru ke kepala madrasah. Jika memang masih belum bisa diatasi, tinggal kesepakatan pendidik BP, orang tua dan peserta didik itu sendiri memungkinkan juga diharapkan antara pendidik dan peserta didik dapat terjalin komunikasi di luar kelas.

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja kepala madrasah sebagai supervisor telah membantu guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

c. Membantu Pendidik dalam Menggunakan Berbagai Sumber Dan Media belajar.

Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung pendidik mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran dengan baik, mampu menyusun silabus kegiatan belajar yang akan

---

<sup>82</sup>. Observasi 11 April 2018

dilakukan oleh peserta didik dan menggunakan media belajar sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta bagaimana melakukannya dengan menerapkan model pembelajaran yang relevan dengan kompetensi dasar yang dicapai dan relevan dengan visi, misi dan tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Hasil observasi dalam meningkatkan kualitas pendidik untuk lebih menguasai sumber belajar dan media belajar, madrasah mengikut sertakan pendidik pada program pelatihan pendidik terhadap mata pelajaran yang bersangkutan, misalnya TIK, kursus bahasa Inggris dan lain-lain. Yang bertujuan untuk menstandarkan setiap mata pelajaran dengan madrasah lain.

Sebelum melaksanakan kegiatan belajar-mengajar setiap pendidik telah mempersiapkan perencanaan mengajar. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dapat menjadi acuan pembelajaran untuk setiap pertemuan akan tetapi RPP dibuat satu kali tiap semester. Dalam hal ini Kepala madrasah berkewajiban memberi pengarahan pada setiap pendidik dalam pembuatan RPP. Melalui penataran guru yang diadakan madrasah tiap tahun kemudian kepala madrasah akan meneliti RPP setiap semesternya.

Kepala madrasah memberi apresiasi dan motivasi kepada pendidik untuk selalu melakukan proses pembelajaran sesuai dengan RPP dan mengembangkan RPP sesuai dengan K13. Dalam hal ini perbaikan RPP kepala madrasah selalu melakukan penilaian tindak lanjut dari hasil belajar peserta didik yang dilaporkan pendidik. Adapun untuk pendidik yang kurang bisa membuat dan mengembangkan RPP, kepala madrasah selalu mengikut sertakan kegiatan pelatihan kurikulum yang dilakukan oleh

Dinas Pendidikan Bandar Lampung.

Kinerja kepala madrasah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala madrasah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meingkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisi dapat dilakukan melalui teknik individu dan teknik kelompok.

Dalam kegiatan belajar mengajar pendidik dan peserta didik adalah faktor utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pendidik yang profesional dan peserta didik yang berprestasi. Pendidik bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar peserta didik, khususnya melalui interaksi belajar mengajar. Pendidik dituntut memiliki kemampuan utama yaitu mengetahui seperangkat materi yang akan ditransfer kepada siswa dalam kegiatan belajar mengajar.

Keberhasilan Kepala madrasah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh:

- 1) Menumbuhkan kesadaran terhadap tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 2) Meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Kegiatan Kepala Madrasah dalam pelaksanaan supervisi kepala madrasah terhadap pendidik dalam memilih metode pengajaran dan menggunakan media pembelajaran di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, di antaranya

dengan melakukan supervisi kepala madrasah kepada pendidik terhadap persiapan sebelum mengajar dengan program supervisi kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Pedoman kerja untuk mengetahui langkah-langkah apa yang harus dilakukan dalam kegiatan supervisi. Rencana kegiatan kepala madrasah tersebut dapat di sebutkan sebagai berikut:

- 1) Supervisi kepala madrasah dalam penyusunan silabus.
- 2) Supervisi kepala madrasah dalam penyusunan program tahunan dan semester.
- 3) Supervisi kepala madrasah dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Dari penjelasan diatas maka dapat di simpulkan kinerja kepala madrasah sebagai supervisor dapat membantu guru dalam memilih berbagai sumber dan media belajar.

#### d. Membantu Pendidik Dalam Menerapkan Metode dan Teknik Mengajar

Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah supervisi kepala madrasah membantu pendidik dalam menerapkan metode dan teknik mengajar adalah pendidik mampu membuka proses pembelajaran dengan baik dan benar, pendidik mampu menerapkan metode dan strategi dengan baik, pendidik mampu menutup pembelajaran dengan baik dan benar.

Hasil observasi hal terpenting dalam proses pembelajaran adalah seorang

pendidik mampu menggunakan metode dan teknik mengajar serta mampu memberdayakan dan memfungsikan media pembelajaran. Pendidik dalam memilih metode atau media pembelajaran secara umum memang harus diamati, tetapi kepala madrasah tidak bisa terus menerus melihat apa yang harus dipersiapkan oleh setiap pendidik.

Kalau ada kesulitan dalam memilih bahan ajar biasanya para pendidik akan *sharing* dengan pendidik yang lain dan tidak harus bertanya kepada kepala madrasah. Tetapi bila diperlukan boleh seorang pendidik meminta pertimbangan kepala madrasah dalam memilih bahan ajar.

Dalam merancang kegiatan pendidik juga dilatih menyusun rancangan-rancangan kegiatan peserta didik, pendidik dilatih menyusun rancangan *setting* pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan kondisi dunia nyata. Dengan demikian maka peserta didik belajar dengan mengadopsi situasi dan kondisi nyata di masyarakat menjadi situasi dan kondisi pembelajaran di madrasah.

Adapun kegiatan supervisi kepala madrasah yang terkait dengan proses pembelajaran pendidik observasi kelas yang dilakukan setiap bulan. Tahap ini dilaksanakan pada waktu pendidik mengajar atau melakukan latihan mengenai tingkah laku mengajar yang telah sama-sama dipilih disepakati bersama pada awal tahun ajaran baru.

Sementara itu aspek-aspek yang diamati juga harus disesuaikan dengan kesepakatan bersama pada awal tahun ajaran baru. Dalam tahap ini ada tiga

kemungkinan pemusatan pelatihan yang dilakukan kepala madrasah, yaitu: pendidik, peserta didik atau interaksi pendidik dengan peserta didik.

- 1) Pengamatan pada pendidik antara lain: bagaimana pendidik memulai dan mengakhiri proses belajar mengajar, tingkat penguasaan materi yang sesuai dengan RPP dibuat dan penguasaan kelas dalam proses belajar mengajar.
- 2) Pengamatan pada peserta didik, maka supervisor mencatat beberapa banyak peserta didik memberikan respon terhadap pertanyaan pendidik dan sebaliknya keaktifan peserta didik dalam bertanya kepada pendidik.
- 3) Pengamatan pada interaksi pendidik dan peserta didik selama proses belajar mengajar.

Dari penjelasan diatas dapat di simpukan supervisi kepala madrasah dapat membantu pendidik dalam menerapkan metode dan teknik mengajar.

#### e. Membantu Guru Dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran.

Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung pendidik mampu merencanakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dikembangkan dari silabus oleh pendidik yang sesuai dengan standar proses substansi RPP sekurang-kurangnya memuat tujuan, materi, metode, kegiatan pembelajaran ( tatap muka, eksplorasi, elaborasi, konfirmasi) sumber belajar dan hasil penilaian belajar.

Hasil observasi dalam pelaksanaan tes lisan, pendidik tidak boleh membentak

dalam memberikan pertanyaan dan tidak boleh memberikan kata-kata yang merupakan kunci jawaban. Untuk itu perlu disusun tata tertib pelaksanaan evaluasi.

Cara melaksanakan suatu evaluasi. Dalam pelaksanaan evaluasi, penafsiran hasil evaluasi, penafsiran terhadap suatu hasil evaluasi harus didasarkan atas kriteria tertentu yang disebut norma. Bila penafsiran data itu tidak berdasarkan kriteria atau norma tertentu hanya berdasarkan pertimbangan pribadi dan kemanusiaan, maka termasuk kesalahan yang besar.

Laporan hasil evaluasi. Semua kegiatan dan hasil evaluasi harus dilaporkan kepada berbagai pihak yang berkepentingan, pereti pemimpin atau kepala madrasah, pemerintah dan peserta didik itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang dicapai peserta didik dapat diketahui oleh berbagai pihak dan dapat menentukan langkah selanjutnya.

Setiap akhir tahun ajaran kepala madrasah mengadakan rapat bersama wakil kepala kurikulum dan pendidik mata pelajaran untuk mengetahui apa saja yang perlu dibenahi. Dari situ diketahui kekurangan dan kelebihan kurikulum yang pada saat itu digunakan. Hal itu juga yang dijadikan acuan oleh kepala madrasah beserta dewan pendidik dalam menentukan standar KKM di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Fasilitas yang ada di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah mencukupi kebutuhan, tenaga pendidiknya dapat berinteraksi baik dengan peserta didik, pergaulan peserta didik di madrasah dapat dikatakan baik. Hanya saja buku-buku perpustakaan masih kurang lengkap, karena pasokan buku pelajaran tiap

tahunnya kerap kali telat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja kepala madrasah sebagai supervisor telah membantu pendidik dalam mengevaluasi pembelajaran dengan cara merencanakan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dikembangkan dari silabus oleh pendidik yang sesuai dengan standar proses substansi RPP sekurang-kurangnya memuat tujuan, materi, metode, kegiatan pembelajaran, sumber belajar dan hasil penilaian tugas.

#### f. Membantu Pendidik Dalam Melakukan Analisis Hasil Belajar

Dalam permendiknas No. 13 Tahun 2007 menjelaskan bahwa salah satu kompetensi kepala sekolah adalah menjadi supervisor yang di dalamnya terdapat poin bahwa tanggung jawab kepala madrasah yakni menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap pendidik dalam rangka peningkatan profesionalisme pendidik. Akan tetapi pada kenyataannya setelah melakukan supervisi, kepala madrasah hanya memberi penilaian. Sehingga tidak ada tindak lanjut terhadap pendidik dari hasil penilaian kinerjanya.

Dari analisis persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. proses pengimplementasian program supervisi diatas agar memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan kebutuhan pendidik harus diadakan evaluasi secara komprehensif. Karena indikasi efektifitas program ditentukan oleh input, proses dan evaluasi hasil dari implementasi program. Akan diketahui faktor penghambat dan pendukung tentang kinerja supervisi kepala madrasah yang pada saat itu digunakan.



1) Faktor penghambat peningkatan prestasi siswa

- a) Buku-buku penunjang di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung masih terbatas.
- b) Perpustakaan sekolah yang belum representatif.
- c) Kurang koordinasi antara kepala madrasah dengan wakil kepala madrasah dalam hal supervisi

2) Faktor pendukung peningkatan prestasi siswa.

- a) Koordinasi yang baik antara kepala madrasah, yayasan, pendidik dan peserta didik.
- b) Sistem kepemimpinan yang demokratis.
- c) Adanya program terjadwal supervisi pembelajaran oleh kepala madrasah.
- d) Tenaga edukatif telah mengikuti kegiatan penyertaan pendidikan.
- e) Partisipasi peserta didik yang aktif dalam kegiatan madrasah.
- f) Kontinuitas kegiatan ekstrakurikuler bimbingan, hal ini membuat peserta didik menjadi rajin dan mengikuti kegiatan di madrasah, karena adanya konsistensi pendidik yang hadir sesuai jadwal kegiatan.

g. Membantu Pendidik Dalam Menganalisis Kesulitan Belajar Peserta Didik

Hasil observasi dengan wakil kepala madrasah MTs Muhammadiyah

Sukarame Bandar Lampung. Untuk mengetahui permasalahan kebutuhan peserta didik, kepala madrasah senantiasa memberi arahan kepada pendidik kelas. Karena pendidik kelas merupakan orang yang lebih mengetahui perkembangan peserta didik melalui pertemuan dalam kegiatan belajar mengajar. Karena hendaknya pendidik tahu kapan harus memperlakukan peserta didik sebagai anggota kelompok yang memang harus diperlakukan secara sama dan kapan pendidik harus memperlakukan peserta didik sebagai individu yang berbeda antara satu dengan yang lain.

Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

- 1) Pendidik harus mengefektikan kegiatan pembelajaran dengan memantau disiplin waktu masuk dan selesai jam pelajaran.
- 2) Pendidik harus melapor bila berhalangan hadir, biasanya tugas tersebut dilimpahkan kepada pendidik piket atau pendidik yang sedikit jam mengajarnya.
- 3) Mengadakan rapat madrasah secara rutin dan salah satu program yang di bahas adalah masalah kegiatan belajar di kelas.
- 4) Memberi kesempatan pada Pendidik untuk menempuh pendidikan lanjutan.
- 5) Berkoordinasi dengan pendidik mata pelajaran dalam hal pengadaan buku pegangan tambahan pendidik.

6) Mengadakan pelatihan keterampilan bagi pendidik.

Pendidik sebagai penyampai informasi perkembangan kegiatan pendidikan yang menunjang peningkatan prestasi siswa. Informasi tersebut dapat disampaikan oleh kepala madrasah yang berasal dari Departemen Agama Cabang ataupun Departemen Agama Pusat. Informasi itupun dapat berasal dari yayasan atau masyarakat. Dalam hal ini kepala madrasah harus selalu peka terhadap informasi yang ada. Informasi peningkatan prestasi peserta didik sering diwujudkan dalam bentuk perlombaan-perlombaan baik di tingkat Kecamatan, Kabupaten, tingkat Provinsi bahkan tingkat Nasional.

Dengan memberi arahan kepada pendidik untuk mengikutsertakan peserta didik dalam kegiatan-kegiatan perlombaan tersebut setidaknya dapat dijadikan tolak ukur kongkrit hasil dari kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi peserta didik secara non formal. Adapun kegiatan-kegiatan yang telah dialokasikan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dan kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi peserta didik secara non formal adalah:

- 1) Pendidik memberi tambahan pelajaran pada peserta didik agar dapat mengikuti perlombaan mata pelajaran, baik tingkat Kecamatan, Kabupaten maupun Provinsi.

- 2) Pendidik membimbing peserta didik untuk mengikuti ekstra kulikuler agar dapat mengikuti lomba PMR. Kepramukaan, Olah Raga baik tingkat Kecamatan, Kabupaten atau Provinsi.

Untuk mengikut sertakan peserta didik dalam kegiatan perlombaan kepala madrasah mengarahkan pendidik BK untuk selalu memantau setiap peserta didik yang berpotensi. Pendidik BK bekerjasama dengan pendidik kelas dalam pemantauan peserta didik. Selain itu bagi peserta didik yang belum nampak potensinya pendidik juga harus lebih peka untuk memunculkan pontensi peserta didik yang masih terpendam. Cara lain adalah dengan memberi penegasan bahwa peserta didik harus mengikuti minimal satu kegiatan ekstra di madrasah demi mendapat sertifikat sebagai syarat mengikuti UAS.

Adapun cara kepala madrasah dalam mensupervisi pendidik untuk memacu kreativitas siswa antara lain, menunjuk beberapa pendidik untuk memberi tambahan pelajaran (Les) khususnya kelas IX. Ketika diadakan *class meeting* setelah tes semester, pendidik harus mengarahkan siswa untuk mengikuti kegiatan yang diadakan pada saat *class meeting*. Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung beberapa pendidik merasa masih agak susah dalam memacu kreativitas peserta didik. Karena biasanya anak yang memang benar-benar pintar dan ada niat melanjutkan ke madrasah tinggi yang semangat belajar dan jrajin berusaha mengembangkan diri. Untuk mengubah pemikiran pendidik dari kesulitan tersebut,

kepala madrasah selalu mengadakan rapat mingguan dengan seluruh guru untuk memberi pengarahan dalam meningkatkan kreativitas siswa.



## **BAB V**

### **Kesimpulan dan Saran**

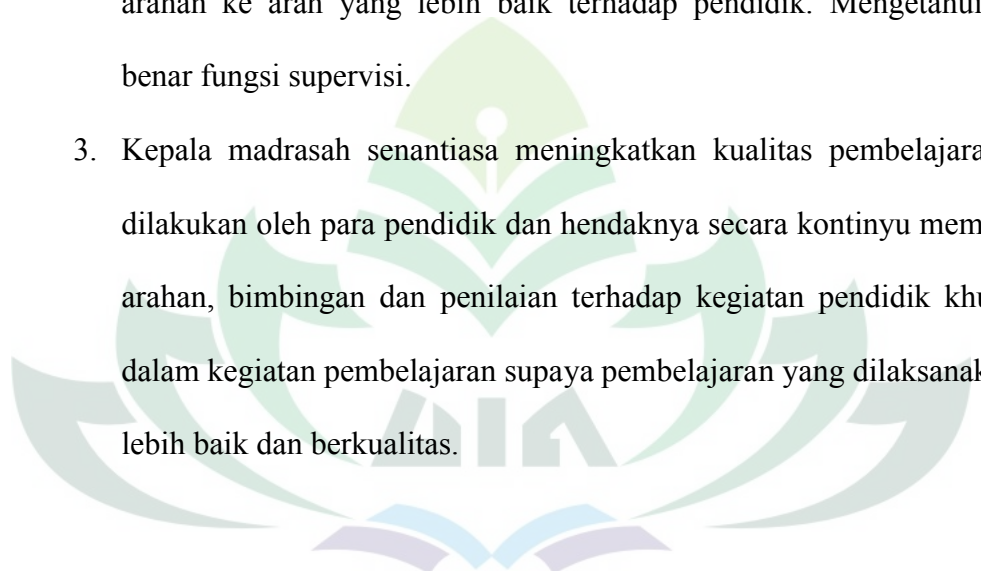
#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari data dan hasil penelitian serta analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Bahwa pelaksanaan madrasah sebagai supervisor di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor sangat bervariasi. Mulai dari pertama kepala madrasah memberikan motivasi supaya pendidik terus berupaya meningkatkan kompetensi dengan mengikutsertakan pendidik dalam penaratan untuk menambah wawasan para pendidik.
2. Berusaha menggerakkan tim evaluasi mengajar peserta didik untuk lebih giat bekerja.
3. Mendorong para pendidik untuk memulai dan megakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah di tentukan, serta memanfaatkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran dan mewajibkan pendidik untuk mengenal dan menguasai IT.
4. Melakukan kunjungan kelas.
5. Melakukan penilaian terhadap kemajuan pendidik.
6. Membantu pendidik dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses belajar.

## **B. Saran**

Sebagai yang kita ketahui bahwa pendidikan yang baik adalah pendidikan yang dilakukan secara terarah dan sitematis dan perkembangan kemajuan peserta didik berpusat kepada pendidk dalam melakukan pembelajaran dikelas. Untuk meningkatkan itu sehatusnya dilakukan supervisi pendidikan terhadap para pendidik. Setelah penulis mengadakan penelitian dilapangan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang sekiranya bermanfaat antara lain:

1. Untuk kegiatan kemampuan pendidik, hendaklah supervisi dilakukan secara terus menerus. Pendidik dalam mengajar hendaknya dilakukan kunjungan kelas supaya dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki pendidik dan dapat ditingkatkan kemampuannya dalam proses belajar mengajar.
  2. Kepala madrasah hendaknya mengawasi dan membina serta memberi arahan ke arah yang lebih baik terhadap pendidik. Mengetahui benar-benar fungsi supervisi.
  3. Kepala madrasah senantiasa meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para pendidik dan hendaknya secara kontinyu memberikan arahan, bimbingan dan penilaian terhadap kegiatan pendidik khususnya dalam kegiatan pembelajaran supaya pembelajaran yang dilaksanakan bisa lebih baik dan berkualitas.
- 

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, Cipi Safruddin Abdul Jabbar. *Evaluasi Program Pendidikan Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- A.Z, Mulyana. *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta: PT. Grafinda, 2010.
- Bahri Djamarah, Syaiful. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Bahri, Saiful. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Gibon Books, 2010.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Lembaga Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Daryanto, H.M *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Dermawan, Oki "Build Students' Character Though Fasting At Muslim School In Indonesia, IESE *International Journal of Science and Technology (IJSTE)*, Volume 2, No. 3 (September 2013)
- Diat Prasojo, Lantip & Sudiyono *Supervisi Pendidikan*. Cet. I. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media 2011.
- Indrafachrudi, Soekarto. *Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Usaha Offset Printing, 2009.
- J.Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1992.
- Malik, Oemar *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.



- Mardalis, *metode penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Marno dan Supriyatno, *Triyo Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Rafika Aditama, 2008.
- Mukhtar & Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Cet. I. Jakarta: Gaung Persada Press 2000.
- Mulyasa, E *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Mulyasa, E *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Rosdakarya, 2004.
- Nawawi, Hadar *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Purwanto, M.Ngalim. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1991.
- Purwanto, M.Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 1995.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: PT Gelora aksara Pratama 2007.
- Rifa'I, M. Moh. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. Bandung: Jemmars, 1986.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sahertian, Piet A. *Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Sehertian, Piet A. & Mataheru, Frans. *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Soetopo, Hendiyat dan Soemanto, Wasti *Kepemimpinan dan supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara, 1984.
- Subroto, Suryo. *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara, 1984.
- Suhardiman, Budi *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.

Sutopo,Hendiyat dan Suemanto, Wasty *Kepemimpinan Dalam Pendidikan*. Surabaya:PT. Usaha Nasional, 1982.

Usman, Moch. *Menjadi guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya,2004.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2002.



## LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



Gerbang Utama Madrasah



Masjid Madrasah



Lapangan Madrasah



Gedung Lama Madrasah



Gedung Baru Madrasah



Asrama Madrasah



Ruang Perpustakaan



Ruang Lab Komputer



Wawancara dengan pendidik dan kepala madrasah

### Kisi-kisi Pedoman Wawancara dengan Kepala Madrasah

No.	Komponen	Sub komponen	No. lembar wawancara
1	Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah	a. Membuat perencanaan sebelum melakukan supervisi	1
2	Membantu pendidik dalam persiapan mengajar	a. Memberikan masukan terhadap RPP dan perencanaan dalam mengajar	2 dan 3
		b. Penguasaan materi yang diajarkan	4 dan 5
3.	Membantu pendidik dalam menggunakan berbagai sumber, media belajar dan teknik mengajar	a. Mengajar menggunakan strategi dan metode pembelajaran	6 dan 7
		b. Mengadakan dan melengkapi alat-alat dan perlengkapan madrasah	8 dan 9
4.	Membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi dan analisis pembelajaran	a. Mengetahui tingkat keberhasilan pelajaran yang telah diajarkan dan membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi	10 dan 11
		b. Memberi motivasi kepada dewan pendidik dalam mengajar dan menganalisis kesulitan belajar peserta didik	12 dan 13



### **Instrumen Wawancara dengan Kepala Madrasah**

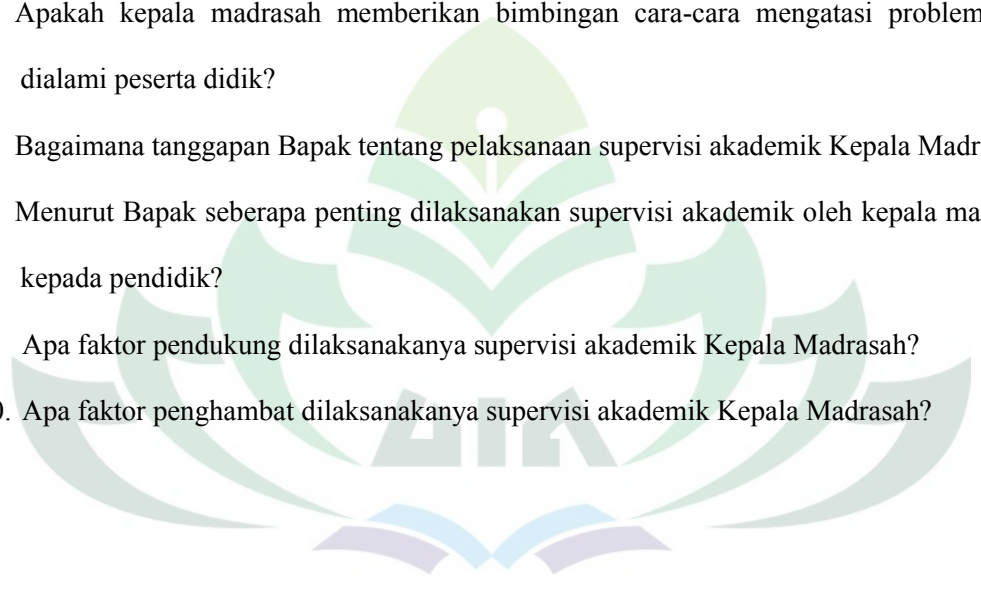
1. Apakah Bapak membuat perencanaan sebelum melaksanakan supervisi akademik?
2. Apakah Bapak memberikan masukan terhadap RPP kepada pendidik?
3. Bagaimana usaha bapak jika ada pendidik yang tidak membuat perencanaan dalam mengajar?
4. Apakah Bapak melihat pendidik selalu menguasai materi yang akan diajarkan?
5. Bagaimana jika ada pendidik yang belum menguasai materi yang akan diajarkan?
6. Untuk meningkatkan semangat belajar peserta didik di MTs Muhammadiyah ini apakah Bapak menyarankan setiap mengajar menggunakan strategi pembelajaran?
7. Apakah Bapak menyarankan setiap mengajar menggunakan metode pembelajaran?
8. Apakah Bapak mengadakan alat-alat perlengkapan Madrasah termasuk media yang diperlukan baik kelancaran dan keberhasilan proses pembelajaran?
9. Apakah Bapak melengkapi alat-alat perlengkapan Madrasah termasuk media yang diperlukan baik kelancaran dan keberhasilan proses pembelajaran?
10. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelajaran yang telah diajarkan, apakah Bapak melihat pendidik melaksanakan penilaian kepada siswa?
11. Apakah Bapak membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi?
12. Apakah Bapak selalu memberi motivasi kepada dewan pendidik dalam mengajar?
13. bagaimana cara Bapak dalam membantu pendidik yang terkendala dengan peserta didik yang mengalami kesulitan belajar?

### Kisi-kisi Pedoman Wawancara dengan Pendidik Madrasah

No.	Komponen	Sub komponen	No. lembar wawancara
1	Perencanaan supervisi akademik kepala madrasah	a. Waktu pelaksanaan sebelum melakukan supervisi	1
2.	Implementasi supervisi akademik kepala madrasah	a. Metode kepala madrasah dalam supervisi	2
		b. mengadakan supervisi akademik dengan kunjungan kelas dan observasi kelas	3 dan 4
		c. memberikan bimbingan kepada pendidik dan peserta didik	5 dan 6
3.	Tanggapan pendidik terhadap pelaksanaan supervisi akademik	a. tanggapan pelaksanaan supervisi	7 dan 8
4.	Faktor penghambat dan faktor pendukung	a. Faktor pendukung dan penghambat dilaksanakannya supervisi	9 dan 10



## **Instrumen Wawancara dengan Pendidik Madrasah**

1. Apakah waktu pelaksanaan supervisi akademik, Kepala Madrasah sudah memberitahu terlebih dahulu?
  2. Metode apa yang digunakan kepala madrasah dalam mensupervisi Pendidik?
  3. Apakah kepala madrasah mengadakan kunjungan kelas?
  4. Apakah kepala madrasah mengadakan observasi kelas?
  5. Apakah kepala madrasah membimbing pendidik dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum madrasah?
  6. Apakah kepala madrasah memberikan bimbingan cara-cara mengatasi problem yang dialami peserta didik?
  7. Bagaimana tanggapan Bapak tentang pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah?
  8. Menurut Bapak seberapa penting dilaksanakan supervisi akademik oleh kepala madrasah kepada pendidik?
  9. Apa faktor pendukung dilaksanakannya supervisi akademik Kepala Madrasah?
  10. Apa faktor penghambat dilaksanakannya supervisi akademik Kepala Madrasah?
- 

## PEDOMAN DAN HASIL OBSERVASI PENELITIAN

### DI MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

NO	Kegiatan Observasi	Hasil Observasi
1	Pengamatan data-data dan profil MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"><li>Mengamati lingkungan madrasah</li><li>Mengamati visi, misi dan tujuan madrasah</li><li>mengamati dan mencatat data-data dari madrasah</li></ol>
2	Pengamatan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"><li>Laboratorium lengkap dengan suasana yang nyaman</li><li>Perpustakaan dan ruang baca guna menunjang kegiatan belajar mengajar</li><li>lapangan olah raga</li><li>ruang pendidikan/kelas</li><li>Sarana penunjang: Halaman madrasah, ruang ibadah.</li></ol>
3	Pengamatan kegiatan pembelajaran	Mengamati kegiatan pembelajaran di kelas: <ol style="list-style-type: none"><li>Kelas VII ada 2 Kelas A dan B</li><li>Kelas VIII ada 2 kelas A dan B</li><li>Kelas IX ada 2 kelas A dan B</li></ol>
4	Pengamatan kegiatan supervisi kepala madrasah	<ol style="list-style-type: none"><li>Observasi kelas</li><li>pertemuan atau percakapan</li><li>pribadi</li><li>rapat rutin</li><li>kunjungan antar kelas</li><li>penataran tingkat lokal</li></ol>
5	Pengamatan kegiatan ekstrakurikuler pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"><li>kegiatan umum : Praktik komputer</li><li>kegiatan khusus:<ol style="list-style-type: none"><li>1)Kegiatan seni budaya dan olahraga</li><li>2)pendidikan kepemimpinan, kemanusiaan</li><li>3)praktik keagamaan</li></ol></li></ol>

## PEDOMAN DOKUMENTASI

NO.	Perihal	Keterangan
1.	Data Profil Madrasah	Ada
2.	Identitas Madrasah	Ada
3.	Data Visi dan Misi Madrasah	Ada
4.	Data Struktur Organisasi	Ada
5.	Data Peserta Didik	Ada
6.	Data Guru Madrasah	Ada
7.	Data sarana dan Prasarana	Ada
8.	Lain-lain	Ada