

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR  
DI MAN 1 LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh**

**NIA MARDIANA  
NPM. 1411030035**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/2018 M**

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR  
DI MAN 1 LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh**

**NIA MARDIANA  
NPM. 1411030035**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

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

**1439 H/2018 M**

## **ABSTRAK**

### **PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MAN 1 LAMPUNG TENGAH**

**Oleh:  
NIA MARDIANA**

Peran kepala madrasah sebagai supervisor menjadi penentu kualitas dari seorang guru untuk menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan dan perkembangan potensi yang mereka miliki di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran serta mampu mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik. Peran kepala madrasah sebagai supervisor adalah membantu, memberi suport dan mengikutsertakan, bukan mengarahkan terus menerus. Kalau terus menerus mengarahkan, selain tidak demokratis, juga tidak memberi kesempatan untuk guru-guru belajar berdiri sendiri dalam arti professional.

Dari pernyataan diatas penulis mencoba merumuskan masalahnya yaitu bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi untuk memperoleh data-data yang mendukung data-data dalam penelitian. Sumber data penelitian yaitu Kepala Madrasah dan Guru. Untuk menganalisa data dengan melakukan tahapan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah telah mampu melaksanakan perannya sebagai supervisor. Kepala madrasah telah melaksanakan perannya sebagai koordinator yaitu mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staff berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru dengan baik. Dalam perannya sebagai pemimpin kelompok kepala MAN 1 Lampung Tengah telah melaksanakan perannya memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. Dalam perannya sebagai evaluator kepala MAN 1 Lampung Tengah telah melaksanakan perannya sebagai evaluator yaitu membantu guru-guru menilai hasil dan proses belajar sekaligus mengevaluasi dirinya sendiri. Namun kepala MAN 1 Lampung Tengah belum optimal dalam perannya menjadi konsultan bagi guru di MAN 1 Lampung Tengah yang mengalami kesulitan dalam mengatasi anak yang sulit belajar.

Kata Kunci: Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor.



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

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

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI  
MAN 1 LAMPUNG TENGAH**  
**Nama : NIA MARDIANA**  
**NPM : 1411030035**  
**Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
**FAKULTAS : TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**MENYETUJUI :**

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

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

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

**Drs. Ahmad Fauzan, M.Pd**  
**NIP.19720818206041006**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan MPI**

**Drs. H. Amirudin, 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 **PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MAN 1 LAMPUNG TENGAH**, Disusun oleh: **NIA MARDIANA, NPM 1411030035** Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari tanggal: **Jum'at, 12 Oktober 2018**.

**TIM MUNAQASYAH**


Ketua : **Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**

  
(.....)

Sekretaris : **Indarto, M.Sc**

  
(.....)

Penguji Utama : **Drs. Subandi, MM**

  
(.....)

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

  
(.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

  
(.....)

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

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

## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ٢٤

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”<sup>1</sup> (QS. As-Sajdah: 24)



---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*. CV. Diponegoro, 2012. h. 417

## 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 Wasito dan ibu Umi Kalsum tercinta yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsiku, yang selalu mencurahkan segenap kasih sayangnya kepadaku serta tak henti mendoakan keberhasilanku.
2. Kakak pertamaku Teguh Pratama, mbakku Dwi Ari Santi, kakakku Sofyan Pramono, dan Kakak keempat Rudi Pranata yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
3. Nenek tercinta yang selalu memberikan doa dan kasih sayang kepadaku, serta seluruh keluargaku yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepadaku.
4. Dosen pembimbingku skripsiku Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd dan Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd yang selalu sabar dalam membimbing dan mengajarkanku baik untuk skripsi maupun kehidupanku untuk menjadi lebih baik.
5. Almamater tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman ilmiah yang akan selalu kukenang sepanjang masa.

## RIWAYAT HIDUP

Nia Mardiana dilahirkan di Yukum Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah pada 03 Maret 1996, anak kelima dari 5 bersaudara dari pasangan bapak Wasito dan Ibu Umi Kalsum.

Pendidikan dimulai dari SD Negri 2 Yukum Jaya lulus tahun 2008, setelah itu penulis melanjutkan di SMP Negri 1 Poncowati lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan di MAN 1 Lampung Tengah lulus pada tahun 2014.

Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan mengambil Strata Satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UNiversitas Islam Negri (UIN) Raden Intan Lampung. Dan Alhamdulillah saat ini peneliti telah menyelesaikan pendidikan S1 di UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah”.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Penulis,

**NIA MARDIANA**

**NPM. 1411030035**



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji hanya milik Allah SWT dan rasa syukur penulis panjatkan yang senantiasa memberikan rahmat dan limpahan kasih sayang serta petunjuk, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Yang membaca risalah dan petunjuk kebenaran kepada umat-Nya di bumi ini. Semoga kita termasuk dalam umat-Nya yang mendapat syafa'atnya di hari akhir kelak, Aaamiin.

Adapun maksud dan tujuan penulis menyelesaikan skripsi ini adalah guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bimbingan dari semua pihak maka kesempatan kali ini penulis mengungkapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa memimpin Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan sangat baik.
2. Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd sebagai pembimbing II, penulis ucapkan banyak terimakasih telah memberikan

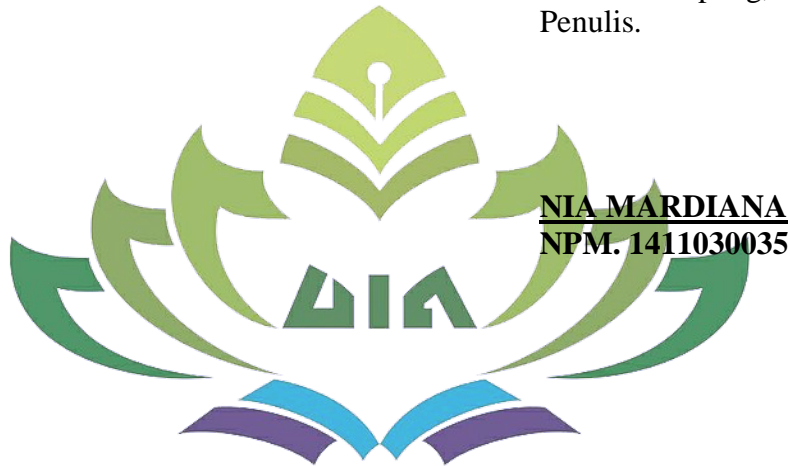
banyak nasihat dan arahan serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. H. Wiratno, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala MAN 1 Lampung Tengah yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan tidak lupa penulis ucapkan terimakasih juga kepada bapak ibu guru MAN 1 Lampung tengah yang telah sudah meluangkan waktu untuk membantu proses pengumpulan data.
5. Bapak ibu dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, serta staf dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama dibangku kuliah.
6. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2014 terutama kelas A Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman KKN Melta, Oca, Nia, Indah, dan Nisa yang memberikan kebersamaan yang terjalin selama ini. Terimakasih motivasi dan dukungannya.
8. Rangga Eka Yudha yang selalu memberi motivasi dan teman hidup terbaik yang selalu menemani suka dan duka. Sabahat-sahabat terbaikku dari kecil hingga saat ini Anna, Dira, Nur. Serta teman tidurku Dini Cahyati, Beta Romaycha. Terima kasih motivasi dan dukungannya.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Atas bantuan dan kemudahan tersebut, penulis mengucapkan banyak terimakasih semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan berkahNya. Penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Agustus 2018  
Penulis.



## 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>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>



### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Masalah .....	15
E. Rumusan Masalah .....	16
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	16

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kopala Madrasah .....	17
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	17
2. Fungsi Kepala Madrasah.....	21

3. Syarat-syarat Kepala Madrasah.....	22
B. Supervisi.....	23
1. Pengertian Supervisi.....	23
2. Tujuan Supervisi .....	27
3. Teknik-teknik Supervisi .....	28
C. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.....	31
1. Prinsip-Prinsip Supervisor dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi ...	33
2. Syarat-syarat Seorang Supervisor .....	34
3. Peranan Supervisi Pendidikan .....	35
4. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pengajaran.....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Sumber Data.....	41
C. Teknik Pengumpulan Data.....	41
D. Teknik Analisis Data.....	46
E. Uji Keabsahan Data.....	48

### **BAB IV PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA**

A. Penyajian Data Lapangan.....	51
1. Sejarah Berdirinya MAN 1 Lampung Tengah .....	51
2. Visi dan Misi MAN 1 Lampung Tengah.....	55
3. Data Tenaga Pendidik.....	56
4. Jumlah Siswa Baru yang Diterima .....	59
5. Sarana dan Prasarana Pendidikan .....	60
6. Fasilitas Pendukung Pembelajaran .....	62
7. Fasilitas Pendukung Lainnya.....	63
8. Kegiatan Belajar Mengajar dan Ekstrakurikuler .....	64
9. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah .....	65
B. Pembahasan dan Analisis Data .....	68

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 79  
B. Saran..... 81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah.....	8
Tabel 2. Jumlah Guru di MAN 1 Lampung Tengah .....	56
Tabel 3. Keadaan Guru di MAN 1 Lampung Tengah.....	56
Tabel 4. Jumlah Siswa Baru yang Diterima.....	59
Tabel 5. Sarana dan Prasarana Pendidikan.....	60
Tabel 6. Tenaga Kepegawaian .....	60
Tabel 7. Jumlah dan Kondisi Bangunan .....	60
Tabel 8. Fasilitas Pendukung Pembelajaran.....	62
Tabel 9. Fasilitas Pendukung Lainnya .....	63
Tabel 10. Kegiatan Belajar Mengajar dan Ekstrakurikuler.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara .....	84
2. Pedoman Wawancara Kepala Madrasah.....	85
3. Pedoman Wawancara Guru.....	86
4. Surat Penelitian .....	87
5. Dokumentasi Foto .....	88





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk memahami skripsi ini, maka secara singkat terlebih dahulu akan penulis uraikan maksud skripsi ini. Adapun judul skripsi ini yang penulis bahas adalah “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah”. Untuk mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Peran

Peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh seorang yang berkedudukan di masyarakat.<sup>1</sup> Jadi yang dimaksud dengan peran adalah kepala madrasah yang ditunjuk untuk memimpin dan mengarahkan bawahannya guna untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

##### 2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta, 2001. h.

Kepala Madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggungan jawab kepala madrasah. Kepala madrasah tidak dapat bekerja sendiri, kepala madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orangtua murid serta pihak pemerintah setempat.<sup>2</sup>

### 3. Supervisor

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.<sup>3</sup> Sedangkan yang melakukan supervisi disebut supervisor. Maka, pengertian supervisor adalah seorang yang memberikan pembinaan, pengarahan atau bantuan kearah perbaikan pendidikan.

---

<sup>2</sup>H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*. Cetakan Keempat. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), h. 80

<sup>3</sup>Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010. h. 16

#### 4. MAN 1 Lampung Tengah

MAN 1 Lampung Tengah adalah lembaga pendidikan Islam yang berada di Kelurahan Poncowati Terbanggi Besar Lampung Tengah. MAN 1 Lampung Tengah ini merupakan lokasi dimana penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikemukakan maksud judul “Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah” adalah penerapan usaha kepala madrasah sebagai supervisor dalam usahanya meningkatkan mutu pengajaran di MAN 1 Lampung Tengah.

#### B. Alasan Mengambil Judul

Ada beberapa alasan mendasar yang cukup argumentatif sebagai dasar penulis dalam memilih judul Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah.

1. Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor dalam mendidik di sekolah mempunyai peluang yang sangat besar untuk mendorong para guru dalam mewujudkan pendidikan.
2. Karena di MAN 1 Lampung Tengah belum semua terlaksananya supervisi oleh kepala madrasah sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

### C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional di Indonesia memperoleh perhatian utama dari bangsa Indonesia, pendidikan dipandang sebagai alat utama pengembangan sosial, kultural, ekonomi, dan politik. Hubungan sekolah dengan masyarakat atau pemerintah dalam masalah pendidikan dijumpai oleh administrasi pendidikan. Administrator berusaha untuk menjadi perantara antara tujuan yang ditetapkan oleh sekolah dan harapan pemerintah atau masyarakat tentang sekolah. Seorang administrator yang hendak menjadi pemimpin pendidikan harus memahami perspektif perumusan program-programnya. Administrator harus memahami tujuan-tujuan yang diharapkan dalam usaha pembangunan serta masalah-masalah dan isu-isu yang terlibat di dalamnya.

Kepala madrasah adalah jabatan tertinggi yang diemban seseorang dalam organisasi sekolah yang bertanggung jawab atas terwujudnya dan terlaksananya proses pembelajaran. Kepala Madrasah sebagai orang yang bertugas membina lembaga yang dipimpinnya bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Dalam mencapai tujuan tersebut Kepala Madrasah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di dalam sekolah tersebut. Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah sebagai pimpinan di sekolah.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet, III, 2002), hlm. 81.

Kepala madrasah sebagai pengelola dan eksekutif di sekolah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan sekolah. Kepala madrasah sebagai manajer bertugas sebagai pelaksana kurikulum, pengatur personil, fasilitas, keuangan, ketatausahaan sekolah, pemeliharaan tata tertib serta hubungan sekolah dan masyarakat.<sup>5</sup>

Dalam kepemimpinannya, seorang kepala madrasah dalam hal ini berupaya untuk meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok dalam mengarahkan dan memotifasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.<sup>6</sup>

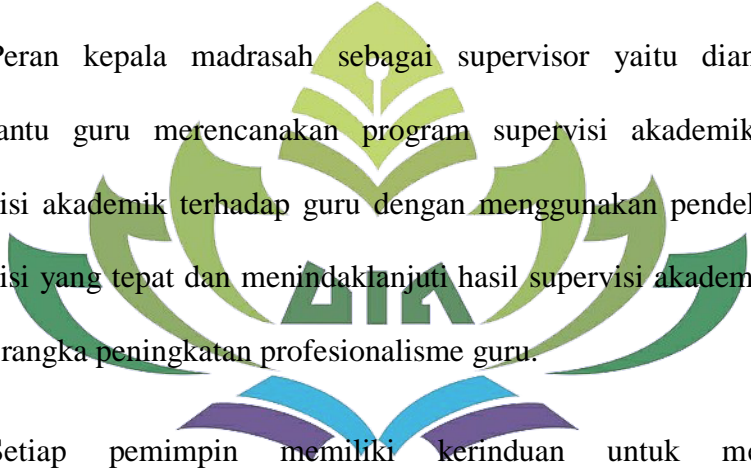
Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru yang mempunyai produktivitas kerja tinggi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidikan

---

<sup>5</sup> Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama), 2008, hlm. 13-14.

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), hlm.

terutama guru merupakan jiwa dari lembaga pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari memberikan kesejahteraan kepada guru, membangun system kerja, memberikan *reward* atau penghargaan bagi guru yang mempunyai produktivitas kerja tinggi, serta memberikan sanksi kepada guru yang melakukan pelanggaran, merupakan pekerjaan penting bagi seorang kepala madrasah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru.<sup>7</sup>



Peran kepala madrasah sebagai supervisor yaitu diantaranya dengan membantu guru merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Setiap pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena menjadi pemimpin melekat pada dirinya sifat melayani, memiliki rasa kasih sayang dan perhatian kepada mereka yang dipimpinnya. Kasih itu mewujud dalam bentuk

---

<sup>7</sup> Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, PT Prestasi Pustakarya, Jakarta, 2012, hlm. 11-12.

kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpinya.<sup>8</sup>

Sifat kepemimpinan Kepala Madrasah tersebut seiring dengan firman Allah SWT dalam Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata:”Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>9</sup>

Oleh sebab itu, kepala madrasah merupakan seorang yang bertugas oleh pihak ketiga, untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah). Di dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm.1.

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid & Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2010), hlm. 6.

sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

TABEL 1


Data pelaksanaan supervisi kepala madrasah di MAN 1 Lampung Tengah

NO	Upaya yang dilakukan kepala madrasah		Frekuensi	
	Indikator	Sub Indikator	Mampu	Belum Mampu
1	koordinator	Mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru.	✓	
2	Konsultan	Memberi bantuan, bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok.		✓
3	Pemimpin kelompok	Memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama.	✓	
4	Evaluator	Membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan.	✓	

Sumber : Berdasarkan hasil Prasurvey dengan guru di MAN 1 Lampung Tengah.



Setelah melihat tabel tersebut didapatkan gambaran bahwa pelaksanaan peran kepala madrasah di MAN 1 Lampung Tengah sudah terlaksana dengan baik namun kepala madrasah belum mampu memberikan bantuan dalam mengatasi kesulitan yang dialami guru dalam proses belajar mengajar. Misalnya kesulitan dalam mengatasi anak yang sulit belajar, yang menyebabkan guru sulit mengatasi dalam tatap muka dikelas. Oleh karena itu perlu adanya kesadaran dari kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas sekolah. Maka perlu adanya peran kepala sekolah sebagai supervisor.



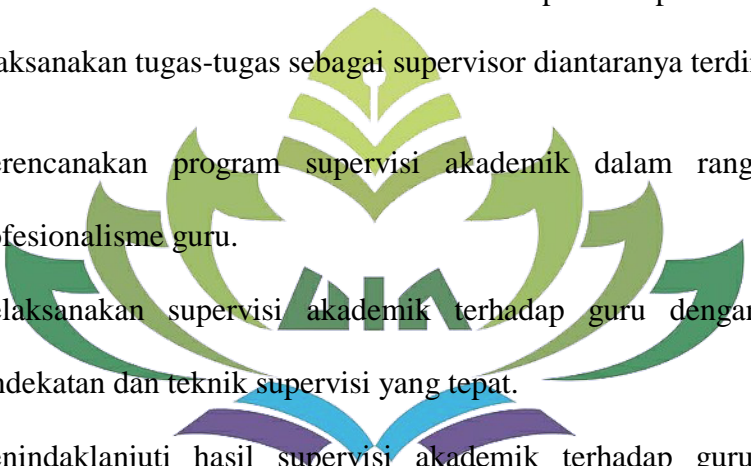
Supervisor adalah pengawas utama dan pengontrol tertinggi. Jelas kiranya bahwa implementasi suatu konsep supervisi memerlukan adanya kepemimpinan pendidikan (administrator atau supervisor) yang cukup baik. Untuk itu supervisor haruslah dibekali/dilengkapi secara personal maupun professional sifat-sifat dan pengetahuan yang sesuai dengan profesi jabatan.

Seorang supervisor hendaknya memiliki cirri-ciri pribadi sebagai guru yang baik, memiliki pembawaan kecerdasan yang tinggi, pandangan yang luas mengenai proses pendidikan dalam masyarakat, kepribadian yang menyenangkan dan kecakapan melaksanakan *human relation* yang baik.

Supervisor yang baik selalu merasa dibimbing oleh penemuan-penemuan yang telah didapat dari hasil-hasil penelitian pendidikan dan mempunyai kesempatan untuk menyatakan pendapat-pendapat itu di dalam diskusi-diskusi kelompok dan

pertemuan-pertemuan perseorangan. Dia hendaknya merupakan pemimpin sumber dalam segala bidang yang mengenai supervisi sekolah dan perbaikan pengejaran. Mungkin ia adalah seorang spesialis dalam bidang tertentu, tetapi di samping itu ia pun harus dapat merupakan seorang generalis di dalam approach-nya terhadap keseluruhan program sekolah.

Menurut Undang-Undang PERMENDIKNAS No.13 Tahun 2007 kepala madrasah dikatakan sukses dalam melaksanakan supervisi apabila kepala madrasah sudah melaksanakan tugas-tugas sebagai supervisor diantaranya terdiri dari:

- 
- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
  - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
  - c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.<sup>10</sup>

Menurut Kimball Wiles: “Seorang supervisor berurusan dengan persiapan kepemimpinan yang efektif di dalam staf. Untuk melaksanakan ini, ia harus selalu berusaha untuk memperbaiki/mengembangkan sensitivitasnya terhadap perasaan-perasaan orang lain, untuk memperluas ketetapannya tentang anggapannya terhadap pendapat kelompok mengenai hal-hal yang penting agar selanjutnya lebih dapat

---

<sup>10</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: BSNP, 2007), h.12

melaksanakan hubungan-hubungan kerja sama yang kooperatif, untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi bagi dirinya sendiri, dan untuk lebih sering berhubungan dengan mereka di dalam kelompok yang bekerja dengannya.<sup>11</sup>

Secara umum, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain adalah:

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk

---

<sup>11</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 84-85.

mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.<sup>12</sup>

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran (tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan), selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.

Selain kepala madrasah sebagai supervisor dalam fungsinya, supervisi sendiri berfungsi membantu, memberi, mengajak. Dilihat dari

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 119.

fungsinya tampak dengan jelas peranan supervisi itu, seorang supervisor dapat berperan sebagai:

- a. Koordinator
- b. Konsultan
- c. Pemimpin kelompok
- d. Evaluator<sup>13</sup>

Maka di samping harus memiliki ilmu administrasi dan memahami fungsi-fungsi administrasi dengan sebaik-baiknya, untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik seorang supervisor harus memiliki cirri-ciri dan sifat-sifat seperti berikut:

1. Berpengetahuan luas tentang sebeluk-beluk semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya.
2. Menguasai/memahami benar-benar rencana dan program yang telah digariskan yang akan dicapai oleh setiap lembaga atau bagian.
3. Berwibawa, dan memiliki kecakapan praktis tentang teknik-teknik pengawasan, terutama *human relation*.
4. Memiliki sifat-sifat jujur, tegas, konsekuen, ramah, dan rendah hati.
5. Berkemauan keras, rajin bekerja demi tercapainya tujuan atau program yang telah digariskan/disusun.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Sahartian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 25.

Supervisi merupakan salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para inspektur maupun pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala madrasah terhadap pegawai-pegawai sekolahnya. Untuk menjawab pertanyaan apakah yang dilakukan seorang kepala madrasah sebagai supervisor, kita perlu kembali mengingat pengertian supervisi. Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan. Melihat pengertian tersebut, maka tugas kepala madrasah sebagai supervisor berarti bahwa ia harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya. Kepala madrasah harus dapat meneliti syarat-syarat mana yang telah ada dan tercukupi dan mana yang belum ada atau kurang secara maksimal.<sup>15</sup>

Seorang kepala madrasah dalam pengetahuan teknis dan ijazah banyak guru-guru yang setaraf, bahkan mungkin ada yang melebihi kepala. Guru-guru pada umumnya sudah mempunyai pengalaman dan keahlian professional; dan dalam social ekonomi banyak guru-guru yang setaraf, bahkan mungkin lebih daripada kepala. Karena itulah bagi seorang kepala madrasah lebih berat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

---

<sup>14</sup> Ngalim Pruwanto, *Op.cit*, hlm. 85-86.

<sup>15</sup> H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 84.

Lancar tidaknya suatu sekolah dan tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapan-kecakapannya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh cara kepala madrasah melaksanakan kepemimpinannya disekolahnya. Begitu pula untuk melaksanakan supervisi, untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolahnya, bukanlah yang menentukan hanya faktor guru-gurunya saja, tetapi cara bagaimana memanfaatkan kesanggupan guru-gurunya itu, dan bagaimana kepala madrasah dapat mengikutsertakan semua potensi yang ada dalam kelompoknya semaksimal mungkin. Mengikutsertakan dan memanfaatkan anggota-anggota kelompok itu, tidak dapat dengan cara dominasi yang otoriter. Sebab dengan cara yang otoriter ia akan mempunyai sikap lebih, sehingga tidak dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya.

Jadi menurut peneliti peran kepala madrasah sebagai supervisor sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan mengembangkan mutu sekolah. Kaitannya dengan ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah”.

#### **D. Fokus Masalah**

Agar pembahasan pada penelitian ini terarah dan tidak keluar dari permasalahan yang ada, maka peneliti hanya membahas tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor.

## **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah?”

## **F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam penulisan ini, penulis memiliki tujuan sehingga proses dari penelitian ini menjadi terarah dan tidak terjadi kesimpangsiuran dalam mencari dan mengumpulkan data yang ada dilapangan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah “Untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah di MAN 1 Lampung Tengah”.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Di samping memiliki tujuan yang telah direncanakan, penulis mengharapkan penelitian ini berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah “Sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan khususnya dalam bidang kepemimpinan kepala madrasah terhadap perannya sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah”.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. KEPALA MADRASAH

##### 1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>1</sup>

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Menurut Wahjosumidjo kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi intraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wahjo Sumidjo, *Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. III, 2001), hlm. 81

<sup>2</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm

Wahjo Sumidjo mengungkapkan bahwa apabila seorang kepala madrasah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para peserta didik berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, maka harus dapat :

- a. Menghindari diri dari perbuatan yang bersifat mengekang atau bertindak keras terhadap para guru, staf dan siswa.
- b. Mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap guru, staff, dan siswa, dengan cara:

- 1) Meyakinkan (persuade), berusaha agar para guru, staff dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.

- 2) Membujuk (induce), berusaha meyakinkan para guru, staff dan siswa bahwa apa yang dilakukan adalah benar.<sup>3</sup>

Maka hal tersebut seiring dengan firman Allah SWT Ayat tentang kekuasaan Pemimpin surah Ali Imran ayat 26 :

قُلِ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مِنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِإِذْنِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ٢٦

Artinya: katakanlah (Muhammad), “Wahai Tuhan pemilik kekuasaan, Engkau berikan kekuasaan kepada siapa pun yang Engkau kehendaki, dan Engkau cabut kekuasaan dari siapa pun yang Engkau kehendaki. Engkau

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 105.

muliakan siapa pun yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan siapa pun yang Engkau hendaki. Di tangan Engkaulah segala kebijakan. Sungguh, Engkau Mahakuasa atas segala sesuatu.<sup>4</sup>

Selain kepala madrasah sebagai pemilik kekuasaan tetapi kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah dan harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja bagi para guru dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta memberi rasa aman dan nyaman, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para guru merasa diayomi oleh kepala madrasah.

Motivasi kerja bagi para guru. Selain itu ia harus mampu menempatkan para personilnya sesuai dengan beban dan jenis tugas dengan kondisi serta kemampuan pelaksanaannya, seperti jenis kelamin, kesehatan fisik, latar belakang pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja. Kepala madrasah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru baik kesejahteraan materi maupun jasmani dan rohani, sehingga para guru dapat meningkatkan kompetensi profesional. Kepala madrasah sebagai pemegang komando di lembaga sekolah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

---

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid & Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), hlm. 53.

Maka dari itu paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut.

Menurut Effendi pengembangan sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha.<sup>5</sup>

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan penulis bahwa kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Seperti diungkapkan Supriadi bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala madrasah bertanggungjawab atas manajemen

---

<sup>5</sup> E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 23-24

pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”<sup>6</sup>

## 2. Fungsi Kepala Madrasah

Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa ia, dan apa yang dipimpinnya. Kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan wawasan/peringkat mana ia berperan sebagai pemimpin, baik itu pemimpin formal maupun nonformal, tetapi kesemuanya berperan membimbing, menuntun, mendorong dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Dilain pihak seorang pemimpin adalah merupakan sumber kepercayaan dari masyarakat yang dipimpinnya. Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar yang baik sehingga para guru para siswa dapat belajar dan mengajar dalam situasi yang baik.

---

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 25

Swearingen, yang dikutip dari buku karangan Herabudin memberikan 8 fungsi kepala madrasah sebagai berikut :

- a. Mengoordinasikan semua usaha sekolah
- b. Melengkapi kepemimpinan kepala madrasah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- f. Menganalisis situasi belajar dan mengajar
- g. Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf
- h. Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.<sup>7</sup>

### 3. Syarat-syarat Kepala Madrasah

Seorang kepala madrasah memerlukan persyaratan-persyaratan di samping keahlian keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang kepala madrasah sebagai berikut :

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di Sekolah yang sejenis dengan Sekolah yang dipimpinnya.

<sup>7</sup> Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. (Bandung: CV. Pustaka Setia. 2009), h.

- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi Sekolah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan Sekolahnya.<sup>8</sup>

## B. Supervisi

### 1. Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa Inggris Supervision yang berarti pengawas atau kepengawasan. Orang yang melakukan supervisi disebut Supervisor. Dalam arti morfologis, super = atas, lebih dan visi = lihat atau penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan /pangkat /jabatan posisi dan sebagainya.<sup>9</sup>

Dalam *Dictionary of Education Good Carter* memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan

<sup>8</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2011), hlm. 92

<sup>9</sup> Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011), h. 17

perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.<sup>10</sup>

Menurut Boardman supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.<sup>11</sup>

Menurut Burton & Leo J. Brucker supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.

Pengertian supervisi berdasarkan pembentukan kata menunjukkan kepada sebuah akademik yaitu suatu kegiatan pengawasan yang dijalani oleh orang yang memiliki pengetahuan lebih tinggi dan lebih dalam dengan tingkat kepekaan yang tajam dalam memahami setiap peristiwa akademik. Supervisi adalah pengawasan professional dalam bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang

---

<sup>10</sup>Piet A. Suhertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 17.

<sup>11</sup>Daryanto, *Op.cit*, hlm. 170.



kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekedar pengawas biasa.<sup>12</sup>

Menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berkaitan dengan lingkup kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses belajar. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.<sup>13</sup>

Supervisi akademik bisa dikatakan juga sebagai supervisi pendidikan kontekstual yaitu upaya membina guru-guru dalam mengembangkan proses pembelajaran pada daerah tertentu yang mencakup unsure-unsur, materi pelajaran, proses pembelajaran, kecakapan hidup yang dibutuhkan, tingkat kompetensi setiap guru, dan kondisi para siswa.<sup>14</sup>

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam usahanya meningkatkan kinerja dewan guru dan para staf pegawai sekolahnya, yaitu dengan salah satunya mengadakan pengawasan, peninjauan kemudian diberikan masukan-masukan dan

---

<sup>12</sup>Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional; Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 36.

<sup>13</sup>Lantip Diat Prasajo, Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), cet I, h.84.

<sup>14</sup>Made Pirdata, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 2.

pembinaan-pembinaan guna mencapai hasil yang maksimal dalam perkembangan proses belajar mengajar di sekolah. Sedangkan supervisi akademik adalah proses membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajarannya yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah.

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Melihat definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor bahwa dia hendaknya pandai meneliti, menari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapainya. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.<sup>15</sup>

Jadi supervisi mempunyai pengertian yang luas. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-

---

<sup>15</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2008), hlm. 115.

pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.<sup>16</sup>

Dari berbagai definisi-definisi di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa supervisi adalah pelayanan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah selaku pemimpin sekolah kepada seluruh staf sekolah agar bisa meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan situasi dan kondisi belajar mengajar yang lebih baik.

## 2. Tujuan Supervisi

Seperti yang telah dijelaskan, kata kunci dari supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru dikelas. Dengan demikian jelas bahwa tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru dikelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk mengembangkan potensi kualitas

---

<sup>16</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm.76.

guru. Pendapat ini sesuai apa yang dikemukakan Olive bahwa sasaran (*domain*) supervisi pendidikan ialah:

- a. Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah.
- b. Meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah.
- c. Mengembangkan seluruh staf di sekolah.<sup>17</sup>

### 3. Teknik-teknik Supervisi

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan dengan apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

#### a. Teknik perseorangan

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*, teknik supervisi ini ditujukan langsung kepada perbaikan cara-cara mengajar, penggunaan alat peraga, kerjasama murid dalam kelas dan sebagainya.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Piet A. Sahertian, *Op.cit*, hlm. 19.

<sup>18</sup> H.M. Daryanto, *Op.Cit.* h. 186

2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*, guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media baru, seperti audio-visual, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, problem-solving, diskusi panel, fish bowl, metode penemuan (discovery) dan sebagainya.<sup>19</sup>

3) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.

4) Membimbing guru-guru dalam hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain :

- a) Menyusun program catur wulan atau program semester
- b) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
- c) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
- d) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
- e) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar mengajar
- f) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, study tour dan sebagainya.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Ngalim Purwanto, *Op.Cit.* h. 120

<sup>20</sup> Ngalim Purwanto, *Loc.Cit.*

b. Teknik kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*), seorang kepala madrasah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodic dengan guru-guru.

2) Mengadakan diskusi kelompok (*groub discussions*), diskusi kelompok diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis.

3) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*) teknik supervisi kelompok dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala madrasah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ngalim Purwanto, *Op.cit*, hlm. 120-122.

Sedangkan menurut Sahertian & Mataheru mengemukakan teknik-teknik supervisi secara singkat sebagai berikut :

- 1) Teknik yang bersifat individu, meliputi : kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, menilai diri sendiri.
- 2) Teknik yang bersifat kelompok, meliputi: pertemuan orientasi guru baru, panitia penyelenggara, rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi kelompok, tukar-menukar pengalaman, lokakarya, diskusi panel, seminar, symposium, *demonstration teaching*, perpustakaan jabatan, bulletin supervisi, membaca langsung, mengikuti kursus, organisasi jabatan, perjalanan sekolah, dan *curriculum laboratory*.<sup>22</sup>



### C. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor berperan penting dalam mewujudkan sistem manajemen sekolah yang unggul dan efektif. Kepala yang

---

<sup>22</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru Cet III*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 296

professional dan memenuhi standar kualifikasi kepala madrasah, serta mampu melihat dan memanfaatkan potensi sumberdaya sekolah dapat menjamin terselenggaranya sekolah yang efektif.

Supervisi adalah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala madrasah terhadap pegawai-pegawai sekolahnya. Untuk menjawab pertanyaannya apakah yang dilakukan seorang kepala madrasah sebagai supervisor, perlu diingat kembali pengertian supervisi, yaitu menentukan kondisi/syarat-syarat mana saja yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya. Kepala madrasah harus dapat meneliti syarat-syarat mana yang telah ada dan tercukupi, dan mana yang belum ada atau kurang secara maksimal.

Maka dari itu, kepala madrasah di samping sebagai administrator yang pandai mengatur dan bertanggung jawab tentang kelancaran jalannya sekolah sehari-hari, juga adalah seorang supervisor. Seorang kepala madrasah bukanlah kepala kantor yang selalu duduk dibelakang meja menandatangani surat-surat dan mengurus soal-soal administrasi belaka. Jika itu yang dimaksud dengan tugas kepala sekolah atau pemimpin pendidikan, alangkah enak dan mudahnya.



## 1. Prinsip-Prinsip Supervisor dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Dari uraian diatas kita ketahui, betapa banyak dan besarnya tanggung jawab kepala madrasah sebagai supervisor. Oleh karena itu, seperti dikatakan oleh Moh. Rifai, M.A., untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi sebaik-baiknya kepala madrasah hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan).
- c. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi.
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan professional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antipasti dari guru-guru.
- h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuatan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi.

- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharap hasil dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif; mengusahakan/memenuhi syarat-syarat sebelum terjadinya sesuatu yang tidak kita harapkan. Korektif berarti memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbarui. Kooperatif berarti bahwa mencari kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan dan usaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama oleh supervisor dan orang-orang yang diawasi.<sup>23</sup>

## 2. Syarat-syarat Seorang Supervisor

Sebagai seorang supervisor, yang harus melaksanakan tugas tanggungjawab hendaknya mempunyai persyaratan-persyaratan. Dilihat dari segi kepribadiannya (personality) syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Ia harus mempunyai perikemanusiaan dan solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaan serta dapat bergaul dengan baik.

---

<sup>23</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 117-118

- b. Ia harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
- c. Ia harus berjiwa optimis yang berusaha mencari yang baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
- d. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dapat dipengaruhi oleh penyimpanan-penyimpanan manusia.
- e. Hendaknya ia cukup tegas dan objektif (tidak memihak), sehingga guru-guru yang lemah dalam stafnya tidak “hilang dalam bayangan” orang-orang yang kuat pribadinya.<sup>24</sup>

### 3. Peranan Supervisi Pendidikan

Supervisi berfungsi membantu (assisting) memberi suport (supporting) dan mengajak mengikutsertakan (sharing) Kimball Wiles. Dilihat dari fungsinya, tampak dengan jelas peranan supervisi itu. Peranan itu tampak dalam kinerja supervisor yang melaksanakan tugasnya. Mengenai peranan supervisi dapat dikemukakan sebagai pendapat para ahli. Seorang supervisor dapat berperan sebagai:

- a. Koordinator, sebagai koordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai

---

<sup>24</sup> Daryanto, Op.cit, hlm. 183.

kegiatan yang berbeda-beda di antara guru-guru. Contoh konkret mengkoordinasi tugas mengajar satu mata pelajaran yang dibina oleh berbagai guru.

- b. Konsultan, sebagai konsultan kepala sekolah dapat memberi bantuan, bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok. Misalnya kesulitan dalam mengatasi anak yang sulit belajar yang menyebabkan guru sendiri sulit mengatasi dalam tatap muka di kelas.
- c. Pemimpin kelompok, sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. Sebagai pemimpin kelompok kepala sekolah dapat mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok (*working for the group*), bekerja dengan kelompok (*working with the group*) dan bekerja melalui kelompok (*working through thr group*).
- d. Evaluator, sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri. Kepala sekolah dibantu dalam merefleksi

dirinya, yaitu konsep dirinya , ide/cita-cita dirinya, realitas dirinya. Misalnya, di akhir semester ia dapat mengadakan evaluasi diri sendiri dengan memperoleh umpan balik dari setiap peserta didik yang dapat dipakai sebagai bahan untuk memperbaiki dan meningkatkan dirinya.<sup>25</sup>

#### 4. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pengajaran

Secara umum, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain adalah :

- a. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar.
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- d. Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.

---

<sup>25</sup>Piet A. Sahertian, *Op.cit*, hlm. 25-26.

- e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain mengadakan diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.<sup>26</sup>



---

<sup>26</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 119

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.<sup>1</sup>

Kegiatan penelitian merupakan upaya untuk merumuskan masalah, mengajukan pertanyaan-pertanyaan, dan mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan cara menemukan fakta-fakta dan memberikan penafsiran yang benar. Tetapi penelitian akan menjadi lebih dinamis apabila dilakukan secara terus-menerus yang bertujuan untuk memperbaharui kesimpulan yang telah ditemukan. Tanpa adanya penelitian itu ilmu

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 3

pengetahuan akan berhenti dan menjadi tidak valid, bahkan akan surut kebelakang. Selain itu penelitian yang baik sebaiknya tidak dilakukan dengan cara yang asal-asalan. Namun harus memenuhi aturan yang sudah ditentukan yakni dengan menyertakan metode-metode yang sesuai dengan objek yang akan diteliti sehingga akan menghasilkan data-data yang sesuai pula.

Jadi dalam penulisan proposal ini guna memperoleh data dan informasi yang obyektif dibutuhkan data-data dan informasi yang faktual dan relevan. Metode yang digunakan sebagai sarana dan pedoman adalah sebagai berikut :

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.<sup>2</sup> Susan Stainback, mengemukakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif.<sup>3</sup> Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan apa adanya yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah.

---

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Metode R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Cet 17, hlm. 14

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 367



## B. Sumber Data

Menurut Lofand dan Lofland sebagaimana yang dikutip oleh Lexi J Moleong bahwa sumber data utama dalam kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui sumber yaitu:<sup>4</sup>

### 1. Sumber data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh narasumber atau informasi yang dianggap berpotensi memberi informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah.

### 2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data yang diperoleh dari hasil bacaan. Data sumber adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dari dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu MAN 1 Lampung tengah.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

---

<sup>4</sup> Lexi J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.

## 1. Metode Observasi

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>5</sup> Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, metode observasi dapat dibedakan menjadi :

### a. Observasi Berperan serta (Participant Observation)

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

### b. Observasi Nonpartisipan

Dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi partisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam, dan tidak

---

<sup>5</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010, h. 166.

sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai-nilai di balik perilaku yang tampak, yang terucapkan dan yang tertulis.<sup>6</sup>

Peneliti menggunakan observasi berperan serta atau observasi partisipan yaitu peneliti terlibat secara langsung oleh kepala madrasah dan guru di MAN 1 Lampung Tengah.

## 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>7</sup> Wawancara harus dilaksanakan dengan efektif, artinya dalam kurun waktu yang sesingkat-singkatnya dapat diperoleh dari sebanyak-banyaknya. Bahasa harus jelas, terarah. Suasana harus tetap rileks agar data yang diperoleh data yang objektif dan dapat dipercaya. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (check list) apakah aspek-aspek yang relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian si pewawancara harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat Tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks aktual saat wawancara berlangsung.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 166-167.

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (Yogyakarta: Rineka Cipta) hlm. 202

<sup>8</sup> Bungin, B, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Persada Media Groub, 2007, hlm. 3

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon. Tujuan dari pewawancara untuk memperoleh keterangan atau pendapat dimaksud untuk digunakan sebagai masukan suatu penelitian atau digunakan sebagai bahan berita untuk dimuat di mass media (surat kabar, majalah, radio, televisi). Dengan demikian, kedudukan yang diwawancarai adalah sumber informasi, sedangkan pewawancara adalah penggali informasi. Dalam prakteknya ada beberapa jenis wawancara yang dapat dilakukan, antara lain:

- a. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
- b. Wawancara tak terpimpin (bebas) adalah proses wawancara dimana wawancara tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari focus penelitian dan wawancara.
- c. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi keduanya, pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.

Wawancara yang diterapkan dalam proses penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin dimana didalam prosesnya seorang peneliti berusaha mengadakan Tanya jawab dengan berpedoman kepada pokok-

pokok yang sudah ditentukan. Dalam proposal ini penulis melakukan wawancara terhadap kepala madrasah dan para guru MAN 1 Lampung Tengah. Wawancara dilakukan untuk mengetahui jawaban tentang peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di MAN 1 Lampung Tengah.

### 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.<sup>9</sup>

Menurut Koentjaraningrat metode dokumentasi adalah sejumlah data-data yang terdapat pada surat-surat, catatan harian, jadwal, kenangan-kenangan (memories), laporan-laporan dan sebagai kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan ini disebut dokumen dalam arti sempit, dokumen dalam arti luas yaitu meliputi monument, artifart, foto, tape dan sebagainya.

---

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 274

#### D. Teknis Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sitesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>10</sup>

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah sebagai berikut:

##### 1. Reduksi data

Reduksi data adalah proses analisis untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>11</sup>

##### 2. Penyajian data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Untuk menyajikan data dalam penelitian

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm 244

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 338

kualitatif adalah teks yang bersifat negative. Dengan penyajian seperti itu diharapkan informasi tertera dengan baik dan benar menjadi bentuk yang padat dan mudah dipahami untuk menarik sebuah kesimpulan.

### 3. Verifikasi data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif 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 yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>12</sup>

### 4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah upaya mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang diteliti. Setelah data hasil penelitian terkumpul selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang dapat diartikan “metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 345

## E. Uji Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah criteria tertentu. Ada empat criteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).<sup>13</sup> Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian terhadap berbagai macam cara, cara yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam, yaitu sebagai berikut:

### 1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan data pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kebawahannya yang dipimpin, keatasan yang menugasi, dan taman kerja yang merupakan kelompok kerja sama. Dari

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Op.cit*, hlm 270



data ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintai kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

a. Triangulasi teknik

Triangulasi untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Tetapi dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti harus melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

b. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda,

maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.<sup>14</sup>

c. Triangulasi teori

Hasil akhir penelitian kualitatif yaitu sebuah rumusan informasi. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.

Pada penelitian ini, uji kredibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi teknik, yaitu menggunakan teknik pengeumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada subjek penelitian.



---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 274.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Penyajian Data Lapangan

##### 1. Sejarah Berdirinya Man 1 Lampung Tengah

Madrasah ini memiliki nama Lengkap Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah berdasarkan KMA nomor 157 Tahun 2014 Tanggal 17 September 2014 Tentang Perubahan Nama Madrasah Negeri yang sebelumnya bernama Madrasah Aliyah Negeri Poncowati Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Alamat Lengkap Jalan Lintas Sumatera Terbanggi Besar Kelurahan Terbanggi Besar Kecamatan Terbanggi Besar Lampung Tengah Propinsi Lampung Kode Pos 34165 email *manterbangi@kemenag.go.id* Status Tanah Sertifikat a.n Pemerintah Republik Indonesia Cq. Kementerian Agama Republik Indonesia status berasal dari wakaf Bupati Lampung Tengah bapak H. A. Sayoeti tahun 1983.

Terletak tidak lebih dari 4 Km dari pasar Bandar Jaya, dan berada di pinggir jalan lintas memudahkan bagi semua siswa untuk melakukan akses dengan MAN 1 Lampung Tengah. Transportasi umum sangat

mudah diperoleh karena hampir semua kendaraan baik lokal maupun yang lintas provinsi melalui jalur lintas ini.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah didirikan pada tahun 1986 dengan nama Madrasah Aliyah At-Taqwa. Tanah tersebut merupakan wakaf dari bapak H. Sayuti, Bupati Lampung Tengah ketika itu. Adapun pendirinya adalah sebagai ketua dijabat oleh M. Soleh BA, sebagai Wakil ketua adalah bapak Sugiri, untuk sekretaris dijabat oleh bapak Pamuji dan sebagai bendahara oleh bapak Iskandar.

Pada masa-masa awal ini memang masih berat karena sebagai madrasah swasta baru memang memerlukan perjuangan dan kesabaran. Sehingga selama tiga tahun tidak ada perkembangan yang signifikan sehingga ada wacana perubahan nama.

Pada Tahun 1989 Madrasah Aliyah Taqwa diganti nama Madrasah Aliyah GUPPI yang dipimpin oleh Bpk. M. Sholeh, BA . Pada tahun 1992 berubah dengan nama Madrasah Aliyah Negeri Filial Metro yang dipimpin oleh Bpk. M. Masrin BA. Pada tahun 1995 berubah lagi dengan nama Madrasah Aliyah Negeri Poncowati Terbanggi Besar Lampung Tengah. Pada awal berdirinya keadaan fisik Madrasah ini sangat sederhana, yaitu 1 ruang kecil untuk kepala sekolah, 1 ruang untuk guru, 6 ruang untuk belajar, 1 mushola dan 1 lapangan bola volly serta lapangan upacara. Adapun luas lokasi madrasah ini adalah 9.604 m<sup>2</sup> yang terletak di kecamatan Terbanggi Besar Lampung Tengah.

Sejalan dengan waktu MAN 1 Lampung Tengah mengalami beberapa perubahan baik nama pimpinan maupun kuantitas dan kualitas murid. Dengan kepemimpinan merupakan periode dari perkembangan madrasah yaitu pada masa Bapak M.Sholeh BA periode 1989 s/d 1992. Pada masa ini perkembangan madrasah memang belum signifikan disamping masih filial juga karena faktor lingkungan yang kurang mendukung, dimana madrasah masih kalah bersaing dengan SMA dan SMK.

Masa kepemimpinan Bapak M.Masrin BA periode 1992 s/d 1995 madrasah mulai mengalami perubahan perkembangan, disamping terjadi perubahan status menjadi definitif faktor pendukung lainnya adalah banyaknya guru-guru yang diberikan oleh induk KKM dan perhatian pemerintah daerah cukup besar dengan mengirimkan beberapa guru yang berstatus guru dinas diperbantukan menjadi guru madrasah. Periode M. Masrin BA. merupakan masa perjuangan karena status madrasah masih swasta sehingga harus bersaing dengan sekolah-sekolah lain di lingkungan Poncowati.

MS. A. Rani yang menjabat dari periode 1995 s/d 1998 sudah tidak terlalu berat dalam mengembangkan madrasah karena disamping hanya memlanjutkan kepemimpinan yang sudah lalu, pada masa ini banyak guru-guru Kementrian Agama yang sudah ada, sehingga terlihat jelas kualitas madrasah sudah mulai bersaing dengan sekolah lainnya.

Kepemimpinan Bapak Drs. Sopingi periode 1998 s/d 2003 madrasah mulai menunjukkan eksistensinya selain animo masyarakat yang sudah besar sehingga siswa yang berminat untuk melanjutkan sekolah ke Madrasah cukup banyak, bahkan sampai kekurangan ruang. Sehingga harus dilakukan kelas pagi dan siang.

Pada masa kepemimpinan Bapak Drs. H. AR. Aminullah, MM yang menjabat dari tahun 2003 sampai sekarang (2016) siswa madrasah mencapai angka yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan madrasah dilihat dari jumlah siswa sangat signifikan. Selain itu mulai 2003 gedung-gedung dan fasilitas pembelajaran lainnya mengalami peremajaan dan baru. Bahkan pada periode 2009 salah seorang siswa berhasil menembus prestasi tingkat Nasional dengan memperoleh gelar juara II dalam lomba karya tulis ilmiah tingkat SMA/MA. Pada tahun 2015 berhasil masuk OSN bidang matematika tapi belum juara tetapi berhasil meraih juara I dalam KSM 2015 tingkat nasional yang di selenggarakan oleh Kementerian Agama

Pada tahun 2009 Madrasah Aliyah Negeri Poncowati memperoleh kepercayaan sekaligus amanah untuk membuka program Axelerasi. Program ini menyaring siswa-siswa yang berprestasi atau memiliki kemampuan di atas rata-rata dapat menyelesaikan pendidikan di Madrasah hanya dalam waktu 2 tahun.

Dengan semakin majunya pendidikan, banyak siswa yang

berkemampuan diatas rata-rata. Untuk itu wali murid bersama guru-guru dan pihak sekolah mengusulkan untuk dibuka kelas akselerasi. Sehingga Pada TP. 2008/2009 telah resmi dibuka kelas akselerasi di MAN 1 Lampung Tengah Kec. Terbanggi Besar Lampung Tengah dengan jumlah siswa rata-rata 20 orang. Dan jabatan periode 2018 s/d sekarang yaitu bapak H Wiratno, S.Pd, M.Pd.I.

## 2. Visi Dan Misi MAN 1 Lampung Tengah

a. Visi MAN 1 Lampung Tengah yaitu terwujudnya masyarakat lampung yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

### b. Misi MAN 1 Lampung Tengah

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
- 5) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.

### 3. Data Tenaga Pendidik

#### a. Jumlah Guru

Tabel 2.

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah	1	0	0	0
2.	Jumlah Wakil Kepala Madrasah	4	0	0	0
3.	Jumlah Pendidik <sup>1)</sup>	15	24	11	15
4.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi <sup>2)</sup>	16	22	0	1
5.	Jumlah Pendidik Berprestasi Tk. Nasional <sup>2)</sup>	0	0	0	0
6.	Jumlah Pendidik Sudah Ikut Bimtek K-13 <sup>2)</sup>	19	25	5	10
7.	Jumlah Tenaga Kependidikan	4	3	12	3

#### b. Keadaan Guru MAN 1 Lampung Tengah

Tabel 3.

No	NAMA	NIP	PANGKAT TERAKHIR		MASA KERJA		PEN DIDIKAN TERAKHIR	KETERANGAN
			Pangkat	Golongan	Thn	Bln		
1	H. Wiratno, S.Pd, M.Pd.I	197103101997031006	Pembina	IV.a	20	0	S2	Kepala Madrasah
2	Hj. Suliyah, S.Pd.I	195807021986032001	Pembina	IV.a	21	1	S1	
4	Drs. Ngadiyono	196711031994031005	Pembina	IV.a	9	1	S1	Pindahan MAN 1 Mesuji TMT 1-10-17
3	Drs. Yunizar	1968020319940310	Pembina	IV.a	9	7	S1	



		03						
5	Puji Hartini, S.Pd	1972121219970320 04	Pembina	IV.a	11	1	S1	
6	Drs. H. Nurhadi, MM	1965110519960310 02	Pembina	IV.a	9	1	S2	Waka Kur / Bendahara
7	Hoiriah, S.Ag	1969050119960320 02	Pembina	IV.a	11	7	S1	
8	Drs. Syueb	1968091119970310 01	Pembina	IV.a	9	7	S1	Waka Siswa
9	Dra. Faulina	1966052619981220 01	Pembina	IV.a	12	4	S1	Pindahan Diknas TMT 1-4-14
10	Hj. Diyah Istiana, S.Ag, M.Pd.I	1969121619980320 01	Pembina	IV.a	11	1	S2	Pindahan MtsN Poncowati TMT : 1-4-14
11	Dra. Suswiyati	1964041719980320 01	Pembina	IV.a	11	1	S1	
12	Hj. Latifah Amien, S.Pd.I	1967120619920320 02	Pembina	IV.a	16	7	S1	
13	Sungkono, S.Pd	1968012719970210 01	Pembina	IV.a	14	8	S1	Pindahan Diknas Waka sapras tmt : 1-4-14
14	Trisadianah, S.Pd, M.H.	1974042420031220 04	Pembina	IV.a	11	10	S2	
15	Dra. Hj. Dasawati	1969030420050120 03	Pembina	IV.a	20	5	S1	
16	Hj. Endang Sukatmiati, S.Pd	1973022320050120 06	Pembina	IV.a	12	9	S1	
17	Khairul Anwar, S.Pd.I, M.Pd.I	1978022120050110 07	Pembina	IV.a	11	9	S2	
20	Dra. Supinah	1966070420050120 04	Pembina	IV.a	16	7	S1	
18	Siti Fatimah, S.Pd	1982051720050120 05	Pembina	IV.a	12	9	S1	
19	H. Mursalin, S.Pd	1972011620050110 04	Penata Tk. I	III.d	7	3	S1	
21	Hj. Anasuha, S.Ag	1974050520050120 07	Penata Tk. I	III.d	7	9	S1	
22	H. Mohammad Yasin, S.Ag, M.Pd.I	1970072120060410 14	Penata Tk. I	III.d	13	6	S2	
23	Raudhotut Thoyibah, S.Pd.I	1971081420060420 25	Penata Tk. I	III.d	9	6	S1	
24	H. Muhamad Taufik, S.Ag, M.Pd.I	1971072920060410 14	Penata Tk. I	III.d	14	3	S2	
25	Yurlina, S.Pd.I, S.Pd	1980070120070120 19	Penata Tk. I	III.d	11	3	S1	

26	H. Rizal M. Noor, S.Ag, M.Pd.I	197401102007101004	Penata Tk. I	III.d	12	9	S2	
27	Dyah Ambarsari, S.Pd	197511062007102001	Penata	III.c	9	3	S1	
28	Mustarrosidin, S.Pd	197705122007101003	Penata	III.c	9	3	S1	
30	Darsono, S.Pd.I, M.Pd.I	198312182010011010	Penata	III.c	5	3	S2	
31	Ermiwati, S.Pd.I	197507182009012002	Penata	III.c	6	3	S1	
32	Febriana Sintawati, S.Psi,	198002092009012007	Penata	III.c	6	3	S1	pindahan MTsN 1 Tuba tmt : 1-3-15
33	Rina Indra Sari, S.Pd	198302132009012003	Penata	III.c	6	3	S1	
29	Trpatika Yuliani, S.Pd	198310242009012004	Penata	III.c	6	3	S1	Pindahan MAN 2 Lamut TMT 1-6-17
34	Ratimun, S.Pd.I	197309132006041018	Penata	III.c	8	9	S1	
35	Wahyuni, S.Pd.I, M.Si.	197806012009012008	Penata	III.c	6	9	S2	Pindahan MAN 1 Grogol tmt : 1-3-14
36	Wiji Astuti, SE	197902122009012007	Penata	III.c	6	3	S1	
37	Ari Rahmat, S.Pd	198705012009121004	Penata Muda Tk.I	III.b	3	10	S1	
38	Abdurrahman	197106261996031002	Penata Muda Tk. I	III.b	16	7	MA	Kaur TU
39	Joko Wartoyo	198207172007101002	Pengatur	II.c	13	3	SMU	Staff TU
40	Sri Wahyuni	196607212014112002	Pengatur	II.c	16	9	D3	Staff TU
41	Santosa, A.Md	196804102014111002	Pengatur	II.c	15	3	D3	Staff TU
42	Komalasari	197808152014112004	Pengatur Muda	II.a	17	9	SMU	Staff TU
43	Muhtarom	197905252014111001	Pengatur Muda	II.a	17	9	MA	Staff TU
44	Rahayuningtyas	198306032014112004	Pengatur Muda	II.a	14	9	SMK	Staff TU
45	Sumiati	198608102014112001	Pengatur Muda	II.a	12	9	MA	Staff TU
46	Hidayanti	198001162014112002	Pengatur Muda	II.a	12	8	MA	Staff TU

47	Tenny Vinaria, S.Pd	1981120220080420 03	Penata	III.c	8	6	S1	DPK Diknas
----	------------------------	------------------------	--------	-------	---	---	----	------------

#### 4. Jumlah Siswa Baru yang Diterima

**Tabel 4.**

No	Asal Sekolah	Jumlah Pendaftar		Jumlah Siswa Baru Diterima	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	MTs	58	105	48	85
2.	SMP	113	254	93	203
3.	SMP Terbuka	0	0	0	0
4.	SMP Luar Biasa (SMPLB)	0	0	0	0
5.	Paket B	0	0	0	0
6.	Pesantren Salafiyah Wustha	0	0	0	0
7.	SMP di Luar Negeri	0	0	0	0
8.	Mu'adalah MTs	0	0	0	0
9.	Lainnya	0	0	0	0

## 5. Sarana dan Prasarana Pendidikan

### a. Kepemilikan Tanah (Status Kepemilikan dan Penggunaannya)

Tabel. 5

No. T a	Status Kepemilikan	Luas Tanah (m <sup>2</sup> ) Menurut Status Sertifikat		
		Bersertifikat	Belum Sertifikat	Total
1. b	Hak Milik Sendiri	9605	0	9604
2. e	Wakaf	0	0	0
3. l	Hak Guna Bangunan	0	0	0
4. 5	Sewa/Kontrak	0	0	0
5. .	Pinjam/Menumpang	0	0	0

### b. Penggunaan Tanah

Tabel 6.

No .	Penggunaan Tanah	Luas Tanah Menurut Status Sertifikat (m <sup>2</sup> )			Status Kepemilikan <sup>1)</sup>	Status Penggunaa <sup>n</sup> <sub>2)</sub>
		Bersertifikat	Belum Sertifikat	Total		
1.	Bangunan	7500	0	7500	1	1
2.	Lapangan Olahraga	1000	0	1000	1	1
3.	Halaman	800	0	800	1	1
4.	Kebun/Taman	304	0	304	1	1
5.	Belum Digunakan	0	0	0	1	1

### c. Jumlah dan Kondisi Bangunan

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi				Status Kepemi-likan <sup>1)</sup>
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat	
1.	Ruang Kelas	20	0	6	3	1
2.	Ruang Kepala Madrasah	1	0	0	0	1
3.	Ruang Guru	2	0	0	0	1
4.	Ruang Tata Usaha	2	0	0	0	1
5.	Laboratorium Fisika	0	0	0	0	1
6.	Laboratorium Kimia	1	0	0	1	1
7.	Laboratorium Biologi	1	0	0	0	1
8.	Laboratorium Komputer	0	0	0	0	1
9.	Laboratorium Bahasa	0	0	0	0	1
10.	Laboratorium PAI	0	0	0	0	1
11.	Ruang Perpustakaan	0	0	1	0	1
12.	Ruang UKS	1	0	0	0	
13.	Ruang Keterampilan	0	0	0	0	
14.	Ruang Kesenian	0	0	0	0	1
15.	Toilet Guru	1	4	0	0	1
16.	Toilet Siswa	10	2	0	10	1
17.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1	0	0	0	1
18.	Gedung Serba Guna (Aula)	0	0	0	0	
19.	Ruang OSIS	0	0	0	0	
20.	Ruang Pramuka	0	0	0	0	1
21.	Masjid/Mushola	1	0	0	0	
22.	Gedung/Ruang Olahraga	0	0	0	0	
23.	Rumah Dinas Guru	0	0	0	0	
24.	Kamar Asrama Siswa (Putra)	0	0	0	0	
25.	Kamar Asrama Siswi (Putri)	0	0	0	0	
26.	Pos Satpam	1	0	0	0	1
27.	Kantin	0	0	0	4	2

## 6. Fasilitas Pendukung Pembelajaran

**Tabel 8.**

No.	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Jumlah Ideal Sarpras	Status Kepemilikan <sup>1)</sup>
		Baik	Rusak		
1.	Kursi Siswa	770	450	1500	<b>1</b>
2.	Meja Siswa	600	150	1500	<b>1</b>
3.	Loker Siswa	0	0	1000	<b>1</b>
4.	Kursi Guru di Ruang Kelas	25	5	35	<b>1</b>
5.	Meja Guru di Ruang Kelas	20	10	35	<b>1</b>
6.	Papan Tulis	20	10	35	<b>1</b>
7.	Lemari di Ruang Kelas	2	8	30	<b>1</b>
8.	Komputer/Laptop di Lab. Komputer	30	5	45	<b>1</b>
9.	Alat Peraga PAI	15	10	30	<b>1</b>
10.	Alat Peraga Fisika	30	60	150	<b>1</b>
11.	Alat Peraga Biologi	14	17	65	<b>1</b>
12.	Alat Peraga Kimia	20	80	130	<b>1</b>
13.	Bola Sepak	6	3	16	<b>1</b>
14.	Bola Voli	4	5	16	<b>1</b>
15.	Bola Basket	4	4	16	<b>1</b>
16.	Meja Pingpong (Tenis Meja)	2	2	10	<b>1</b>
17.	Lapangan Sepakbola/Futsal	0	0	1	<b>1</b>
18.	Lapangan Bulutangkis	0	0	2	<b>1</b>
19.	Lapangan Basket	0	0	2	<b>1</b>
20.	Lapangan Bola Voli	0	0	2	<b>1</b>

## 7. Fasilitas Pendukung Lainnya

**Tabel 9.**

No.	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Status Kepemilikan <sup>1)</sup>
		Baik	Rusak	
1.	Laptop (di luar yang ada di Lab. Komputer)	5	5	1
2.	Komputer (di luar yang ada di Lab. Komputer)	1	4	1
3.	Printer	2	3	1
4.	Televisi	2	2	1
5.	Mesin Fotocopy	0	0	
6.	Mesin Fax	0	0	
7.	Mesin Scanner	0	1	1
8.	LCD Proyektor	8	2	1
9.	Layar (Screen)	5	5	1
10.	Meja Guru & Pegawai	45	25	1
11.	Kursi Guru & Pegawai	40	30	1
12.	Lemari Arsip	5	20	1
13.	Kotak Obat (P3K)	0	1	1
14.	Brankas	0	0	
15.	Pengeras Suara	3	2	1
16.	Washtafel (Tempat Cuci Tangan)	0	0	
17.	Kendaraan Operasional (Motor)	0	1	1
18.	Kendaraan Operasional (Mobil)	0	0	
19.	Mobil Ambulance	0	0	
20.	AC (Pendingin Ruangan)	7	3	1

## 8. Kegiatan Belajar Mengajar dan Ekstrakurikuler

Tabel 10.

No.	Jenis Ekstrakurikuler	Apakah Diselenggarakan? <sup>1)</sup>	Jumlah Siswa Yang Mengikuti	Prestasi Yang Pernah Diraih <sup>2)</sup>
1.	Pramuka	1	46	3
2.	Palang Merah Remaja (PMR)	1	35	3
3.	Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa	0		0
4.	Pasukan Pengibar Bendera (Paskibra)	1	76	3
5.	Karya Ilmiah Remaja (KIR)	1	35	4
6.	Marching Band	0		0
7.	Robotik	0		0
8.	Matematika	1	40	4
9.	Sepakbola/Futsal	1	20	3
10.	Bola Basket	1	25	0
11.	Bulutangkis	0		0
12.	Olahraga Bela Diri (Karate, Silat, dll)	1	30	3
13.	Catur	0		0
14.	Grup Band	1	15	3
15.	Seni Suara/Vocal Grup	1	15	3
16.	Seni Musik/Alat Musik	0		0
17.	Seni Tari Tradisional/Daerah	1	10	2
18.	Seni Tari Modern	1	6	2
19.	Seni Drama/Teater	0		0
20.	Pecinta Alam	0		0
21.	Jurnalistik	0		0
22.	Marawis/Nasyid	1	22	3
23.	Kaligrafi	1	8	3
24.	Lainnya	1	30	0



## 9. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Dengan adanya supervisi, kepala madrasah dapat memberikan pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerja sama dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesional semua anggotanya.

Kepala madrasah sebagai supervisor diharapkan mengetahui dan memberi solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Supervisi yang dilakukan secara kontinyu dengan tujuan untuk mengetahui kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung serta dapat memberi solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi. Supervisi berfungsi membantu (assisting) memberi suport (supporting) dan mengajak mengikut sertakan (sharing) Kimball Wiles. Dilihat dari fungsinya, tampak dengan jelas peranan supervisi itu. Peranan itu tampak dalam kinerja supervisor yang melaksanakan tugasnya. Dari teori yang penulis dapatkan kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai beberapa peran penting yaitu:

a) Koordinator

Kepala madrasah sebagai kordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru. Dalam pelaksanakan supervisi tersebut kepala madrasah bekerja sama dengan para guru yaitu dengan memberikan wewenang supervisi ini kepada para guru senior untuk membantu kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatan supervisi.

b) Konsultan

Kepala madrasah sebagai konsultan ia belum dapat maksimal memberi bantuan, bersama mengkomunikasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok. Hal ini dibuktikan dari salah satu guru yang diwawancarai oleh peneliti, kepala madrasah belum mampu memberi bantuan dalam penyelesaian masalah-masalah atau[un kesulitan-kesulitan dalam mengajar.

c) Pemimpin kelompok

Kepala madrasah sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. Selain dengan memimpin sejumlah staf guru kepala madrasah memberikan dukungan kepada guru yaitu dengan diadakannya seperti pelatihan-pelatihan atau woekshop-workshop. Serta kepala madrasah melengkapi fasilitas-

fasilitas pelatihan maupun fasilitas-fasilitas di dalam kelas agar membantu guru dalam meningkatkan suatu pembelajaran. Kepala madrasah memberikan bimbingan, arahan, memberikan motivasi-motivasi. Serta memberikan pujian ataupun ucapan terimakasih kepada guru yang berprestasi. Hal tersebut akan baik untuk menciptakan suasana kondusif dalam perbaikan dan peningkatan kinerja guru.

d) Evaluator

Sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri. Kepala madrasah dalam membantu dan bekerja sama dengan guru dalam mengevaluasi hasil belajar siswa namun tidak secara langsung. Kepala madrasah memperhatikan masalah evaluasi hasil belajar siswa, dan dengan diadakannya rapat rutin dan lebih khususnya pada saat setelah ulangan bersama maka akan dilakukannya rapat untuk membahas evaluasi hasil belajar siswa. Dengan bantuan kepala madrasah tersebut akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada disekolah.

## B. Pembahasan dan Analisis Data

Untuk mengetahui bagaimana peran kepala Madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dari pihak-pihak yang mengetahui tentang data yang peneliti butuhkan. Adapun data yang akan dipaparkan dan dianalisa sesuai dengan yang telah dirumuskan. Untuk lebih jelasnya peneliti akan membahasnya.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi diperoleh data bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

1. Mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru

Sebagai kordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru.

mengkoordinasi merupakan kegiatan yang menghubungkan seluruh personal organisasi dengan tugas yang dilakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan yang menghasilkan kebijaksanaan serta keputusan yang tepat. Kepala sekolah sebagai administrator yang harus mampu mengoordinasikan bawahannya, yang kegiatannya meliputi

pengawasan, penilaian, pengarahan dan bimbingan terhadap setiap personal organisasi sekolah.

Dalam pelaksanaan pengoordinator kepala madrasah sebaiknya bekerja sama dengan berbagai bagian dalam organisasi sekolah, seperti wali kelas, tata usaha, bimbingan dan penyuluhan, guru bagian kurikulum dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor untuk mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru. Berikut ini hasil wawancara dengan dewan guru.

“Apakah selama ini kepala madrasah telah melaksanakan perannya sebagai kordinator bagi dewan guru, seperti mengkoordinasi program belajar mengajar dan tugas guru?”

“Menurut saya selama ini kepala madrasah telah berupaya dan mengkoordinasi program belajar mengajar dan tugas untuk dewan guru, berbagai dewan guru diberikan tugas masing-masing untuk membina mata pelajaran tertentu.”<sup>1</sup>

Hal tersebut diperkuat dengan wawancara penulis kepada kepala MAN 1 Lampung Tengah yaitu:

---

<sup>1</sup>Hoiriah, S.Ag selaku dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah

“apakah bapak sudah melaksanakan peran sebagai coordinator bagi guru?”

“Sebagai kepala madrasah saya sudah memberikan tugas-tugas kepada guru untuk mengajar dan membina mata pelajaran tertentu. Tentu saja yang sesuai dengan kemampuan mereka.”<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa kepala madrasah sebagai supervisor telah melaksanakan perannya sebagai coordinator yaitu mengkoordinasi program belajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbe-beda diantara guru-guru dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah.

2. Memberikan bantuan, bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun kelompok.

Sebagai konsultan ia dapat memberi bantuan, bersama mengkomunikasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok.

Untuk mengetahui apakah kepala madrasah memberikan bantuan atas kesulitan yang dialami oleh guru, maka penulis melakukan wawancara dengan kepala MAN 1 Lampung Tengah.

“apakah bapak sudah melaksanakan peran dalam menghadapi kesulitan untuk para bawahan bapak?”

---

<sup>2</sup>Wiratno, S.Pd. M.Pd selaku Kepala MAN 1 Lampung Tengah.

“saya sudah berusaha memberikan arahan kepada para dewan guru atas keluhan atau kesulitan yang dialami guru, seperti halnya kemampuan profesional guru, seperti bimbingan dan arahan.”<sup>3</sup>

Namun menurut pengakuan dari salah satu dewan guru dari beberapa dewan guru yang peneliti wawancarai kepala madrasah belum memberikan bantuan atas kesulitan dewan guru dalam mengatasi anak yang sulit belajar. Berikut ini wawancara kepada dewan guru:

“Apakah kepala madrasah mampu menjadi konsultan untuk guru?”

“Menurut saya belum, karena saya sebagai dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah ini belum merasa dibantu atas kesulitan dalam mengatasi anak yang sulit belajar.”<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut kepala madrasah bisa dikatakan sudah membantu dewan guru dalam profesionalisme guru namun belum sepenuhnya membantu kesulitan dewan guru dalam mengatasi anak yang sulit belajar. Pernyataan ini diperkuat dengan wawancara peneliti kepada dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah.

“apakah kepala madrasah sudah melaksanakan perannya sebagai seorang konsultan, seperti memberikan bantuan atas kesulitan yang dialami guru?”

---

<sup>3</sup>Wiratno, S.Pd. M.Pd selaku Kepala MAN 1 Lampung Tengah.

<sup>4</sup>Dyah Ambarsari, S.Pd selaku dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah

“saya rasa bapak kepala madrasah sudah mampu memberikan bantuan, seperti arahan dan bimbingan untuk guru, terutama mengenai professional guru. Namun mengenai hal lain sepertinya belum.”<sup>5</sup>

3. Memimpin sejumlah guru dan staf dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama.

Sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Kualitas pemimpin kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap terbentuknya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu professional diantara para guru.

Untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor untuk memimpin sejumlah guru dan staf dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan

---

<sup>5</sup>Dra. Faulina selaku dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah



kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. Berikut ini hasil wawancara dengan dewan guru.

“apakah kepala madrasah sudah melaksakan perannya dalam mengembangkan potensi untuk guru?

“Menurut saya selama ini kepala madrasah telah berusaha mengembangkan professional guru dengan mengikuti pelatihan dan workshop.”<sup>6</sup>

Hal tersebut diperkuat dengan wawancara penulis kepada kepala MAN 1 Lampung Tengah yaitu:

“apakah bapak sudah melaksakan peran kepala madrasah dalam mengembangkan potensi untuk guru?”

“Saya sudah berusaha mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja kepada dewan guru, bekerja melalui kelompok, mengikuti pelatihan dan workshop, dll.”<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa kepala madrasah sebagai supervisor telah melaksanakan perannya sebagai pemimpin kelompok. Selain itu kepala madrasah sudah baik dalam memberikan dukungan kepada guru dalam perbaikan proses pembelajaran dan peningkatan kinerja guru yaitu dengan diadakannya seperti pelatihan-pelatihan. Serta kepala madrasah melengkapi fasilitas-fasilitas di dalam

---

<sup>6</sup>Latifah Amien, S.Pd. I selaku dewan guru di MAN 1 Lampung Tengah

<sup>7</sup>Wiratno, S.Pd. M.Pd selaku Kepala MAN 1 Lampung Tengah.

kelas seperti media pembelajaran LCD dan juga sumber-sumber belajar seperti buku piket, lembar kerja, modul dan lain sebagainya yang bisa dijadikan sebagai sumber belajar. Dengan adanya sumber belajar memberikan kemudahan belajar, sehingga guru dapat terus meningkatkan kegiatan belajar mengajar.

Selain itu, dengan adanya bimbingan, arahan, memberikan motivasi-motivasi serta memberikan pujian ataupun ucapan terimakasih kepada guru yang berprestasi, hal tersebut akan baik untuk menciptakan suasana kondusif dalam perbaikan dan peningkatan kinerja guru.

4. Membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan dan belajar menatap dirinya sendiri.

Sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri.

Evaluasi hasil belajar siswa perlu dilakukannya agar diketahui perkembangan mereka dari waktu ke waktu. Evaluasi hasil belajar siswa yang dimaksud adalah untuk mengetahui sejauh mana yang disampaikan oleh guru tersebut dapat diterima oleh siswa. Sesuai hasil wawancara, sebagai supervisor kepala madrasah turut membantu bekerja sama dengan guru dalam mengevaluasi hasil belajar siswa. Hal tersebut sesuai dengan

pertanyaan kepala madrasah, berikut hasil wawancara penulis dengan kepala madrasah:

“apakah kepala madrasah sudah melaksanakan perannya sebagai evaluator untuk para guru?”

“kepala sekolah sudah membantu misalnya kita mengadakan rapat untuk menilai proses belajar siswa, untuk mengevaluasi hasil belajar juga.”<sup>8</sup>

Hal tersebut diperkuat dengan wawancara penulis kepada kepala MAN 1 Lampung Tengah yaitu:

“Apakah bapak telah melaksanakan peran bapak sebagai evaluator untuk guru?”

“Sebagai kepala madrasah saya sudah membantu untuk evaluasi proses belajar. Tentu juga saya berusaha mengevaluasi diri saya dengan melihat umpan balik dari setiap peserta didik.”<sup>9</sup>

Dengan adanya evaluasi dapat mendorong siswa untuk lebih giat belajar dan juga mendorong guru untuk lebih meningkatkan kualitas pembelajaran serta mendorong sekolah untuk lebih meningkatkan kualitas sekolah. Didalam pembelajaran dibutuhkan tidak hanya mengajar dengan baik, tetapi juga melakukan evaluasi dengan baik. Kegiatan evaluasi sebagai bagian dari program pembelajaran perlu lebih optimal. Evaluasi

---

<sup>8</sup>Endang Sukatmiati S.Pd. selaku guru di MAN 1 Lampung Tengah

<sup>9</sup>Wiratno, S.Pd. M.Pd selaku Kepala MAN 1 Lampung Tengah.

tidak hanya bertumpu pada penilaian hasil belajar, tetapi juga perlu penilaian terhadap input, output.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa kepala madrasah sebagai supervisor telah melaksanakan perannya sebagai evaluator yaitu membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan dan belajar menatap dirinya sendiri di MAN 1 Lampung Tengah. Selain itu kepala madrasah memperhatikan hasil evaluasi siswa, dan dengan adanya rapat rutin guru biasanya bisa shering, dan setelah ulangan bersama diadakan rapat untuk membahas evaluasi hasil belajar siswa. Diharapkan dengan adanya kerjasama yang baik bisa membantu guru dalam menganalisis hasil belajar siswa agar guru dapat terus meningkatkan proses pembelajaran menjadi lebih baik lagi sehingga terciptanya siswa-siswi yang berprestasi dan menjadi siswa-siswa yang membanggakan sekolah, orangtua serta masyarakat.

Dari empat indikator hasil wawancara tersebut, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan, bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung Tengah sudah terlaksana, kepala madrasah mengkoordinasi program belajar mengajar dan tugas-tugas anggota staf berbagi kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru. Kepala madrasah juga melakukan pembinaan-pembinaan bersama kelompok, kepala madrasah memberikan pelayanan yang baik kepada guru sebagai tempat berkonsultasi baik secara individu maupun kelompok. Kepala madrasah

melengkapi fasilitas-fasilitas di dalam kelas, kepala madrasah juga mengadakan pelatihan-pelatihan dan workshop. Namun perannya sebagai konsultan belum terlaksana secara maksimal karena kepala madrasah belum membantu kesulitan yang guru alami yaitu kesulitan mengatasi peserta didik yang sulit belajar.

Kepala MAN 1 Lampung Tengah telah melaksanakan perannya sebagai koordinator yaitu mengkoordinasi program belajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbe-beda diantara guru-guru dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori Peter F. Olivia tentang peranan sebagai supervisor pada bab II landasan teori. Yaitu Kepala madrasah sebagai kordinator ia dapat mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru.

Kepala MAN 1 Lampung Tengah belum maksimal dalam melaksanakan perannya sebagai konsultan. Karna kepala madrasah belum sepenuhnya membantu kesulitan dewan guru dalam mengatasi anak yang sulit belajar. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah belum maksimal melaksanakan perannya sebagai konsultan seperti teori yang dikemukakan oleh Peter F. Olivia bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor salah satunya adalah menjadi konsultan untuk para bawahannya. Kepala madrasah sebagai konsultan ia belum dapat maksimal memberi bantuan, bersama mengkomunikasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok.

Kepala MAN 1 Lampung Tengah telah mampu melaksanakan perannya sebagai pemimpin kelompok yaitu mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. Hal ini sesuai dengan teori Peter F. Olivia tentang peranan Kepala Madrasah sebagai Supervisor. Kepala madrasah sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama.

Kepala MAN 1 Lampung Tengah telah mampu melaksanakan perannya sebagai evaluator, yaitu membantu guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan dan belajar menatap dirinya sendiri. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Peter F. Olivia bahwa perana kepala madrasah sebagai supervisi adalah coordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator. Sebagai evaluator ia dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian peran kepala madrasah sebagai supervisor di MAN 1 Lampung tengah, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda di antara guru-guru.

Kepala madrasah telah mampu melaksanakan perannya sebagai supervisor. Kepala madrasah telah melaksanakan perannya sebagai koordinator yaitu mengkoordinasi program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staff berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru dengan baik. Seperti mengkoordinasi tugas mengajar satu mata pelajaran yang dibina oleh berbagai guru.

2. Mengkonsultasikan masalah yang dialami guru baik secara individual maupun secara kelompok.

Kepala MAN 1 Lampung Tengah belum optimal dalam perannya menjadi konsultan bagi guru di MAN 1 Lampung Tengah yang mengalami kesulitan dalam mengatasi anak yang sulit belajar, yang menyebabkan guru sendiri sulit mengatasi dalam tatap muka di kelas.

3. Pemimpin kelompok yang memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok.

Dalam perannya sebagai pemimpin kelompok kepala MAN 1 Lampung Tengah telah melaksanakan perannya memimpin sejumlah staf guru dalam mengembangkan potensi kelompok, materi pelajaran dan kebutuhan professional guru-guru secara bersama. Sebagai pemimpin kelompok kepala madrasah dapat mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok , bekerja dengan kelompok, dan bekerja melalui kelompok. Contohnya kepala madrasah mengadakan kunjungan kelas, workshop, dan rapat bersama guru-guru.

4. Sebagai evaluator

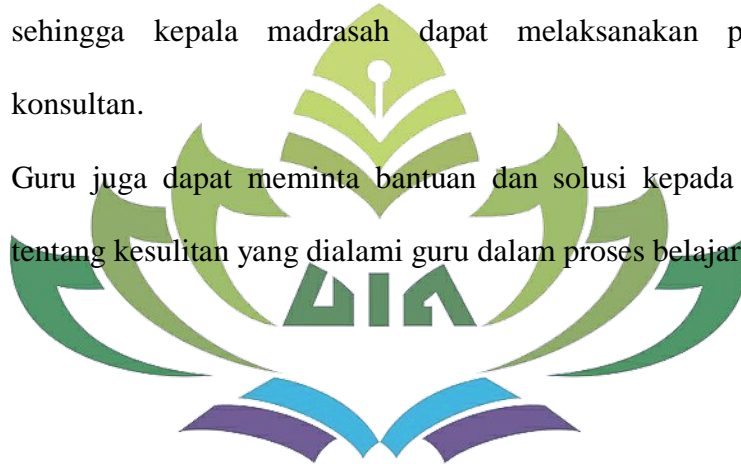
Dalam perannya sebagai evaluator kepala MAN 1 Lampung Tengah telah melaksanakan perannya sebagai evaluator yaitu membantu guru-guru menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan sekaligus mengevaluasi dirinya sendiri.



## B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang disajikan, peneliti mencoba mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah diharapkan mampu memberi perhatian dan empati kepada guru-guru di MAN 1 Lampung Tengah seperti memperhatikan kesulitan guru serta menanyakan masalah yang dialami guru dalam proses belajar mengajar sehingga terjalin komunikasi sehingga kepala madrasah dapat melaksanakan perannya sebagai konsultan.
2. Guru juga dapat meminta bantuan dan solusi kepada kepala madrasah tentang kesulitan yang dialami guru dalam proses belajar mengajar.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Persada Media Groub.
- Dadang Suhardang. 2010. *Supervisi Profesional; Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI, 2010, *Al-Quran Tajwid & Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponogoro).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- E. Mulyasa. 2003. *Kompetensi Kurikulum Berbasis Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Herabudin. 2009. *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Imam Wahyudi. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Jamil Suprihatiningrum. 2016. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lantip Diat Prasajo, Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Made Pidarta. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maryono. 2011. *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- M. Ngalim Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007. 2007. *Standar Kepala Madrasah/Sekolah*. Jakarta: BSNP.
- Piet A. Sahertian. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rohiat, 2008, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai, dkk, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.



# Lampiran

## DOKUMENTASI FOTO

1. Wawancara bersama Ibu Dra. Faulina



2. Wawancara bersama Ibu Latifah Amien, S.Pd.I



3. Wawancara bersama Ibu Dyah Ambasari, S.Pd



4. Wawancara bersama Ibu Endang Sukamti S.Pd



5. Wawancara Bersama Ibu Hoiriah, S.Ag



6. Wawancara bersama Bapak Kepala Madrasah MAN 1 Lampung Tengah



7. Waka Kesiswaan dan Kepala Madrasah



8. Guru-guru MAN 1 Lampung Tengah

