

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

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

Oleh

DEN MASDITA SANDY

NPM. 1411030216

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



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

1441 H / 2019 M

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

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

Oleh

DEN MASDITA SANDY

NPM. 1411030216

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Chairul Anwar, 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 MTsN 1
BANDAR LAMPUNG

Oleh
Den Masdita Sandy

Peran kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional khususnya pembelajaran. Kepemimpinan yang efektif akan mampu memberi kontribusi bagi peningkatan perkembangan dan kemajuan kegiatan di suatu madrasah. Kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan di sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTsN 1 Bandar Lampung”.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTsN 1 Bandar Lampung dalam memberikan bantuan kepada guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara observasi dan dokumentasi. Semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data yang terdiri dari tahapan data reduksi data, penyajian data, dan verifikasi lapangan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTsN 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam persiapan mengajar, membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar, membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar, membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, membantu guru dalam melaksanakan analisis hasil pembelajaran, dan membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa telah dilakukan oleh kepala madrasah dengan baik.

Kesimpulan penelitian ini, Faktor pendukung peran kepala madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung, kepala madrasah mempunyai kekuasaan tertinggi di madrasah dan juga mempunyai wibawa yang tinggi, serta adanya sarana dan prasarana yang sudah cukup sangat memadai di madrasah.

Kata kunci : Peran Kepala Madrasah, Kepala Madrasah Sebagai Supervisor



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. 0721-703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 BANDAR
LAMPUNG (Studi Transfer pada Mahasiswa Fakultas
Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung)**

Nama : Den Masdita Sandy
NPM : 1411030216
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan


MENYETUJUI

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

Pembimbing I,


Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 1956810198731001

Pembimbing II


Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 19720818 200604 1 006

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 19690305 199603 1 001



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : JL. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. 0721-703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG”** (Studi Transfer pada Mahasiswa Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung), disusun oleh: **Den Masdita Sandy NPM. 1411030216**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah pada hari/tanggal : **Jum`at / 15 Maret 2019**. Tempat : **Ruang Sidang MPI. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Drs. H.Amiruddin, M.Pd.

Sekretaris : Indarto, MSc

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Chairul Anwar, 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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-Nisa ayat 59)



PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT. dan sebagai ungkapan terimakasih, karya ini penulis sembahkan kepada :

Ayahanda Nursalim Saleh dan ibunda Maysaroh yang sangat saya cintai, yang telah memberikan kasih sayang serta ridho dan doa untuk kesuksesan anaknya. Terima kasih penulis ucapkan dari hati yang terdalam atas semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalaskan. Terimakasih pula karena selalu memberi semangat serta motivasi dan arahan disetiap saat. Seluruh keluarga yang selalu memberi motivasi serta dorongannya dalam menyelesaikan studi.

Para dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Para pendidik yang telah mendidik dan membimbing dalam penyelesaian Skripsi.

Almamater tercinta fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu serta pengalaman ilmiah yang tidak akan pernah dilupakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 14 April 1996 dari pasangan bapak Nursalim Saleh dan ibu Maysaroh. Penulis merupakan anak terakhir dari 4 bersaudara.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis yaitu di SD Negeri 2 Tanjung Gading yang saat ini menjadi SD Negeri 1 Tanjung Gading dan lulus pada tahun 2008 kemudian melanjutkan di MTsN 1 Tanjung Karang yang sekarang menjadi MTsN 1 Bandar Lampung dan lulus tahun 2011 kemudian melanjutkan ke MAN 1 MODEL Bandar Lampung yang sekarang menjadi MAN 1 Bandar Lampung dan lulus tahun 2014 kemudian masuk ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan rahmat, hidayah, serta taufik-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor di MTsN 1 Bandar Lampung”, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar S1. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya dihari akhir.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan kekurangan dan keterbatasan ilmu pengetahuan dan atas bimbingan dari berbagai pihak, sehingga semua kesulitan dan hambatan dapat teratasi. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih pada yang terhormat :

1. Prof. Dr.H. Chairul Anwar, M.Pd. selaku pembimbing I dan juga dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang senantiasa memimpin Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan amat baik.
2. Bapak Drs.H. Amirudin, M.Ag selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd. selaku pembimbing II penulis ucapkan banyak terima kasih karena telah memberikan banyak nasihat serta arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Bapak Hikmat Tutasry, S,Pd. Selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian dan tidak lupa ucapan terimakasih juga penulis sampaikan para wakil kepala madrasah serta kepada bapak ibu guru yang telah sudi meluangkan waktu untuk membantu proses pengumpulan data.
5. Bapak dan 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 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung atas kesediannya membantu penulis dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi dan telah memberikan ilmu dan pengetahuna pada penulis selama di bangku perkuliahan.
6. Sahabat Anang Ma'ruf, Denny Pandu Putra Kusuma, Endang Safitri, Eka Purwadi, Evi Septia Wati, Imam Agung Wijaya, Imam Nur Muhammad Dini, Imran Yazid, Muhammad Julian Bahtiar, Kurniawan Santosa, Nando Prawoto, Rifal Ifama, Singgih Tri Handoyo yang selalu memberikan hiburan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2014 kelas D jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
8. Rekan-rekan seperjuangan KKN dan PPL, yang selalu memberikan semangat serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Saudaraku alumni MAN 1 Bandar Lampung angkatan tahun 2014 yang selalu menjadi tempat untuk sharing dan bercanda tawa.

Semoga kebaikan yang telah diberikan dengan penuh keikhlasan tersebut dapat menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT, dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pembaca.

Aamiin



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identitas Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Supervisi Kepala Madrasah.....	10
1. Pengertian Supervisi.....	10
2. Tujuan Supervisi.....	12
3. Fungsi Supervisi.....	13
4. Model Supervisi	15
5. Teknik Supervisi.....	17
6. Pendekatan Supervisi	19
B. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	22

1. Pengertian Kepala Madrasah	22
2. Kompetensi Kepala Madrasah.....	28
3. Pengertian Supervisor.....	32
4. Tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisor.....	34
5. Program Supervisor	37
6. Pelaksanaan Supervisi	43
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Supervisor	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian	47
B. Metode Pengumpulan Data.....	48
C. Metode Analisis Data	51
D. Uji Keabsahan Data	53

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data.....	55
1. Sejarah singkat MTsN 1 Bandar Lampung.....	55
2. Visi dan Misi.....	57
3. Tujuan dan Strategi	59
4. Letak Geografis.....	60
5. Data Kepala Madrasah dan Tenaga Pengajar.....	60
6. Data Siswa MTs N 1 Bandar Lampung.....	63
7. Data Sarana dan Prasarana	65
B. Pembahasan	66
1. Membantu guru dalam persiapan mengajar	66
2. Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar	67
3. Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar.....	68
4. Membanu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar..	69

5. Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran70
6. Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar.....72
7. Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa73

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan75
- B. Saran77

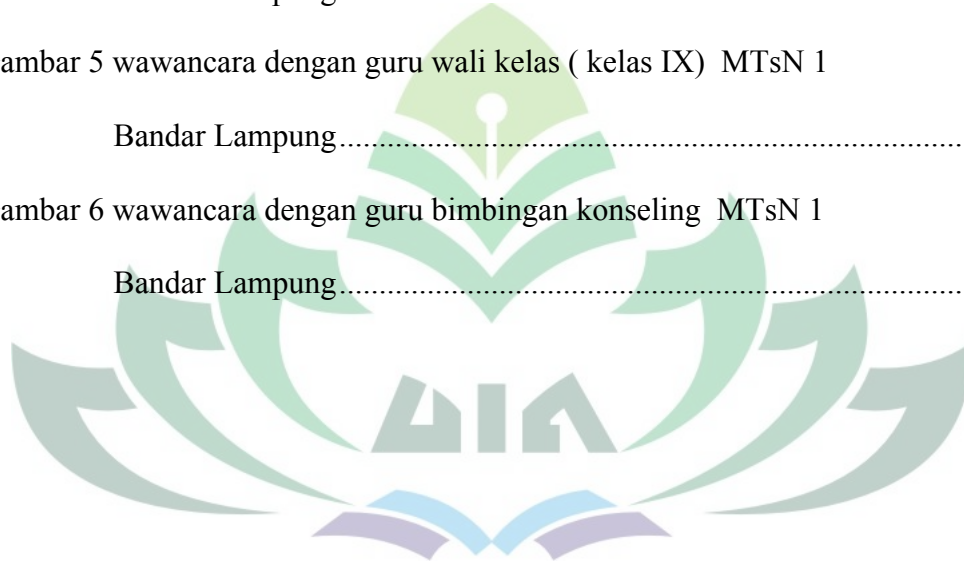
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 wawancara dengan kepala sekolah MTsN 1 Bandar Lampung
- Gambar 2 wawancara dengan waka kurikulum MTsN 1 Bandar Lampung.....
- Gambar 3 wawancara dengan guru wali kelas (kelas VII) MTsN 1
Bandar Lampung.....
- Gambar 4 wawancara dengan guru wali kelas (kelas VIII) MTsN 1
Bandar Lampung.....
- Gambar 5 wawancara dengan guru wali kelas (kelas IX) MTsN 1
Bandar Lampung.....
- Gambar 6 wawancara dengan guru bimbingan konseling MTsN 1
Bandar Lampung.....



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 panduan observasi.....
Lampiran 2 kisi-kisi pedoman wawancara.....
Lampiran 3 panduan wawancara kepala sekolah.....
Lampiran 4 panduan wawancara guru.....
Lampiran 5 surat pernyataan.....
Lampiran 6 krangka dokumentasi.....
Lampiran 7 cover proposal.....
Lampiran 8 pengesahan proposal.....
Lampiran 9 kartu kendali seminar proposal.....
Lampiran 10 kartu kendali seminar munaqosyah.....
Lampiran 11 surat izin penelitian.....
Lampiran 12 surat balasan penelitian.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu cita-cita nasional yang terus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia adalah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang cerdas. Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu tujuan nasional secara tegas dikemukakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, pendidikan adalah faktor yang sangat penting bagi kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi peserta didik yaitu meningkatkan ilmu pengetahuan, iman, dan taqwa kepada tuhan yang maha Esa, hal ini sejalan dengan undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 Tahun 2003 bab II berbunyi :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

¹Undang-undang System Pendidikan Nasional 1, (Jakarta ; Redaksi Sinar Grafik, 2008), h.7.

Dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks memerlukan pelayanan yang cepat, tepat, dan murah. Dengan demikian peran dominasi pemerintah dalam berbagai kegiatan pembangunan secara bertahap diarahkan sebagai fasilitator. Demikian pula halnya dengan kegiatan dan aktifitas yang berlangsung di setiap madrasah, senantiasa mengalami perkembangan baik disebabkan karena jumlah kegiatan yang dikelolanya bertambah, maupun jenis ragam kegiatan yang terjadi di dalam madrasah tersebut selalu bertambah. melihat perkembangan dan kemajuan kegiatan di suatu Madrasah yang harus dibudayakan dengan sebaik mungkin agar dapat berfungsi secara berdaya guna dan berhasil guna secara optimal mungkin.

Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Hewan juga “belajar” tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan.² Untuk itu peran Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dimana keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah juga.

² Chairul. Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofi*. (Yogyakarta:Suka-Pres,2014) h. 73

Menurut Wahjosumidjo menjelaskan bahwa “kepala madrasah adalah orang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah”.³ dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa peran kepala madrasah adalah orang yang menentukan keberhasilan suatu madrasah, baik atau buruknya madrasah, maju atau mundurnya madrasah tergantung kepala madrasah, karena kepala madrasah adalah orang yang menjadi titik sentral suatu madrasah.

Dalam kaitan inilah sehingga penulis melakukan suatu penelitian dengan judul : “PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG.” Hal ini berkaitan dengan ayat atau hadist berikut. Seperti firman Allah yang mengatakan bahwasanya bersikap baik atau berbuat kebajikan, dijelaskan dalam Q.S Al-Imron:104 yakni sebagai berikut :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya : “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.”⁴

Dan sebagai pemimpin bagi madrasah akan selalu menyeru kepada kebajikan dalam mengembangkan budaya membaca Al-Qur'an, dan seperti hadis Rosulullah SAW yakni : Hadist Ma'qil bin Yasar diriwayatkan dari al-Hasan

³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik dan Permasalahan*, (Jakarta ; Raja Grafindo, 2007), h.82.

⁴Dapertemenn Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jawa Barat : CV Penerbit Diponegoro), h.50.

bahwa Abdullah bin Ziyad mengunjungi Ma'qil bin Yasar ketika sakit menjelang wafatnya. Ma'qil berkata kepadanya, saya akan sampaikan kepada mu sebuah hadist yang aku dengar dari Rosullullah. Aku mendengar Nabi bersabda : “Seorang hamba yang Allah beri amanat kepemimpinan, namun ia tidak menindaklanjutinya dengan baik, ia tidak dapat aroma surga. (HR Bukhari dan Muslim)”.⁵

Kebijakan merupakan suatu ketentuan dari pemimpin yang berbeda dengan aturan yang ada yang dikenakan kepada seseorang karena adanya alasan yang dapat diterima untuk tidak memberlakukan aturan yang berlaku. Hasil dari keputusan-keputusan yang dibuat secara arif dan bijaksana oleh kepala madrasah guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melangkah lebih maju ke masa depan.⁶

Adapun seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara keseluruhan. Dalam peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah yang harus dimiliki yaitu meliputi :

1. Kompetensi kepribadian, seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.

⁵ Hadist Ma'qil bin Yasar diriwayatkan dari al-Hasan .

⁶Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Zanafa Publicshing,2013), h.178.

2. Kompetensi manajerial yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah mengelola sumber daya madrasah, mengelola sarana dan prasarana, mengelola mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
3. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.
4. Kompetensi supervisi, yaitu melakukan bimbingan kepada guru, tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan profesional guru.
5. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan madrasah.⁷

Dari peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 13 Tahun 2007 diatas maka penulis memfokuskan terhadap poin “ke empat”. Dimana kepala sekolah di haruskan memiliki kompetensi supervisi supaya dapat melakukan bantuan atau bimbingan terhadap guru-guru yang di pimpinnya dalam rangka meningkatkan keprofesionalan guru dalam mengajar.

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnyadan bagi guru yang belum

⁷ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekola*,(Jakarta; Alfabeta, 2009), h.32

baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah (1) kepribadian guru, (2) peningkatan profesi secara kontinue, (3) proses pembelajaran, (4) penguasaan materi pembelajaran, (5) keragaman kemampuan guru, (6) keragaman daerah, dan (7) kemampuan guru dalam bekerja sama dalam masyarakat. Butir 1 sampai dengan 4 menyangkut pengembangan individu guru dan butir 5 sampai dengan 7 menyangkut konteks sekolah.

Kepala sekolah adalah manajer terdepan dalam sistem persekolahan yang terdesentralisasi di tingkat kabupaten. Menurut teori modern, hanya manajer terdepan yang berhak menjadi supervisor. Manajer tertinggi yaitu kepala kantor pendidikan di kabupaten, dan manajer madya ialah kepala kantor pendidikan di kecamatan tidak diperkenankan menjadi supervisor, walaupun di kedua kantor itu boleh ada badan sebagai wadah kelompok-kelompok supervisor bidang studi.⁸

Indikator Peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan aplikasi dari tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab yang dilakukan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Sahertian adalah:

⁸ Made Pidarta, *supervisi pendidikan kontekstual*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2009), h.18

1. Membantu guru dalam persiapan mengajar
2. Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar
3. Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar
4. Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar
5. Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
6. Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar
7. Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.⁹

Dari data pra survey yang penulis lakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung pada Tanggal 12 Mei 2018, Berdasarkan table dibawah ada beberapa hal yang belum dilaksanakan kepala madrasah yaitu sebagai berikut :

Tabel I. Data Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung

NO	Indikator	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Membantu guru dalam persiapan mengajar	√	
2.	Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar	√	
3.	Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar	√	
4.	Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar	√	
5.	Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran	√	
6.	Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar	√	
7.	Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.		√

Sumber : Interview Bapak Agus Widiyanto selaku Waka Kurikulum MTsN 1 B.Lampung.

⁹ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2008), h.130

B. Identitas Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah-masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Peran kepala madrasah sebagai supervisor untuk membantu guru di madrasah tersebut.
2. Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam menerapkan metode-metode di madrasah tersebut.
3. Motivasi Kepala madrasah dalam menganalisis kesulitan dalam proses belajar mengajar di MTs N 1 Bandar Lampung.

C. Rumusan Masalah

Menurut Winarto Surachmad, beliau mengatakan “masalah adalah kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya”.¹⁰ “Sedangkan menurut Sayuti Husen, masalah adalah pertanyaan yang menuntut jawaban yang sistematis.”¹¹ Dari pendapat diatas dapat penulis disimpulkan bahwa masalah adalah setiap suatu yang mendorong kita untuk mencari pemecahannya. Berdasarkan dari pemikiran latar belakang masalah diatas, maka masalah pokok penelitian ini yang akan direncanakan adalah :

“Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MTs Negeri 1 Bandar Lampung ? ”

¹⁰ Winarno Surachman, *Dasar Dan Teknik Reseach I*, Tarsito,(Bandung.1980), h.34.

¹¹ Sayuti Husen, *Pengantar Metodologi Riset*, (Jakarta: Fajar Agung, 1989), h.26.

D. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis memiliki tujuan sehingga proses dari penelitian ini menjadi terarah dan tidak terjadi kesimpangsiuran dalam mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan. Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan tugas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara Teoritis adalah menambah wawasan khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor di MTsN 1 B.Lampung.

Manfaat penelitian ini secara praktis yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai wawasan menambah pengetahuan bagi penulis terutama mengenai Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor.

2. Kepala Sekolah

Sebagai bahan evaluasi dan referensi bagi Kepala Madrasah untuk pengambilan keputusan terhadap peningkatan kinerja sekolah dan Sebagai bahan evaluasi dan acuan bagi tim supervisi untuk mengoptimalkan peranannya dalam pengembangan staf.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Supervisi

1. Pengertian Supervisi

Pendidikan ialah bidang yang memfokuskan kegiatannya pada proses belajar mengajar (transfer ilmu). Dalam proses tersebut, ranah psikologi sangat diperlukan untuk memahami keadaan pendidik dan peserta didik. Oleh karenanya, jika menelaah literatur psikologi kita akan menemukan banyak teori belajar yang bersumber dari aliran-aliran psikologi.¹

Supervisi berasal dari bahasa Inggris yaitu supervision yang berarti pengawas atau kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi ini disebut supervisor. Dalam arti morfologis, super = atas, lebih dan visi = lihat, penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan, pangkat atau jabatan posisi dan sebagainya.²

Supervisi merupakan suatu usaha *preventif* kepada orang yang membutuhkan. Dalam kamus pendidikan supervisi adalah segala usaha petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas pendidikan lainnya dan memperbaiki pengajaran, termasuk pengembangan perubahan guru-guru menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian mengajar. Karena supervisi

¹Anwar, Chairul. *Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, (Yogyakarta : IRcISOD:2007).

² Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-RuzzMedia 2010) h.7

segala bantuan dari pemimpin sekolah yang bertujuan kepada pengembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan.³

Dulu konsep supervisi adalah sebagai pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari dan menemukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki. Namun konsep tersebut menyebabkan guru-guru bekerja tidak baik karena takut dipersalahkan, konsep supervisi tersebut disebut *snoopervision*. Supervisi menurut Sahertian telah berkembang menjadi supervisi yang bersifat ilmiah sebagai berikut:

- a. Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana, dan secara berkelanjutan.
- b. Objektif, artinya ada data yang didapat berdasarkan observasi nyata, bukan berdasarkan tafsiran pribadi.
- c. Menggunakan alat pencatat yang dapat memberikan informasi sebagai balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran.⁴

Supervisi adalah salah satu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. banyak keragaman pendapat dalam

³ *Ibid.*, h. 17

⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja RosdaKarya, 1999), h. 90

menafsirkan istilah tersebut. Hal tersebut akan membawa implikasi yang berbeda pula dalam pelaksanaannya.⁵

Sesuai definisi supervisi diatas penulis menarik kesimpulan bahwa supervisi ialah suatu usaha dari kepala sekolah untuk memperbaiki pengajaran dan kinerja yang dilakukan oleh guru dan staf personalia lainnya, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan guru- guru dan mengevaluasi pengajaran.

2. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi ialah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan peningkatan profesi mengajar. Maka tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang di lakukan oleh guru di kelas. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru. Dikemukakan oleh Olive bahwa sasaran supervisi pendidikan ialah :

- a. Mengembangkan kurikulum yang sedang di laksanakan di sekolah
- b. Meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah
- c. Mengembangkan seluruh staf di sekolah⁶

Setiap kegiatan, apapun bentuk dan jenisnya, selalu diharapkan kepada tujuan yang dicapai. Pendidikan sebagai bentuk kegiatan manusia

⁵ Piet A.Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta 2008) h .17

⁶ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Disekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta,2004), h.175

dalam kehidupannya juga menempatkan tujuan sesuatu yang hendak dicapai. Tujuan supervisi ialah memberikan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan di sekolah.⁷

Sebagaimana pendidikan tenaga pendidik pun memiliki tujuan. Salah satunya adalah supervisi yang bertujuan untuk memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Disini tenaga pendidikan bukan hanya memperbaiki kemampuan mengajar, melainkan juga untuk pengembangan potensi kualitas guru.

Kata kunci dari supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru. Oleh karena itu tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan oleh guru di kelas. Seperti dikatakan Sahertian antara lain bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada akhirnya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.⁸

3. Fungsi Supervisi

Fungsi supervisi menurut Swearingen yang dikutip Sahertian (2000:21), adalah: (1) mengkoordinasi semua usaha sekolah, (2) memperlengkapi kepemimpinan sekolah, (3) memperluas pengalaman guru-guru, (4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, (5) memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus, (6) menganalisis situasi belajar mengajar, (7) memberikan

⁷ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2008), h.19-20

⁸ *Ibid.*, h. 17

pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf, (8) memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan peningkatan kemampuan mengajar guru-guru.

Berdasarkan pedoman supervisi yang tertera dalam kurikulum 75 seperti yang dikutip Burhanuddin, menyebutkan bahwa fungsi supervisi adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan penilaian terhadap pelaksanaan kurikulum dengan segala sarana dan prasarannya.
- b. Membantu serta membina guru/kepala sekolah dengan cara memberikan petunjuk, penerangan dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya.
- c. Membantu guru/kepala sekolah untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.⁹

Disamping beberapa pendapat tentang fungsi supervisi seperti tersebut di atas, berikut beberapa pendapat lainnya yang dituliskan oleh Sahertian tentang fungsi utama supervisi yaitu dari:

- a. *Franseth Jane dan Ayer* mengemukakan bahwa, fungsi utama supervisi adalah membina program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga selalu ada perbaikan.
- b. *Burton dan Bruckner* berpendapat bahwa, fungsi utama supervisi adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik.

⁹ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h. 21

- c. *Briggs* mengungkapkan bahwa, fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tapi juga untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong kearah pertumbuhan profesi guru.

Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi utama supervisi adalah untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Dengan kualitas pengajaran yang baik diharapkan menghasilkan mutu pendidikan yang baik pula, sehingga tujuan akhir sekolah dalam meningkatkan kualitas/mutu pendidikan dapat tercapai.¹⁰

4. Model Supervisi

Yang dimaksud model supervisi adalah suatu pola yang digunakan sebagai acuan dari supervisi yang ditetapkan sebelumnya. Dengan perubahan sistem pendidikan yang terus berkembang, maka model supervisipun mengalami perubahan dan perkembangan. Ada empat macam model pengembangan supervisi menurut Sahertian yaitu:

- a. *Model konvensional*

Model supervisi konvensional ini merupakan model yang pertama kali diterapkan pada dunia pendidikan dan masih bersifat tradisional, yaitu pemimpin cenderung untuk mencari-cari kesalahan. Perilaku supervisi ini adalah mengadakan inspeksi untuk mencari kesalahan dan menemukan kesalahan, bahkan kadang-kadang bersifat memata-matai (snooper vision). Model yang seperti ini disebut juga sebagai supervisi

¹⁰ *Ibid.*, h. 21

yang korektif. Praktek mencari-cari kesalahan dan menekan bawahan ini masih nampak sampai saat ini, yaitu para pengawas datang ke sekolah dan menanyakan mana satuan pelajaran, ini salah dan seharusnya begini. Mencari-cari kesalahan dan dalam membimbing sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan supervisi, akibatnya guru-guru merasa tidak puas sehingga seringkali menunjukkan sikap acuh tak acuh (masa bodoh) dan bahkan menantang (agresif) terhadap atasan/supervisor.¹¹

b. *Model Supervisi Ilmiah*

Model supervisi yang bersifat ilmiah adalah suatu model yang digunakan jika seorang supervisor mengadakan penilaian dengan menggunakan skala penilaian dan atau check list. Misalnya para siswa/mahasiswa menilai proses belajar-mengajar guru/dosen di kelas. Hasil penilaian diberikan kepada guru/dosen sebagai feed back (balikan) terhadap penampilan mengajarnya, sehingga guru/dosen tersebut dapat melakukan perbaikan. Supervisi ilmiah mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) dilaksanakan secara berencana dan kontinu, (2) sistematis dan menggunakan prosedur serta teknik tertentu, (3) menggunakan instrumen pengumpulan data, dan (4) ada data obyektif yang diperoleh dari keadaan nyata.

c. *Model Supervisi Klinis*

¹¹Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h.35-44

Supervisi klinis adalah suatu proses pembimbingan dalam pendidikan yang bertujuan membantu perkembangan profesional guru dalam mengajar melalui observasi dan analisis data secara obyektif dan teliti, sebagai dasar untuk mengubah perilaku mengajar guru.¹²

d. *Model Supervisi Artistik*

Mengajar adalah suatu pengetahuan, suatu keterampilan dan juga suatu kiat (art). Sejalan dengan tugas mengajar, supervisi juga merupakan tugas mendidik, sehingga dapat dikatakan bahwa supervisi adalah suatu pengetahuan, suatu keterampilan dan juga suatu kiat. Supervisi itu adalah suatu pekerjaan yang menyangkut pekerjaan orang lain, maka unsur utama dalam hubungan kerjanya adalah suatu mata rantai hubungan kemanusiaan. Supervisor yang menggunakan model artistik ini akan menjadikan relasi dengan guru-guru yang dibimbingnya sedemikian baik sehingga guru merasa diterima dan mempunyai perasaan aman serta dorongan positif untuk bisa lebih maju, oleh karena itu supervisor harus mempunyai seni/kiat untuk menjalankan kegiatannya.¹³

5. Teknik Supervisi

Teknik adalah cara tertentu yang khusus dan terarah untuk mencapai tujuan. Tujuan akhir supervisi adalah meningkatkan situasi belajar mengajar, proses belajar dan hasil belajar siswa. Untuk mencapai itu semua maka

¹² *Ibid.*, h. 37

¹³ *Ibid.*, h. 37

diperlukan teknik yang baik dan efektif. Teknik inilah yang dikatan sebagai “teknik supervisi”. Sahertian mengelompokkan teknik supervisi menjadi dua macam, yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru (teknik individual), dan teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang (teknik kelompok). Adapun teknik yang dimaksud adalah sebagai berikut:¹⁴

a. *Teknik Individual*

- 1) Kunjungan kelas, yaitu kepala sekolah atau supervisor datang ke kelas untuk melihat cara guru mengajar di kelas, sehingga memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar.
- 2) Observasi kelas dilaksanakan melalui kunjungan kelas. Kepala sekolah atau supervisor dapat mengobservasi/mengamati situasi belajar-mengajar yang sebenarnya secara rinci.
- 3) Percakapan pribadi, yaitu percakapan antara supervisor dengan guru secara pribadi untuk mendiskusikan dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru yang berhubungan dengan pengajaran.

b. *Teknik Kelompok*

- 1) Pertemuan orientasi bagi guru baru, yaitu pertemuan yang bertujuan khusus mengantar guru-guru untuk memasuki suasana kerja baru. Pertemuan ini biasanya juga digunakan untuk seluruh staf guru.

¹⁴ *Ibid.*, h. 44

- 2) Pertemuan formal, yaitu pertemuan yang sengaja diadakan pada waktu tertentu dan dihadiri oleh guru-guru dengan supervisi untuk membicarakan masalah-masalah yang berhubungan dengan pengajaran.
- 3) Rapat guru, yaitu pertemuan yang melibatkan semua guru. Masalah yang dibahas pada umumnya mencakup semua aktivitas sekolah, tetapi yang sering dibahas adalah masalah yang menyangkut proses belajar-mengajar.¹⁵

6. Pendekatan Supervisi

Pendekatan yang digunakan dalam menerapkan supervisi modern didasarkan pada prinsip-prinsip psikologis.

a. Pendekatan Langsung (*direktif*)

Yang dimaksud dengan pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan direktif ini berdasarkan pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari refleks, yaitu respon terhadap rangsangan stimulus. Oleh karena guru ini mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan (*reinforcement*) atau hukuman (*punishment*).

¹⁵*Ibid.*, h. 45

Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor seperti berikut ini.

- 1) Menjelaskan
- 2) Menyajikan
- 3) Mengarahkan
- 4) Memberi contoh
- 5) Menetapkan tolak ukur
- 6) Menguatkan

Perilaku supervisor seperti disebut diatas dilakukan secara bertahap. Percakapan awal dan diikuti dengan percakapan setelah dikemukakan permasalahan yang diperoleh melalui observasi atau interview.¹⁶

b. Pendekatan tidak langsung (*Non-direktif*)

Yang dimaksud dengan pendekatan tidak langsung (*non-direktif*) adalah cara pendekatan terhadap masalah yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan guru-guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Pendekatan *non direktif* ini berdasarkan psikologis humanistik. Psikologi humanistik

¹⁶Piet A.Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta 2000) h .17

sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru-guru. Guru mengemukakan masalahnya. Supervisor mencoba mendengarkan, memahami apa yang dialami guru-guru. Perilaku supervisor dalam pendekatan *non-direktif* adalah sebagai berikut:

- 1) Mendengarkan
- 2) Memberi penguatan
- 3) Menjelaskan
- 4) Menyajikan
- 5) Memecahkan masalah.¹⁷

c. Pendekatan kolaboratif

Yang dimaksud pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama, bersepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah hasil panduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh dalam pembentukan aktifitas individu. Dengan demikian pendekatan dalam

¹⁷*Ibid.*, h. 48

supervisi berhubungan pada dua arah. Dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perilaku supervisor adalah sebagai berikut:

- 1) Menyajikan
- 2) Menjelaskan
- 3) Mendengarkan
- 4) Memecahkan masalah
- 5) Negosiasi.¹⁸

B. Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor

1. Pengertian kepala madrasah

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak dapat di pisahkan dari konsep kepemimpinan secara umum, Menurut Melayu S.P Hasibuan “Pemimpin adalah seorang dengan kepemimpinannya mengajarkan bawahan untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Manajer adalah seorang yang mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi, pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membagi pekerjaannya dan harus tetap tanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut.¹⁹

Peran menurut M, Saekhin Muchith, S.Ag, M.Pd, Peran adalah kontribusi sesuatu yang dapat di berikan kepada yang lain baik kontribusi negatif maupun positif.²⁰

¹⁸*Ibid.*, h. 50

¹⁹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, 2006, Hlm, 44.

²⁰ M.Saekhin Muchith, *Isu-isu Kontemporer dalam Pendidikan Islam*, Kudus, STAIN Kudus, 2009, H.39.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik disekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.²¹

Adapun menurut penulis, peran kepala sekolah adalah suatu kontribusi yang diberikan kepada orang lain baik kontribusi negatif maupun positif untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah, masyarakat maupun guru, dan murid guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.

Berkenaan dengan Peran Kepala Sekolah, tercermin dalam firman Allah QS. As-Sajadah ayat 24 sebagai berikut:

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 ini.”*²²

Berdasarkan firman Allah SWT diatas maka diketahui bahwasannya seorang pemimpin/kepala sekolah itu harus memberikan pengaruh, dan senantiasa berpegang teguh kepada agama dan Al-qur'an sebagai pedomannya.

²¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Op.Cit,H.187.

²² Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, *Op.Cit.H.663*

Dalam pelaksanaannya, pekerjaan kepala sekolah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Dinas pendidikan (dulu:Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai Leader, Innovator, dan Motivator di sekolahnya.

Kepala sekolah harus mampu berperan sebagai figur mediator, bagi perkembangan masyarakat. Dengan demikian pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan. Kepala sekolah memiliki peran sebagai berikut:

a. Kepala sekolah sebagai Edukator (pendidik).

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi, bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.²³

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007 Hlm. 98-99

b. Kepala sekolah sebagai Manajer.

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program sekolah.²⁴

c. Kepala sekolah sebagai Administrator.

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

Secara specific, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, pengelolaan administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi

²⁴*Ibid*, Hlm. 103

keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.²⁵

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor.

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

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervise pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.²⁶

²⁵ *Ibid*, Hlm. 107

²⁶ *Ibid*, Hlm. 113

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulai pembelajaran.²⁷

e. Kepala sekolah sebagai Leader.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kemampuan kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.²⁸

f. Kepala sekolah sebagai Inovator.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

²⁷ *Ibid*, Hlm. 111-113

²⁸ *Ibid*, Hlm. 115

Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan fleksibel.²⁹

g. Kepala sekolah sebagai Motivator.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi ini dapat di tumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).³⁰

2. Kompetensi kepala sekolah

Menurut Suhertian mengartikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan dengan standard an kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan.

Kompetensi kepala sekolah sebagai mana tertulis dalam peraturan menteri pendidikan nasional republik Indonesia nomor 13 tahun 2007, tentang standar Kepala sekolah/madrasah

a. Kepribadian

²⁹ *Ibid*, Hlm 118

³⁰ *Ibid*, H.120

- b. Manajerial
- c. Kewirausahaan
- d. Supervisi
- e. sosial³¹

Seorang kepala sekolah harus memiliki prasyarat kemampuan kepemimpinan yang meliputi: karakter dan moral yang tinggi, semangat dan kemampuan intelektual, kematangan dan keseimbangan emosi, kematangan dan penyesuaian sosial, kemampuan kepemimpinan, kemampuan mendidik dan mengajar, serta kesehatan dan penampakan jasmani. Kepala sekolah hendaknya memiliki kualitas kepribadian yang kuat dan unggul serta memenuhi syarat kompetensi akademik yang relevan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah sekolah/madrasah. Kepala sekolah merupakan pemimpin komunitas sekolah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak di bawa kemana sekolah atau madrasah yang dipimpinnya.³²

Kompetensi yang perlu dimiliki kepala sekolah meliputi:

- a. Kompetensi merumuskan Visi

³¹Wahyudi, *kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta, Bandung, cet ke-2. 2009, Hlm, 30.

³² Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep Dan Aplikasi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta: 2012, h. 3-4.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan visi merupakan tugas utama pemimpin organisasi sebagai salah satu aspek sentral kepemimpinan pendidikan. Visi pemimpin pendidikan adalah elemen untuk menjadikan sekolah sebagai tempat berlangsungnya belajar. Karena itu visi hendaknya dijadikan atribut utama bagi pembuat kebijakan pendidikan mengingat tanggung jawabnya dalam mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menerapkan kebijakan guna merespon secara tepat berbagai permasalahan dan tuntutan yang muncul.

b. Kompetensi Merencanakan Program

Kompetensi kepala sekolah dalam merencanakan program meliputi kemampuan dalam menetapkan tujuan-tujuan sekolah yang didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan masyarakat. Menetapkan keadaan pendidikan saat ini pada suatu masyarakat tertentu, merumuskan program khusus tentang tujuan-tujuan bagi sekolah, dan menetapkan rangkaian tindakan yang perlu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, mewujudkan rencana menjadi tindakan, secara rutin mengadakan penilaian terhadap pencapaian program, dan merencanakan kembali jika hasil penilaian menyatakan bahwa standar yang diinginkan belum tercapai.

c. Kompetensi Membangun Komunikasi

Mengingat peranan komunikasi sangat penting untuk mengkoordinasikan sumberdaya sekolah dan penyampaian pesan program

ataupun kebijakan sekolah, maka kepala sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapat sehingga tercipta komunikasi dua arah, berperan sebagai pengarah, pengatur pembicaraan, perantara dan pengambil kesimpulan, bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak dan menciptakan suasana demokratis dan persahabatan (kolegialitas).

d. Kompetensi Hubungan Masyarakat dan Kerjasama

Untuk melibatkan masyarakat, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat dengan anggota masyarakat. Pertemuan berkaitan dengan penyusunan program sekolah, evaluasi program yang telah dilaksanakan ataupun dalam rangka pertanggungjaaban komite sekolah.

e. Kompetensi Mengelola Sumber daya Manusia

Peran sebagai *Fasilitator* dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sebagai fasilitator, kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif.

f. Kompetensi Pengambilan Keputusan

Keberhasilan kepala sekolah dalam mengambil keputusan di sekolah sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah serta tinggi rendahnya keyakinan mereka terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

g. Kompetensi Mengelola Konflik

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi. Konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman.³³

Dari kompetensi-kompetensi kepala sekolah diatas maka dapat disimpulkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusiawi, mampu berkomunikasi dengan guru maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja guru dan staf administri, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Kemampuan sbagaimana dimaksud merupakan wujud dari kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas.

3. Pengertian supervisor

Menurut etimologi berasal dari kata super “ dan visi yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik atau menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktifitas, kreatifitas, dan kinerja bawahan.³⁴

³³ Wahyudi, *Kpemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.36-46.

³⁴ E.mulyasa, *manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*.PT bumi aksara, Jakarta, cet ke-5.2015.Hlm 239

Adapun pengertian supervisi dalam carter good's dictionary of education adalah "segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi, pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.

Dari definisi di atas supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan kinerja personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan saran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dalam pembinaan ini, juga menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan kinerja guru.

Sejalan dengan pengertian diatas supervisi dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

a. Supervisi akademik

Supervisi akademik adalah supervisi yang obyeknya menitik beratkan pada masalah akademik , yaitu langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika dalam proses belajar. Sasaran supervisi akademik adalah untuk meningkatkan proses pembelajaran, salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis.

b. Supervisi administrasi

Supervisi administrasi adalah supervisi yang obyeknya menitik beratkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang memperlancar terlaksananya proses pembelajaran, yang ditunjukkan kepada pembinaan dalam memanfaatkan setiap sarana bagi keperluan pembelajaran.

c. Supervisi lembaga

Supervisi lembaga adalah supervisi yang menebarkan atau menyebarkan obyek pengamatan diseluruh sekolah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan.³⁵

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian diatas bahwa supervisi adalah suatu pelayanan untuk membantu, mendorong membimbing serta membina guru-guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

4. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efisien dan efektif. Peranan kepala sekolah sebagai supervisor merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam mengelola dan memajukan sekolah. Supervisi juga penting

³⁵ E.Mulyasa, *Op Cit*, Hlm 248-256

dijalankan oleh kepala sekolah karena dapat memberikan bantuan dan pertolongan kepada guru dan tenaga kependidikan di sekolah untuk bersama-sama mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara nasional

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program supervisi, dalam menyusun program supervisi harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, program supervisi kegiatan ekstrakurikuler, program pengembangan supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.
- b. Melaksanakan program supervisi, dalam melaksanakan program supervisi harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinik, program supervisi non klinik, dan program supervisi kegiatan ekstrakurikuler.
- c. Tindak lanjut hasil supervisi, dalam menindak lanjuti supervisi harus meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.³⁶

Dengan demikian, tugas kepala sekolah sebagai supervisor meliputi, merencanakan program supervisi, melaksanakan supervisi dan tindak lanjut supervisi. Unsur-unsur penting dalam suatu program supervisi terhadap guru-guru untuk membantu meningkatkan kemampuannya adalah sebagai berikut:

- a. Tindakan yang perlu dilakukan untuk memperbaiki situasi pembelajaran disekolah

³⁶Ibid Hlm.105

- b. Bantuan apakah yang data diberikan supervisor secara sendiri dan dengan kerja sama untuk memperbaiki situasi pembelajaran.
- c. Teknik supervisi manakah yang tepat dipergunakan.

Dari penjelasan diatas, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun suatu program supervisi yang mampu memberikan batuan-bantuan kepada guru agar mereka memperbaiki dirinya sendiri secara maksimal untuk menyusun suatu program supervisi perlu diperhatikan beberapa asas utama dalam supervisi yaitu:

- a. Guru-guru harus sebanyak mungkin dilibatkan dalam pengembangan program supervisi.
- b. Program supervisi harus dirancang dan dibangun untuk memenuhi minat dan keperluan guru.
- c. Guru-guru harus merasa bebas untuk memilih bagian-bagian program yang mempunyai arti bagi mereka.
- d. Program supervisi harus disesuaikan dengan dana, personil, bahan dan perlengkapan yang cukup.
- e. Program supervisi harus meliputi kegiatan penilaian yang terus menerus.

Selanjutnya selain memperhatikan asas-asas dan unsur-unsur supervisi, kepala sekolah juga harus memperhatikan indikator-indikator supervisor yaitu:

- a. Tahap pertemuan awal
- b. Tahap observasi kelas
- c. Tahap pertemuan umpan balik³⁷

³⁷ E.mulyasa, *Op.Cit*,Hlm 250

Dari penjelasan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan jika supervisor dapat menyusun program supervisi pada taraf intelektual yang tinggi serta memperhatikan unsur-unsur, asas-asas, dan indikator supervisor, suatu program supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

5. Program Supervisor

Setiap supervisor memiliki program sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Namun secara umum, program supervisor itu adalah Analisis kemampuan guru, penelitian dan pengembangan proses pembelajaran, pembinaan guru, hubungan masyarakat dan analisis kebutuhan, dan pengembangan kurikulum.³⁸

a. analisis kemampuan guru

setiap manusia adalah unik maka tidak ada kondisi yang sama antara guru satu dengan guru lainnya. Kondisi tersebut mencakup kemampuan umum, bakat, watak, dan kepribadian. Oleh sebab itu, sepatutnya supervisor menganalisis kondisi guru sebelum melakukan pembinaan atau supervise. Analisis ini dapat dilakukan melalui pertemuan informal, kerjasama, dan segala wujud pergaulan lainnya. Pengetahuan inilah yang dipakai supervisor untuk menghayati guru atau bertindaksesuai dengan keunikan guru seperti yang diuraikan pada cara kerja supervisor sebelumnya.

³⁸ Made Pidarta, *supervisi pendidikan kontekstuan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, Hal, 50

Slater (2005:132) mengemukakan istilah mengelola secara emosional sebaik mengelola secara rasional. Yang di maksudkan adalah supervisor seharusnya menganalisis kondisi setiap guru yang akan disupervisi secara mendalam, bukan saja dari penampakan luar, melainkan juga mencoba isi hatinya, suasana hati, dan kata hatinya untuk mendapatkan pengetahuan yang dalam tentang guru itu. Pekerjaan ini hanya dapat dilakukan secara emosional oleh supervisor, tetap mendapat hasil yang baik seperti rasional.

Cara kerja supervisor menganalisis kondisi guru seperti tersebut dapat disebutkan sebagai supervise klinis. Sebab, supervisor menganalisis kondisi psikologis guru sebelum dibina. Hasil analisis itu akan dicatat atau diingat sebagai keadaan khusus guru itu. Misalnya hasil analisis itu adalah suka marah, pendiam, agak lamban, suka memprotes, dan sejenisnya atau campuran dari sifat itu.

Berdasarkan pengetahuan tadi supervisor mulai bersiap dan kemudian melakukan pembinaan. Apakah pembinaan itu bersifat otoriter atau langsung, atau secara kolaboratif atau kerjasama, hal itu bergantung kepada kondisi guru yang bersangkutan. Dengan cara ini diharapkan pekerjaan supervisor bisa lebih efektif.

b. Penelitian dan proses pembelajaran

pada uraian tentang orientasi kerj supervisor sudah disebutkan ada dua macam orientasi yaitu: orientasi kepada teori yang sudah ada dan

orientasi kepada pengembangan guru. Orientasi yang pertama hanya memiliki teori yang cocok, sedangkan orientasi yang kedua adalah membina guru agar dia dapat berkembang sendiri mencari metode pembelajaran yang tepat. Orientasi yang kedua inilah yang memakai metode penelitian.

Sudah dikatakan pula bahwa orientasi yang baik dan baru atau modern adalah orientasi pengembangan proses proses pembelajaran oleh setiap guru. Inilah yang menyebabkan salah satu program supervisor adalah penelitian untuk mengembangkan proses pembelajaran. Berarti supervisor harus paham dan terampil mengadakan penelitian yang sudah dia pelajari dan dipraktikan ketika masih studi dalam pendidikan supervisor. Sudah disebutkan bahwa jenis penelitian yang pada umumnya untuk mengembangkan metode pembelajaran adalah penelitian aksi dalam kelas, yang proses dan alurnya memakai siklus yang juga sudah dijelaskan pada uraian terdahulu.

Mengapa orientasi pengembangan guru lebih baik dari pada hanya member peluang untuk memilih metode saja? Hal ini disebabkan karena guru lebih dinamis dalam mengembangkan profesinya sesuai dengan sifat seorang professional yang berhak mencari dan menentukan metode sendiri, dan Karena peredaran metode yang baru tidak cepat diterima atau ditemukan oleh guru, terlebih guru yang ada di daerah.

Dengan demikian, supervisor harus memajukan guru agar dapat melakukan penemuan, disiplin dalam membaca hasil penelitian, merefleksi terhadap hasil itu, dan berdialog sebagai guru yang kritis (Moss, 2003:199) guru perlu dibina agar bekerja secara akuntabel. Sudah tentu guru tidak hanya diperbolehkan melakukan penelitian kelas saja untuk memajukan proses pembelajaran. Mereka juga diperbolehkan melakukan penelitian yang lain diluar kelas dan diluar penelitian aksi, untuk kebutuhan lain an untuk mencari kredit dalam rangka kenaikan pangkat. Kalau guru membutuhkan bimbingan dalam mengerjakan penelitian ini, harus juga dilayani oleh supervisor.

c. pembinaan guru

mengapa guru yang sudah berijazah dan sudah ahli perlu dibina oleh supervisor? Hal ini disebabkan karena kenyataan menunjukkan bahwa perkembangan profesi guru dibandingkan dengan perkembangan ilmu dan teknologi tidak seimbang. Perkembangan ilmu dan teknologi didunia, termasuk dalam dunia pendidikan, lebih cepat dibandingkan dengan perkembangan profesi yang dimiliki guru pada umumnya. Agar perkembangan profesi guru tidak jauh tertinggal maka diperlukan perlakuan pembinaan oleh supervisor.

pengembangan terhadap guru adalah dalam pengembangan pribadi' kompetensi, dan social. Membantu guru dalam pengembangan pribadi sangat penting artinya dalam kehidupan dalam masa sekarang.

Hidup dalam zaman modern sangat banyak tantangannya, sebab kehidupan itu semakin keras, semakin banyak godaan, sehingga semakin sulit hidup sebagai individu dan warga Negara yang baik. sampai para ahli mencari resep SQ (*spiritual quotient*) sebagai pengganti EQ dan IQ (*emotional quotient dan intelligence Quotient*) yang pada waktu ini dipandang sudah tidak mempan, hal ini sejalan dengan pendapat dantley (2003:16~17) yang menyatakan bahwa dalam melakukan pengembangan sekolah perlu melakukan unsure spiritual terutama untuk sekolah dan guru di daerah.

Tentang pengembangan kompetensi mencakup pengembangan proses pembelajaran yang sudah dibahas, yaitu metode mendidik dan mengajar, cara menentukan kebutuhan daerah atau menjanging aspirasi masyarakat, dan menciptakan kurikulum local.

Pembinaan terhadap guru ini dilakukan secara preventif dan kuratif. Secara preventif adalah dengan cara menciptakan antar hubungan yang akrab, harmonis dan bersahabat. Juga dilakukan dengan cara membantu dan membimbing para guru agar dapat menciptakan kondisi belajar dan proses pembelajaran yang baru dan efektif. Sementara bersifat kuratif adalah memperbaiki hal yang kurang menarik yang terjadi pada diri guru

d. hubungan masyarakat dan analisis kebutuhan daerah

desentralisasi pendidikan mengharuskan sekolah mengadakan hubungan dan kerjasama dengan masyarakat, sebab desentralisasi

pendidikan bertujuan memajukan masyarakat yang beragam itu melalui pendidikan. Sekolah di setiap daerah akan menyerap aspirasi masyarakat pada daerahnya masing-masing untuk diangkat menjadi program pendidikan, ketentuan inilah yang mengharuskan supervisor perlu memiliki program hubungan dengan masyarakat dan analisis kebutuhan daerah.

Dalam menganalisis kebutuhan daerah serta membantu masyarakat dalam membangun daerahnya, perlu pertimbangan court(2003:179~180) yang menyatakan usaha membangun masyarakat tidak hanya cukup dengan mengenal perbedaan mereka, kesukaan, dan konflik kepentingan, tetapi juga dalam menghilangkan sisi gelap mereka yaitu mengutamakan mayoritas dan menekan minoritas. Dikatakan lebih lanjut mengenai hal negative itu, konsep yang tepat dipakai adalah menggali dan menerapkan moral masyarakat, memahami mereka, dan berdialog dengan berbagai masyarakat yang berbeda itu.

Jadi program supervisor ini bermaksud agar supervisor membantu kepala sekolah dalam rangka menganalisis aspirasi masyarakat. Bila diperlukan membantu membangun masyarakat dengan membuat proyek keadilan social, dengan menerjemahkan teori hubungan sekolah dengan masyarakat kedalam praktik konteks sekolah. Inilah yang disebut sebagai model pelaksanaan pendidikan inteligen

e. pengembangan kurikulum lokal

tindak lanjut dari hasil analisis kebutuhan masyarakat di daerah adalah mewujudkan dalam bentuk kurikulum lokal. Melalui kurikulum lokal ini aspirasi masyarakat itu bisa diwujudkan lewat pendidikan. Pendidikan akan mengembangkan putra putrid masyarakat untuk menjadi seperti apa yang diinginkan masyarakat. Di samping mengembangkan potensi sumber daya manusia di daerah, sekolah juga membantu mewujudkan pembangunan sumber daya alam di daerah yang bersangkutan, inilah yang dituju oleh kurikulum lokal.

Supervisor dengan kepala sekolah akan memikirkan kurikulum lokal ini dan merencanakan wujudnya. Dalam perencanaan ini sebaiknya mengikutsertakan tokoh masyarakat yang berarti mendorong terjadinya inovasi kurikulum, berkembang mengikuti masyarakat setempat. (Mcinerney,2003:60) wujud kurikulum bisa berupa penanaman norma masyarakat, pemakaian alat dan media yang ada di daerah itu, conto~contoh di daerah itu, partisipasi siswa dalam pengembangan masyarakat, keterampilan yang dibutuhkan dalam pembangunan daerah, inovasi praktik kerja masyarakat, dan mata pelajaran baru yang dibutuhkan daerah.

6. Pelaksanaan Supervisi

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala sekolah untuk melakukan pengawasan terhadap guru-guru dan staf sekolahnya. Kegiatan ini juga mencakup

penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya. Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor bertugas membimbing para guru dalam menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi siswa, memilih metode yang akan digunakan dalam proses belajar-mengajar, menyelenggarakan rapat dewan guru dan mengadakan kunjungan antar kelas, selain itu mengadakan penilaian cara dan metode yang digunakan oleh guru.³⁹

Tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru. Bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya. Peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan aplikasi dari tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh kepala sekolah. Adapun tugas dan tanggung jawab yang dilakukan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Suhertian adalah:

- a. membantu guru dalam persiapan mengajar
- b. membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
- c. membantu guru dalam menggunakan sumber dan media belajar
- d. membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar.
- e. membantu guru dalam melaksanakan evaluasi belajar
- f. membantu guru dalam melakukan analisis belajar.

³⁹.*Ibid.*

- g. membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa⁴⁰

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Supervisor

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi supervisor antara lain:

- a. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, Apakah sekolah itu dikota besar, kota kecil, atau di pelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani, dan lain-lain. Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab sekolah
- b. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
- c. Tingkatan dan jenis sekolah, Apakah sekolah yang dipimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SMP, atau STM, SMEA dan sebagainya, semuanya memerlukan sikap dan sifat supervise tertentu.
- d. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia, Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan social-ekonomi, hasrat kemampuannya dan lain sebagainya.
- e. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah . Diantara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun, baiknya situasi

⁴⁰Suhertian, *Op.Cit.* Hlm. 130

dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.⁴¹



⁴¹M.ngalim purwanto,*Op,Cit*, Hlm.118

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu untuk menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan.¹ Adapun menurut Sutrisno Hadi “penelitian” adalah sebagai usaha menentukan, mengembangkan, dan menguji suatu pengetahuan, usaha-usaha yang dilakukan dengan cara menggunakan metode ilmiah.²

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa metode penelitian adalah ilmu yang membahas tentang cara-cara yang digunakan dalam mengadakan penelitian. Jadi metode merupakan suatu acuan, jalan atau cara yang dilakukan untuk mengadakan suatu penelitian.

A. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, penelitian lapangan adalah dimana penelitian ini dilakukan dalam lokasi MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti. Yaitu Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.

Namun sebelum penulis memaparkan jenis-jenis penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini terlebih dahulu penulis akan memaparkan jenis dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian.

¹Cholid. Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Bumi Aksara, 1997), h.2

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), h.15

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.³ atau bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan dengan apa adanya.

B. Metode Pengumpulan Data

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

1. Metode Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses Tanya Jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁴ Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu *pewawancara (interview)* yang mengajukan pertanyaan dan yang *diwawancarai (interview)*.⁵

Metode interview ini adalah metode pokok dalam penelitian. Interview ini dilakukan oleh kepala madrasah yaitu guru-guru yang dianggap mampu memberikan informasi tentang peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya membaca al-qur'an.

³Sugino, *Metode Penelitian Administrasi*, Cet Ke-15 (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 11

⁴Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodologi Penelitian*, Cet Ke-8 (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h.38

⁵Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Rosdakarya), h.135

Dari uraian diatas penulis dapat memahami bahwa metode interview adalah metode pengumpulan data dengan cara Tanya Jawab antara seseorang dengan orang lain secara sistematis atas dasar penelitian. Interview ada 5 macam yaitu :

a. Wawancara Bebas

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interviewer tidak secara sengaja mengarahkan Tanya-jawab pada pokok-pokok persoalan dari focus penelitian dan interviewer (orang yang diwawancarai).

b. Wawancara Terpimpin

Wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c. Wawancara Bebas Terpimpin

Adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin, jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

d. Wawancara Perorangan

Wawancara perorangan yaitu apabila proses Tanya-jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.

e. Wawancara Kelompok

Wawancara kelompok adalah apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.⁶

Dari jenis interview diatas, penulis menggunakan interview bebas terpimpin, artinya bahwa penginterview memberikan kebebasan kepada orang yang interview untuk memberikan tanggapan atau jawaban sendiri.

Metode ini penulis gunakan sebagai metode pokok yang penulis tujukan kepada dewan guru dan peserta didik di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Untuk memperoleh data tentang peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya membaca al-qur'an di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti.⁷

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) adalah peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati dan *non participant observation* adalah peneliti tidak terlibat hanya pengamatan independen.⁸

⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Op.Cit*, h.83-85

⁷ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Andi Yogyakarta Ed II (Yogyakarta, 1998), h.78

⁸ Sugino, *Metode Penelitian Administrasi*, Cet Ke-15 (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 204

Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif bentuk observasi yang penulis terapkan adalah observasi Non-partisipan dimana peneliti tidak mengambil tindakan Pro-aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

Dengan metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang peran kepala madrasah sebagai supervisi di MTsN 1 B.Lampung. Metode observasi ini digunakan terhadap Kepala Madrasah.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.⁹

Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh. Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tertulis tentang data jumlah guru-guru, jumlah kelas, jumlah siswa dan lain-lain yang dapat menyempurnakan data yang diperlukan.

C. Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), h.275

diwawancarai bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka penelitian akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Melis and Humbermen, mengemukakan dalam aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. Data Reduction (Reduksi Data) merupakan proses berfikir sientensif yang memerlukan kecerdasan, keluasan, dan kedalaman wawasan yang tinggi. Sedangkang mereduksi data merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang dicari.
2. Data Display (Penyajian data) penyajian data dapat dilakukan dalam uraian singkat. Bagan, hubungan antar katagori, flowhart dan sejenisnya, penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh di MTs Negeri 1 Bandar Lampung Conclusion drawing/verification merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.
3. Conclusion drawing/verification merupakan kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.¹⁰

¹⁰ Sugino, *Metode Penelitian Administrasi*, Cet Ke-15 (Bandung : Alfabeta, 2007), h.337-354

Setelah data diolah maka langkah selanjutnya, adalah menganalisis dengan menggunakan metode berfikir induktif yaitu fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkret kemudian fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang kongkret itu ditarik generalisasinya yang mempunyai sifat umum.

Jadi dengan cara menganalisis dengan menggunakan metode berfikir induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang bersifat umum dan diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

Berdasarkan pendekatan ini maka penulis akan rinci secara khusus tentang peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

D. Uji Keabsahan Data

Untuk uji keabsahan data peneliti menggunakan teknik Trianggulasi. Trianggulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait. Penulis mengetahui bahwa trianggulasi ada empat macam yaitu trianggulasi alat atau metode, trianggulasi waktu, trianggulasi sumber, dan trianggulasi teori.

Dengan ini peneliti menggunakan dua trianggulasi yaitu trianggulasi metode atau alat dan trianggulasi sumber.

1. Trianggulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara berbeda. Peneliti menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi untuk mendapatkan data.

2. Trianggulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui sumber perolehan data. Yang penulis gunakan yaitu dari sumber kepala madrasah, guru dan peserta didik untuk mendapatkan data.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Sejarah singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yaitu dikenal dengan istilah “life long education” (pendidikan seumur hidup), baik dengan cara formal maupun non formal, atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu. Dengan azas itulah kita mempunyai hak untuk memperoleh pendidikan terutama bagi bangsa Indonesia yang tentunya diukur dengan kemampuan masing-masing. Yang mana pendidikan itu menjadi tanggungjawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sedangkan dalam pelaksanaan ketiga unsure tersebut perlu menjalin kerjasama demi suksesnya tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Mengingat selalu bertambahnya anak usia sekolah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula, terutama pendidikan agama tingkat Tsanawiyah (MTs) atau sederajat. Oleh karena itu pemerintah memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk bersama-sama berusaha dalam pengadaan sarana pendidikan dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pada tanggal 23 Februari 1967 atas inisiatif Kepala Inspeksi Agama Propinsi Lampung, yang pada saat itu dijabat oleh KH.A.Shobir, mengusulkan kepada Bapak Direktorat Pendidikan Agama di Jakarta, agar daerah Tingkat I Propinsi Lampung diizinkan untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah, sekurang-kurangnya di Kabupaten didirikan Madrasah Tsanawiyah negeri. Sebagai tindak lanjut dari Kepala IPASA Propinsi Lampung sebagaimana tersebut diatas, maka berdasarkan penetapan Menteri Agama RI No.45/1967 diterbitkan instruksi kepada Kepala-kepala inspeksi pendidikan Agama Kabupaten/ Kotamadya Propinsi Lampung agar segera membentuk Panitia Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs.AIN). Dengan memperhatikan dan mengindahkan instruksi Kepala IPASA Lampung tersebut, Kepala inspeksi Pendidikan Agama Kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung (pada waktu itu dijabat oleh Damiri Y Eff,BA) mengadakan rapat dinas dengan staf inspeksi Pendidikan Agama Kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung pada tgl 1 Maret 1968

Rapat dinas tersebut telah mengambil Keputusan membentuk panitia Pendirian MTs.AIN Tanjungkarang, dengan komposisi dan personalia sebagai berikut:

Ketua : Ny. R.Fatimah Yasin

Sekretaris : Syaifulhak

Anggota : 1. Marzuki Kadir, BA

2. KH.Abdul Hadi

3. Nadirsyah

Dari hasil kerja Panitia, maka terkumpullah sebanyak 75 orang murid yang dibagi menjadi dua kelas, yaitu Kelas 1.A dan 1.B, dengan delapan orang tenaga guru dan administrasi, sedangkan tempat belajarnya numpang di PGAN.6 tahun Tanjungkarang di JL.KH.Ahmad Dahlan Pahoman Tanjungkarang (yang dikenal sebutan PGA lama) yaitu yang ditempati sekarang ini, namun sekarang telah menjadi milik sendiri. Sejalan dengan perkembangan waktu, pada tanggal 15 November 2015 MTs Negeri 1 telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) yaitu memperoleh akreditasi dengan **peringkat B**. Dan berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 157 tahun 2014 MTs Negeri 1 Tanjungkarang berubah nama menjadi MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Semenjak berdirinya sampai sekarang, telah terjadi 16 kali pergantian Kepala Madrasah (pimpinan), dan yang menjabat atau menjadi pimpinan saat ini adalah Drs.Akyarulloh,MM sejak 04 - 02 - 2016.

2. Visi Dan Misi

Visi :

“Terwujudnya Madrasah yang Unggul, Bersih dan Berakhlakulkarimah”.

INDIKATOR

- a. Memiliki suasana yang nyaman dan kondusif di lingkungan kerja madrasah
- b. Memiliki kecerdasan intelektual, emosional serta sosial.
- c. Memiliki kemampuan dasar dan terampil dalam empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa inggris dan bahasa lampung)

- d. Memiliki Prestasi pelajaran sains, matematika, seni budaya, olahraga dan non akademik.
- e. Memiliki prestasi UAMBN, UN dan dapat di terima di sekolah favorit
- f. Memiliki Prestasi di bidang akhlak dan keagamaan

Misi :

- a. Menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan.
- b. Menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, nyaman dan kondusif.
- c. Menumbuhkan semangat memperoleh prestasi akademik dan non akademik secara intensif.
- d. Menumbuhkan kecerdasan intelektual, emosional serta social dalam proses pembelajaran.
- e. Menciptakan dan menumbuhkan semangat dalam komunikasi dengan menggunakan empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa inggris dan bahasa lampung).
- f. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- g. Menumbuhkan dan mendorong prestasi dalam penerapan ilmu pengetahuan, olah raga, seni dan teknologi.
- h. Melaksanakan bimbingan belajar secara intensif dalam menghadapi UAMBN dan UN.
- i. Memberikan bimbingan, informasi, motivasi dan apresiasi mengenai madrasah favorit.

- j. Menumbuh kembangkan pembiasaan sikap dan perilaku amaliah keagamaan islam di Madrasah

3. Tujuan dan Strategi

Tujuan

- a. Terealisasinya lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, aman, nyaman dan kondusif.
- b. Memiliki kecerdasan intelektual, emosional serta social.
- c. Memiliki kemampuan komunikasi dengan menggunakan empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa inggris dan bahasa lampung)
- d. Meningkatnya kinerja dan profesionalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Meningkatnya prestasi kompetisi internal dan eksternal madrasah baik bidang akademik maupun non akademik.
- f. Meningkatnya nilai hasil UAMBN, UN dan presentasi di terima di Madrasah Favorit.
- g. Terealisasinya lulusan yang berakhlakul karimah.

Strategi

- a. Membina tenaga menuju profesionalisme
- b. Menciptakan manajemen yang demokratis dan transparan
- c. Mengupayakan terwujudnya efektifitas school
- d. Melaksanakan school baase management
- e. Menjalin hubungan dengan masyarakat dengan baik (community support)

- f. Membina dan mengembangkan bakat minat siswa.

4. Letak Gografis

MTsN 1 Bandar Lampung terletak di Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 28 Pahoman Bandar Lampung, berada di kawasan perkotaan yang di kelilingi oleh perkantoran MTsN 1 Bandar Lampung berada di daerah dataran tinggi. Secara geografis berada di 105.271554 Longitude dan -5.427757 atitude, berada di wilayah perkantoran dan industri.

5. Data Kepala Madrasah Dan Tenaga Pengajar

a. Kepala Madrasah

Semenjak berdirinya sampai sekarang, telah terjadi 16 kali pergantian Kepala Madrasah (pimpinan), yaitu :

No	Nama Kepala Madrasah	Masa Jabatan
1	Drs. H. Damiri Y. Eff	Periode 1 – 03 - 1968 s.d 1 – 07 – 1968
2	KH. Abdul Hadi	Periode 1 – 07 - 1968 s.d 1 – 10 – 1971
3	Mastar Ilyas, BA	Periode 1 – 10 - 1971 s.d 31 – 12 – 1971
4	Azwan Djuni,BA	Periode 1 – 01 - 1972 s.d 1 – 04 – 1973
5	Syafaruddin, BA	Periode 1 – 04 - 1973 s.d 31 – 01 – 1974
6	Salim. SK	Periode 1 – 02 - 1974 s.d 1 – 01 – 1977
7	Drs. Umar Choli	Periode 1 – 01 - 1977 s.d 31 – 01 – 1984
8	Kinami,BA	Periode 1 – 02 - 1984 s.d 31 – 10 – 1985
9	Machrudi Umar, BA	Periode 1 – 11 - 1985 s.d 31 – 10 – 1987
10	Drs. Khusairi	Periode 1 – 11 - 1987 s.d 31 – 10 – 1989
11	Drs. M. Najmi	Periode 1 – 11 - 1989 s.d 1 – 12 – 1995
12	Drs. Sartio	Periode 1 – 12 - 1995 s.d 1 – 12 – 2001
13	Drs. Sukandi	Periode 1 – 12 - 2001 s.d 30 – 09 – 2004
14	Dra. Hj.Dahlana Ibrahim, M.Ag	1 – 10 - 2004 s.d 29 – 12 – 2012
15	Dr. H. Erjati Abas, M.Ag	Periode 29 – 12 – 2012s.d 03 – 02 – 2016
16	Drs.Akhyarulloh,MM	Periode 04 – 02 – 2016s.d 14 – 08 – 2017
17	Hikmat Tutasry, S. Pd	Periode 04 – 02 – 2016s.d Sekarang

b. Pendidik

NO	JENIS KELAMIN	JML
1	Laki – laki	14
2	Perempuan	60
	Jumlah	74

c. Latar Belakang Pendidikan

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JML
1	PGSLTP	-
2	SLTA	-
3	D1	-
4	D2	-
5	D3	-
6	S1	64
7	S2	9
8	S3	1
	Jumlah	74

d. Status Kepegawaian

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JML
1	PNS	58
2	CPNS	-
3	Honorar/GBPNS	16
	Jumlah	74

e. Distribusi Guru Berdasarkan Mata Pelajaran

NO	MATA PELAJARAN YANG DIAJARKAN	JML GURU
1	Qur'an Hadits	2
2	Aqidah Akhlak	3
3	Fiqih	6
4	Bahasa Arab	5
5	SKI (Sejarah Kebudayaan Islam)	3
6	PPKn	2

7	Bahasa Indonesia	7
8	Bahasa Inggris	9
9	Matematika	9
10	IPA	7
11	IPS	8
12	Keterampilan/Seni Budaya	3
13	Olahraga dan Kesehatan	3
14	Bahasa Lampung	2
15	BK	4
16	BPI/Tahfidzul Qur'an	1
	Jumlah	74

f. Kepangkatan Guru

No	Golongan	Jml
1	IV/a	23
	IV/b	8
	IV/c	-
2	III/a	-
	III/b	1
	III/c	19
	III/d	7
3	II/a	-
	II/b	-
	II/c	-
	Jumlah	58

g. Tenaga Kependidikan

1) Latarbelakang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian				Jml
		PNS		Honoror		
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SD/MI	-	-	1	-	1
2	SLTP/MTs	-	-	1	-	1
3	SMU/SMK/MA	1	2	2	-	5
4	D1	-	-	-	-	-
5	D2	-	1	-	-	1

6	D3	-	-	1	2	3
7	S1	3	3	1	1	8
Jumlah		4	6	6	3	19

2) Kepangkatan Pegawai

No	Golongan	Jml
1	III/a	-
	III/b	4
	III/c	2
	III/d	1
2	II/a	2
	II/b	-
	II/c	1
Jumlah		10

6. Data Siswa MTs N 1 Bandar Lampung

TAHUN PELAJARAN. 2016/2017

KELAS		L	P	JML	WALI KELAS
VII	A*	15	21	36	Muhaimin Muhammad, S.Ag, MA
	B*	15	21	36	Hamidah Fuadi, S.Pd., M. MPd
	C	18	18	36	Tunah, SE
	D	19	18	37	Dra. Yeny Diahastaty
	E	19	17	36	Dahliyah, S.Ag
	F	19	16	35	Rosmiati, S.Ag
	G	19	16	35	Septi Andriati, S.Ag
	H	20	16	36	Liza Alentrisni Hadan, S.Pd
	KK	41	0	41	Dra. Erni Puspitasari
JUMLAH		184	143	327	

KELAS		L	P	JML	WALI KELAS
VIII	A*	8	29	37	Dra. Tri Asih Pratiwi I.
	B	15	21	36	YR. Widiyati, S.Pd
	C	15	21	36	Desi Herawati, S.Pd
	D	16	20	36	Irta Rizka, S.Ag

	E	20	16	36	Laskmi Holifah, S.Pd
	F	14	23	37	Ida Deswarni, S.Pd
	G	15	21	36	Sri Lestari Nurhayati, S.Pd
	H	21	17	37	Astimala, S.Ag
	KK	36	0	35	Dian Syafarina, S. Pd
JUMLAH		159	168	326	

KELAS		L	P	JML	WALI KELAS
IX	A*	17	20	37	Dra. Hj. Noverita
	B	22	14	36	Dra. Hj. Lasmina
	C	14	21	35	Anita Matlian, S.Pd
	D	17	19	36	Heny Herawati, S.Pd
	E	19	18	37	Susi Anita, S.Pd
	F	17	19	36	Heny Kusniawati, S.Pd
	G	15	23	38	Jusmaidar, S.Pd
	H	23	15	38	Yendri Wulida, S.Pd
	KK	29	0	29	Dra. Hj. Emi Lestari
JUMLAH		174	149	322	

JUMLAH TOTAL	L	P	JML
	515	460	975

7. Data Sarana Dan Prasarana

Dari sisi bangunan fisik MTs Negeri I Bandar Lampung telah memiliki banyak kemajuan, yaitu :

NO	KEADAAN/ FASILITAS	JUMLAH	
1	Ruang Kepala Madrasah	1	Ruang
2	Ruang Kelas	29	Kelas
3	Ruang Kantor	2	Ruang
4	Ruang Multimedia	-	Ruang
5	Ruang BK/BP	1	Ruang
6	Ruang Guru	1	Ruang
7	Ruang OSIS	1	Ruang
8	Ruang Pramuka	1	Ruang
9	Ruang Lab IPA	1	Ruang
10	Ruang Pengembangan kurikulum	-	Ruang
11	Ruang PPKN / Sejarah	-	Ruang
12	Ruang Bahasa	-	Ruang
13	Ruang Ketrampilan	-	Ruang
14	Ruang Kesenian	1	Ruang
15	Ruang UKS	1	Ruang
16	Ruang Komputer/CBT	1	Ruang
17	Ruang Alat Olahraga	-	Ruang
18	Ruang Alat Drum Band	1	Ruang
19	Ruang Gudang	1	Ruang
20	Ruang Perpustakaan	1	Ruang
21	Ruang Aula	1	Ruang
22	Ruang Musholla	1	Ruang
23	Warung OSIS	1	Ruang
24	WC Guru dan Pegawai	5	Ruang
25	WC Siswa	10	Ruang

B. PEMBAHASAN

1. Membantu guru dalam persiapan mengajar.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam persiapan mengajar yaitu mengatakan bahwa secara umum terkait dengan setiap akan memulai awal tahun pembelajaran dilaksanakan rapat pembagian tugas, dalam rapat pembagian tugas itu diberikan kesempatan kepada guru untuk mengungkapkan apa kira kira kesulitan terkait dengan persiapan mengajar seperti kemarin itukan ada perubahan ini apa namanya kurikulum, jadi tadinya kurikulum 2013 kemudian ada kurikulum 2013 yang direvisi nah terkait dengan itu kita coba bantu guru untuk mencari ininya apa namanya master, master seperti yang didalamnya terkait dengan perangkat -perangkat guru mulai dari rpp, silabus, dan lain- lain, dan alhamdulillah sudah kami siapkan walaupun ada beberapa guru yang sudah, ya artinya tidak semuanya jika ada guru kesulitan kita akomodir dengan bekerja sama dengan waka kurikulum.

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan 4 orang guru , bahwasannya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya untuk membantu guru dalam persiapan mengajar yaitu terutama terkait dengan setiap memulai awal tahun pembelajaran biasanya dilaksanakan rapat pembagian tugas, dalam rapat pembagian tugas itu diberikan kesempatan kepada guru untuk mengungkapkan apa kira kira kesulitan terkait dengan persiapan mengajar.

Hal ini juga dikuatkan dengan observasi kelas selama penulis penelitian dimadrasah yaitu kepala madrasah selalu mengadakan rapat pembagian tugas

untuk mengungkapkan apa kira kira kesulitan terkait dengan persiapan mengajar.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk membantu guru dalam persiapan mengajar seperti dalam teori yaitu pertemuan yang melibatkan semua guru. Masalah yang dibahas pada umumnya mencakup semua aktivitas sekolah, tetapi yang sering dibahas adalah masalah yang menyangkut proses belajar-mengajar.¹

2. Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam persiapan proses pembelajaran yaitu mengatakan bahwa dalam agenda proses belajar mengajarkan ada beberapa kendala, bisa diberikan tanggung jawab di jam mata pelajaran tersebut dengan waka kurikulum atau dengan guru piket agar dapat membantu guru yang sedang mengalami sedang ada musibah atau dia ada kegiatan-kegiatan lain tetapi tugas tersebut bisa terlaksana dengan bekerja sama dengan waka kurikulum dan guru piket dapat diberikan tugas apakah dibuat *change* (pergantian).

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan 4 orang guru , bahwasannya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya untuk membantu guru dalam proses belajar mengajar yaitu mencari jalan keluar dalam proses nbelajar mengajar yaitu dengan bekerja sama dengan waka kurikulum dan guru piket apakah diberikan tugas apakah dibuat *change* (pergantian).

¹*Ibid*, h. 45

Hal ini juga dikuatkan dengan observasi kelas selama penulis penelitian dimadrasah yaitu kepala madrasa selalu mengadakan rapat pembagian tugas untuk mengungkapkan apa kira kira kesulitan terkait dengan membantu guru dalam proses belajar mengajar.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk membantu guru dalam proses belajar mengajar seperti dalam teori yaitu pertemuan yang melibatkan semua guru. Masalah yang dibahas pada umumnya mencakup semua aktivitas sekolah, tetapi yang sering dibahas adalah masalah yang menyangkut proses belajar-mengajar.²

3. Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam persiapan menggunakan berbagai sumber dan media belajar yaitu mengatakan bahwa karena perkembangan dunia pendidikan sudah luar biasa ya maka kita fasilitasi dengan membantu guru menyediakan alat berupa LCD Proyektor jadi ketika guru akan menayangkan tayangan film terkait dengan sejarah islam misalnya atau pelajaran geografi di mesir misalnya maka kita upayakan setiap kelas itu ada LCD Proyektor ketika ada kendala jaringannya yang bermasalah itu secara cepat kita perbaiki.

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan 4 orang guru , bahwasannya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya membantu

²*Ibid*, h. 45

guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar yaitu dengan menyediakan fasilitas atau alat berupa LCD Proyektor yang akan digunakan dalam proses belajar mengajar.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar seperti dalam teori yaitu pertemuan yang melibatkan semua guru. Masalah yang dibahas pada umumnya mencakup semua aktivitas sekolah, tetapi yang sering dibahas adalah masalah yang menyangkut proses belajar-mengajar.³ Serta Mengadakan penilaian terhadap pelaksanaan kurikulum dengan segala sarana dan prasarannya.⁴

4. Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam persiapan menerapkan metode dan teknik mengajar yaitu bahwa model kurikulum 2013 itu mengarah bagaimana mengeksplor anak artinya anak diupayakan mencari informasi lebih dari media yang ada dikarnakan model strategi pembelajarannya *scientific approach* mencoba menemukan masalah kemudian dia membuat dugaan kira-kira masalah dan solusinya jadi anak-anak diupayakan kearah sana dan beberapa gurukan ada yang karena ini metode pembelajaran yang baru ada beberapa teman yang masih bingung nah dan kita upayakan ketika ada workshop misalnya yang dilaksanakan baik itu di

³*Ibid*, h. 45

⁴ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h. 21

kementrian agama maupun di MKK ee MKKS jadi MKKS itu suatu wadah kepala-kepala madrasah baik dari kepala Madrasah Tsanawiyah maupun dari SMP (Sekolah Menengah Pertama)

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan 4 orang guru , bahwasannya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar yaitu dengan mengupayakan semua guru untuk mengikuti workshop tentang menerapkan metode dan teknik dalam mengajar.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk upaya membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar, seperti dalam teori yaitu Membantu serta membina guru/kepala sekolah dengan cara memberikan petunjuk, penerangan dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya serta Membantu guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.⁵

5. Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran yaitu Evaluasi ada beberapa macam ya mulai dari evaluasi tugas, evaluasi ulangan harian, mid semester, semester sampe ke ujian nasional yang kami coba bantu dari guru bagaimana mulai dari perencanaannya seperti pelaksanaan mid semester kita coba bentuk panitia kemudian kita berkordinasi dengan lembaga yang kompeten. Evaluasi secara

⁵ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h. 21

umum guru-guru kita sudah kemampuan untuk menguasai tehknik evaluasi relatif sudah bagus semua yakan standarnya ketika adanya evaluasi itu tahapannya dimulai dari perencanaan peran kepala sekolah itu diprencanaan menyiapkan jadwal, sk, kemudian menyiapkan soalnya karena kalau untuk semester itukan terkait dengan ini soalnya kita ambil dari kerjasama yang lewat MGMP itu MGMP guru mata pelajaran tingkat profinsi kemudian kita buat soal yang sudah terukur validitas dan kreadibilitas itu yang kita pake untuk semester tapi kalo untuk ulangan harian dan MID kita berdayakan dari guru yang ada jadi kita pada tahap persiapan dan pelaksanaan kita bantu pengadaan soalnya

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan 4 orang guru , bahwasannya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran yaitu dari perencanaannya seperti pelaksanaan mid semester dan membentuk panitia kemudian berkordinasi dengan lembaga yang kompeten salah satu cara membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk upaya membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, seperti dalam teori yaitu Membantu serta membina guru dengan cara memberikan petunjuk, penerangan dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya serta Membantu guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.⁶

⁶ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h. 21

6. Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam persiapan melakukan analisis hasil belajar yaitu mulai dari menghitung daya beda, tingkat kesukaran soal, menghitung validitas soal itu kan sudah ada aplikasinya, jadi guru tinggal mengentri kalau dia betul pilhan ganda betul 1 salah 0 nanti secara otomatis daya bedanya berapa kemudian tingkat readibilitasnya berapa, tingkat kesukarannya berapa itu secara otomatis sudah muncul.

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan 4 orang guru, bahwasannya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar yaitu dari perencanaannya seperti pelaksanaan mid semester dan membentuk panitia kemudian berkordinasi dengan lembaga yang kompeten serta menilai hasil belajar setelah itu menganalisa, salah satu cara membatu guru dalam menganalisis hasil belajar.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk upaya membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar, seperti dalam teori yaitu Membantu serta membina guru dengan cara memberikan petunjuk, penerangan dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya serta Membantu guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.⁷

⁷ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h. 21

7. Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.

Berdasarkan wawancara kepala madrasah, terkait membantu guru dalam persiapan menganalisis kesulitan belajar siswa yaitu kesulitan belajar siswa penyebabnya sangat kompleks ya mulai dari faktor internalnya artinya bagaimana motivasi belajar anaknya kemudian bagaimana dia rasa ingin menguasai ilmu itu kadang-kadang ada beberapa anak yang kalo kita liat hanya sekedar ya kalo temennya sekolah dia ikut sekolah jadi banyak maen maennyalah becandanya itu yang kadang kita agak kesulitan, ya paling selama ini kalo pembinaannya sudah kita coba terapkan ke anak-anak ketika upacara ada kesempatan untuk memberikan amanah ya a masuklah “kalian bentar lagi mau ujian tolong maennya dikurangnya diupayakan paling tidak abis sholat magrib sampe jam delapan atau setengah sembilan buka buku” ya dari sisi itu guru gak bosan tapikan kembali ke anaknya sebetulnya tugas kita hanya mencoba mendidik, mengarahkan, mengingatkan ya terakhirnya tetap pada anak dan dengan pihak orang tua kita coba ada semacam kordinasi ketika ada anak yang entah itu dari sisi kehadirannya aljanya sudah lebih dari 3, itu biasanya kita panggil kita coba kordinasikan ke orang tua. Karena terkadang anak itu dari rumah berangkat tapi tidak sampai di sekolah. Harapan kami ketika pihak sekolah dan orang tua murid sudah berkordinasi kami berharap yang dialami oleh siswa terkait kesulitan belajarnya dapat teratasi.

Hal ini juga sejalan dengan wawancara dengan Ibu Munkholidah, S.Pd. selaku guru mata pelajaran Bimbingan dan Konseling, bahwasannya peran

kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa yaitu dengan cara membina peserta didik, atau diberikan kepada guru khusus yang menanganinya yaitu guru BK yaitu saya sendiri dan itu adalah salah satu upaya kepala madrasah dalam membantu guru dalam menganalisis peserta didik yang kesulitan untuk belajar.

Analisa penulis dalam kepribadian yaitu seorang pemimpin harus berupaya untuk upaya membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa, seperti dalam teori yaitu Membantu serta membina guru dengan cara memberikan petunjuk, penerangan dan pelatihan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mengajarnya serta Membantu guru untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.⁸

⁸ Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), h. 21

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan hasil penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung dapat diambil kesimpulan yang terkait dengan “ Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung” adalah

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Pertama Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam persiapan mengajar telah dilakukan oleh kepala madrasah secara baik dengan dilakukan rapat pembagian tugas di awal tahun pembelajaran dan jika ada kesulitan yang dihadapi oleh guru kepala Madrasah akan mengakomodir dengan bekerja sama dengan waka kurikulum.

Kedua Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar telah dilakukan oleh kepala Madrasah secara baik dengan dilakukannya koordinasi antara waka kurikulum, guru piket, dan kepala madrasah itu sendiri.

Ketiga kepala Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator

membantu guru dalam menggunakan sumber dan media belajar telah dilakukan oleh kepala madrasah secara baik dengan melengkapi sarana pembelajaran seperti LCD Proyektor dan jika ada kerusakan baik kerusakan mesin ataupun gangguan jaringan internet akan secara cepat diperbaiki.

Keempat Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar telah dilakukan oleh kepala madrasah secara baik dengan cara mengeksplor anak dan dengan metode pembelajaran *scientific approach*.

Kelima Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran telah dilakukan secara baik dengan dimulai sesuai dengan tahapan-tahapan evaluasi dan juga berkoordinasi dengan lembaga yang kompeten.

Keenam Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam melaksanakan analisis hasil belajar telah dilakukan secara baik melalui sebuah aplikasi yang sudah tersedia.

Ketujuh Peran kepala Madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung berdasarkan indikator membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa telah dilakukan cukup

baik melalui pembinaan tersendiri, pemberian motivasi dan juga pengkoordinasian dengan orang tua ali murid.

2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung peran kepala madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung, kepala madrasah mempunyai kekuasaan tertinggi di madrasah dan juga mempunyai wibawa yang tinggi, serta adanya sara dan prasana yang sudah cukup sangat memaadai di madrasah.

3. Faktor Penghambat

Faktor penghambat perat kepala madrasah sebagai supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung, minimnya kemampuan para dewan guru dalam hal penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terkait dengan usia para dewan guru yang sudah dapat dikatakan susah untuk mencerna dan memahami tentang teknologi itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut,

1. Kepala madrasah sebaiknya lebih memberikan pelatihan serta pemahaman terhadap guru terkait kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi agar kedepannya lebih banyak lagi

para dewan guru maupun SDA yang ada dapat menggunakan teknologi secara lebih baik.

2. Kepala madrasah sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap siswa yang memiliki kesulitan dalam belajar dan juga sanksi tegas terhadap siswa yang melanggar aturan madrasah.
3. Ada baiknya jika kepala madrasah terus meningkatkan pengetahuannya tentang supervisi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Karim, *Ilmu Sosisal Budaya Dasar*, Jakarta : PT. Citra Aditiya Bakti.2011
- Abd. Rachman Abror, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Tara Wacana. 2001
- Abdul Majid Khon, *Praktikum Qiro'at*, Jakarta : Hamzah,2008
- Agustaman Hamdan, *Hasil Wanwancara Kepala Tata Usaha, MTs Negeri 2 Bandar Lampung*, 2017
- Aminuddin, et.al, *Pendidikan Agama Islam untuk Perguruan Tinggi Umum*, (Bogor: Ghalia Indonesia. 2005
- A Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta : PT Bumi Aksara.2012
- Anwar, Chairul. *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, Yogyakarta : SUKA-Pres, 2014
- Anwar, Chairul. *Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, Yogyakarta : IRcISOD.2017
- Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta : Prenada Media.2004
- Bassam Tibi, *Islam Kebudayaan dan Perlu Bahan Sosial*, Yogyakarta : PT Tiara Wacana.1996
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.1997
- Dapartemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Jawa Barat : CV Penerbit Diponogoro.
- Danim. Sudarman. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung; Alfa Beta.2012
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.2010
- Edi Setyawati, *Budaya Indonesia Kajian Antropologi, Seni, dan Sejarah*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.2010
- E, Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2012

Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam organisasi*.Ed 5.Jakarta:Indeks.2001

Hadis Ma'qil bin Yasar, Riwayat Al Hasan

Hasyim A, *Sejarah Kebudayaan Islam*, Jakarta : PT Karya Umprees.1995

Hasibuan, Sp Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta; Bumi Aksara.2007

Henry Guntur Tarigan, *Membaca Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa*, Bandung: Angkasa, 1990

Husen Sayuti, *Pengantar Metodologi Riset*, Jakarta: Fajar Agung.1989

Imam Musbikin. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Zanafa Publicshing.2013.

James Lulll, *Media Komunikasi Kebudayaan*, Jakarta: Hak Cipta dilindungi UUD.1989

Pidarta, Made, *Supervisi Pendidikan Konstektua l*, Jakarta: Rineka Cipta.2009



L

A

M

P

I

R

A

N

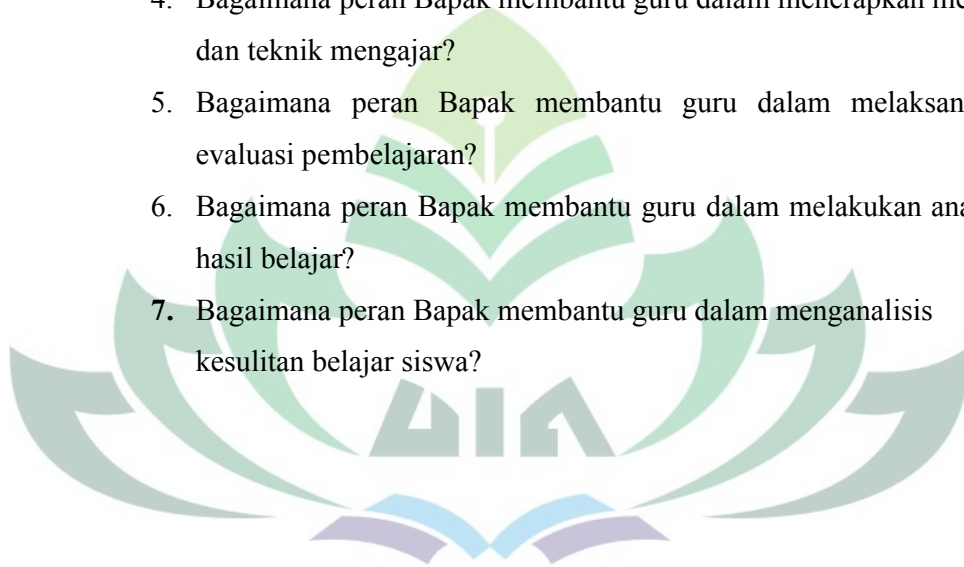


KISI-KISI PENELITIAN

NO	Komponen yang diteliti	Indikator	Sumber data / informan	Teknik pengumpulan data
1.	Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu guru dalam persiapan mengajar • Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar • Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar • Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar • Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran • Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar • Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah • Guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Dokumentasi

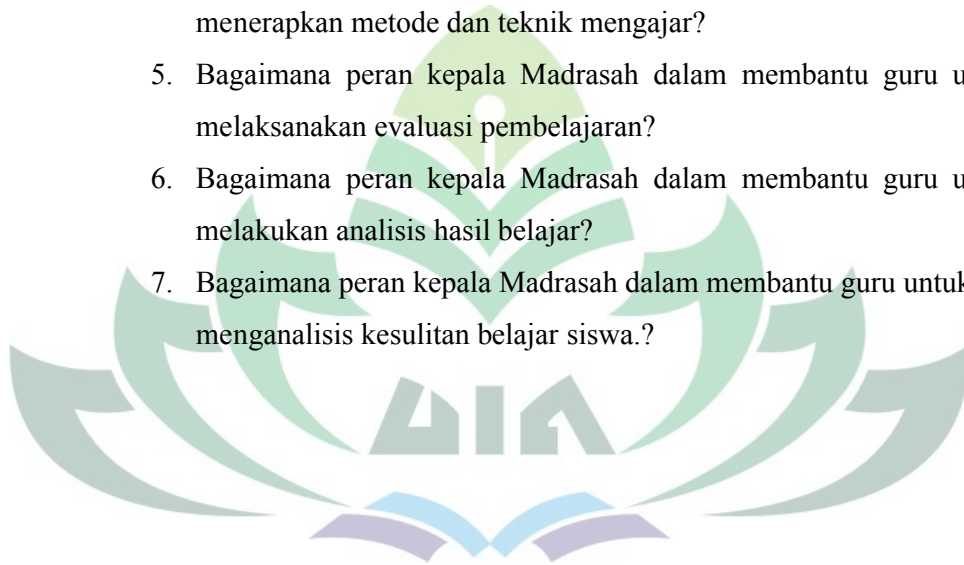
KERANGKA WAWANCARA KEPADA KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam persiapan mengajar?
2. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar?
3. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar?
4. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar?
5. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran?
6. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar?
7. Bagaimana peran Bapak membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa?



KERANGKA WAWANCARA KEPADA GURU

1. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk persiapan mengajar?
2. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk melaksanakan proses belajar mengajar?
3. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk menggunakan berbagai sumber dan media belajar?
4. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk menerapkan metode dan teknik mengajar?
5. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk melaksanakan evaluasi pembelajaran?
6. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk melakukan analisis hasil belajar?
7. Bagaimana peran kepala Madrasah dalam membantu guru untuk menganalisis kesulitan belajar siswa.?



KERANGKA OBSERVASI

NO	Komponen yang diteliti	Kerangka yang diobservasi	Hasil Observasi	
			YA	TIDAK
1.	Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor	Membantu guru dalam persiapan mengajar	√	
		Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar	√	
		Membantu guru dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar	√	
		Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar	√	
		Membantu guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran	√	
		Membantu guru dalam melakukan analisis hasil belajar	√	
		Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.		√

Gambar 1 wawancara dengan kepala sekolah MTsN 1 Bandar Lampung



Gambar 2 wawancara dengan waka kurikulum MTsN 1 Bandar Lampung



Gambar 3 wawancara dengan guru wali kelas (kelas VII)



Gambar 4 wawancara dengan guru wali kelas (kelas VIII)



Gambar 5 wawancara dengan guru wali kelas (kelas IX)



Gambar 6 wawancara dengan guru bimbingan konseling

