KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS N SUMBERAGUNG BANTUL YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Disusun Oleh :

IIF MUSTAFIDA
NIM. 09470020

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iif Mustafida

NIM : 09470020

Jurusan : Kependidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya tidak terdapat karya serupa yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain dan skripsi ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 9 Oktober 2013

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
PAJAK MEMBANGUN BANGSA
TGL 20
55527ABF793886256
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

IIF MUSTAFIDA
NIM. 09470020

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FM-UINSK-BM-05-03/R0**

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah dilaksaanakan munaqasyah pada hari Jum'at tanggal 18 Oktober 2013, dan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Iif Mustafida
NIM	:	09470020
Judul Skripsi	:	**KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS N SUMBERAGUNG BANTUL YOGYAKARTA**

sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 29 Oktober 2013
Konsultan,

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FM-UINSK-BM-05-03/R0**

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah dilaksaanakan munaqasyah pada hari Jum'at tanggal 18 Oktober 2013, dan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Iif Mustafida
NIM	:	09470020
Judul Skripsi	:	**KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS N SUMBERAGUNG BANTUL YOGYAKARTA**

sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 29 Oktober 2013
Konsultan,

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FM-UINSK-BM-05-07/R0**

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor : UIN.02/DT/PP.01.1/ 292 /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS N SUMBERAGUNG BANTUL YOGYAKARATA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama	:	Iif Mustafida
NIM	:	09470020
Telah dimunaqasyahkan pada	:	18 Oktober 2013
Nilai Munaqasyah	:	A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 19550106 199303 1 001

Penguji I

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

Penguji II

Zainal Arifin, S.Pd.I, M.Si
NIP. 19800324 200912 1 002

Yogyakarta, 30 OCT 2013

Dekan
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga

Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si.
NIP. 19590525 198503 1 005

MOTTO

إِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan" *(AL-INSYIRAH: 6)*

---

[1] *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30 Edisi Baru* (Surabaya: Duta Ilmu Surabaya, 2006), hal. 102.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Almamaterku tercinta

Jurusan Kependidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

اَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ. أَشْهَدُ أَنْ لاَ إِلَهَ إِلاَّ اللَّهُ وَأَ شْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُوْلُ اللَّهِ. اَلصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَ الْمُرْسَلِيْنَ وَ عَلَى أَلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِيْنَ. أَمَّا بَعْدُ.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, meskipun dalam penyusunan skripsi ini ada hambatan. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga serta sahabat-sahabatnya sebagai figur teladan yang telah menuntun kita semua menuju jalan kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.

Skripsi ini merupakan kajian singkat mengenai Kepala madarasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkn kinerja guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta.Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak menerima bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam menjalani studi program Strata Satu Kependidikan Islam.
2. Dra. Hj. Nurrohmah, M.Ag, selaku Ketua jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan

Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan memberi bantuan yang tak ternilai.

3. Drs. Misbah Ulmunir, M.Si, selaku pembimbing sekretaris jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai pembimbing skripsi, yang telah yang telah mencurahkan ketekunan dan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
4. Muh. Qowim M.Ag, selaku Penasehat Akademik, yang telah memberikan bimbingan, dan dukungan yang sangat berguna dalam keberhasilan saya selama studi.
5. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Penguji I, yang telah memberikan masukan-masukan, dan dukungannya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Zainal Arifin, S.Pd, M.Si., selaku Penguji I, yang telah memberikan masukan-masukan, dan dukungannya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah dengan sabar membimbing saya selama ini.
8. Ibu Hj. Sri Pangatun S.Pd selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Sumberagung, dan para Bapak/ Ibu Guru dan seluruh karyawan madrasah yang telah memberikan izin, bantuan, serta informasi sehingga memperlancar penelitian ini.

9. Orang tua tercinta Ayahanda Drs Muhakir, Ibunda Sri Jumiyarsih, Kakakku Ardian, Simbah, Bulek Ida yang telah mencurahkan kasih sayangnya, mendidik, mendukung, dan mendo'akan penulis agar mendapatkan kesuksesan dunia dan akhirat.
10. Buat panda terima kasih telah memberikan suport dan motivasinya.
11. Kepada sahabat-sahabatku Titis, Ani, Tuha, Ulfi, dan Anis, yang telah mengajarkan arti kebersamaan dan berbagi. Teman-teman KI A '09, dan Teman-teman PPL KKN terima kasih kebersamaannya dan bantuannya selama ini..
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berkontribusi sehingga skripsi ini selesai.

Penulis berdoa semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan, tersebut dapat diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, Amin.

Yogyakarta, 9 Oktober 2013
Penulis

Iif Mustafida
09470020

F. Keadaan Siswa 66
G. Sarana dan Prasarana 69

BAB III : KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS N SUMBERAGUNG BANTUL YOGYAKARTA 75

A. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs N Sumberagung 75
B. Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru 80
C. Teknik-teknik yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru 82
D. Hasil dari kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru 89

BAB IV : PENUTUP 102

A. Kesimpulan 102
B. Saran 105
C. Penutup 106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Data Guru 53

Tabel 2.2 : Jenjang Pendidikan dan Status Guru 55

Tabel 2.3 : Data Wali Kelas..... 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Skema Organisasi MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta 46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Skema Organisasi MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Bukti Seminar Proposal Surat
Lampiran II	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran III	: Berita Acara seminar Proposal
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian
Lampiran V	: Pedoman Observasi
Lampiran VI	: Pedoman wawancara
Lampiran VII	: Catatan Observasi
Lampiran VIII	: Surat Keterangan telah melakukan penelitian
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan
Lampiran X	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran XI	: Setifikat SOSPEM
Lampiran XII	: Sertifikat PPL-I
Lampiran XIII	: Sertifikat PPL-KKN Integratif
Lampiran XIV	: Sertifikat ICT, IKLA,& TOEC
Lampiran XV	:Foto Lokasi (Papan nama) Madrasah, Foto Wawancara dan foto ruang guru
Lampiran XVI	: Curriculum Vitae

ABSTRAK

Iif Mustafida. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta, Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah adanya beberapa guru MTs N Sumberagung yang masih menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang kurang meningkatkan peserta didik, dan masih banyak guru yang kurang tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru. Kondisi tersebut setidaknya menyebabkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Kondisi seperti inilah yang menjadi permasalahan di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta. Dari permasalahan tersebut kepala madrasah mempunyai tugas untuk meningkatkan kinerja guru agar pencapaian sesuai dengan harapan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Supervisi Akademik Yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs N Sumberagung, mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MTs N Sumberagung, mengetahui teknik-teknik yang digunakan kepala madrasah MTs N Sumberagung dalam meningkatkan kinerja guru dan untuk mengetahui hasil dari upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N Sumberagung.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil tempat penelitian di MTs N Sumberagung. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, interview, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan diskriptik analitik yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis semua data lapangan serta membuat kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Upaya kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan pengetahuan puru dan meningkatkan kreatifitas guru. 2) Teknik-teknik yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi teknik individu dan teknik kelompok. 3) Hasil dari upaya yang dilakukan Kepala Madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru MTs N Sumberagung adalah meningkatnya pemahaman guru tentang materi pembelajaran, meningkatnya kemampuan guru dalam memahami peserta didik, meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang mendidik, meningkatnya kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran, meningkatnya kemampuan guru dalam mengembangkan potensi siswa, meningkatnya kemampuan guru PAI dalam penguasaan materi, meningkatnya kemampuan guru tentang metode pembelajaran yang bervariasi., Meningkatnya kemampuan guru dalam menggunakan berbagai alat, media, dan sumber yang relevan.

Kata Kunci : Supervisi Akademik, Meningkatnya kinerja guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses belajar mengajar adalah satu kesatuan dalam suatu sistem pendidikan di sekolah. Para pendidik memerlukan kemampuan menciptakan suasana belajar yang menarik dan menyenangkan, lingkungan belajar yang nyaman, dan aspek lainnya yang mendorong kegiatan belajar mengajar lebih bermutu. Pengamatan berbagai penelitian menunjukkan bahwa sebagian guru yang telah lama melaksanakan tugas sebagai pengajar, menganggap pekerjaan mengajar sebagai sesuatu kerjaan yang rutin saja. Sehingga kurang adanya variasi yang mendorong peserta didik lebih tertarik untuk belajar.

Akibat para pendidik bekerja secara rutin saja menyebabkan layanan belajar yang diterima peserta didik menjadi kurang bermutu. Hal ini menjadi alasan mengapa bantuan supervisi sangat dibutuhkan oleh guru, bantuan tersebut dibutuhkan untuk memperbaiki cara guru memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik agar hasil yang dicapai lebih berkualitas (Syaiful Sagala: 2012). [1]

Berdasarkan pengalaman dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di sekolah belum memberi kontribusi yang memadai untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah dan mutu layanan belajar. Beberapa guru merasakan bahwa kehadiran supervisor pengajaran belum

[1] Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012) hal. 172.

mencurahkan waktu yang cukup untuk perbaikan pengajaran. Pengalaman sebagian guru merasakan bahwa supervisor tidak menguasai teknik supervisi dengan benar, tidak menentukan jumlah jam minimum dalam melaksanakan tugas supervisinya (Syaiful Sagala: 2012).[2] Sedangkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan guru profesional yang bermutu, yang dapat memerankan tugas dan fungsinya dengan baik (E. Mulyasa: 2013). [3]

Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja lembaga-lembaga pendidikan masih perlu ditingkatkan. Terutama kinerja kepala sekolah dan guru. Sebagai pengajar dan pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan (Abudin Nata: 2003).[4] Keberhasilan pendidikan di sekolah banyak dipengaruhi berbagai faktor antara lain anak didik, pendidik, tujuan, alat dan masyarakat. Dalam dunia pendidikan yang menjadi tolak ukur khususnya bagian pembelajaran adalah guru. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik (Hamzah B. Uno: 2007).[5]

---

[2] *Ibid*., hal. 99.

[3] E. Mulyasa, Uji *Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru,* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2013:. Hal. 8.

[4] Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan : Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2003) hal. 147.

[5] Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan (problem, solusi dan reformasi pendidikan di Indonesia*), (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal.15.

E. Mulyasa menjelaskan dalam bukunya berjudul "*Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*", bahwa untuk menjadi guru profesional, seorang guru dituntut memiliki minimal lima hal sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya.
2. Menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkan kepada peserta didik.
3. Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi.
4. Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
5. Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.[6]

Kualitas profesional kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Oleh karena itu usaha meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan proses belajar dan mengajar melalui bantuan supervisi, perlu mendapatkan perhatian dan bantuan profesional dari penenggung jawab pendidikan (Syaiful Sagala: 2012).[7] Setelah guru mendapat bantuan dari supervisor sebagaimana yang dibutuhkan maka guru akan memberikan layanan belajar yang terbaik dengan menggunakan model dan strategi pembelajaran yang

[6] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 11.

[7] Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi pendidikan…* hal. 88.

mampu diterima peserta didik, sehingga kompetensi yang dipersyaratkan dapat tercapai (Syaiful Sagala: 2012).[8]

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan. Guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung membina dan mengembangkan peserta didik.[9] Untuk itu pemimpin pengajaran mempunyai tugas besar dalam merubah guru-guru dari "apatis menjadi dinamis" dari tidak mampu mempelajari secara kritis praktek mengajar menjadi berkemampuan, dari acuh menjadi peduli dari yang sembrono menjadi cermat, kritis, mengerti dan dari peneliti yang biasa menjadi peneliti yang cermat. Dengan strategi-strategi yang diterapkan oleh supervisor kepada guru akan mendorong guru lebih berkeinginan untuk merubah cara kerjanya menjadi lebih baik dan produktif (Syaiful Sagala: 2012) .[10]

---

[8] *Ibid*., hal. 97.

[9] Mukhlis, "*Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*". http://mukhliscaniago.wordpress.com. 2009. Diakses jam 20.00 hari Senin tanggal 20 Mei 2013.

[10] Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*… hal. 109.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul "Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta". Dengan alasan kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam hal supervisor akademik dan penentu kebijakan-kebijakan pada sebuah lembaga pendidikan terutama di madrasah yang dipimpinnya. Selain itu karenanya zaman berubah dengan cepat, begitu juga dengan dunia pendidikan maka perlu adanya peningkatan kinerja guru agar mengikuti perkembangan zaman dan perbaikan kualitas mengajar. Peneliti mengambil judul Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Sumberagung Bantul Yogyakarta karena adanya permasalahan kinerja guru seperti strategi dan metode pembelajaran yang kurang meningkatkan peserta didik, dan masih adanya guru yang kurang tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru. Sedangkan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan meningkatkan hasil belajar yang baik pula sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. kepala madrasah sebagai pemimpin di MTs N Sumberagung adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab sebagai supervisor terutama dalam proses pembelajaran agar pencapaian sesuai dengan harapan madrasah Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian fokus kepada kegiatan kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru.[11]

[11] Hasil Observasi, pada tanggal 4 Januari 2013, pukul 8.45 WIB

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta?
2. Apa saja teknik yang digunakan kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta?
3. Bagaimana hasil dari upaya kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
   a. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta.
   b. Mengetahui teknik-teknik kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta.
   c. Mengetahui hasil yang dicapai dari upaya kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

   a. Penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah sebagai supervisor akademik.

   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang positif bagi lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

   c. Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta.

B. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan terkait dengan penelitian tentang meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta ditemukan beberapa karya ilmiah (skripsi) dan buku yang dianggap relevan dengan pembahasan mengenai upaya peningkatan kinerja guru. Berikut beberapa hasil penelusuran peneliti terkait dengan tema penelitian ini.

Pertama, Skripsi Mafluhah Shafia Nur Hasanah, Mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2007 yang berjudul *"Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Laboratorium Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta"*. Dalam skripsi ini langkah-langkah yang ditempuh Kepala Madrasah dalam meningkatkan

kompetensi guru pendidikan agama islam yaitu dengan meningkatan pengetahuan guru, berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, diskusi, penataran dan lain-lain.[12]

Kedua, Skripsi Maryati, Mahasiswa jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2006 yang berjudul "*Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI di SMU Muhammadiyah 4 Kotagede Yogyakarta,"* Penelitian ini fokus pada peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor dengan tujuan untuk menganalisis tentang peranan kepala sekolah dan teknik yang dilakukan.[13]

Ketiga, Skripsi Mukhlison Afandi, Mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2008 yang berjudul *"Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di MTs al-Furqon Bantul"* tahun ajaran 2007/2008. Dalam skripsi ini hasil penelitiannya meneliti tentang upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi personal guru yang

---

[12] Mafluhah Shafia Nur Hasanah, "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Laboratorium Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", *skripsi.* Mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2007.

[13] Skripsi Maryati, "Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI di SMU Muhammadiyah 4 Kotagede Yogyakarta,"*Skripsi.* Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2006.

berupa penambahan program-program kegiatan ekstra di madrasah dan mengikutkan guru dalam organisasi Islam dan kegiatan sosial masyarakat.[14]

Adapun letak perbedaan antara skripsi yang sudah dikaji sebelumnya adalah skripsi yang sudah dikaji lebih terfokus pada peningkatan kompetensi profesional guru PAI yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian ini membahas mengenai upaya kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di MTs Negeri Sumberagung serta faktor penghambat dan pendukungnya. Dengan tujuan upaya kepala madrasah untuk lebih meningkatkan kinerja guru akan memberikan kemajuan pada perkembangan lembaga pendidikan itu sendiri sehingga akan dicapai hasil sesuai dengan harapan sekolah.

C. Landasan Teoritik

1. Kepala madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut Permendiknas No13, kualifikasi kepala sekolah dengan kepala madrasah memiliki kualifikasi yang sama. Perbedaan dari kepala sekolah dengan kepala madrasah hanya dibedakan dari segi bahasa. Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia kata kepala sekolah berasal dari kata “kepala” dan “sekolah” yang berarti orang (guru) yang memimpin

[14] Mukhlison Afandi, “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di MTs al-Furqon Bantul”, *Skripsi*. Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2008.

suatu sekolah.[15] Sedangkan madrasah berasal dari bahasa arab yaitu "madrasah" yang berarti sekolah (Atabik Ali dan A. Zuhdi Muhdlor: 1998) .[16] Dalam skripsi ini peneliti menggunakan kata madrasah karena bertempat di Madrasah Tsanawiyah.

b. Kualifikasi

Kualifikasi kepala sekolah/ madrasah terdiri atas kualifikasi umum, dan kualifikasi khusus:[17]

1) Kualifikasi Umum Kepala Madrasah

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007, kualifikasi Umum Kepala Sekolah/ Madrasah adalah sebagai berikut:

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 sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
c) Memiliki pengalaman mengajar sekuarang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing kecuali di taman Kanak-kanak/ Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki

[15] Depdikbud, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 420.
[16] Atabik Ali dan A. Zuhdi Muhdlor, *Kamus Arab Kontemporer*. (Yogyakarta: Multi Karya Grafika). 1998. hal. 1669.
[17] Permendiknas No13, *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.* 2007. hal. 3.

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 disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

2) Kualifikasi khusus kepala sekolah/ madrasah meliputi:

a) Kepala Sekolah Menengah pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:

(1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;

(2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan

(3) Memiliki sertifikat kepala SMP/ MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang diterapkan oleh pemerintah.

2. Supervisi Akademik

a. Pengertian Supervisi Akademik

Kata supervisi diadopsi dari bahasa inggris yakni "*supervison*" yang berarti pengawas atau kepengawasan. Sedangkan orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.[18] Supervisi adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah, yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan

[18]Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hal. 193.

guru-guru dan personal sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Supervisi tersebut berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pengembangan dan pengajaran, memilih alat-alat pelajaran, dan metode-metode pelajaran yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Dengan kata lain supervisi adalah aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya secara efektif.[19]

Sementara itu, beberapa ahli yang dikutip oleh Ary H. Gunawan-memberikan rumusan yang berbeda-beda, antara lain:

1) Kimball Wiles merumuskan supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
2) Harold P. Adams dan Frank G. Dickey merumuskan supervisi sebagai pelayanan atau layanan khusus di bidang pengajaran dan perbaikannya mengenai proses belajar mengejar termasuk segala faktor dalam situasi itu.
3) Thomas H. Briggs dan Josep Justman merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru-guru yang berkembang, secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan

[19] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan.…* hal. 76.

pendididikan dengan murid-murid dibawah tanggung jawabnya (Ary H. Gunawan: 1996) .[20]

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila diatas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya.

Sedangkan kompetensi supervisi akademik adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/ metode/ teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.[21]

b. Tujuan Supervisi Akademik adalah:

1) Membantu guru mengembangkan kompetensinya.

---

[20] Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah: Administrasi…* hal. 194.

[21] Putri Sritsnjung 68, *"Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional 2009"*, http://isuemujarab.blogspot.com. 2012. Diakses tanggal 22 Mei 2013.

2) Mengembangkan kurikulum.
3) Mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

c. Indikator Supervisi Akademik

Berdasarkan pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah, ada tiga kompetensi supervisi yang seharusnya dimiliki kepala sekolah dalam rangka melaksanakan supervisi akademik di sekolah masing-masing, yaitu meliputi; merencanakan program supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan juga menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Bertitik tolak dari kasus diatas dan juga berdasarkan pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah, seorang kepala sekolah harus dapat melaksanakan tiga kompetensi supervisi dengan sebaik-baiknya dengan langkah indikator sebagai berikut:

1) Menggugah kesadaran guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
2) Membangun pengertian atas apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya.

3) Mengawasi jalannya kegiatan pelaksanaan dari hasil yang telah dibicarakan bersama.
4) Menilai dan membenarkan yang perlu dijalankan agar lebih baik sambil memberi masukan tambahan yang ditemukan ketika sedang dilaksanakan.
5) Uji sukses pekerjan guru, dengan mengamati bagaiman murid memahami dan menerimanya.[22]

d. Kompetensi supervisi adalah:
1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka program peningkatan profesionalisme guru.
2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.[23]

e. Prinsip supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, adalah:
1) Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis.

[22] Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional* (Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah), (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 161.
[23] Permendiknas No13, *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.* 2007. hal. 7.

2) Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan.
3) Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademiknya. Titik tekan supervisi akademik yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya.
4) Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan.
5) Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik.
6) Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru. Supervisi akademik akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
7) Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik harus obyektif.[24]

[24] Direktorat tenaga kependidikan direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan depertemen pendidikan nasional, *Metode Dan Teknik Supervisi*, 2008. hal. 13-15.

3. Tugas kepala madrasah sebagai supervisor akademik

Tugas kepala madrasah sebagai supervisor hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan disekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. kepala madrasah harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi (M. Ngalim Purwanto: 2012). [25] Secara khusus, kegiatan atau usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain:[26]

a. Menghadiri rapat atau pertemuan organisasi-organisasi profesional, seperti PGRI, Ikatan Sarjana Pedidikan, dsb.
b. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru.
c. Mendiskusikan metode-metode dan teknik-teknik dalam rangka pembinaan dan pengembangan proses belajar mengajar.
d. Membimbing guru-guru dalam penyusunan Program Catur Wulan atau Program Semester, dan Program Satuan Pelajaran.

[25] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*.. hal. 115.
[26] *Ibid.*, hal. 119.

e. Membimbing guru-guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk perpustakaan sekolah dn buku-buku pelajaran bagi murid-murid.

f. Membimbing guru-guru dalam menganalisa dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bagi perbaikan proses belajar-mengajar.

g. Melakukan kunjungan kelas atau *classroom visitation*.

h. Mengadakan kunjungan observasi atau *observation visit* bagi guru-guru demi perbaikan cara mengajarnya.

i. Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah-masalah yang mereka hadapi atau kesulitan-kesulitan yang mereka alami.

j. Menyelenggarakan manual atau buletin tentang pendidikan dalam ruang lingkup bidang tugasnya.

k. Berwawancara dengan orang tua murid dan pengurus BP3 atau POMG tentang hal-hal yang mengenai pendidikan anak-anak mereka (M. Ngalim Purwanto: 2012).

4. Meningkatkan kinerja guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/ actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang pada bidang

tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. (A. Anwar Prabu Mangkunegara: 2000). [27] Kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Pengertian guru menurut undang-undang guru dan dosen No.14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[28]

Tugas utama guru dirinci kedalam 14 (empat belas) indikator yaitu:

a. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
b. Guru menyusun bahan ajar secara logis, konstektual, dan mutakhir.
c. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.

---

[27]A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000), hal. 67.

[28] Undang-undang No.14, *Guru Dan Dosen*, 2005

d. Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran efektif.
e. Guru memulai pembelajaran yang efektif.
f. Guru menguasai materi pelajaran.
g. Guru menetapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif.
h. Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran.
i. Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.
j. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.
k. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif.
l. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
m. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.
n. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.[29]

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yaitu:

a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.

[29] Iyus Kusnadi, "*14 Indikator Penilaian Kinerja Guru*". http://ktspsmartsystem.blogspot. Com. 2012. Diakses tanggal I April 2013.

b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal informal, maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktifitas akan mendorong tenaga kependidikan yang bersangkutan bertindak produktif.

c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Tenaga kependidikan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang memadai.

d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.

e. Hubungan industrial, dapat:

    1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivas kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat

    2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

3) Meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produtivitas sekolah.

f. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja tinggi.

h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Jika jaminan sosial tenaga kependidikan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, yang mendorong pemanfaatan seluruh kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja

i. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.

k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan

l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam dalam meningkatkan produktivitas kerja (E. Mulyasa: 2011).[30]

Berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan, dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus memberi contoh, sabar dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *Ing ngarsa sung tulada, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani* bahwa seorang pemimpin di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/ memotifasi (E. Mulyasa: 2011).[31]

5. Penilaian kinerja dan penilaian keberhasilan supervisi akademik

a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.

[30] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional…* hal. 139-140.
[31] *Ibid.*, hal. 158-160.

Sehubungan dengan pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukan dalam penampilan dan prestasi kerjanya (E. Mulyasa: 2011) .[32]

Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya terus menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya yang terus menerus dan berkesinambungan, diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula (E. Mulyasa: 2013).[33]

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi yang terintegrasi dalam kinerja guru. Keempat kompetensi tersebut adalah:

1) Kompetensi pedagogik
   a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

[32] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2013). hal. 88.
[33] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*… hal. 87.

b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.

2) Kompetensi Kepribadian

a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa

3) Kompetensi Sosial

a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskri-minatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

4) Kompetensi Profesional

a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.

c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

d) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.[34]

b. Penilaian Keberhasilan Supervisi Akademik

Penilaian dalam supervisi akademik merupakan proses sistematik untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam pembinaan keterampilan pembelajaran guru. Tujuan penilaian pembinaan keterampilan pembelajaran adalah untuk:

1) menentukan apakah pengajar (guru) telah mencapai kriteria pengukuran sebagaimana dinyatakan dalam tujuan pembinaan.

2) untuk menentukan validitas teknik pembinaan dan komponen-komponennya dalam rangka perbaikan proses pembinaan berikutnya.

---

[34] Permendiknas No.16, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. 2007.

Prinsip dasar dalam merancang dan melaksanakan program penilaian adalah bahwa penilaian harus mengukur perilaku yang dispesifikasi pada tujuan supervisi akademik guru. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

1) Katakan dengan jelas teknik-teknik penilaian.
2) Tulislah masing-masing tujuan.
3) Pilihlah atau kembangkan instrumen-instrumen pengukuran yang secara efektif bisa menilai hasil yang telah dispesifikasi.
4) Uji lapangan untuk mengetahui validitasnya.
5) Organisasikan, analisis, dan rangkumlah hasilnya.[35]

c. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:[36]

1) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau dipelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kaya atau di lingkungan orang-orang pada umumnya tidak mampu. Di lingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani, dan lain-lain
2) Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang

[35] Direktorat tenaga kependidikan direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan depertemen pendidikan nasional, *Metode dan Teknik Supervisi*... hal. 30.
[36] M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.. hal. 118.

besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memilii halaman dan tanah yang luas atau sebaliknya.

3) Tingkatan dan jenis sekolah. Setiap tingkatan dan jenis sekolah memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
4) Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya, dsb.
5) Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri. Adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya (M. Ngalim Purwanto: 2012) .

6. Upaya dan teknik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madarasah dalam meningkatan kinerja kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

b. Kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka, yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

c. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah. Dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisian untuk kepentingan pembelajaran.[37]

Kegiatan supervisi oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif antara lain:

a. Diskusi kelompok.

Merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi, untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam mencapai suatu keputusan

b. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya,

[37] *Ibid.*, hal. 100-101.

yaitu mengajar. Berdasarkan hasil kunjungan kelas, kepala sekolah bersama guru bisa mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan dan menyusun program-program pemecahan untuk masa yang akan datang.

c. Pembicaraan individual

Merupakan teknik bimbingan konseling, dimana kepala sekolah memberikan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru.

d. Simulasi pembelajaran

Merupakan suatu teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamati sebagai instropeksi diri walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik. Kegiatan ini dapat dilakukan kepala sekolah secara terprogram.

Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan oleh:

a. Meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya
b. Meningkatnya keterampilan tenaga kepedidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya (M. Ngalim Purwanto: 2012).[38]

[38] *Ibid.*, hal. 113-115.

D. Metode penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini jika dikaitkan dengan pelaksanaan pengumpulan data penelitian maka termasuk kedalam penelitian lapangan (*field research),* yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pendidikan formal maupun non formal. Adapun jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif yaitu untuk memahami fenomena sosial dari pandangan pelakunya.[39]

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif analitik, yang berusaha untuk menggambarkan situasi atau kejadian yang diteliti. Data yang diperoleh dari penelitian kualitatif seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, cuplikan tertulis dari dokumen, catatan lapangan, yang disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk bilangan statistik. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, melalui analisis data aslinya. Hasil analisis merupakan pemaparan gambaran mengenai situasi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan pada umumnya menjawab

[39] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi,* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 4.

pertanyaan-pertanyaan apa, mengapa, bagaimana suatu fenomena itu terjadi dalam konteks lingkungannya.[40]

2. Metode penentuan subyek

Penelitian ini hanya menggunakan sampel-sampel yang dianggap mengetahui tentang kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Subyek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subyek penelitian, pada dasarnya adalah yang akan dikenai hasil penelitian.[41]

Subyek dalam penelitian ini meliputi subyek utama dan subyek pendukung. Subyek utama dalam penelitian ini adalah kepala madrasah MTs Negeri Sumberagung Jetis Bantul Ibu Hj. Sri Pangatun S.Pd, karena beliau adalah pelaku dalam meningkatkan kinerja guru MTs Negeri Sumberagung Jetis Bantul. Adapun yang menjadi subyek pendukung dalam penelitian ini adalah guru dan MTs Negeri Sumberagung Jetis Bantul. Karena guru dan siswa yang merasakan secara langsung dari upaya kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini mengambil sampel guru yang merangkap sebagai wakil kepala madrasah dan guru bidang studi. Karena beliau adalah personil yang merasakan dan mengetahui upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah sebagai supervisor akademik. sampel guru

[40] Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), hal. 197-198.

[41] Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif Edisi Revisi*... hal. 17.

yang dijadikan sumber data beliau adalah Bapak Imam Syamroni S.Pd, Ibu Yulian Istiqomah, S.Pd, Ibu Raihanah, S.Ag dan Ibu Dra. Sunarti.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data dilapangan meliputi:

a. Metode *Indepth Interview* (Wawancara Mendalam)

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Andi Prastowo: 2011).[42]

Teknik wawancara yang dipergunakan adalah wawancara menggunakan pedoman, yaitu wawancara dilaksanakan dengan berpegang pada pedoman yang telah disiapkan sebelumnya. Dalam pedoman tersebut telah tersusun secara sistematis, hal-hal yang akan ditanyakan (Nana Syaodih Sukmadinata: 2009).[43] Dalam melakukan wawancara peneliti memulainya dengan topik diluar pedoman wawancara, kemudian peneliti melakukan tanya jawab sesuai pedoman wawancara dengan mengobrol biasa agar subyek yang diteliti tidak terkesan diintrogasi sehingga jawaban yang didapat sesuai

[42] Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian,* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 317.

[43] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hal. 112.

dengan kenyataaan. Dalam wawancara ini penulis mendapatkan data tentang pelaksanaan supervisi akademik di MTs Sumberagung, upaya-upaya teknik yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, dan hasil yang dicapai dari upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Metode Observasi

Sutrisno Hadi dalam bukunya sugiyono mengemukakan bahwa, observasi merupakan sutu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.[44]

Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Dengan observasi sebagai alat pengumpul data dimaksud observasi yang dilakukan secara sistematis bukan observasi sambil-sambilan atau secara kebetulan saja. Observasi ini diusahakan mengamati dengan wajar dan sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasikannya.[45] Metode pengumpulan data ini digunakan untuk melihat langsung obyek penelitian. Observasi ini difokuskan untuk mengamati dan melihat langsung bagaimana kepala

[44] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2009). hal. 203.

[45] Nasution, *Metode Research,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 106.

sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Jetis Bantul. Observasi yang dilakukan penulis meliputi Observasi batas-batas MTs Sumberagung, Observasi kelas bersamaan dengan kunjungan kelas yang dilakukan kepala madrasah. Dalam observasi ini penulis dapat mengetahui batas-batas MTs Sumberagung, mengetahui cara guru mengajar, mengetahui respon siswa ketika guru menyampaikan materi dan mengetahui bagaimana kepala madrasah ketika melakukan teknik supervisi kunjungan kelas.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis ataupun film.[46] Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian seperti letak geografis, sejarah berdirinya madrasah, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswa, sarana prasarana, dan lain sebagainya. Dalam metode dokumentasi ini penulis mendapatkannya dari Tata Usaha yang mengurusi data tersebut, beliau adalah Bapak Slamet Widodo selaku kepala Tata Usaha MTs Sumberagung.

d. Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data pada penelitian kulitatif merupakan bagian integral dari pengumpulan data di lapangan. Data yang

[46] Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Edisi Revisi…* hal. 216.

terkumpul lalu diolah. Analisis data adalah proses mengorganisasi dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang dsarankan oleh data.[47]

Proses analisis data dimulai dengan memperoleh seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi dan dokementasi. Data tersebut banyak sekali. Setelah dibaca, dipelajari, dan ditelaah, maka langkah berikutnya ialah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan. Satuan-satuan itu kemudian dikategorikan pada langkah berikutnya. Tahap akhir dari analisis data ini yaitu mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

e. Triangulasi Data

Triangulasi data merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber. Triangulasi dengan sumber yang dimaksud adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu

[47] *Ibid.*, hal. 280.

informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti jangan terlalu mengharapkan bahwa hasil perbandingan tersebut merupakan kesamaan pandangan, pendapat, atau pemikiran. Yang terpenting disini adalah bisa mengetahui adanya alasan-alasan dan perbedaan-perbedaan.

Peneliti dapat me-recheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori.[48] Peneliti melakukan Triangulasi Data dengan cara mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang uraian secara logis tentang tahap-tahap pembahasan yang dilakukan oleh penulis. Pada sistematika pembahasan ini akan penulis jelaskan secara argumentatif hubungan antar bagian (bab) secara singkat, sehingga ada hubungan yang logis antara bagian yang satu dengan bagian selanjutnya. Skripsi ini tersusun dalam bab-bab yang akan dimulai dari bab I sampai bab IV.

Bab I, menjelaskan tentang tema penelitian agar deskripsi rencana penelitian yang akan dilakukan jelas dan terstruktur. Bab I, berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

[48] *Ibid.*, hal. 330-331.

Bab II, menguraiakan kondisi tempat penelitian, sehingga akan membantu peneliti dalam memahami latar belakang objek penelitian. Bab II, berisi tentang gambaran umum MTs Negeri Sumberagung Jetis Bantul. Gambaran umum tersebut meliputi letak geografis, sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi, keadaan siswa, keadaan guru, keadaan karyawan, serta keadaan sarana dan prasarana.

Bab III, memaparkan mengenai kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Dari pembahasan tersebut akan diperoleh upaya kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru, faktor penghambat dan pendukung kepala madrasah sebagai supervisor akademik dalam mengupayakan peningkatan kinerja guru, serta hasil dari kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Sumberagung Bantul Yogyakarta.

Bab IV, berisi kesimpulan dari penelitian, saran-saran tentang penelitian baik saran bagi peneliti maupun bagi lembaga sekolah yang menjadi obyek penelitian, dan penutup. Pada bagian terakhir terdapat lampiran-lampiran dan daftar pustaka.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan Supervisi Akademik Yang Dilakukan Oleh Kepala Madrasah MTs N Sumberagung berkaitan dengan uasaha peningkatan kinerja guru, adalah Kepala Madrasah sudah melaksanakan program supervisi akademik yang sesuai dengan fungsi kepala madrasah sebagai supervisor akademik.
2. Upaya kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru.
   a. Meningkatkan Pengetahuan Guru

      Dengan mengutus para guru untuk mengikuti kegiatan seminar, workshop dan penataran di bidang studi masing-masing. mengadakan pertemun-pertemuan yang membahas tentang kesulitan-kesulitan yang dialami oleh para guru dalam proses pembelajaran.

   b. Meningkatkan Kreatifitas Guru

      1) Membangkitkan semangat guru dalam pengajaran dengan cara memberi dorongan dan motivasi.
      2) Menyedikan media atau alat-alat pembelajaran.
      3) Kepala madrasah bersama guru mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kurikulum.

4) Berusaha membina kerjasama yang baik dengan para guru, masyarakat dan sekolah lain.

3. Teknik-teknik yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi teknik individu dan teknik kelompok. Adapaun teknik individu terdiri dari:

   a. Kunjungan kelas

      Kunjungan kelas dilakukan untuk memperoleh data yang sebenarnya bagaimana cara guru mengajar sehingga Kepala Madrasah sebagai supervisor akademik dapat membahas mengenai kesulitan-kesulitan yang dialami guru.

   b. Teknik percakapan pribadi

      Teknik percakapan pribadi merupakan salah satu teknik yang digunakan Kepala Madrasah secara langsung.

   Teknik Kelompok meliputi:

   a. Rapat guru

      Rapat guru dlaksanakan secara rutin tiap semester. Namun kegiatan ini juga bisa dilaksanakan berdasarkan situasi dan kondisi tertentu atau bersifat incidental.

   b. Diskusi Kelompok.

      Kegiatan dimana setiap anggota kelompok akan mendapatkan kesempatan untuk menyumbangkan pikiran masing-masing serta

berbagi pengalaman atau informasi guna pemecahan masalah atau pengambilan keputusan.

c. Teknik penataran-penataran

Teknik penataran misalnya penataran untuk guru bidang studi tertentu. Mengingat bahwa penataran pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas Kepala Madrasah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran.

4. Hasil Dari Upaya Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Kademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil dari upaya yang dilakukan Kepala Madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru MTs N Sumberagung, sebagai berikut:

a. Meningkatnya pemahaman guru PAI tentang materi pembelajaran.
b. Meningkatnya kemampuan guru dalam memahami peserta didik.
c. Meningkatnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang mendidik.
d. Meningkatnya kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran.
e. Meningkatnya kemampuan guru dalam mengembangkan potensi siswa.
f. Meningkatnya kemampuan guru PAI dalam penguasaan materi secara luas dan mendalam.

g. Meningkatnya kemampuan guru tentang metode pembelajaran yang bervariasi.

h. Meningkatnya kemampuan guru dalam menggunakan berbagai alat, media, dan sumber yang relevan dalam pembelajaran.

B. Saran-Saran

Berdasarkan penelitian tentang Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N Sumberagung, penulis ingin menyampaikan hal-hal yang dapat dijadikan masukan untuk tercapainya peningkatan kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah

   a. Hendaknya dalam melaksanakan supervisi akademik Kepala madrasah melakukannya terus menerus, berkesinambungan, sehingga hasil yang dicapai lebih optimal.

   b. Kepala madrasah hendaknya lebih bersifat membantu kesulitan-kesulitan yang dihadapi para guru serta membimbing dan mengarahkan kearah yang lebih baik terutama dalam proses pembelajaran tidak hanya melihat dari kekurangannya saja.

   c. Kepala madrasah hendaknya memperhatikan kelengkapan sarana pembelajaran, seperti alat-alat peraga serta sarana yang berkaitan dengan pembelajaran, sehingga proses pembelajaran bisa berjalan lebih efektif.

2. Bagi guru

a. Para guru hendaknya lebih kreatif dalam memilih dan menggunakan metode dalam proses pembelajaran sehingga materi yang disampaikan dapat diterima siswa sesuai dengan tujuan yang diharapakan.

b. Hendaknya guru menganggap bahwa mengajar merupakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga para guru dalam mengajar bukan sekedar menyampaikan materisaja.

c. Para guru hendaknya selalu menciptakan komunikasi yang harmonis dengan kepala madrasah, sesama guru, siswa serta seluruh staf yang ada dilingkungan sekolah.

C. Kata Penutup

Puji syukur yang sangat dalam dengan mengucapkan alhamdulillah berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT serta dukungan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak terutama rasa tanggung jawab yang tinggi dari pembimbing, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana baik isi maupun bahasanya. Kesederhanaan tersebut karena tidak tercapai dari keterbatasan kemampuan penulis baik dari segi penulisan maupun dari segi teknik analisanya. Oleh karena itu penulis mengaharapkan adanya koreksi dan kritikan yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan tulisan ini serta kelengkapan pengembangan keilmuan penulis khususnya dan lembaga yang bersangkutan umumnya. Dengan harapan semoga penulisan skripsi ini berguna bagi semua pembaca dan instansi terkait, selanjutnya dapat dijadikan bahan

pertimbangan pemikiran bagi kemajuan lembaga pendidikan untuk lebih maju dalam meningkatkan mutu dan mudah dalam mengatasi permasalahan yang ada pada siswa. Sebagai akhir kata, penulis mengucapkan mohon maaf dan terimakasih pada semua pihak atas bantuannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2000

Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan (Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia)*, Jakarta: Kencana, 2003.

Andi Prastowo. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Atabik Ali dan A. Zuhdi Muhdlor, *Kamus Arab Kontemporer*. (Yogyakarta: Multi Karya Grafika). 1998.

Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional* (Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah), Bandung: Alfabeta, 2010.

Depdikbud, *Kamus Besar Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Direktorat tenaga kependidikan direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan depertemen pendidikan nasional, *Metode Dan Teknik Supervisi*, 2008.

E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.

_____, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013.

_____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2011.

Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan (problem, solusi dan reformasi pendidikan di Indonesia*), Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Iyus Kusnadi, "*14 Indikator Penilaian Kinerja Guru*". http://ktspsmartsystem.blogspot. com. 2012.

Moleong J. Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012

_____, *metodologi penelitian kualitatif,* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002.

M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan.* Jakarta: PT. Rosda Karya, 2012.

Mafluhah Shafia Nur Hasanah, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Laboratorium Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", *skripsi.* Mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2007.

Moleong J. Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi,* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012

Mukhlis, *"Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan".* http://mukhliscaniago.wordpress.com. 2009.

Mukhlison Afandi, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di MTs al-Furqon Bantul", *Skripsi.* Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2008.

Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan,* Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007.

Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan,* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2009.

Nasution, *Metode Research,* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Panduan Skripsi, Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013.

Permendiknas No.13, *Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah.* 2007.

Permendiknas No.16, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.* 2007.

Piet Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan, Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Surabaya: Rineka Cipta, 2008.

Putri Sritsnjung 68, “Pningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional 2009”, http://isuemujarab.blogspot.com. 2012.

Skripsi Maryati, *“Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI di SMU Muhammadiyah 4 Kotagede Yogyakarta,”Skripsi*. Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Suparlan, “Guru Sebagai Profesi dan Standar Kompetensinya”. http://suparlan.com. 2008.

Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2012.

Undang-undang No.14, *Guru Dan Dosen*. 2005.

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Dalam Organisasi Pembelajaran)*, Bandung: Alfbeta, 2009