

**MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MI MA'ARIF NU 2 KAJONGAN
KECAMATAN BOJONGSARI KABUPATEN PURBALINGGA**



Oleh:

PURWITO TOMO

NIM 2010752

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
KEBUMEN
2021**



PROGRAM PASCASARJANA IAINU KEBUMEN
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TERAKREDITASI B

Jalan Tentara Pelajar No.25 Telp/Fax.(0287) 385902 Kebumen 54316
Website : <http://www.iainu-kebumen.ac.id>

NOTA DINAS

HAL : TESIS

Kepada Yth,
Direktur Sekolah Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU 2 Kajangan yang ditulis oleh

Nama	Purwito Tomo
NIM	2010752
Program Studi	Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik	2021 - 2022

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/ kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqqsyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Kebumen,
Pembimbing

Dr. Suhis Rokhmawanto, M.S.I
NIDN. 2131038501

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 26 Juli 2022
Pukul : 16.00 – 17.00 Wib

Oleh:

Nama : Purwito Tomo
NIM : 2010752
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang : Fikria Najitama, M.S.I (.....)

Sekretaris Sidang : Faisol, M.Ag (.....)

Penguji I : Dr. Imam Satibi, M.Pd.I (.....)

Penguji II : Dr.H.M.Bahrul Ilmie, S.Ag.,M.Hum (.....)

Kebumen, 26 Juli 2022

Sekolah Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen
Direktur,

Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I
NIDN. 2131038501

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Purwito Tomo

NIM : 2010512

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 18 Juli 2022
Yang Membuat Pernyataan

Purwito Tomo
NIM. 2010752

MOTTO

وَلَوْ أَنَّ قُرْآنًا سُيِّرَتْ بِهِ الْجِبَالُ أَوْ قُطِّعَتْ بِهِ الْأَرْضُ أَوْ كُفِّرَتْ
بِهِ الْمَوْتَىٰ بَلْ لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا ۗ أَفَلَمْ يَأْنِسِ الَّذِينَ آمَنُوا أَنَّ لَوْ
يَشَاءُ اللَّهُ لَهَدَى النَّاسَ جَمِيعًا وَلَا يَزَالُ الَّذِينَ كَفَرُوا تُصِيبُهُمْ
بِمَا صَنَعُوا قَارِعَةٌ أَوْ تَحُلُّ قَرِيبًا مِّن دَارِهِمْ حَتَّىٰ يَأْتِيَ وَعْدُ
اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُخْلِفُ الْمِيعَادَ ۗ

Dan sekiranya ada suatu bacaan (Kitab Suci) yang dengan itu gunung-gunung dapat digoncangkan, atau bumi jadi terbelah, atau orang yang sudah mati dapat berbicara, (itulah Al-Qur'an). Sebenarnya segala urusan itu milik Allah. Maka tidakkah orang-orang yang beriman mengetahui bahwa sekiranya Allah menghendaki (semua manusia beriman), tentu Allah memberi petunjuk kepada manusia semuanya. Dan orang-orang kafir senantiasa ditimpa bencana disebabkan perbuatan mereka sendiri atau bencana itu terjadi dekat tempat kediaman mereka, sampai datang janji Allah (penaklukkan Mekah). Sungguh, Allah tidak menyalahi janji

(Qur'an Surat Ar Rad: 31)

MOTTO

Penyesalan perbaikilah hatimu, karena jika hati telah baik, segala tingkah lakumu akan menjadi baik

(Syeikh Abdul Qodir Jaelani)

Ilmu itu nomor dua, dan nomor satunya ialah amal. Namun, ilmu didahulukan daripada amal, karena ilmu tetap diterima Allah meski tidak diamalkan.

(K.H. Maimoen Zubair)

ABSTRACT

Purwito Tomo. 2021 *Supervising the management of Principals in Improving Teacher Performance in MI Ma'arif NU 2 Kajongan Bojongsari District Purbalingga Regency.* Thesis. Post-Graduate Of Education Management Department of Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.

Principal supervision is one of a process which is designed specifically to support teachers in comprehending their daily task at school. In order all the tasks and routines can be implemented well and also their performance will increase significantly.

This research is aimed to investigate the role of principal supervision in increasing teacher's performance at MI Ma'arif NU 2 Kajongan District Bojongsari Purbalingga Regency. This research used qualitative approach with descriptive method. This research describes and answers some problems being a phenomenon from such observed object. Data collecting of this research was taken through interview, observation and documentation.

The informants of this research were the principal and the teachers of MI Ma'arif NU 2 Kajongan District Bojongsari Purbalingga Regency. The result of this research shows us that: 1) some aspects which are supervised by the principal are teacher's performance especially lesson plan, learning process and learning evaluation, 2) the strategies the principal did in increasing the teacher's performance through: class visit, observation visit, meeting holding, workshop holding, and teachers' interview, 3) Feedback and further action of the principal supervision of MI Ma'arif NU 2 Kajongan Bojongsari District Purbalingga Regency in increasing teacher's performance done through trainings both internal and external, motivation, reward, and evaluation.

Based on the analysis of data obtained by the research findings in MI Ma'arif NU 2 Kajongan Bojongsari District as Purbalingga Regency follows: (1) the implementation of supervision of learning undertaken by the headmaster marked with supervision schedule through planning, implementation using models, approaches and techniques supervision, classroom observations conducted using instruments, and follow-up supervision. (2) Impact of supervision could improve the professional competence characterized by increasing teachers in making the syllabus and lesson plans independently.

Keyword : Supervising the management, Principals in Improving Teacher Performance

Abstrak

Purwito Tomo. 2021. Manajemen Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Tesis. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.

Supervisi kepala madrasah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas-tugasnya sehari-hari di madrasah, agar mereka dapat melaksanakan tugas mengajarnya lebih baik dan meningkatkan kinerja guru lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa dari objek yang diteliti. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Informan dalam penelitian ini adalah Kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga dan guru-guru MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Unsur-unsur yang disupervisi kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga adalah kinerja guru khususnya perencanaan pembelajaran, proses belajar mengajar, dan evaluasi pembelajaran, 2. Strategi yang dilakukan kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga dalam meningkatkan kinerja guru di antaranya: Melakukan kunjungan kelas, melakukan kunjungan observasi, mengadakan rapat, mengadakan diklat, dan pertemuan pribadi dengan guru, 3. *Feed back* dan tindak lanjut supervisi kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan penelitian di MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga sebagai berikut: (1) pelaksanaan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah ditandai dengan melalui membuat perencanaan jadwal supervisi, pelaksanaannya menggunakan model, pendekatan dan teknik supervisi, observasi kelas dilakukan dengan menggunakan instrumen, dan menindaklanjuti supervisi. (2) dampak supervisi dapat meningkatkan kompetensi profesional ditandai dengan meningkatnya guru dalam membuat silabus dan RPP secara mandiri.

Kata Kunci: Manajemen Supervisi Akademik, Meningkatkan Kinerja Guru

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab kehuruf

Latin yang digunakan dalam tesis ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor:158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988

A. Konsonal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak di lambangkan	Tidakn di lambangkan
ب	ba ^{‘‘}	B	Be
ت	ta ^{‘‘}	T	Te
ث	sa ^{‘‘}	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha ^{‘‘}	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha ^{‘‘}	Kh	Ka dan Ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra ^{‘‘}	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shad	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	De (dengan titik di bawah)
ط	tha ^{‘‘}	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za ^{‘‘}	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Kom terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa ^{‘‘}	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em

ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha ^{‘‘}	H	Ha
ء	hamzah	‘‘	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Konsonal Rangkap karena Syahadah ditulis Rangkap

متعتدن	Ditulis	Mtta,,aqidin
عدة	Ditulis	iddah

C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hinnah
حزبية	Ditulis	jizyah

(Ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

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

كرمة الاعولياء	ditulis	Karomah al-auliya ^{‘‘}
----------------	---------	---------------------------------

2. Bila ta^{‘‘}marbutahhidup atau harokat. Fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	ditulis	Zakātul fitri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

/	Kasroh	ditulis	I
/	Fathah	ditulis	A
و	dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah+ alif جاهلية	Ditulis Ditulis	ã Jāhiliyyah
Fathah + ya ^{‘‘} mati يسءي	Ditulis Ditulis	ã yas,, ã
Kasrah + ya ^{‘‘} mati	Ditulis	Ī

كريم	Ditulis	karĪm
فرض	Ditulis Ditulis	Ū furŪd

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya“mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قولون	Ditulis Ditulis	Au qoulun

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

انتم	Ditulis	a“antum
اعدت	Ditulis	u,,iddat
لئن شكرتم	Ditulis	la“insyakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah

القران	Ditulis	al-Qur’an
القياس	Ditulis	al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikuti serta menghilangkan huruf I (el)nya

السماء	Ditulis	As-Sama“
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt, yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga Allah curahkan kepada Nabi Muhammad saw, kepada keluarga dan sahabat-sahabatnya, serta kepada seluruh pengikut-pengikutnya sampai akhir zaman nanti. Tesis ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen dengan judul: Manajemen Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Rektor IAINU Kebumen, Fikria Najitama, S.HI., M.SI.
2. Bapak Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I, selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Kepala Madrasah, Guru-guru, karyawan, dan siswa-siswi MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalinggayang telah memberikan ijin dan membantu lancarnya penelitian.
5. Istri, anak-anakku tersayang Aryadi Azyz Saputra dan Ayesha Zahraa Nur Farzana yang senantiasa memberikan doa dan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.
6. Teman-teman mahasiswa Program Pascasarjana, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Kelas Purbalingga yang telah memberikan motivasi, dan dukungan moral.

Semoga berbagai amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat dari Allah SWT, *Jazakumullahu Khoiron Katsiron*. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca. *Amiin Yaa Robbal 'Alamin*.

Purbalingga, Juli 2022

Penulis,

Purwito Tomo
NIM. 2010752

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Deskripsi Teori.....	8
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
A. Jenis Penelitian.....	64
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	65
C. Informan Penelitian.....	66
D. Teknik Pengumpulan Data.....	66
E. Keabsahan Data.....	67
F. Teknik Analisis Data.....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	72
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi.....	72

Penelitian.....	
B. Temuan Penelitian	77
C. Pembahasan Hasil Penelitian	91
BAB V PENUTUP.....	101
A.Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN	111

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.Data Guru MI Ma'arif NU 2 Kajongan.....75
2. Tabel 2 Data Siswa MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga.....76

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. Tujuan Supervisi51
2. Gambar 2 Struktur Organisasi MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan
Bojongsari Kabupaten Purbalingga.....75

DAFTAR LAMPIRAN

Foto-foto Dokumentasi kegiatan.....	111
Surat Keterangan telah mengadakan penelitian.....	116
Surat Keputusan Dosen pembimbing.....	117
Surat Izin penelitian	118
Pedoman Wawancara dengan Kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan.....	119
Pedoman Wawancara dengan Guru MI Ma'arif NU 2 Kajongan.....	121
Pedoman Wawancara dengan Guru Senior MI Ma'arif NU 2 Kajongan...	122
Hasil Wawancara dengan Kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan	124
Wawancara dengan Guru MI Ma'arif NU 2 Kajongan.....	129
Hasil Wawancara dengan Guru Senior MI Ma'arif NU 2 Kajongan.....	142
Daftar Riwayat Hidup	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi, baik dari kepala madrasah, guru, staff, dan peserta didik itu sendiri. Mulai dari tingkat SD/MIN, SLTP/MTS, SMU/MAN, PTN baik pada popolarity swasta maupun popolarity negeri untuk memutuskan berbagai masalah yang terjadi di madrasah tersebut.

Supervisi atau pengawasan merupakan salah satu bagian dari aktivitas pendidikan yang dimaksudkan untuk memberikan arahan atau bantuan agar proses pembelajaran yang berlangsung di suatu organisasi atau lembaga pendidikan dapat berjalan secara baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk menjadikan organisasi atau lembaga pendidikan yang berkualitas, baik dilihat dari kepemimpinan kepala madrasah, guru yang mengajar, pegawai tata usaha yang menjalankan tugas administrasi, siswa yang belajar, maupun komponen lain yang ikut serta mendukung terlaksananya proses pembelajaran di suatu organisasi atau lembaga pendidikan, maka supervisi pendidikan merupakan satu keniscayaan.

Pengawasan, evaluasi, dan supervisi sebagai fungsi administrasi pendidikan yang berarti aktivitas-aktivitas untuk menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan Pendidikan.¹ Administrasi dan supervisi merupakan alat penunjang untuk mencapai tujuan pendidikan. Demikian juga halnya tujuan pendidikan di madrasah dapat tercapai apabila di dalamnya ada kegiatan manajemen dan supervisi secara sistematis dan kontiniu pada tingkat madrasah.

Supervisi atau pengawasan yang dilakukan pada tingkat madrasah merupakan tanggungjawab dari seorang kepala madrasah. Hal ini dikarenakan kepala madrasah merupakan manager tertinggi di sebuah madrasah. Kepala madrasah bertanggungjawab atas segala permasalahan pendidikan yang terjadi di madrasah yang dipimpinnya, mulai dari kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, sarana dan prasarana pendidikan, sampai kepada

¹ Syafaruddin Asrul, (2014), Manajemen Kepengawasan Pendidikan, Bandung: Citapustaka Media, h. 84.

hubungan madrasah dengan masyarakat. Kesemuanya itu merupakan tugas dari seorang kepala madrasah.

Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor thirteen Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah ditegaskan bahwa kepala madrasah dituntut memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan five standar inilah diharapkan tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Dengan Permendiknas tersebut berarti seorang kepala madrasah harus kompeten dalam melakukan supervise terhadap guru-guru yang dipimpinnya.²

Untuk mengoptimalkan kegiatan supervisi di madrasah, kepala madrasah harus terlebih dahulu memahami konsep supervisi itu sendiri, sehingga dapat memberi pemahaman kepada para guru tentang supervisi. Di mana pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas dan sebagainya, yang akhirnya akan membuat kerugian organisasi itu sendiri. Sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dalam menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit untuk mencapai tujuan organisasi.³

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan maka dalam pelaksanaan tugas pendidik perlu adanya supervisi, maksud dari supervisi disini adalah agar pendidik mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya dalam mendidik, mengenai apa yang hendak dicapai dari pelaksanaan pendidikan tersebut.

Supervisi juga berupaya untuk menjadikan para guru-guru yang menjadi objek supervisi agar menjadi guru yang profesional dalam proses pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Pendidikan itu dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan-tujuannya. Akan tetapi salah satu realita yang terjadi saat ini adalah kekeliruan paradigma guru tentang adanya supervisi. Masih ada guru-guru yang takut

² Permendiknas, Standar Kepala Sekolah, (Jakarta: 2007)

³ T. Hani Handoko (1998), Manajemen Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, h. 367.

bila disupervisi. Padahal manager tidak bertindak sebagai pihak yang hanya mencari kesalahan-kesalahan guru dalam melaksanakan tugasnya, melainkan manager berperan untuk memberikan layanan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru.

Manajemen, kepala madrasah, kepemimpinan, komunikasi dan supervisi merupakan mata rantai yang tidak dapat dipisahkan untuk efektivitas pencapaian organisasi, karena kepemimpinan menjadi sesuatu yang substansial dalam lembaga maka kepala madrasah menjadi perhatian dalam melakukan perubahan-perubahan dan menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.⁴

Kepala madrasah selaku manager yang bertanggung jawab terhadap segala yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, termasuk cukup atau tidaknya, lengkap atau tidaknya, komprehensif atau tidaknya syarat yang diperlukan untuk pencapaian tujuan pendidikan tersebut yang perlu dicermati oleh kepala madrasah, jadi dapat dikatakan bahwa kepala madrasah disamping bertanggungjawab dalam hal kelancaran proses belajar mengajar, dan kegiatan administrasi madrasah sehari-hari lainnya juga sebagai wujud perannya selaku administrator, juga bertanggung jawab mengawasi, membina, dan memotivasi kinerja guru dan pegawai lainnya sebagai wujud perannya sebagai manager⁵.

Kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah memiliki kewajiban membina kemampuan para guru, meningkatkan kualitas dan kuantitas para guru, memotivasi guru, dan mengingatkan guru apabila lalai dalam menjalankan tugas untuk kebaikan dalam tujuan pendidikan yang diharapkan. Kepala madrasah atau madrasah adalah pemimpin lembaga pendidikan. Mereka membawahi dan mengendalikan orang banyak sebagai bawahan yang secara struktural maupun tradisional mengikuti langkah-langkah pemimpinnya dan melaksanakan tugas-tugas pendidikan, mulai dari tahap perencanaan hingga tahap evaluasi.⁶

Salah satu tugas kepala madrasah yaitu selaku manager adalah mengelola kegiatan supervisi madrasah yang dipimpinnya dengan maksimal mengingat kegiatan supervisi ini sangat penting untuk dilakukan karena masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar

⁴ Ibid, h, 2

⁵ Sam M Chaniagoan Tuti Tarwiyah, (2008), Analisis SWOT Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah, Jakarta:Raja Grafindo Persada, h. 83

⁶ Syafaruddin, (2010), Kepemimpinan Pendidikan: Akuntabilita Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah, PT. Ciputt Press, h. 47.

disebabkan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya profesionalitasnya. Oleh karena itu diperlukan peran kepala madrasah untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan Kinerja Guru guru tersebut dengan memaksimalkan kegiatan supervisinya dengan manajemen yang baik.

Kepala madrasah sebagai manager utama di madrasah harus mampu menciptakan kondisi guru yang kompeten sehingga mendukung pembelajaran yang bermutu. Bisa dikatakan juga bahwa keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar tentunya tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai manager. Supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif.⁷

Pada observasi awal penelitian tentang manajemen supervisi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Ma'arif NU 2 Kajongan, pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan organisasi tersebut.

Hal ini dapat dilihat dari kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah melalui kegiatan kunjungan kelas, memanggil guru ke kantor untuk memberi bimbingan dan memberi peringatan serta arahan-arahan kepada guru-guru agar kualitas kinerjanya semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kepala madrasah terhadap guru-guru di madrasah tersebut dilakukan dengan sungguh-sungguh, hal itu terbukti dari kegiatan supervisi yang telah disebutkan sebelumnya.

Namun dalam hal pelaksanaan manajemen supervisi pada unsur pendidikan yang lain seperti, supervisi keuangan, supervisi sarana dan prasarana, supervisi hubungan madrasah dengan masyarakat, dan supervisi layanan khusus belum berjalan sesuai yang diinginkan dikarenakan kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Ma'arif NU 2 Kajongan adalah kepala madrasah yang belum lama ditugaskan di madrasah tersebut. Sehingga kepala madrasah masih membangun segala aspek dari yang berkaitan dengan supervisi kepala madrasah.

Hal ini yang membuat penulis memilih Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Ma'arif NU 2 Kajongan untuk dijadikan objek penelitian. Berdasarkan hal-hal ini di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan ini, melalui penelitian yang berjudul:

⁷ E. Mulyasa, (2003), Menjadi Kepala Madrasah Profesi dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBM, Bandung: Rosdakarya, h. 11.

“Manajemen Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang problem di atas, maka dapat dirumuskan duduk perkara menjadi berikut:

1. Bagaimana perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan?
2. Bagaimana pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan?
3. Bagaimana tindak lanjut / evaluasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan.
3. Untuk mengetahui tindak lanjut / evaluasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma’arif NU 2 Kajongan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mendatangkan kemanfaatan, baik secara teoretis maupun secara simpel.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pendidikan terutama yang berafiliasi menggunakan supervisi akademik dan kaitannya menggunakan kinerja guru. akibat temuan dalam penelitian ini pula dibutuhkan dapat menjadi bahan masukan buat kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada guru, kepala sekolah maupun sekolah itu sendiri.

a. Bagi Kepala Sekolah:

- 1) Menambah wawasan tentang peran pentingnya supervisi akademik.
- 2) Menambah referensi dalam melaksanakan supervisi akademik dan mewujudkan mutu pendidikan.

b. Bagi Pengajar:

- 1) Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kinerja guru.
- 2) Menaikkan pencerahan akan pentingnya mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas.

c. Bagi Madrasah:

- 1) Menyampaikan kontribusi bagi madrasah dalam menaikkan mutu pendidikan.
- 2) Mempertinggi kesadaran *stakeholders* madrasah akan peran masing-masing pada ikut dan mewujudkan mutu pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Mengurai manajemen pembelajaran wajib dimulai berasal pengertian belajar serta pembelajaran. menurut Winardi pada bahasa Perancis, Manajemen dari kata *manage* berarti tindakan buat membimbing atau memimpin. Manajemen jua berarti pengelolaan. Pengelolaan yang dimaksud yaitu segenap asal daya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi, pada antaranya merupakan manusia, uang, metode, material, mesin serta pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.⁸

Manajemen dilakukan menggunakan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara integrasi dan terkoordinasi buat mencapai tujuan sekolah/organisasi. menurut Eliyanto, “Manajemen artinya serangkaian aktivitas saling terkait yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan melibatkan orang dan sumber daya organisasi lainnya.”⁹

Selanjutnya, Mulyasa mengemukakan bahwa manajemen pendidikan artinya proses pengembangan aktivitas kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan kelompok tersebut mencakup perencanaan (*rencana*), peorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), serta supervisi (*controlling*) menjadi suatu proses buat berakibat visi menjadi aksi.¹⁰

⁸ Winardi.. *Asas-Asas Manajemen..* Bandung: 2010 Cetakan ke 3 Mandar Maju. Hal 45 Cetakan ke 3

⁹ Eliyanto, E. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen: 2018.*Jurnal Pendidikan Madrasah,hal 2 .

¹⁰ Mulyasa Enco, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2007 hal 7

Dengan demikian, berdasarkan uraian beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen ialah serangkaian proses saling terkait dengan penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sangat penting dalam pencapaian tujuan. Proses manajemen secara umum meliputi perencanaan, pengorganisasian, aplikasi, dan pengendalian.

b. Fungsi-fungsi Manajemen

Menjadi sebuah sistem, dalam manajemen ada komponen-komponen yang saling terkait dan memengaruhi mutu proses serta akibat yang akan dicapai. Komponen-komponen tadi terdiri atas tujuan, bahan, media, strategi, serta evaluasi pembelajaran. dalam setiap komponen terdapat aktivitas-kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, aplikasi, dan evaluasi. Termasuk dalam aktivitas pengawasan akademik sangat diperlukan manajemen atau pengelolaan yang baik dan benar. Hal tersebut karena keterpaduan antara komponen-komponen tersebut akan mampu mencapai tujuan secara efektif serta efisien.

Dalam global pendidikan, pengelolaan dilakukan sang kepala sekolah menggunakan kewenangannya menjadi manajer sekolah melalui komando-komando atau keputusan-keputusan yang sudah ditetapkan menggunakan mengarahkan asal daya buat mencapai tujuan. Manajer mengaturnya melalui proses dari urutan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, aplikasi, dan penilaian).

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan penentuan segala sesuatu sebelum dilakukan kegiatan-aktivitas. Fungsi perencanaan manajer meliputi usaha pemilihan alternative tujuan, taktik, kebijaksanaan, serta seni manajemen yang akan dijalankan. jelas usaha tersebut merupakan pengambilan keputusan yang mempengaruhi jalannya perusahaan di saat-ketika yang akan tiba.¹¹

Aktivitas perencanaan dilakukan buat menetapkan sejumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan lalu. Setiap manajer dituntut terlebih dahulu supaya mereka menghasilkan planning perihal aktivitas yang wajib dilakukan. Perencanaan

¹¹ Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo.. Manajemen Produksi. Edisi 4. Penerbit BPFE, Yogyakarta 2014 hal 21

tersebut adalah kegiatan buat memilih dan menghubungkan fakta serta aktifitas membentuk dan memakai dugaan mengenai masa yang akan tiba dalam hal merumuskan aktifitas yang direncanakan.

Perencanaan ialah proses ialah penetapan serta pemanfaatan asal daya secara terpadu yang dibutuhkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan serta upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara efisien serta efektif pada mencapai tujuan. penting dan perlunya rencana dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Rencana dapat meniadakan ketidakpastian masa yang akan datang dan dapat menanggulangi perubahan-perubahan. Sebab menggunakan planning segala sesuatu yang tidak absolut pada masa yang akan datang telah diusahakan buat diterjemahkan kedalam situasi sekarang, sebagai akibatnya orang telah bersiap sedia terhadap kemungkinan perubahan yang ada.
- 2) Menggunakan rencana telah digariskan tujuan organisasi sehingga kegiatan bisa dipimpipin (difokuskan).
- 3) Rencana walaupun mungkin mahal, tetapi ekonomis karena segala kegiatan terpusatkan buat mencapai tujuan secara konsekuen menggunakan porto yang minimum.
- 4) Rencana adalah merupakan dasar bagi pengawasan.
- 5) Planning bisa digunakan menjadi dasar buat menghasilkan rencana berikutnya secara riil, karena orang menyadari seberapa besar kelebihan serta kekurangannya.
- 6) Planning harus fleksibel (luwes), merupakan planning bisa berubah arah tanpa biaya ekstra dalam rangka mencapai tujuan. dengan demikian planning wajib mengandung arti untuk dilihat kembali serta direvisi buat memenuhi persyaratan yang diminta sang situasi yang dihadapi.¹²

Sesuai beberapa pengertian pada atas, maka bisa disimpulkan bahwa Perencanaan artinya seperangkat rencana dan pengaturan aktivitas, media, waktu, pengelolaan, dan evaluasi akibat. Tujuan perencanaan adalah memberikan panduan

¹² Ibid, hal 28

pada menyusun dan melaksanakan aktivitas dan sebagai bahan evaluasi serta kontrol pada penyusunan acara pendidikan.

Perencanaan (rencana) mengakibatkan dipilihnya arah tindakan (planning-rencana) yang akan mengarahkan asal-sumber daya insan serta alam dalam suatu organisasi buat masa yang akan datang. rencana menggariskan batas-batas dimana orang-orang merogoh keputusan-keputusan serta melaksanakan kegiatan yang pada rancangannya.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan atau penggerakan (*actuating*) ialah istilah lain asal *direction* (bimbingan/pengarahan) serta artinya fungsi manajemen yang tidak dapat dilepaskan asal beberapa fungsi manajemen yang lainnya, dan saling berhubungan erat antara yang satu dengan yang lainnya. menurut Marno serta Triyo Supriyatno , “penggerakan merupakan aktivitas buat mengarahkan orang lain supaya suka serta dapat bekerja dalam upaya mencapai tujuan.”

Kegiatan pengarahan ialah suatu aktivitas yang bekerjasama menggunakan hadiah perintah serta saran. Hal ini mengandung persetujuan pada menunjukkan *planning* yang krusial kepada bawahan yang bertanggung jawab buat melaksanakannya. Selain itu krusial juga hubungan individual setiap ketika diantara manajer serta para bawahannya yang sudah terikat pada organisasi.

“Pelaksanaan atau pengarahan (*actuating*) merupakan usaha yang berhubungan dengan segala sesuatu agar semuanya dapat dilakukan”. “Pelaksanaan kurikulum dan pembelajaran secara sinergis dapat mempercepat dan menghasilkan pencapaian sesuai dengan tujuan pendidikan”.

Melalui pengarahan, maka apa yang telah direncanakan bisa tercapai menggunakan baik. aplikasi dalam proses pembelajaran dilakukan oleh pendidik menggunakan suasana yang edukatif agar peserta didik bisa melaksanakan tugas belajar dengan penuh antusias, serta mengoptimalkan kemampuan belajarnya menggunakan baik. peran guru sangat penting pada menggerakkan dan memotivasi para siswanya melakukan aktifitas belajar baik itu dilakukan di kelas, di laboratorium, di perpustakaan, praktek kerja lapangan, dan daerah lainnya yang memungkinkan para siswa melakukan kegiatan belajar. pengajar itu tidak hanya

berusaha menarik perhatian siswa, namun pula beliau wajib mempertinggi aktifitas siswa-muridnya melalui pendekatan serta metode pembelajaran yang sesuai pada bahan ajar yang sedang pada sajian oleh pengajar.

Maka dengan demikian, maka bisa disimpulkan bahwa pelaksanaan (*actuating*) ialah istilah lain asal *direction* (bimbingan/pengarahan) dan merupakan fungsi manajemen yang tak dapat dilepaskan asal beberapa fungsi manajemen yang lainnya, serta saling bekerjasama erat antara yang satu menggunakan yang lainnya. aktivitas pengarahan artinya suatu kegiatan yang bekerjasama dengan hadiah perintah serta saran. Hal ini mengandung perma';/salahan dalam memberikan rencana yang krusial pada bawahan yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Selain itu krusial pula korelasi individual setiap waktu diantara manajer serta para bawahannya yang sudah terikat dalam organisasi.

Tindakan pelaksanaan (*actuating*) mencakup motivasi, kepemimpinan, komunikasi, latihan serta bentuk-bentuk dampak pribadi lainnya. Fungsi tadi pula disebut sebagai tindakan menginisiasi dan mengarahkan pekerjaan yang perlu dilaksanakan pada organisasi.

3) Evaluasi

Kegiatan evaluasi dimulai dengan menetapkan standar-standar pencapaian terlebih dahulu. sehabis itu membandingkan antara standar menggunakan yang akan terjadi kerja guru. berdasarkan Suharsimi Arikunto, evaluasi memerlukan mekanisme-mekanisme eksklusif yang bersifat metodologis.

Penilaian dilakukan buat melihat yang akan terjadi pembelajaran. evaluasi krusial dilakukan guna melihat keberhasilan pembelajaran. dari Eliyanto (2018), melalui penilaian akan diketahui kinerja guru serta prestasi peserta didik. Lebih lanjut, bahwa proses penilaian wajib valid dan reliabel guna mencapai objektivitas.

Evaluasi adalah proses evaluasi. kata evaluasi asal asal bahasa Inggris, *evaluation*, yang berarti penilaian atau penaksiran. penilaian memerlukan kecermatan serta ketelitian buat dapat mencapai yang akan terjadi yang akurat. evaluasi harus terjadwal secara matang.

Menurut Teguh Triwiyanto, “penilaian atau penilaian artinya proses sistematis yang meliputi pengumpulan informasi (angka, pelukisan, serta verbal), analisis, interpretasi berita buat membuat keputusan.”

Dan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian ialah suatu kegiatan evaluasi akibat kegiatan. penilaian dilakukan untuk mengetahui pencapaian yang akan terjadi aktivitas yang dilakukan. penilaian wajib dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban publik.

2. Supervisi Akademik

a. Pengertian Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Ruang Lingkupnya

Dalam Kamus Ilmiah Populer,¹³ disebutkan bahwa pengawasan berarti supervisi; penilikan; penjiwaan. Sedangkan secara etimologi, kata supervisi diambil pada perkataan bahasa Inggris “Supervision” merupakan pengawasan; mengawasi. Secara etimologi, supervisi berasal berasal istilah “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau asal atas atau menyelidiki dan menilai berasal atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap kegiatan, kreativitas, serta kinerja bawahan.¹⁴

Ada beberapa kata yang hampir sama dengan supervisi bahkan pada pelaksanaannya. kata-kata tersebut acapkali digunakan secara bergantian. istilah-kata tadi diantaranya: supervisi, pemeriksaan, dan pemeriksaan. pengawasan mengandung arti suatu aktivitas buat melakukan pengamatan agar pekerjaan dilakukan sesuai menggunakan ketentuan. investigasi dimaksudkan buat melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan sudah mencapai tujuan. inspeksi dimaksudkan buat mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan. kemudian berkembang pengawasan yang bersifat ilmiah, yaitu: (1) sistematis, merupakan dilaksanakan secara teratur, berencana serta konstan; (dua) obyektif dalam pengertian ada data yang didapat sesuai observasi nyata, bukan sesuai tafsiran eksklusif; dan (tiga) memakai indera pencatat yang bisa menyampaikan berita menjadi umpan

¹³ Pius A. Partanto & M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 732.

¹⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm.154.

kembali buat mengadakan evaluasi terhadap proses pembelajaran pada kelas.¹⁵

Menurut Ngalim Purwanto, Pengawasan atau supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹⁶ Jadi supervisi merupakan upaya melakukan perbaikan kepala sekolah dalam memberikan masukan dan arahan oleh supervisor, sebagaimana dikutip Piet. A. Sahertian, supervisi adalah “suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.”¹⁷

Burhanudin, beropini bahwa supervisi artinya bantuan dalam menyebarkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, menggunakan jalan menyampaikan bimbingan dan pengarahan pada pengajar serta petugas lainnya buat menaikkan kualitas kerja mereka dibidang pedagogi dengan segala aspeknya.³⁰ lalu Haidar Nawawi, beropini bahwa pengawasan merupakan pelayanan yang disediakan oleh pemimpin buat membantu supaya menjadi semakin cakap atau terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sinkron dengan tuntutan perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dibidang tugas tadi.¹⁸

Menurut Ross L supervisi ialah pelayanan kepada pengajar-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran serta kurikulum. Ross L memandang supervisi menjadi pelayanan pada guru- guru yang bertujuan membentuk perbaikan.¹⁹

Dalam bukunya, Carter V. Good, Dictionary of Education yang dikutip sang Piet. A. Suhertian dan Frans Mataheru, berkata bahwa pengawasan merupakan perjuangan

¹⁵ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 16.

¹⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 76

¹⁷ Piet A. Sahertian, *Konsep...*, hlm. 17.

¹⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 285.

¹⁹ Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm 2

asal petugas-petugas sekolah dalam memimpin pengajar-guru serta petugas-petugas lainnya, pada memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan pengajar-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan- bahan pengajaran dan metode mengajar serta penilaian pedagogi.³² Lebih lanjut, William zH. Burton serta Leo J. Bruckner yang dikutip sang Ahmad Rohani serta Abu Ahmadi, berkata supervisi merupakan suatu teknik yang tujuan utamanya mengkaji serta memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan serta perkembangan anak.²⁰

Menurut Imron yang dikutip sang Abrani Syauqi dkk menjelaskan akademik dari asal bahasa Inggris academy dari asal bahasa latin academia memiliki banyak arti yang galat satunya yaitu suatu masyarakat atau formasi orang-orang terpelajar, istilah akademik juga mempunyai berbagai bermacam-macam makna diantaranya yaitu bersifat teoritis bukan simpel, kajian yang lebar serta mendalam bukan kajian teknis serta konversial serta sangat ilmiah.²¹

Beberapa definisi supervisi akademik yang dirumuskan oleh para pakar menggunakan latar belakangnya masing-masing, tetapi secara awam memiliki esensi yang tidak jauh tidak selaras. Glickman,et al (2007) dalam Kemendikbud (2014: tiga) contohnya, memberikan pengertian bahwa supervisi ialah serangkaian kegiatan membantu guru menyebarkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran supaya berlangsung efektif serta efisien.dalam hal ini supervisi pembelajaran lebih ditekankan menjadi upaya memberi donasi kepada guru pada memperbaiki pembelajaran..

Sedangkan berdasarkan Ngalim Purwanto, pengertian pengawasan Akademik merupakan kegiatan supervisi yang ditujukan buat memperbaiki kondisi-syarat, baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.²²

²⁰ Ahmad Rohani & Abu Ahmadi, *Pedomana Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 18.

²¹ Abrani Syauqi dkk, *Supervisi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Aswaja, 2016), hlm 342.

²² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005), h.53.

Dari dalam bahan pembelajaran Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Indonesia,²³ pengawasan akademik adalah upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. dengan demikian, esensi pengawasan akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja pengajar pada mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru menyebarkan kemampuan profesionalismenya.

Syaiful Sagala mengatakan bahwa supervisi merupakan bantuan bagi guru dalam mengajar supaya guru lebih baik lagi dalam mengajar.²⁴ Kepala Madrasah melakukan supervisi pengajaran terhadap guru sifatnya untuk memelihara (maintain) atau mengubah pelaksanaan kegiatan di madrasah yang langsung berpengaruh terhadap proses mengajar guru dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Kegiatan supervisi mampu meningkatkan kemampuan dan mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Supervisi atau pengawasan akademik yaitu pengawasan yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-persoalan akademik, yaitu hal-hal berada pada lingkungan kegiatan pembelajaran pada ketika siswa sedang dalam proses pembelajaran.²⁵

Sesuai beberapa pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan akademik adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan buat membantu guru dalam rangka memperbaiki serta menaikkan mutu pembelajaran agar peserta didik bisa mencapai kompetensi secara optimal.

UU Sisdiknas no 20 tahun 2000 bab XIX ihwal pengawasan pasal 66 dinyatakan bahwa supervisi terhadap penyelenggaraan pendidikan dilakukan sang pemerintah, pemda, dewan pendidikan, serta komite madrasah/ sekolah di seluruh jenjang serta jenis pendidikan sinkron dengan kewenangan masing-masing, supervisi ini dilakukan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas publik, selanjutnya diatur lebih

²³ Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah. Supervisi Akademik. (LPPKS Indonesia, 2011) hlm. 4

²⁴ Syaiful Sagala, Supervisi Pembelajaran, (Bandung: Alfabeta, 2000), hlm 229

²⁵ Dadang Suhertian, Supervisi Profesional, (Bandung:Alfabeta,2010),h.47

lanjut dengan Peraturan Pemerintah.²⁶

Regulasi pengawasan pendidikan ditetapkan pada keputusan Menteri Pendidikan Nasional pasal 6 d, kepmendiknas No. 097/U/2002, yang menyatakan bahwa aktivitas pengawasan artinya aktivitas dalam bentuk bimbingan dan donasi pemecahan masalah buat kelancaran pelaksanaan tugas ‘.²⁷

Supervisi atau pengawasan akademik berpusat pada masalah pembelajaran peserta didik. pengawasan ini dilakukan sang ketua sekolah buat mengetahui kemampuan mengajar pengajar yang kemudian akan diberikan bimbingan sebagai akibatnya point asal supervisi artinya bukan untuk menilai performa guru tapi, memberikan bimbingan pada guru.

Fungsi pengawasan atau pengawasan dalam pendidikan bukan hanya sekadar control melihat apakah segala aktivitas sudah dilaksanakan sesuai menggunakan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih asal itu pengawasan dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. kegiatan pengawasan meliputi penentuan syarat-kondisi atau syarat-syarat personil juga material yang dibutuhkan buat terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan perjuangan memenuhi syarat-syarat itu.

Mirip dikatakan oleh Nealey serta Evans dalam bukunya, *“Handbook for effective Supervision of Instruction.”* mirip berikut : *“the term supervision is used to describe those activities which are primarily and directly concerned with studying and improving the condition which surround the learning and growth of pupils and teacher.”*

Pengawasan yang bersifat otokratis, yang berarti “mencari kesalahan-kesalahan pengajar dan kemudian menghukumnya” sedangkan supervisi mengandung pengertian yang lebih demokratis. dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah guru/pegawai menjalankan tugas menggunakan sebaik-baiknya sesuai menggunakan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang sudah digariskan, tetapi jua berusaha bersama guru-pengajar bagaimana cara memperbaiki proses belajar mengajar.

²⁶ UU Sisdiknas No. 20 tahun 2000 bab XIX Tentang Pengawasan Pasal 6d

²⁷ Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas), No. 097/U/2002, Pasal 6, d.

Jadi, pada kegiatan pengawasan guru-guru tidak disebut menjadi pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai partner bekerja yang memiliki ilham-pandangan baru, pendapat-pendapat dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar serta dihargai serta diikutsertakan didalam usaha-perjuangan perbaikan pendidikan. sinkron menggunakan apa yang dikatakan Burton dalam bukunya, “Supervision a Social Process” menjadi berikut : “supervision is an exspert technical service primarily aimed at studying and improving co-operatively all factors which affect child growth and development”

sesuai dengan rumusan Burton tersebut, maka *co-operatively all factors which affect child growth and development*”

Sesuai dengan rumusan Burton tersebut, maka :

- 1) Supervisi yang baik mengarahkan perhatiannya pada dasar-dasar pendidikan serta cara-cara belajar serta perkembangannya dalam pencapaian tujuan umum pendidikan.
- 2) Tujuan supervisi atau pengawasan artinya perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total; ini berarti bahwa tujuan pengawasan tidak hanya buat memperbaiki mutu mengajar pengajar, namun pula membina pertumbuhan profesi pengajar dalam arti luas termasuk didalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan serta keterampilan guru-guru, anugerah bimbingan dan pelatihan pada hal implementasi, kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, indera-indera pelajaran, mekanisme dan tehnik evaluasi pengajaran serta sebagainya.
- 3) Fokusnya pada setting forlearning, bukan di seseorang atau sekelompok orang. semua orang, seperti guru-pengajar, ketua sekolah, dan pegawai sekolah lainnya merupakan teman sekerja yang sama-sama bertujuan membuat situasi yang memungkinkan terciptanya kegiatan belajar mengajar yang baik.²⁸

Sesuai menggunakan rumusan pada atas, maka kegiatan atau usaha-perjuangan yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan pengawasan bisa disimpulkan menjadi

²⁸ Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan,(Bandung : Remaja Rosda Karya,2017),h.76-77

berikut:

- a) Membangkitkan dan merangsang semangat pengajar-pengajar serta pegawai sekolah lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b) Berusaha mengadakan dan melengkapi indera-alat perlengkapan termasuk bermacam-macam-beragam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik.
- c) Beserta guru-guru, berusaha membuat, mencari dan memakai metode-metode baru pada proses belajar mengajar yang lebih.
- d) Membina kerjasamayang baik dan harmonis antara guru, murid dan pegawai sekolah lainnya.
- e) Berusaha menaikkan mutu serta pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, diantaranya menggunakan mengadakan workshop, seminar, in-service-pelatihan, atau up-grading.

Berasal beberapa pengertian tersebut membagikan bahwa pengawasan bukanlah aktivitas sesaat mirip pemeriksaan, namun adalah kegiatan yang kontinu serta berkesinambungan sebagai akibatnya pengajar-guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas serta mampu memecahkan aneka bermacam-beragam persoalan pendidikan dan pengajaran secara efektif serta efisien. Secara implisit definisi pengawasan memiliki wawasan serta pandangan baru ihwal supervisi yang mengandung wawasan-inspirasi pokok, seperti menggalakkan pertumbuhan profesional guru, menyebarkan kepemimpinan demokratis, melepaskan energi, dan memecahkan aneka bermacam-beragam masalah yang berkaitan menggunakan efektivitas proses belajar mengajar.

Di hakekatnya pengawasan mengandung beberapa aktivitas utama, yaitu pelatihan yang konstan, pengembangan kemampuan profesional personil, perbaikan situasi belajar mengajar, menggunakan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi siswa. dengan istilah lain, dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-pengajar, training ini mengakibatkan perbaikan atau peningkatan kemampuan kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar, sebagai

akibatnya tercipta situasi belajar mengajar yang lebih baik, yang akhirnya jua menaikkan pertumbuhan siswa.

Pada pelaksanaannya, supervisi intinya diarahkan pada 2 aspek, yakni: pengawasan akademik dan pengawasan manajerial. supervisi akademik menitikberatkan pada pengamatan supervisi terhadap kegiatan akademik, berupa pembelajaran baik di pada juga pada luar kelas. supervisi manajerial menitikberatkan pengamatan pada aspek- aspek pengelolaan serta administarasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Supervisi atau pengawasan kepala madrasah, sebagaimana disebutkan dalam pedoman pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah, ialah pengawasan yang berkenaan menggunakan aspek pengelolaan sekolah yang terkait pribadi menggunakan peningkatan efisiensi serta efektivitas sekolah yang meliputi perencanaan, koordinasi, aplikasi, evaluasi, pengembangan kompetensi sumberdaya insan (sdm) kependidikan serta sumberdaya lainnya. berdasarkan uraian pada atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kepala madrasah adalah supervisi yang berkenaan menggunakan aspek pengelolaan sekolah yang terkait eksklusif dengan peningkatan efisiensi serta efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia (sdm) kependidikan dan sumberdaya lainnya

b. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Supervisi atau pengawasan wajib mempunyai prinsip-prinsip buat dijadikan landasan, pegangan serta pedoman bagi tindakan serta kebijaksanaan yang diambilnya, pada antaranya:

1. Supervisi atau pengawasan akademik wajib mampu menciptakan korelasi humanisme yang serasi, bersifat terbuka, kesetiakawanan, serta informal. korelasi demikian ini bukan saja antara supervisor menggunakan pengajar, melainkan jua antara supervisor menggunakan pihak lain yang terkait dengan program pengawasan akademik..
2. Supervisi akademik wajib dilakukan secara berkesinambungan. supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-ketika Bila terdapat

kesempatan. bila guru sudah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus permanen dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat problema proses pembelajaran selalu muncul serta berkembang.

3. Supervisi akademik harus demokratis, Supervisor tidak boleh mendominasi aplikasi supervisi akademiknya. Titik tekan pengawasan akademik yang demokratis, aktif dan kooperatif. Tanggungjawab pemugaran acara akademik bukan hanya di supervisor melainkan pula pada pengajar. karena itu, acara supervisi akademik usahakan direncanakan, dikembangkan serta dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan pengajar, kepala sekolah serta pihak lain yang terkait pada bawah koordinasi supervisor.
4. Program supervisi akademik harus integral dalam program pendidikan secara keseluruhan. dalam upaya perwujudan prinsip ini dibutuhkan korelasi yang baik serta harmonis antara supervisor menggunakan semua pelaksana acara pendidikan.
5. supervisi akademik wajib komprehensif. program pengawasan akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan di aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya
6. Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah untuk mencari kesalahan-kesalahan guru, melainkan untuk mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
7. Pada menyusun, melaksanakan, serta mengevaluasi keberhasilan acara pengawasan akademik harus obyektif berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru.

Ada beberapa prinsip lain yang harus diperhatikan serta direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, yaitu:

1. Supervisi akademik harus bisa membentuk korelasi kemanusiaan yang harmonis. hubungan kemanusiaan yang wajib diciptakan wajib bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. korelasi demikian ini bukan saja antara supervisor dengan pengajar, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait

dengan acara supervisi akademik. oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor wajib memiliki sifat-sifat, seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, serta penuh humor (Dodd, 1972).

2. Supervisi pengawasan akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu. Jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa pengawasan akademik ialah keliru satu essential function pada holistik program sekolah (Alfonso dkk., 1981 serta Weingartner, 1973). apabila pengajar sudah berhasil berbagi dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat problema proses pembelajaran selalu timbul dan berkembang
3. Supervisi akademik wajib demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan pengawasan akademiknya. Titik tekan supervisi akademik yang demokratis artinya aktif serta kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan acara akademik bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada pengajar. sang sebab itu, acara supervisi akademik sebaiknya direncanakan, dikembangkan dan dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan pengajar, ketua sekolah, dan pihak lain yang terkait di bawah koordinasi supervisor.
4. Program pengawasan akademik wajib integral dengan program pendidikan. di dalam setiap organisasi pendidikan ada c904c42b08fa972dcab6958acf2885ca sistem sikap menggunakan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem perilaku tersebut antara lain berupa sistem perilaku administratif, sistem sikap akademik, sistem sikap kesiswaan, sistem sikap pengembangan konseling, sistem sikap pengawasan akademik (Alfonso, dkk., 1981). Antara satu sistem menggunakan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. menggunakan demikian, maka acara supervisi akademik integral menggunakan acara pendidikan secara holistik. dalam upaya perwujudan prinsip ini diperlukan hubungan yang baik serta harmonis antara supervisor
5. Supervisi akademik wajib komprehensif. program supervisi akademik wajib meliputi holistik aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja terdapat

penekanan di aspek-aspek tertentu sesuai hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya. Prinsip ini tiada lain hanyalah buat memenuhi tuntutan multi tujuan pengawasan akademik, berupa pengawasan kualitas, pengembangan profesional, dan memotivasi guru.

6. Supervisi atau pengawasan akademik harus konstruktif. supervisi akademik bukanlah sekali-kali buat mencari kesalahan-kesalahan pengajar. Memang dalam proses aplikasi supervisi akademik itu terdapat aktivitas evaluasi unjuk kerjan pengajar, namun tujuannya bukan buat mencari kesalahan-kesalahannya. pengawasan akademik akan membuat pertumbuhan dan kreativitas pengajar dalam tahu dan memecahkan persoalan-persoalan akademik yang dihadapi.
7. Supervisi atau pengawasan akademik harus obyektif. dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan acara supervisi akademik wajib obyektif. Objektivitas dalam penyusunan acara berarti bahwa program pengawasan akademik itu wajib disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru. Begitu pula pada mengevaluasi keberhasilan acara pengawasan akademik. pada sinilah letak pentingnya instrumen pengukuran yang memiliki validitas serta reliabilitas yang tinggi buat mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.
8. Supervisi akademik dalam pelaksanaannya memiliki beberapa tahapan. *Tahapan pertama* supervisi akademik ini sedikitnya terdapat empat dokumen perencanaan yang harus disiapkan yaitu,
 - a. Tujuan supervisi pengawasan akademik yang dirumuskan berdasarkan perkara yang terjadi;
 - b. Jadwal supervisi akademik yang ditetapkan yang memuat informasi mirip nama pengajar yang disupervisi, mata pelajaran, hari serta tanggal pelaksanaan, jam pelajaran ke-..., kompetensi dasar, serta utama bahasan/materi;
 - c. Teknik supervisi akademik yang dipilih ialah keputusan yang diambil supervisor sehabis mengidentifikasi dan memilih teknik supervisi akademik yang sempurna menggunakan perkara yang ada;
 - d. Instrumen supervisi akademik yang dipilih sesuai yang akan terjadi analisis serta identifikasi intrumen yang akan digunakan.

Kedua supervisi akademik wajib dilaksanakan, sehabis dilakukan pengenalan dan kesepakatan beserta pengajar yang akan pada supervisi akademik. Materi kesepakatan memuat ketika dan aspek-aspek dalam pengawasan akademik. setelah sepakat barulah supervisi akademik dilaksanakan dengan tahapan,

1. Memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran;
2. Mengamati proses pembelajaran;
3. Melakukan penilaian pembelajaran dengan menggunakan instrumen observasi.

Tahapan-tahapan tadi bermanfaat buat mengidentifikasi problem-persoalan yang terjadi dalam rangkaian kegiatan. Rekapitulasi yang akan terjadi supervisi akademik umumnya berupa tabel yang memuat, nomor, nama, komponen nilai (perangkat pembelajaran, proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran, skor homogen-homogen), serta catatan hasil temuan. Rentang evaluasi serta hari lepas dan tanda tangan supervisor/ketua sekolah

Ketiga aplikasi supervisi akademik wajib dianalisis. akibat aplikasi pengawasan akademik akan menjadi bahan kita selanjutnya buat melakukan analisis. aktivitas ini muara kita melakukan umpan kembali, penyempurnaan instrumen, dan acara tindak lanjut. Tahapan ini dilakukan dengan kegiatan mengidentifikasi beberapa kekuatan serta kelemahan guru yang telah disupervisi. Komponen yang dianalisis adalah komponen yang kita supervisi yaitu,

1. Rencana pembelajaran berupa dokumen perangkat pembelajaran;
2. Proses pembelajaran;
3. Penilaian pembelajaran.

Kegiatan dilengkapi dengan menghasilkan rangkuman/konklusi hasil analisis terhadap perangkat pembelajaran, proses pembelajaran, serta penilaian pembelajaran. Buatlah menggunakan rapi serta baik supaya memudahkan kita melakukan penilaian dan tindak lanjut. lalu sajikanlah dalam bentuk laporan akibat analisis dan evaluasi kita pada bentuk rangkuman hasil identifikasi masalah aplikasi pengawasan akademik serta rekapitulasi hasil pelaksanaan pengawasan akademik..

Instrumen Analisis Data supervisi Akademik digunakan memuat ciri identitas nama sekolah, nama guru, kelas, mata pelajaran, tanggal/saat supervisi

akademik. lalu tabel yang memuat angka, komponen pengamatan pengawasan akademik, problem yang ditemukan, faktor penyebab, prioritas perbaikan, dan planning metode hadiah masukan/umpan kembali pada guru.

Komponen pengamatan pengawasan akademik yang diamati sudah kita bicarakan sebelumnya. namun buat sekedar mengingatkan balik tidak ada salahnya kita tampilkan kembali. Komponen pertama, rencana Pembelajaran (RPP); komponen kedua, adalah pelaksanaan Pembelajaran dengan sub komponen (a) kegiatan pendahuluan, (b) kegiatan inti (ekspolorasi, penjelasan terperinci, konfirmasi), komponen ketiga yaitu epilog serta refleksi. pada bagian bawah tabel jangan lupa mencantumkan nama dan NIP guru yang disupervisi dan ketua sekolah.

Keempat hasil analisis supervisi akademik wajib diberikan umpan balik , Bagian ini dilakukan sesudah analisis dan evaluasi supervisi akademik. rencana umpan pulang dilakukan terhadap guru umumnya dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan tindak lanjut. sebagai akibatnya langkah-langkah yang harus dilakukan sama. langkah-langkah tadi adalah; (a) menyelidiki rangkuman/kesimpulan akibat analisis perencanaan, proses, serta penilaian pembelajaran, (b) membuat planning umpan pulang (feedback), dan planning tindak lanjut, (c) melaksanakan umpan balik (feedback) serta tindak lanjut pada bentuk ekspresi serta/atau tertulis.

Kelima, pengawasan akademik mesti dilengkapi menggunakan planning tindak lanjut. langkah-langkah yang dilakukan pada aktivitas umpan kembali bersamaan dengan aktivitas tindak lanjut. kegiatan umpan pulang serta tindak lanjut umumnya berupa,

1. Pemberian penguatan dan penghargaan jika guru yang di supervisi akademik telah memenuhi standar;
2. Bagi pengajar yang belum memenuhi baku, kepala sekolah harus menyampaikannya dengan cara bijak dan mendidik, alangkah baiknya Jika pengajar dipancing mengemukakan kelemahannya sendiri;
3. Guru diberi kesempatan untuk menyampaikan keluhan, kesulitan dan hambatan yang ditemukan;

4. Guru diberi diberi kesempatan mengikuti aktivitas pelatihan baik pada aneka bermacam beragam kesempatan dan strata..

Keenam, menyusun laporan yang akan terjadi supervisi akademik. selesainya kita melakukan tahapan demi tahapan pengawasan akademik pada atas maka sampailah kita pada bagian akhir aktivitas. Tahapan ini tidak kalah penting dengan tahapan sebelumnya. Bahkan ialah akhir kegiatan yang sangat berpengaruh terhadap seluruh rangkain aktivitas pengawasan akademik. Sedikitnya ada 8 (delapan) aspek menjadi berikut:

1. Ciri Identitas;
2. Pendahuluan;
3. Kerangka Berpikrit Pemecahan Masalah;
4. Pendekatan dan Metode Supervisi;
5. Hasil Pelaksanaan Program Supervisi;
6. Epilog atau Penutup;
7. Lampiran.
8. Bahan Pendukung

pada bahan pendukung laporan supervisi akademik kita dapat melengkapinya menggunakan bukti fisik berupa foto-foto kegiatan serta/atau tayangan audio visual. Pada bagian akhir ini akan menjadi bahan diskusi serta kajian bagi guru dan ketua sekolah pada upaya menyiapkan program selanjutnya

Supervisi atau pengawasan akademik artinya serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran buat mencapai tujuan pembelajaran (Glickman, 2007 dan Daresh, 1989). Melalui supervisi akademik, kompetensi tentu akan berkembang

Dari Husaini Usman (2021), pengawasan akademik dimulai berasal merencanakan acara supervisi, melaksanakan, serta menindaklanjutinya. Lebih lanjut dikemukakan bahwa, (1) Merencanakan program supervisi mencakup: menyusun rencana, menyusun kriteria keberhasilan, dan menyusun instrumen. (2) Melaksanakan acara supervisi mencakup: menerapkan pendekatan supervisi yang tepat dan menerapkan teknik supervisi yang sempurna. (tiga) Menindaklanjuti hasil

supervisi meliputi: melakukan penilaian yang akan terjadi pengawasan serta menindaklanjuti hasil supervisi.

c. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

1. Definisi Kepala Madrasah

Kepala madrasah berasal asal 2 kata yaitu “ketua” dan “madrasah” kata ketua bisa diartikan koordinator atau pemimpin pada suatu organisasi atau sebuah forum. Sedang madrasah artinya sebuah forum di mana sebagai daerah menerima dan memberi pelajaran. Madrasah asal dari akar istilah darrasa, yaitu belajar, sedangkan madrasah berarti kawasan belajar atau sekolah formal. Madrasah dipahami menjadi forum pendidikan tingkat dasar serta menengah yang mengajarkan kepercayaan Islam saja, gugusan antara ilmu kepercayaan Islam dan ilmu awam, juga ilmu berbasis ajaran Islam.

Madrasah Indonesia sepenuhnya adalah perjuangan penyesuaian atas tradisi persekolahan yang dikembangkan oleh pemerintahan Hindia Belanda. dengan struktur dan mekanisme yang hampir sama, serta sekilas madrasah adalah bentuk lain dari sekolah menggunakan muatan dan corak keislaman.²⁹

Kemunculan dan perkembangan madrasah tidak mampu dilepaskan asal gerakan pembaharuan Islam yang diawali oleh perjuangan sejumlah tokoh intelektual kepercayaan kemudian dikembangkan oleh organisasi- organisasi Islam baik pada Jawa, Sumatra, maupun Kalimantan.³⁰

Munculnya gerakan pembaharuan pendidikan Islam di Indonesia pada awal abad ke-20 dilatarbelakangi sang pencerahan serta semangat yang kompleks. terdapat empat faktor pendorong gerakan pembaharuan ini, antara lain:³¹

- 1) Faktor keinginan untuk kembali pada al qur’an dan hadis.
- 2) Faktor semangat nasionalisme melawan penjajah.
- 3) Faktor memperkuat basis gerakan sosial, ekonomi, politik dan budaya.

²⁹ IP Simanjuntak, *Perkembangan Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1972/1973), hlm. 24.

³⁰ Deliar Noer, *Gerakan Modern Islam di Indonesia, 1990-1942*, (Jakarta, LP3ES, 1995), hlm. 7.

³¹ Pada penelitiannya Steenbrink mengidentifikasi pada rentang waktu 1990 sampai 1945. Karel A Steenbrink, *Pesantren Madrasah Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern*, (Jakarta, LP3ES, 1994), h. 26-29 20 S. Nasution, *Sejarah Pendidikan Indonesia*, (Bandung: Jemmars, 1983), hlm. 4.

4) Faktor pembaharuan pendidikan Islam di Indonesia.

Ketika ini keberadaan madrasah sudah disetarakan menggunakan sekolah yang diatur dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 yang disahkan presiden di tanggal 8 Juli 2003. Undang- Undang ini mengakui kehadiran pendidikan keagamaan menjadi salah satu jenis pendidikan awam, kejuruan, profesi, vokasi, dan spesifik.⁴² di undang-undang sisdiknas 2003, madrasah sudah bisa memilah diri sebagai tiga pola yaitu:

- a) Madrasah menjadi sekolah umum yang beridentitas khas Islam. pelajaran umum tidak semua harus diajarkan tiap tatap muka, demikian juga pelajaran kepercayaan . yang diajarkan hanya yang esensial saja. menggunakan demikian murid dapat lebih berkonsentrasi kepada pelajaran utama sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. dengan tujuan menghasilkan lulusan yang menguasai pengetahuan awam serta menjadi muslim yang baik.
- b) Madrasah menjadi forum pendidikan keagamaan, di mana fokus primer merupakan pelajaran agama. Pelajaran umum hanya menjadi penunjang saja. pada hal ini harus diberikan kebhinekaan acara antara madrasah menjadi forum pendidikan keagamaan, tetapi standard umum harus sama dengan sekolah dan madrasah sebagai sekolah umum beridentitas spesial . membuat lulusan yang menguasai pengetahuan kepercayaan menggunakan baik, namun tahu dasar ilmu dan teknologi sebagai pelengkap kehidupan.
- c) Madrasah sebagai sekolah kejuruan, dimana fokus pelajaran di ketrampilan hayati (life skill) tetapi sebagai muslim yang baik. Pola pendidikan mengikuti pola sekolah umum kejuruan menggunakan prinsip seperti pola madrasah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah merupakan seorang energi fungsional guru yang diberi tugas buat memimpin suatu sekolah pada mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi hubungan antara pengajar yang memberi pelajaran serta anak didik yang mendapatkan pelajaran. ⁴³ Rahman dkk., mengatakan bahwa “ketua sekolah artinya seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat buat menduduki

jabatan struktural pada sekolah”.³²

Berdasarkan beberapa pengertian pada atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah ialah seseorang pendidik yang memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang terdapat di suatu madrasah, sehingga dapat dimanfaatkan secara aporisma buat mencapai tujuan beserta. kepala madrasah berperan krusial dalam memimpin guru serta karyawan buat mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan oleh warga madrasah.

Oleh sebab itu, sebagai seorang Kepala madrasah yang profesional tidaklah mudah, sebab terdapat beberapa syarat serta kriteria (standar) yang wajib dipenuhi, contohnya seorang Kepala madrasah harus memenuhi standar tertentu, mirip kualifikasi awam serta spesifik, serta harus memiliki kompetensi-kompetensi eksklusif. Mengingat tugas kepala madrasah yang begitu berat, maka tidak semua pendidik bisa menjabat menjadi seorang ketua madrasah. oleh karena itu seorang Kepala madrasah wajib memenuhi standar Kepala madrasah sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 Tahun 2007.

Adapun secara rinci isi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi Umum:
 - a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
 - b) Pada waktu diangkat sebagai kepala madrasah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
 - c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang madrasah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
 - d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan

³² Rahman dkk., Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Jatinangor: Alqaprint, 2006), hlm. 106.

oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

2) Kualifikasi Khusus menyangkut:

- a) Berstatus menjadi pengajar sesuai jenjang yang mana akan sebagai kepala madrasah;
- b) Mempunyai sertifikat pendidik menjadi pengajar sinkron jenjangnya;
- c) Mempunyai sertifikat Kepala madrasah sinkron jenjangnya yang diterbitkan sang lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Selain kualifikasi kepala madrasah di atas, seorang kepala madrasah juga harus memiliki standar kompetensi. Standar kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala madrasah adalah: (1) Kompetensi Kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial.

2. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala madrasah menjadi pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk pada dalamnya sebagai pemimpin pengajar. asa yang segera ada dari para pengajar, siswa, staf administrasi, pemerintah serta rakyat artinya agar kepala madrasah bisa melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin buat mewujudkan visi, misi serta tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan madrasah, selain itu juga memberikan perhatian pada pengembangan individu serta organisasi.

Kiprah seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana serta akan sebagai apa organisasi yang dipimpinnya. sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan menghasilkan organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan buat berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar . Begitu jua dengan kepala madrasah sebagai pemimpin forum pendidikan formal memiliki peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan energi kependidikan.

Pihak madrasah pada menggapai visi serta misi pendidikan perlu pada tunjang sang kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Meskipun pengangkatan kepala madrasah tidak dilakukan secara asal-asalan, bahkan diangkat berasal pengajar yang telah berpengalaman atau mungkin sudah lama

menjabat menjadi Guru Senior, tetapi tidak sendirinya membuat Kepala madrasah menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya. banyak sekali perkara masih banyak memberikan masih banyak kepala madrasah yang terpaku dengan urusan-urusan administrasi yang sebenarnya mampu dilimpahkan pada tenaga administrasi. dalam pelaksanaannya pekerjaannya Kepala madrasah artinya pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra. dalam melaksanakan tugasnya menjadi pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, Kepala madrasah sedikitnya harus bisa berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.³³

Kepala madrasah menjadi supervisor satu-satunya orang yang dapat membantu perkembangan anggota atau stafnya dalam perjuangan meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah. kepala madrasah menjadi supervisor wajib diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun acara supervisi pendidikan wajib diwujudkan dalam penyusunan acara pengawasan kelas, pengembangan acara pengawasan buat aktivitas ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, serta ujian.³⁴

Jones dkk., sebagaimana disampaikan sang Sudarwan Danim mengemukakan bahwa dalam menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup akbar pada tujuan, isi, metode serta evaluasi pengajarannya, telah sewajarnya kalau para pengajar mengharapkan saran dan bimbingan dan ketua sekolah mereka. berasal ungkapan ini, mengandung makna bahwa ketua sekolah harus betul-betul menguasai ihwal kurikulum sekolah. tidak mungkin seseorang ketua sekolah bisa memberikan saran serta bimbingan kepada pengajar, ad interim beliau sendiri tidak menguasainya dengan baik.

Di hakikatnya, aktivitas supervisi yang dilakukan Kepala madrasah ialah berupa pemberian bantuan serta pendampingan (ad vocation) pada anggotanya: yang dalam hal ini mereka yang terkait pada aktivitas pendidikan guru, siswa, staf karyawan, dan

³³ E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm. 98.

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm. 112

sebagainya. Ini bertujuan buat menaikkan efektifitas dan efisiensi asal daya madrasah, dan optimalisasi mutu madrasah. Adapun peranan kepala madrasah menjadi supervisor merupakan, sebagai berikut:³⁵

- 1) Membimbing guru supaya dapat tahu lebih jelas terhadap dilema atau masalah atau kebutuhan siswa serta membantu guru buat mengatasinya.
- 2) dua) Membantu guru dalam mengantisipasi kesukaran guru pada mengajar.
- 3) Memberi bimbingan yang bijaksana terhadap guru baru dengan orientasi.
- 4) Membantu guru memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik menggunakan memakai berbagai metode mengajar.
- 5) Memberi pelayanan kepada pengajar, agar bisa menggunakan semua kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.
- 6) Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas madrasah di semua staf.
- 7) Membantu guru mengerti makan indera-alat pelayanan.
- 8) Membantu guru memperkaya pengalaman mengajar, sebagai akibatnya suasana pengajaran mampu menggembirakan anak didik

3. Definisi Kinerja Guru

Kinerja ialah terjemahan dari istilah “permormance” yaitu yang akan terjadi kerja yang dapat dicapai sang seorang atau grup orang dalam suatu organisasi sinkron menggunakan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pada rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan adat serta etika.³⁶

August W. Smith, pada Rusman, “Performance is output derives from proses”, kinerja artinya hasil suatu proses yang dilakukan manusia. Mulyasa menyatakan kinerja dapat diartikan menjadi suatu prestasi kerja, aplikasi kerja, pencapaian kerja, yang akan terjadi kerja atau unjuk kerja. Adapun pendapat surya darma, kinerja ialah suatu cara buat menerima hasil yang lebih baik bagi organisasi, grup, individu menggunakan tahu dan mengelola sesuai dengan sasaran yang telah

³⁵ Hendiyat Soetopo & Wasty Sumento, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 1984), hlm. 46.

³⁶ Suryadi Prawrosentono, *Kebijakan Kinerja Kariawan*. (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 2.

direncanakan, standar serta persyaratan kompetensi yang sudah dipengaruhi.³⁷

Yusra mengungkapkan kinerja adalah tampilan akibat pekerjaan yang pada perlihatkan oleh seorang pengajar dalam mengemban tugasnya menjadi tenaga profesional.³⁸

Irawan et al. Mendefinisikan kinerja artinya akibat kerja yang bersifat konkrit, bisa diukur, dan diamati. Kinerja seorang bila baik, Bila menjalankan suatu tugas atau proses dengan terampil sesuai menggunakan prosedur serta ketentuan yang terdapat. dalam kajian manajemen kinerja berarti yang akan terjadi dari kesuksesan kerja seseorang atau grup buat mencapai sasaran-sasaran yang relevan.³⁹

Dari Mangkunegara, menyatakan bahwa: “kinerja artinya yang akan terjadi kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁴⁰

Beberapa pendapat para ahli ihwal kinerja, penulis bisa menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan yang produktif sang seorang atau grup, buat mencapai akibat berasal sebuah perencanaan yang matang melalui kompetensi yang dimilikinya. Penulis pula dapat menyatakan bahwa kinerja ialah akibat berasal sebuah usaha yang aporisma berupa yang akan terjadi kerja, prestasi kerja, atau taraf keberhasilan yang dicapai seseorang atau gerombolan organisasi pada melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan kepadanya.

. Sedangkan pengertian pengajar asal segi Bahasa Inggris ditemukan kata mirip teacher/tutor. Sedangkan dalam Bahasa Arab bisa ditemukan term *mu'allim*, *murabbi*, *mudarris*, *mursyid* dan *mu'addib*. Secara redaksional pengajar merupakan

³⁷Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya* (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 25

³⁸ Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa* (Cet. I; Palu: FAI Unismuh Press, 2008), hlm. 29.

³⁹Fremon. E Kast dan Rosenzweing, *Organisasi dan Manajemen*, Terj. A.Hasyimi Ali (Jakarta; Bina Aksara, 1995), hlm. 25.

⁴⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

membimbing, mengarahkan serta memelihara peserta didiknya baik secara fisik maupun psikis sebagai akibatnya memudahkan dalam membentuk peradaban insan melalui eksperimen atau problem solving yang sering ada di rakyat.⁴¹ Selanjutnya Supardi mengatakan bahwa kinerja pengajar artinya kemampuan seseorang pengajar dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah serta bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya menggunakan menaikkan prestasi belajar peserta didik.⁴²

Istilah *Mu'allim* lebih menekankan guru menjadi pengajar,penyampai pengetahuan (knowledge), mu'addib yang lebih menekankan pengajar menjadi pembina moralitas dan akhlak peserta didik dengan keteladanan, sedangkan murabbi, lebih menekankan pengembangan serta pemeliharaan baik berasal aspek jasmani maupun ruhani menggunakan afeksi.⁴³

Dalam para digma jawa, pendidik diidentikan menggunakan guru (gu dan ru) yang berarti, “digugu” dan , “ditiru.” Dikatakan digugu (dianggap) sebab guru memiliki seperangkat ilmu yang memadai, yang karenanya dia mempunyai wawasan serta pandangan yang luas pada melihat kehidupan. Dikatakan ditiru (diikuti) sebab pengajar memiliki kepribadian yang utuh, yang kerenanya segala tindak tanduknya patut dijadikan panutan serta suri teladan sang peserta didiknya.⁴⁴

Ali Hasan dan Mukti Ali menyatakan bahwa pengertian guru secara terbatas merupakan menjadi satu sosok individu yang berada di depan kelas, serta pada arti luas merupakan seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab buat mendidik siswa pada menyebarkan kepribadiannya, baik yang berlangsung pada sekolah juga di luar sekolah.⁴⁵

Dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

⁴¹ Abd. Rahman Getteng, Menuju Guru Profesional dan Ber-Eka (Cet. III; Yogyakarta: Grha Guru, 2021), h. 8

⁴² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 54.

⁴³ Tobrono, Pendidikan Islam, Paradigma Teologis, filsafat dan Spritualitas (Malang: UMM: Press, 2008), hlm. 25.

⁴⁴ Abdul Mujid, et al, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta: Kencana Predana Media, 2006), hlm. 90.

⁴⁵ M. Ali Hasan dan Mukti Ali, Kapita Selektta Pendidikan Agama Islam (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2003), hlm. 81.

tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa: pengajar merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya artinya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.⁴⁶

Sesuai pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa guru ialah orang yang menjalankan tugas sucinya yakni, mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing siswa supaya mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang bisa mengantarkan dirinya menjadi insan yang beriman dan bertakwa kepada yang kuasa yang Maha Esa. pada Undang-Undang RI angka 20 Tahun 2003 perihal Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa:

Pendidik ialah tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai akibat pembelajaran, melakukan bimbingan, pembinaan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada warga , terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴⁷

Penjelasan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tersebut, dapat dipahami bahwa guru merupakan energi profesional yang dipersyaratkan memiliki kompetensi dalam melakukan tugas pendidikan serta pengajaran. Membedah aspek profesionalisme pengajar berarti mempelajari kompetensi yang wajib dimiliki seorang pengajar, guna menaikkan produktifitas kerjanya pada aktivitas pendidikan serta pembelajaran. Moh. Uzer Usman, menyebutkan bahwa kemampuan atau kompetensi pengajar adalah kemampuan seorang guru pada melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab. Pengertian ini mengandung makna, bahwa kompetensi itu bisa dipergunakan pada dua konteks, yakni pertama, menjadi indikator kemampuan yang memberikan kepada perbuatan yang diamati kedua, menjadi konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara sedikit demi sedikit pada pelaksanaannya.

⁴⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Guru dan Dosen (Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 3.

⁷⁴ Moh. User Usman, Menjadi Guru Profesional (Cet. XXIV; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 14

⁴⁷ Tim Redaksi Pustaka Widayutama, Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2003), hlm. 27.

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar pada atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai sang seseorang pengajar pada forum pendidikan atau madrasah sinkron dengan tugas serta tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan

4. Aspek Kinerja Guru

Aspek kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan serta Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 tahun 2014, yang dipakai menjadi acuan penilaian kinerja guru, terdapat 4 kompetensi yang wajib dimiliki sang pendidik, yaitu:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengajar dalam mengelola pembelajaran. Beberapa indikator berasal kompetensi pedagogik berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan serta Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- a. Merencanakan kegiatan acara pendidikan, pengasuhan, serta proteksi.
- b. Melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, serta proteksi.
- c. Melaksanakan penilaian terhadap proses serta hasil pendidikan, pengasuhan serta perlindungan

2) Kompetensi Kepribadian.

Kepribadian adalah suatu problem abstrak yang hanya bisa dipandang lewat penampilan, tindakan, ucapan, serta cara berpakaian seorang. Setiap orang mempunyai kepribadian yang tidak sinkron. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi langsung (sifat-sifat) yang wajib dimiliki seseorang guru. Beberapa indikator asal kompetensi kepribadian berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan serta Kebudayaan Republik Indonesia angka 137 tahun 2014 yaitu:

- Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak,
- Bersikap serta berperilaku tepat sinkron menggunakan adat agama, budaya dan keyakinan anak.
- Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial ialah adalah suatu kemampuan seorang guru dalam hal

berkomunikasi dan berteman secara efektif. Beberapa indikator dari kompetensi sosial sesuai Peraturan Menteri Pendidikan serta Kebudayaan Republik Indonesia nomor 137 tahun 2014 yaitu:

- Beradaptasi dengan lingkungan
- Berkomunikasi secara efektif

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing siswa memenuhi baku kompetensi yang dipengaruhi Badan standar Nasional Pendidikan (BNSP). Hal ini ialah suatu kemampuan seorang guru sinkron dengan keahliannya dalam memberikan sesuatu kepada peserta didik dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Beberapa indikator asal kompetensi profesional sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia angka 137 tahun 2014 yaitu:

- Memahami tahapan perkembangan anak.
- Memahami pertumbuhan dan perkembangan anak.
- Tahu hadiah rangsangan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan.
- Membangun kerjasama dengan orang tua dalam pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak.
- Berkomunikasi secara efektif.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja membuktikan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan kiprah dan fungsinya pada suatu lingkungan eksklusif termasuk dalam organisasi. dalam kenyataannya, poly faktor yang mensugesti perilaku seseorang, sebagai akibatnya Bila diterapkan di pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan bisa sebagai dasar buat menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya. dari Malthis dan Jackson terdapat tiga faktor yang menghipnotis kinerja karyawan, yaitu kemampuan, perjuangan yang dicurahkan, serta dukungan organisasi.⁴⁸

⁴⁸ Robert L. Malthis & John H. Jackson, *Human Resource Management 10th Edition*, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 113.

Sementara itu Gibson⁴⁹ memberikan ilustrasi lebih rinci dan komprehensif perihal faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance atau kinerja, yaitu:

1) Atribut individu

Dengan adanya bermacam-macam atribut yang menempel di individu serta dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini ialah kecakapan individu buat menyelesaikan tugas-tugas yang telah dipengaruhi

2) Kemauan untuk bekerja

Agar mencapai kinerja yang baik dibutuhkan perjuangan dan kemauan untuk bekerja keras, sebab kemauan adalah suatu kekuatan di individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah pada melakukan suatu pekerjaan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diharapkan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik berasal karyawan maupun asal perusahaan. misalnya : perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan pada menyampaikan isu. Pendapat tersebut menggambarkan wacana hal-hal yang dapat membuat atau menghipnotis kinerja seseorang, faktor individu dengan ciri psikologisnya yang khas dan faktor organisasi berinteraksi pada suatu proses yang bisa mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan sang seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

Menurut Mulyasa⁵⁰ (2005:140), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

- a. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- b. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- d. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, diartikan dengan hal

⁴⁹Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. (Boston: Richard D. Irwin Inc. 2003), hlm. 56.

⁵⁰ Mulyasa, *Menjadi...*, hlm. 140.

yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.

- e. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja serta menyampaikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta dinamis dalam bekerja dan menaikkan harkat serta prestise energi kependidikan sebagai akibatnya tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- f. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- g. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada energi pendidikan, dimaksudkan untuk menaikkan dedikasi serta semangat kerjanya.
- h. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong energi kerja kependidikan dengan suka bekerja serta menaikkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- i. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- j. Teknologi yang digunakan secara sempurna akan meningkatkan kecepatan penyelesaian proses pendidikan, membentuk jumlah lulusan yang berkualitas dan memperkecil pemborosan. .
- k. Kesempatan berprestasi dapat mengakibatkan dorongan psikologis untuk menaikkan pengabdian dan pemanfaatan potensi yang dimiliki pada mempertinggi kinerjanya.

Berasal paparan para pakar pada atas dapat, dapat disimpulkan bahwa faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pengajar yaitu faktor kepemimpinan serta sikap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Penerapan kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah menaikkan kualitas kehidupan kerja, serta hal ini cenderung akan menaikkan sikap kewargaan organisasi dari para guru.

Dalam proses pembelajaran relevansinya dengan kinerja guru, pemahaman akan hakekat kerja guru sangat krusial menjadi landasan dalam acara pelatihan serta membuat kualitas pengajar, sehubungan dengan itu Zamroni, mengemukakan karakteristik kerja guru, diantaranya:

- 1) Pekerjaan guru ialah pekerjaan yang bersifat individualistic non kolaboratif; mempunyai arti bahwa pengajar dalam melaksanakan tugas-tugas pengajarannya mempunyai tanggung jawab secara individual yang tak mungkin dikaitkan dengan tanggung jawab orang lain. Pekerjaan pengajar pada melaksanakan proses pembelajaran berasal saat ke ketika diperhadapkan di pengambilan keputusan serta melakukan tindakan wajib secara mandiri.
- 2) Pekerjaan pengajar ialah pekerjaan yang dilakukan dalam ruang yang terisolir dan menyerap seluruh saat; bahwa hampir semua ketika pengajar dihabiskan pada ruang-ruang kelas bersama para peserta didiknya. akibat dari hal ini artinya bahwa keberhasilan kerja guru tak hanya ditentukan sang kemampuan akademik, namun juga sang motivasi serta dedikasi guru terus dapat hayati serta menghidupkan susana kelas.
- 3) Pekerjaan pengajar ialah pekerjaan yang kemungkinan terjadinya kontak akademis antar guru sangat rendah; mampu dilihat, setiap hari berapa lama guru biasa berinteraksi menggunakan sejawat guru, pada hubungan yang paling banyak dibicarakan, poly bukti memberikan bahwa hubungan akademik antar guru sangat rendah.
- 4) Pekerjaan pengajar tidak pernah mendapat umpan balik ; umpan kembali yang dimaksud adalah berita baik berupa komentar ataupun kritik atas apa yang telah dilakukan dalam melaksanakan dalam proses pembelajaran yang diterima sang guru.
- 5) Pekerjaan guru memerlukan waktu buat mendukung ketika kerja pada ruang kelas; ketika kerja pengajar tidak terbatas hanya di ruang-ruang kelas saja, pada banyak hal, justru ketika guru mempersiapkan proses pembelajaran di luar ruang kelas lebih usang.

penjelasan tadi penulis dapat mengemukakan bahwa kinerja pengajar artinya perjuangan aporisma yang ditampilkan dari seluruh rangkaian tugas serta tanggung jawab seseorang guru pada aktivitas pembelajaran, secara proporsional antara pekerjaan serta kemampuan, sebagai akibatnya bisa mencapai sasaran yang sudah ditentukan, baik secara individu juga secara kelembagaan.

Panji Anoraga, mengemukakan bahwa kinerja sesungguhnya tertuju kepada

pengembangan karir, secara jelas beliau mengatakan bahwa kegiatan yang paling krusial buat memajukan karir merupakan prestasi kerja yang baik, hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir tergantung pada prestasi kerja (performance).⁵¹

Penerangan tadi menyampaikan pemahaman bahwa sesungguhnya prestasi kerja yang ingin ditunjukkan sang setiap orang akan berorientasi kepada pengembangan karier. Hal ini berarti ketika seseorang memberikan prestasi kerja yang profesional, akan mendapatkan kepercayaan serta tanggung jawab sinkron dengan bidang keahlian yang dimilikinya.

Sebaliknya saat realitas kerja tidak sesuai menggunakan apa yang diharapkan, maka individu yang bersangkutan sulit untuk diberikan kepercayaan dan tanggung jawab terhadap bidangbidang tertentu sesuai menggunakan profesinya. Penyebab kinerja jelek tidak hanya dari berasal diri langsung seseorang guru. berdasarkan Snel dan Wexley dalam A Dale Timpe menegaskan, terdapat tiga elemen yang sebagai penyebabnya yaitu; 1) taraf keterampilan, 2) tingkat upaya, 3) syarat eksternal.⁵²

Selanjutnya faktor-faktor yang mensugesti kinerja menurut Michael Amstrong serta Angela Baron adalah Performance is affected by number of factors, all of which shuld be taken into account. These comprese:

- a. Personal faktors-the individual's skill, competence, motivation and comitment.
- b. Leadership faktors-the quality of encouragement, quidanceand support provided by managers and team leaders.
- c. Team faktors-thequality ofsupport providid by colleagues.
- d. Sytem faktors-the system of work and facilities prvided by the organization.
- e. Contextual (Situational) faktors-internal and external environmental

⁵¹ Panji Anoraga, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1998), h. 107.

⁵² A. Dale Timpe, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis; Motivasi Pegawai* (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2009), h. 329.

pressures and changes.⁵³

Artinya: Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Faktor personal (individu) kemampuan kecakapan, motivasi dan komitmen individu
- b. Faktor kepemimpinan yang berkualitas didukung dengan bimbingan dan support yang diberikan manager dan para pemimpin tim
- c. Faktor tim/kelompok kualitas dukungan yang diberikan oleh teman/patner
- d. Faktor sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
- e. Faktor kontekstual (situsional) tekanan lingkungan dari dalam dan luar serta perubahan-perubahan.

Rumusan tersebut menggambarkan bahwa kemampuan dasar pengajar, sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan serta keguruan dituntut memiliki kemampuan mengelola kelas, asal belajar, serta mengelola yang akan terjadi belajar peserta didik.

d. Tujuan Supervisi Akademik

Secara umum tujuan supervisi pengawasan ialah memberikan bantuan teknis pada pengajar (serta staf sekolah yang lain) agar personil tadi bisa menaikkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya jika kualitas kinerja pengajar dan staf sudah meningkat, demikian jua pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar peserta didik juga akan semakin tinggi. hadiah donasi dan pelatihan dan pembimbing tersebut bisa bersifat langsung atau tak pribadi pada guru yang bersangkutan (Arikunto, 2004 : 40).

Pengembangan kemampuan guru tidak hanya menyangkut pada peningkatan pengetahuan serta keterampilan mengajar pengajar saja, namun pula meliputi peningkatan komitmen (commitment), kemauan (willingness), dan motivasi (motivation) pengajar , kualitas pembelajaran akan semakin semakin tinggi. Sedangkan berdasarkan Peter Olivia pada Supervision for Today's Schools (1976) menyatakan bahwa kegiatan pengawasan akademik dimaksudkan buat:

⁵³ Michael Armstrong dan Angela Baron, Performance Management (Londong: Institute of Personal and Development, 2003), hlm. 16-17

1. Membantu guru dalam merencanakan pembelajaran ;
2. Membantu guru dalam penyajian materi pembelajaran;
3. Membantu guru dalam mengevaluasi pembelajaran ;
4. Membantu guru dalam mengelola kelas ;
5. Membantu guru dalam mengembangkan kurikulum
6. Membantu guru dalam mengevaluasi kurikulum;
7. Membantu guru dalam mengevaluasi diri mereka sendiri;
8. Membantu guru bekerjasama dengan kelompok;
9. Membantu guru melalui inservice program.

Tugas supervisor bukanlah buat mengadili tetap buat membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan pada pengajar, bahwa proses belajar mengajar harus dapat diperbaiki. Baik itu pengetahuan, perilaku, serta keterampilan guru wajib dibantu secara professional sehingga pengajar tersebut dapat berkembang pada pekerjaannya. kegiatan supervisi dilaksanakan melalui berbagai proses pemecahan duduk perkara pengajaran. Tujuannya artinya buat meeningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar secara kontinyu.

Program-program supervisi hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran, perubahan-perubahan ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan dalam pembinaan, arahan dan pengembangan kurikulum dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Maka dari itu kepala sekolah sebagai supervisor, dapat dilaksanakan secara efektif antara lain : kunjungan kelas, diskusi kelompok, pembinaan individual, dan simulasi pembelajaran.⁵⁴ Sejalan dengan pendapat diatas ada beberapa yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja di kemukakan oleh Sahertian sebagai berikut:

1. Membantu guru dalam menyusun persiapan mengajar.
2. Membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar (*Learning experience and Learning activities*).
3. Membantu pengajar pada menggunakan berbagai asal dan media belajar.
4. Membantu guru dalam menerapkan metode dan tehnik mengajar.

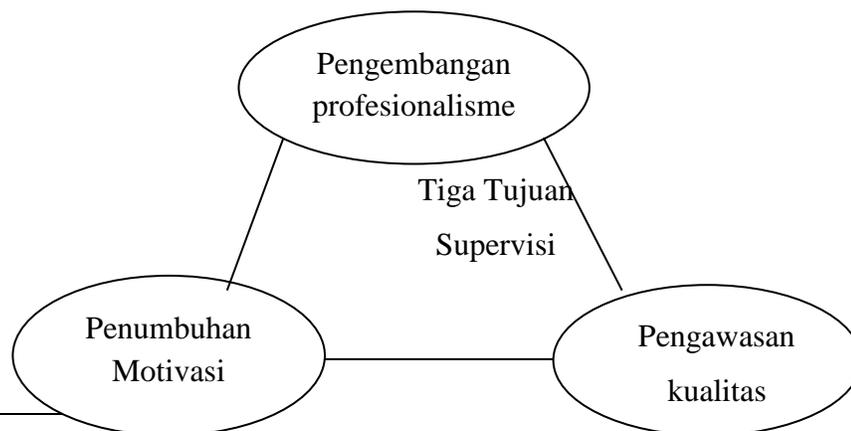
⁵⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005, h. 113

5. Membantu pengajar dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
6. Membantu pengajar dalam melakukan analisis hasil belajar.
7. Membantu guru dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.⁵⁵

untuk menuju kearah perbaikan dan mempertinggi kinerja guru dalam belajar mengajar maka implementasi teknik supervisi dibidang pendidikan serta pengajaran khususnya bagi seorang supervisor bertanggung jawab buat:

1. Membantu guru melihat dengan jelas proses belajar mengajar sebagai suatu sistem
2. Membantu guru melihat dengan seksama tujuan pendidikan
3. Membantu guru menyiapkan metode pengajaran yang lebih baik.
4. Membantu guru menyiapkan kegiatan belajar mengajar
5. Membantu guru membantu guru menggunakan sumber pengalaman belajar mengajar
6. Membantu guru dalam menciptakan alat peraga pembelajaran dan aplikasinya
7. Membantu guru menyusun program belajar mengajar
8. Membantu guru menyusun tes prestasi belajar
9. Membantu guru mengenal sisiwa
10. Membantu guru meningkatkan moral dan kenyamanan bekerja
11. Membantu guru memahami kode etik jabatan guru.⁵⁶

Menurut Glickman, et al (2007) dalam buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK 92010) dinyatakan bahwa tujuan supervisi akademik.



⁵⁵ Piet A. Sahertian, Supervisi Pendidikan, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hlm.85

⁵⁶ Maryono, Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan, (Jogjakarta : Arruz Media ,2021), h. 61

Gambar I.

Tujuan Supervisi

- a. Membantu guru mengembangkan Kompetensinya supervisi akademik diselenggarakan menggunakan maksud membantu guru berbagi kemampuannya profesionalnya pada memahami akademik, kehidupan kelas, membuat keterampilan mengajarnya dan menyebarkan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.
- b. membuat Kurikulum pengawasan akademik diselenggarakan dengan maksud buat memonitor aktivitas belajar mengajar di sekolah. kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas disaat pengajar sedang mengajar, dialog eksklusif dengan pengajar, teman sejawatnya, maupun menggunakan sebagian peserta didiknya sejawatnya, maupun dengan sebagian peserta didiknya.
- c. Mengembangkan Kelompok Kerja Guru serta membimbing Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Supervisi atau pengawasan akademik diselenggarakan buat mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru membuat kemampuannya sendiri, dan mendorong guru agar beliau memiliki perhatian yang benar-benar-benar-benar terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Mulyasa (2002: 125) merumuskan tujuan supervisi menjadi donasi serta kemudahan yang diberikan pada pengajar buat belajar bagaimana menaikkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar. menggunakan pengawasan diperlukan kegiatan belajar mengajar jadi lebih baik. Sergiovanni (1987) dalam Kemendikbud (2014: 4) mengemukakan tujuan pengawasan merupakan: (1). Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan, (dua). Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar anak didik, (tiga). Membantu pengajar pada memakai asal pengalaman belajar anak didik, (4). Membantu pengajar dalam memakai metode dan alat pelajaran modern, (5). Membantu guru pada memenuhi kebutuhan murid, (6). Membantu guru dalam menilai kemajuan siswa dan hasil pekerjaan pengajar itu sendiri, (7). Membantu guru pada membina reaksi mental atau moral kerja guru pada rangka pertumbuhan eksklusif serta jabatan mereka, (8). Membantu pengajar disekolah

sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (9). Membantu guru supaya lebih simpel mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat serta cara memakai sumber masyarakat serta seterusnya, (10). Membantu pengajar agar waktu dan energi guru tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Bertitik tolak dari komponen-komponen sistem pembelajaran atau faktor-faktor penentu keberhasilan belajar maka tujuan spesifik pengawasan akademik menurut Arikunto (2004: 41) ialah : (1). menaikkan kinerja peserta didik sekolah pada kiprahnya sebagai peserta didik yang belajar dengan semangat tinggi, supaya dapat mencapai prestasi belajar secara optimal, (2). menaikkan mutu kinerja pengajar sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar, (3). menaikkan keefektifan kurikulum sebagai akibatnya berdaya guna dan terlaksana menggunakan baik pada proses pembelajaran pada sekolah dan mendukung dimilikinya kemampuan pada diri lulusan sinkron menggunakan tujuan forum,

(4). menaikkan keefektifan dan efisiensi sarana serta prasarana yang terdapat untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sebagai akibatnya bisa mengoptimalkan keberhasilan peserta didik, (5). menaikkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya pada mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang selanjutnya siswa bisa mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan. pada mensupervisi pengelolaan ini supervisor harus mengarahkan walinya pada mengelola sekolah, meliputi aspek-aspek yang ada kaitannya dengan faktor penentu keberhasilan sekolah. (6). mempertinggi kualitas situasi umum sekolah sedemikian rupa sehingga tercipta situasi yang tenang serta tentram dan aman bagi kehidupan sekolah di umumnya, khususnya di kualitas pembelajaran yang memberikan keberhasilan lulusan.

Pendapat lain dikemukakan oleh M. Moh. Rifama (1982: 39) bahwa tujuan supervisi adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pengajar agar lebih bisa lebih mengerti/menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam perjuangan mencapai tujuan pendidikan itu.
- 2) Membantu pengajar agar mereka lebih menyadari serta mengerti kebutuhan serta dilema yang dihadapi siswanya, supaya bisa membantu siswanya itu lebih baik lagi.

- 3) buat melaksanakan kepemimpinan efektif menggunakan cara yang demokratis dalam rangka menaikkan kegiatan-kegiatan profesional pada sekolah.
- 4) Menemukan kemampuan dan kelebihan tiap pengajar dan memanfaatkan serta berbagi kemampuan itu dengan menyampaikan tugas dan tanggung jawab sesuai menggunakan kemampuannya.
- 5) Membantu guru meningkatkan kemampuan penampilannya di depan kelas.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tujuan pengawasan adalah menganalisa faktor-faktor yang mensugesti pemugaran belajar mengajar mirip tentang aktivitas guru dan siswa, menyampaikan pengalaman serta umpan pulang terhadap pemugaran pembelajaran, dan tujuan pendidikan. Jadi, tujuan pengawasan akademik ialah : (1) membantu guru menyebarkan kompetensinya; (dua) membuat kurikulum; (3) menyebarkan grup kerja guru serta membimbing penelitian tindakan kelas.

e. Manfaat Supervisi Akademik

Keberhasilan pengawasan tidak bisa dinilai sang supervisor saja, justru guru yang disupervisi yang bisa merasakan keberhasilannya dari proses supervisi akademik. sebab supervisi tidak dapat dilakukan sepihak saja sang supervisor, melainkan wajib bersama-sama secara kooperatif, maka supervisi akademik menjadi berikut:

- 1) Dapat mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan yang perlu ditingkatkan guru.
- 2) Dapat menentukan cara-cara dan melaksanakan usaha-usaha peningkatan dan perbaikan pada guru yang disupervisi.
- 3) Dapat memberikan fasilitas dan membimbing guru yang telah ditingkatkan untuk menerapkan hasil peningkatannya dalam proses belajar mengajar dan menilai keberhasilannya (M. Moh. Rifai, 1982: 80).

Fungsi utama supervisi akademik ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran (Piet A. Sahertian, 2000: 21). Jadi kesimpulan manfaat supervisi akademik adalah membantu guru meningkatkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan.

Berkaitan dengan mutu pembelajaran, Suto Prabowo (2022: 1) menegaskan bahwa supervisi adalah kegiatan training yang dilakukan ketua sekolah kepada guru buat membantu memperbaiki situasi pembelajaran agar para peserta didik bisa belajar

lebih efektif dengan prestasi belajar yang semakin tinggi. Secara substantif, supervisi pembelajaran memiliki peran yang signifikan pada upaya mewujudkan mutu pembelajaran.

f. Contoh – Contoh Supervisi Akademik

a. Model supervisi Tradisional

Contoh Supervisi Tradisional dalam supervisi akademik meliputi :

1) Observasi langsung

a) supervisi contoh ini bisa dilakukan menggunakan observasi eksklusif kepada guru yang sedang mengajar melalui mekanisme : pra observasi, observasi, dan post-observasi.

a) pra observasi

Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan wawancara dan diskusi menggunakan guru yang akan diamati. Isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum pendekatan, metode dan strategi, media pedagogi, evaluasi serta analisis.

b) Observasi

Setelah wawancara serta diskusi tentang apa yang akan dilaksanakan pengajar pada aktivitas belajar mengajar, lalu supervisor mengadakan observasi kelas. Observasi kelas mencakup pendahuluan (apersepsi), pengembangan, penerapan dan penutup.

c) post-observasi

selesainya observasi kelas selesai, usahakan supervisor mengadakan wawancara serta diskusi perihal; kesan guru terhadap penampilannya, identifikasi keberhasilan dan kelemahan pengajar, identifikasi keterampilan-keterampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan-gagasan baru yang akan dilakukan.

2) Observasi tidak eksklusif

Supervisi atau pengawasan ini dilaksanakan melalui :

a) Tes dadakan

Sebaiknya soal yang digunakan di waktu diadakan telah diketahui validitas, reliabilitas, daya beda dan tingkat kesukarannya. Soal yang diberikan sinkron menggunakan yang telah dipelajari peserta didik ketika itu.

b) Diskusi kasus

Diskusi masalah berawal dari perkara-masalah yang ditemukan di observasi proses pembelajaran, laporan-laporan atau yang akan terjadi studi dokumentasi. Supervisor dengan guru mendiskusikan perkara demi masalah, mencari akar permasalahannya, serta mencari aneka bermacamberagam alternatif jalan munculnya..

c) metode angket

Angket ini berisi utama –pokok pemikiran yang berkaitan erat serta mencerminkan penampilan,kinerja guru,kualifikasi hubungan guru dengan peserta didik serta sebagainya.

b. Model Kontemporer

Supervisi akademik model kontemporer dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sdemik sehingga sering disebut juga sebagai model supervisi klinis. supervisi akademik langsung, yaitu dengan observasi kelas, namun pendekatannya tidak selaras. Selain model-contoh pendekatan tadi, supervisi akademik bisa dilakukan menggunakan banyak sekali pendekatan lainnya, yaitu pendekatan langsung dan pendekatan tidak langsung , dan pendekatan kolaboratif (Sahertian)

1)Pendekatan langsung

Cara yang dilakukan oleh supervisor dengan memberikan arahan secara langsung termasuk memberikan penguatan (reinforcement) .

2) Pendekatan tidak langsung

Cara menyelesaikan masalah dengan lebih lebih menghargai dan memberikan kesempatan pada guru untuk mengemukakan persoalannya.

3)Pendekatan kolaboratif

ialah kumpulan antara pendekatan sebelumnya yaitu pendekatan eksklusif serta tidak eksklusif.

Contoh-contoh supervisi akademik diatas bisa dipergunakan di syarat sekolah masing –masing. Hal ini diubahsuaikan dengan kondisi dimana program supervisi akan diterapkan, karena setiap sekolah memiliki ciri sendiri-sendiri.

g. Tahapan supervisi akademik

Program supervisi pengawasan umumnya berisikan kegiatan yang akan dijalankan buat memperbaiki kinerja pengajar pada menaikkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Didalam program pengawasan tertuang berbagai usaha serta tindakan yang perlu dijalankan agar pembelajaran menjadi lebih baik, sebagai akibatnya akselerasi belajar siswa makin cepat dalam menyebarkan potensi dirinya, sebab guru lebih bisa mengajar. program supervisi akademik dari Djamar Satori “dimaksudkan buat memperbaiki serta menaikkan proses belajar mengajar supaya aktivitas pelatihan relevan menggunakan peningkatan kemampuan profesional pengajar.” Program supervisi pengawasan berprinsip pada proses pembinaan guru yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesionalnya pada mengajar. dia sebagai integral pada perjuangan peningkatan mutu sekolah, menerima dukungan seluruh pihak disertai dana dan fasilitasnya. Bukan sebuah kegiatan suplemen atau tambahan.

a. Perencanaan Supervisi Akademik

Perencanaan program supervisi ialah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian aktivitas membantu pengajar berbagi kemampuannya mengelola proses pembelajaran buat mencapai tujuan pembelajaran. pada perencanaan program pengawasan, terdapat ciri perencanaan supervisi diantaranya::

3. Supervisi tidak ada rencana yang standar

Pengajar menjadi obyek supervisi mempunyai kemampuan dan ciri yang tidak selaras satu serta lainnya, sehingga dalam menyampaikan bimbingan harus sinkron dengan ciri guru.

4. Perencanaan harus kreatif

Supervisi tak dapat dilakukan dengan gaya yang terus-menerus atau satu contoh. Kepala madrasah harus selalu kreatif pada membimbing guru sehingga problem yang dialami para guru bisa teratasi.

5. Perencanaan harus komprehensif

Pembelajaran artinya satu kesatuan sistem menggunakan komponen seperti pengajar, indera, metode, fasilitas, murid dll. Semuanya itu berkesinambungan guna mencaai tujuan pembelajaran. Pengawasan wajib komprehensif merupakan tahapan-tahapan pengawasan wajib mengacu pada tujuan kurikulum, tujuan sekolah lalu tujuan nasional

6. Perencanaan wajib kooperatif

Pelaksanaan supervisi memerlukan bantuan orang lain, sehingga dalam perencanaan pun diperlukan bantuan dari orang-orang yang berkaitan langsung dalam pelaksanaannya.

7. Perencanaan harus fleksibel

Planning supervisi wajib memberikan kebebasan buat melaksanakan sesuatu sesuai dengan keadaan dan inovasi yang terjadi.⁵⁷

Pada teori lain dikatakan bahwa kepala madrasah harus menguasai perencanaan, langkah-langkah, dan tindak lanjut supervisi akademik mirip yang dikutip sang Doni Juni Prinansa dalam bukunya manajemen pengawasan & kepemimpinan ketua sekolah. Kepala sekolah perlu menguasai perencanaan pengawasan akademik sehingga beliau perlu menguasai kompetensi perencanaan supervisi akademik dengan baik. Terdapat sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pengawasan akademik, yaitu

- 1) Objektivitas (data apa adanya)
- 2) Tanggung jawab, berkesinambungan
- 3) Didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan (SNP)
- 4) Serta berdasarkan pada kebutuhan serta syarat sekolah.⁵⁸

⁵⁷ Abdul kadim masaong, Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru, (Bandung : Alfabeta , 2012), h. 59

⁵⁸ Donni Juni Prinansa, Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah ,(Bandung : Alfabeta) h. 122

Buku panduan supervisi dirjen PMPTK (2010) menyatakan bahwa ruang lingkup perencanaan supervisi akademik meliputi sejumlah hal yang saling berkaitan satu sama lainnya, yaitu terkait dengan :

1. Pelaksanaan kurikulum;
2. Persiapan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh pengajar;
3. Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi , dan peraturan pelaksanaannya;
4. Peningkatan mutu pembelajaran

Perencanaan program supervisi merupakan langkah awal dalam implementasi supervisi. Perencanaan yang baik akan menghasilkan program yang baik pula. Oleh karenanya banyak hal yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan supervisi. Perencanaan program disandarkan pada tujuan supervisi yakni memberikan bantuan profesional kepada guru guna meningkatkan kinerja guru.

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian perihal manajemen supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja pengajar bukanlah penelitian yang baru, karena sebelumnya telah terdapat peneliti yang melakukan penelitian menggunakan tema tersebut. menjadi bahan perbandingan serta referensi penelitian, penulis sajikan akibat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi menggunakan penelitian yang penulis lakukan, yaitu menjadi berikut:

1. Penelitian Siti Fatimah, 2018, dengan judul: Teknik pengawasan menjadi Upaya menaikkan Kualitas Pembelajaran (Studi Praksis pada MAN 3 Malang). hasil penelitiannya menunjukkan bahwa teknik supervisi yang dipergunakan sang ketua sekolah menjadi supervisor tergantung pada dilema dan tantangan yang dihadapi sang guru. pengawasan perlu dilakukan oleh ketua sekolah dalam rangka menaikkan mutu kinerja guru. Proses supervisi yang baik merupakan pengawasan yang dilakukan menggunakan cara observasi kelas dimana supervisor akan secara pribadi segera mengetahui serta menilai pengajar pada melaksanakan proses pembelajaran. dari beberapa teknik supervisi, maka supervisi

akademik yang sering digunakan sang ketua sekolah pada mensupervisi para guru pada sekolah atau madrasah.⁵⁹

2. Skripsi Ma`ruf, 2021. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sdn Inp 048 Kecamatan Matakali Kabupaten Polman. Beberapa kesimpulan dapat ditarik berdasarkan hasil analisis dan pembahasan.1. Pelaksanaan Supervisi Kepala sekolah di SDN 048 Matakali kabupaten Polman sudah terlaksana dengan efektif dalam supervisi baik terhadap kepala maupun guru, sehingga dalam proses peningkatan kinerja guru semakin meningkat setiap tahunnya. 2. Implementasi Kinerja Guru di SDN 048 Matakali Kab. Polman mempengaruhi kehadiran dan aktivitas guru dengan meningkatkan kinerja kelas. 3. Monitoring klien di SDN 048 Matakali Kab.Polman menyimpang dari pelaksanaan rencana sehingga dapat segera dilakukan remediasi untuk memastikan kegiatan benar-benar dilaksanakan dan kegiatan yang disepakati Proses penentuan apakah dalam rencana..⁶⁰
3. Penelitian Marsini menggunakan judul “peran kepala Madrasah menjadi Leader dan Motivator dalam meningkatkan Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso, Pacitan, Kabupaten Pacitan”. Tujuan penelitian ini adalah buat menyebutkan mendeskripsikan, menganalisis serta mengungkapkan wacana: 1) untuk menjelaskan perihal peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mempertinggi kinerja pengajar pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso Pacitan; dua) untuk menyebutkan tentang kiprah Kepala madrasahIbtidaiyah Al-Huda Ploso Pacitan. yang akan terjadi penelitian ini menunjukkan: 1) peran ialah kemampuan serta kesiapan yang dimiliki seorang buat dapat mensugesti, mendorong, mengajak, memantau dan bila perlu memaksa orang lain supaya menerima dampak itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan eksklusif; 2) peran Kepala madrasahpada menaikkan kesempatan buat mengadakan pertemuan secara efektif dengan para pengajar pada situasi aman, sikap kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para pengajar dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh individu maupu menjadi berkelompok. sikap pemimpin

⁵⁹ Siti Fatimah. *Teknik Supervisi sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Praksis di MAN 3 Malang)*. (Yogyakarta: Proseeding The 1st ACIEM, 2018), hlm.593-607.

⁶⁰ <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6775/1/MA%27RUF.pdf>, Di Akses pada tanggal 29 Desember 2021

mengarahkan serta memotivasi individu buat bekerja sama dengan kelompok pada rangka mewujudkan tujuan forum pendidikan.⁶¹

4. Penelitian Junias Zulfahmi, 2018, menggunakan judul: pelaksanaan supervisi Pendidikan pada Madrasah Kabupaten Nagan Raya. yang akan terjadi penelitiannya menunjukkan bahwa supervisi pendidikan yang baik dilakukan menggunakan prinsip demokratis serta kerjasama. Teknik pengawasan yang dilakukan yaitu supervisi akademik, dimana dalam praktiknya dimulai berasal termin perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. pengawasan dilakukan oleh pengawas sekolah serta oleh kepala sekolah. Melalui supervisi pendidikan terbukti bisa meningkatkan kinerja pengajar dalam pembelajaran. Hal tersebut juga tentu berdampak positif bagi kemajuan mutu pendidikan.⁶²
5. Tesis Ani Puspa Rini yang berjudul “supervisi kepala Sekolah pada Peningkatan Kinerja pengajar Pendidikan agama Islam (Studi kasus pada SMKN 10 Malang).” kepala SMKN 10 Malang selesainya melakukan supervise terhadap guru Pendidikan agama Islam, di antaranya: (a) menyampaikan komentar wacana perencanaan pembelajaran yang sudah direncanakan, melaksanakan pembelajaran, pembuatan penilaian pembelajaran; (b) jika perencanaan pembelajaran yang telah dibuatnya kurang baik, maka guru Pendidikan agama Islam diminta memperbaikinya; dan (c) ketua SMKN 10 Malang memberi kesempatan mengikuti pelatihan kepada pengajar Pendidikan kepercayaan Islam dalam pembuatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, pembuatan penilaian pembelajaran.⁶³
6. Hasil penelitian Wahid Hasyim pada tesisnya membagikan bahwa: (1) pelaksanaan supervisi ketua MTs Negeri Salatiga dan kepala Sekolah Menengah Pertama Islam A1-Azhar 18 Salatiga sudah melaksanakan pengawasan pembelajaran pada rangka menaikkan kompetensi profesional pengajar yang dibuktikan menggunakan mulai serta pembuatan perencanaan jadwal pengawasan, melaksanakan, menilai yang akan terjadi kmnei:ja

⁶¹ Marsini, “Peran Kepala Madrasah Arbagai Leader dan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso, Pacitan, Kabupaten Pacitan”, Tesis (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017), 125.

⁶² Junias Zulfahmi, *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan pada Madrasah Kabupaten Nagan Raya*. (Yogyakarta: Proseeding The 1st ACIEM, 2018), hlm.625-640.

⁶³ Ani Puspa Rini, “Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus di SMKN 10 Malang),” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2012

pengajar menggunakan menggunakan instrumen pembelajaran yang sudah dipersiapkan serta menindaklanjuti serta yang akan terjadi pengawasan pembelajaran; serta (dua) dampak pengawasan pembelajaran terhadap pengembangan profesional pengajar, baik pada MTs Negeri Salatiga serta di Sekolah Menengah Pertama Islam A1-Azhar 18 Salatiga memberikan akibat positif, yaitu ditandai dengan adanya peningkatan pada pembuatan silabus dan RPP (planning pelaksanaan Pembelajaran) secara mandiri serta pada proses pembelajaran sebagian akbar telah menggunakan ICT (Information Communication Technologies).⁶⁴

Berdasarkan penelusuran pustaka diatas, Atas dasar itulah nampaknya masih terdapat ruang perseteruan manajemen supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pengajar karena implikasinya masih perlu dikaji serta diteliti balik . perselisihan tadi diantaranya tentang kesiapan pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah pada menaikkan kinerja pengajar/guru, pelaksanaan dan yang akan terjadi dalam pengawasan akademik untuk menaikkan kualitas kinerja guru serta evaluasi dalam kegiatan supervisi akademik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam kelompok penelitian deskriptif kualitatif, yakni pencarian kabar dengan interpretasi yang sempurna menggunakan tujuan buat menghasilkan gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual serta akurat tentang kabar-liputan, sifat-sifat dan hubungan antar kenyataan yang diselidiki.⁶⁵ Maka pada konteks penelitian ini, warta yang dimaksud adalah tentang segala kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 2 Kajongan. sinkron dengan sifat dan karakter perseteruan yang diangkat dalam penelitian ini, maka penelitian ini memakai perspektif fenomenologi,

⁶⁴ Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Multikasus MTs. Negeri dan SMP A1-Azhar 18 Kota Salatiga),” Tesis liga: Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Islam Negeri Salatiga, 2013)

⁶⁵ Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau hubungan antara fenomena yang diuji. Lihat lebih lanjut dalam Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 63

yaitu peneliti memahami serta menghayati supervisi Kepala madrasah pada meningkatkan kinerja guru. Pendekatan fenomenologis, yaitu menggunakan meneliti fenomena atau tingkah larif yang bisa dipandang, sebagaimana sikap mereka sehari-hari dan alasan rasional yang mendasarinya.⁶⁶ Dengan pendekatan fenomenologis ini, peneliti mampu memahami kebenaran empirik berasal sistem dan proses yang terjadi pada madrasah dalam rangka menemukan bentuk kepemimpinan serta akibatnya yang timbul pada bagian atas serta yang masih tersembunyi yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian kualitatif menjadi metode ilmiah tak jarang digunakan oleh sekelompok peneliti pada bidang sosial, seperti: sosiologi, antropologi serta sejumlah penelitian sikap lainnya, termasuk ilmu pendidikan. Di antara ciri-ciri penelitian kualitatif menurut Arifin adalah:

- a. Penelitian kualitatif menggunakan latar alami atau lingkungan alamiah sebagai sumber data eksklusif.
- b. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif analitik, seperti: dari hasil pengamatan, hasil pemotretan, cuplikan tertulis, dokumen serta catatan lapangan.
- c. Tekanan penelitian kualitatif ada pada proses, bukan di hasil.
- d. Penelitian kualitatif bersifat induktif serta analisis data induktif, dimulai dari lapangan, yakni fakta empiris atau induktif.
- e. Penelitian kualitatif mengutamakan makna atau interpretasi, mengutamakan kepada bagaimana orang mengartikan hayati.⁶⁷

Dipandang asal jenisnya, penelitian wacana pengawasan oleh kepala madrasah pada menaikkan kinerja guru ini merupakan studi masalah, yang menurut Bogdan dan Biklen artinya pengujian secara rinci terhadap satu latar atau suatu daerah penyimpanan dokumen atau suatu peristiwa eksklusif. pada mana dalam laporan penelitian ini penulis memakai uraian dan penjelasan secara utuh mengenai aneka bermacam beragam aspek madrasah mulai kepala madrasah, guru, peserta didik komunitas yang melengkapi madrasah, acara kerja dan situasi sosial madrasah. Tujuan berasal studi kasus ialah buat berbagi pengetahuan yang mendalam mengenai obyek yang bersangkutan yang berarti bahwa studi masalah wajib disifatkan sebagai penelitian yang eksploratif serta deskriptif.

⁶⁶ Clive Erricker, "Pendekatan Fenomenologis", dalam Peter Connolly (ed.), *Aneka Pendekatan Agama*, (Yogyakarta: LKiS, 1999), h. 105-145

⁶⁷ Ahmad Sonhaji dan Imron Arifin (eds.), *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, (Malang: Kalimasahada Press, 1996), h. 49-50

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama \pm 3 bulan, yaitu terhitung sejak bulan November 2021 sampai dengan bulan Februari 2022.

C. Informasi Penelitian / Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ialah sumber utama data penelitian, yaitu yang mempunyai data tentang variabel-variabel yang diteliti. lalu yang dimaksud subjek penelitian adalah semua yang dapat menjadi sumber berita pada menggali data yang diperoleh. dalam penelitian ini, penulis memakai asal informan yaitu:

1. Kepala MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga sebagai informan data utama
2. Karyawan dan pengajar MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga yang tentunya terlibat dalam mengurus pemasaran pendidikan
3. Pihak atau narasumber yang masih ada kaitannya dengan penelitian menjadi data penunjang dan pendukung data-data penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus penelitian serta tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan bermacam-macam asal serta cara. Bila ditinjau dari segi, cara dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek, baik secara pribadi juga tidak eksklusif, lazimnya menggunakan teknik yang dianggap dengan observasi. Metode observasi buat melihat Manajemen supervisi Akademik pada menaikkan Kinerja pengajar pada MI Ma'arif NU 2 Kajongan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga penulis lakukan dengan: (a) Mengamati

proses supervisi akademik yang dilakukan sang guru dan staf MI Ma'arif NU 2 Kajongan; (b) Mengamati keadaan kurang lebih sekolah wacana bagaimana pemasaran yang dilakukan oleh MI Ma'arif NU dua Kajongan; serta (c) Mengamati siapa saja yang menjadi target pengawasan akademik di MI Ma'arif NU 2 Kajongan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan menggunakan maksud tertentu. Maksud wawancara ialah mengkonstruksikan wacana kejadian kegiatan, perasaan, motifasi, tuntutan, kepedulian serta kebulatan. Selanjutnya, buat memperluas berita dan menggali data secara mendalam dan naratif yang diperoleh berasal orang lain /asal info lain. Wawancara ini dilakukan buat menerima data utama sesuai tujuan penelitian. Untuk itu, wawancara dilakukan secara mendalam dan berstruktur pada informan/ subjek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi setiap bahan tertulis maupun film, lain asal record yang tidak dipersiapkan sebab adanya permintaan seseorang penyidik. Sedang berdasarkan Arikunto, metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, kitab, surat liputan, majalah, prasasti, notulen rapat, leger rencana serta sebagainya. Pada penelitian ini penulis memakai metode ini buat mencari data ihwal struktur organisasi, keadaan karyawan, peserta didik, tugas-tugas, sarana prasarana, dokumen kegiatan serta lain yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu penulis menggunakan buku literatur yang relevan dengan penelitian sebagai data sekunder yang diharapkan dapat memunculkan konsep ideal baru yang inovatif yang bisa diterapkan terkait menggunakan tema penelitian ini.

E. Keabsahan Data

Teknik investigasi keabsahan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi. Berdasarkan Lexy J. Moleong "triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu buat keperluan pengecekan atau menjadi pembanding terhadap data itu". Denzin membedakan empat beragam triangulasi sebagai teknik investigasi yang memanfaatkan penggunaan

sumber, metode, penyidik dan teori.⁶⁸

Dalam penelitian ini peneliti memakai teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi dengan asal dan triangulasi menggunakan metode. dari Patton triangulasi dengan sumber “berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu gosip yang diperoleh melalui waktu dan indera yang tidak sinkron pada penelitian kualitatif”. Sedangkan triangulasi dengan metode berdasarkan Patton ada dua seni manajemen, yaitu (1) pengecekan derajat kepercayaan inovasi akibat penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa asal data dengan metode yang sama.⁶⁹

Dengan teknik triangulasi menggunakan asal, peneliti membandingkan akibat wawancara yang diperoleh berasal masing-masing asal atau informan penelitian sebagai pembanding buat mengecek kebenaran info yang didapatkan. Selain itu peneliti pula melakukan pengecekan derajat agama melalui teknik triangulasi dengan metode, yaitu dengan melakukan pengecekan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data yang tidak sinkron yakni wawancara, observasi, serta dokumentasi sehingga derajat kepercayaan data bisa valid.

Wiersma mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan menjadi pengecekan data asal bermacam-macam sumber dengan bermacam-macam beragam waktu. menggunakan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, serta waktu.⁷⁰

1. Triangulasi Sumber

⁶⁸ Ibid hlm.330.

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Ibid, hlm.273.

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sebagai akibatnya membentuk suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan konvensi (membercheck) dengan tiga asal data. pada penelitian ini asal data didapatkan melalui observasi, data berasal dokumen sekolah, data akibat wawancara asal beberapa asal yang terkait menggunakan tujuan penelitian antara lain data yang bersumber dari ketua sekolah, pengajar, karyawan, peserta didik dan berasal orang tua. Selain itu pula data yang ber asal asal dokomen dan observasi. .

2. Triangulasi Teknik

Untuk menguji dapat dipercaya data dilakukan menggunakan cara mengecek data kepada sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. contohnya untuk mengecek data mampu melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Jika dengan teknik pengujian kredibilitas data tadi menghasilkan data yang tidak selaras, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada asal data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang diklaim sah.⁷¹ menggunakan memfokuskan pada tujuan penelitian, penulis melakukan observasi, mencari dokumen yang dibutuhkan serta melakukan wawancara menggunakan unsur unsur sekolah yang relevan dengan penelitian

3. Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagihari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya bisa dilakukan menggunakan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam saat atau situasi yang tidak sinkron. Jika yang akan terjadi uji membuat data yang tidak sama, maka dilakukan secara berulang-ulang sebagai akibatnya sampai ditemukan kepastian datanya.⁷²

Adapun waktu yang dilakukan buat melakukan penelitian yaitu di pagi hari, di saat istirahat sekolah, siang hari serta waktu setelah balik sekolah.

⁷¹ *ibid.*

⁷² *ibid.*

F. Teknik Analisis Data

Analisis pada penelitian ialah bagian krusial dalam proses penelitian krena dengan analisis inilah data yang terdapat akan tampak fungsinya terutama dalam memecahkan problem penelitian dan mencapai tujuan akhir dari penelitian. Analisis artinya pengelompokkan, membuat suatu urtan, memanipulasi, serta menyingkatkan temuan data sehingga simpel buat dibaca.⁷³ Analisis data artinya rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran, serta verifikasi data agar sebuah kenyataan memiliki nilai sosial, akademis, dan mencapai tujuan akhir penelitian ilmiah.⁷⁴ Langkah-langkah analisis data ialah proses penyusunan data-data yang telah terkumpul. Maksudnya yaitu agar peneliti bisa menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut buat lalu menyajikannya kepada orang lain menggunakan lebih jelas.

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan perlu dicatat secara teliti dan rinci yang lalu dianalisis melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal utama, memfokuskan di hal-hal yang krusial, dicari tema serta polanya. dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberi ilustrasi lebih jelas dan mempermudah peneliti buat melakukan pengumpulan data selanjutnya

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. dalam penelitian kualitatif, penyajian data mampu dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, korelasi antar kategori, dan sejenisnya.⁷⁵ Melalui penyajian data, maka data akan terorganisasi dan tersusun sebagai akibatnya simpel dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

⁷³ Ibid, hal. 189-190

⁷⁴ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Cet. Kesatu, Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 69.

⁷⁵ Ibid, hal. 95.

Kesimpulan pada penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau ilustrasi suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga selesainya diteliti menjadi jelas, bisa berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.⁷⁶ Dengan demikian konklusi mungkin bisa menjawab rumusan persoalan.

⁷⁶ Ibid, hal. 99.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrani Syauqi dkk, *Supervisi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Aswaja, 2016
- Ahmad Rohani & Abu Ahmadi, *Pedomana Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981
- Ali Hasan, M. dan Ali, Mukti, *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2003
- Amstrong, Michael dan Baron, Angela, *Performance Management*, Londong: Institute of Personal and Development, 2003
- Anoraga, Panji, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1998
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,
- Aqib, Zainal, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, Surabaya: Cendekia 2002
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994
- Dadang Suhertian, *Supervisi Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Dale Timpe, A., *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis; Motivasi Pegawai*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2009
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2015
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Dkk, Rahman., *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint, 2006
- E Kast, Fremon. dan Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*, Terj. A.Hasyimi Ali, Jakarta: Bina Aksara, 1995
- Echols, John M. & Shadily, Hassan, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005
- Eliyanto, E. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen: 2018*. Jurnal Pendidikan Madrasah
- Erricker, Clive, "Pendekatan Fenomenologis", dalam Peter Connolly (ed.), *Aneka Pendekatan Agama*, Yogyakarta: LKiS, 1999

- Fatimah, Siti, *Teknik Supervisi sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Praksis di MAN 3 Malang)*. Yogyakarta: Prosceeding The 1st ACIEM, 2018
- Imron, Ali, *supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*.
- Irawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LAN, 1997
- James L, Gibson, John Ivancevich, M, dan James H. Donnelly. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc. 2003)
- Juni Prinansa, Donni, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung : Alfabeta
- Kadim masaong, Abdul, *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru*, Bandung : Alfabeta, 2012
- Kempa, Rudolf, *Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jakarta: LPTK dan ISPI, 2009
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas), No. 097/U/2002, Pasal 6, d.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*
- Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2004
- Malthis, Robert L. & Jackson, John H, *Human Resource Management 10th Edition*, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Mansyur, Agus Salim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Tim Redaksi Pustaka Setia, 2009 cet. 1
- Marsini, “Peran Kepala Madrasah Arbagai Leader dan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Huda Ploso, Pacitan, Kabupaten Pacitan”, Tesis Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017
- Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, Jogjakarta : Arruz Media, 2021
- Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Multikasus MTs. Negeri dan SMP A1-Azhar 18 Kota Salatiga),” Tesis liga: Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Islam Negeri Salatiga, 2013)
- Mujid, Abdul, et al, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Predana Media, 2006
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000
- , *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*
- , *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dann KBK*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005
- , *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2007

- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Nata, Abudin, *Sejarah Sosial Intelektual Islam Dan Institusi Pendidikannya*, Jakarta: Rajawali Press, 20-21
- Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2005
- Noer, Deliar, *Gerakan Modern Islam di Indonesia, 1990-1942*, Jakarta, LP3ES, 1995
- Steenbrink, Karel A, *Pesantren Madrasah Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern*, (Jakarta, LP3ES, 1994), h. 26-29 20 S. Nasution, *Sejarah Pendidikan Indonesia*, Bandung: Jemmars, 1983
- Partanto, Pius A. & Dahlan Al Barry, M., *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994
- Permendiknas Nomor 74 tahun 2008 tentang guru, Depdiknas, 2008
- Prawrosentono, Suryadi . *Kebijakan Kinerja Kariawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999
- Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- , *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2017
- Puspa Rini, Ani, “Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus di SMKN 10 Malang),” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2012
- Rahman Getteng, Abd. Menuju Guru Profesional dan Ber-Eka (Cet. III; Yogyakarta: Grha Guru, 2021
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Guru dan Dosen* , Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*, Cet. III; Jakarta: Raja Grafindo, 2021
- Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000
- , *Supervisi Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 1992
- Salim, Perter, *The Contemporary English-Indonesia Dictionary*, Jakarta: Modern English Press, 1996
- Simanjuntak, IP, *Perkembangan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1972/1973

- Soetopo, Hendiyat & Sumento, Wasty, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Bina Aksara, 1984
- Sonhaji, Ahmad dan Arifin, Imron (eds.), *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, Malang: Kalimasahada Press, 1996
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cet keenam, Bandung: Alfabeta, 2010
- Sukanto , Reksohadiprodjo dan, Indriyo, Gitosudarmo.. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Penerbit BPFE, Yogyakarta 2014
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, 2006
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014
- Suprihatiningrum, Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Cet. Kesatu, Yogyakarta: Teras, 2009
- Tim Redaksi Pustaka Widayutama, *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional* Yogyakarta: Pustaka Widayatama, 2003
- Tobrono, *Pendidikan Islam, Paradigma Teologis, filsafat dan Spritualitas* Malang: UMM: Press, 2008
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003
- User Usman, Moh, *Menjadi Guru Profesional*, Cet. XXIV; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010
- UU Sisdiknas No. 20 tahun 2000 bab XIX Tentang Pengawasan Pasal 66
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*.. Bandung: 2010 Cetakan ke 3 Mandar Maju. Hal 45 Cetakan ke 3
- Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa* ,Cet. I; Palu: FAI Unismuh Press, 2008)
- Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan* , Yogyakarta: Bigraf Publising, 2000
- Zulfahmi, Junias, *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan pada Madrasah Kabupaten Nagan Raya*, Yogyakarta: Prosceeding The 1st ACIEM, 2018

