

**FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN PRESTASI GURU
(MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Zaenul Ngator
NIM. 06470019

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

2010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ZAENUL NGATOR
NIM : 06470019
Jurusan : Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 21 Juni 2010

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
PALEMBANG
TGL. 20

56B5DAAF175471722

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

Zaenul Ngator

06470019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi saudara Zaenul Ngator

Lam : -

Kepada

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

Asslamu 'alaikum wr, wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : ZAENUL NGATOR

NIM : 06470019

Judul Skripsi : Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru (MTsN Wates Kulonprogo Yogyakarta)

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr, wb.

Yogyakarta, 21 Juni 2010

Pembimbing

Drs. Misbah Ulmunir, M. S.i
NIP. 19550106 199303 1 001

**SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN**

Hal : Skripsi saudara Zaenul Ngator

Lam : -

Kepada

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

Asslamu'alaikum wr, wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : ZAENUL NGATOR

NIM : 06470019

Judul Skripsi : Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru (MTsN Wates Kulonprogo Yogyakarta)

yang sudah dimunaqasyahkan pada hari Rabu tanggal 30 Juni 2010 sudah dapat diajukan kembali kepada jurusan Kependidikan Islam Fakultas 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, 27 Mei 2010

Konsultan,

Drs. Misbah Ulmunir, M. S.i
NIP. 19550106 199303 1 001

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: UIN.02/D.TY/PP.01.1/2115/2010

Skripsi/ Tugas Akhir dengan judul : Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru (MTsN Wates Kulonprogo Yogyakarta)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : ZAENUL NGATOR

NIM : 06470019

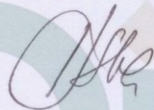
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 30 Juni 2010

Nilai Munaqasyah : B+

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

TIM MUNAQASYAH

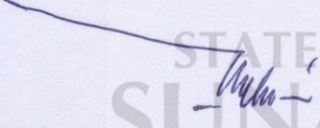
Ketua sidang



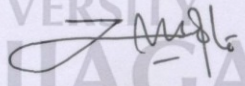
Drs. Misbah Ulmunir, M. S.i
NIP. 19550106 199303 1 001

Penguji I

Penguji II



Drs. M. Jamroh Latief, M.Si
NIP. 19560412 198503 1 007

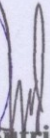


Dra. Wiji Hidavati, M.Ag
NIP. 150246924

Yogyakarta, 09 AUG 2010

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Prof. Dr. Satrioso, M.Ag
NIP. 19631107 198903 1 003

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٦٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٦٨﴾

Artinya:

*”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan
sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*

Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap ”.

(Q.S.Al-Insyiroh[94]: 6-8)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, [J-ART]2005), hal. 597.

PERSEMBAHAN

Aku persembahkan karyaku ini untuk:

*Ayahku tercinta Bpk Ky. 'Arsis ZA, dan ibuku Ny. Siti 'Aisah
Serta Kakak-kakakku dan Adik-adikku.*

*Almamaterku Jurusan Kependidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين. أشهد أن لا إله إلا الله، وأشهد أن محمدا عبده ورسوله. اللهم صلّ على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين.

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini meskipun dalam prosesnya banyak sekali halangan dan hambatan. Namun demikian, penulis sadari dengan sepenuh hati bahwa ini adalah benar-benar pertolongan Allah SWT.

Shalawat dan salam semoga terlimpahkan pada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW sebagai suri tauladan ranah disiplin ilmu juga Agama. Penyusun skripsi ini merupakan kajian singkat mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru. Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati pada kesempatan kali ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan memberi arahan kepada saya.

2. Bapak Muh. Agus Nuryatno, MA, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag, selaku sekretaris Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Muh. Agus Nuryatno, MA, Ph.D, selaku penasihat akademik. Terima kasih atas bimbingannya selama penulis menempuh studi.
5. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.S.i, selaku dosen pembimbing skripsi, terimakasih yang tak terhingga atas kesediaan waktu, kesabaran, nasihat, masukan, kritikan serta keikhlasannya dalam membimbing penulis menyelesaikan tugas penelitian skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Dra. Zahriyati Rumsyam, M.A, selaku kepala sekolah MTs Negeri wates Kulon progo Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian, beserta para Bapak Ibu guru dan seluruh karyawan sekolah.
8. Ayah dan Ibu tercinta yang penulis sangat kagumi, serta kakakku dan adik-adikku terimakasih atas dukungan yang diberikan.
9. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan, komunitas HIMKI (Himpunan Mahasiswa KI '06), wisma Tradisi Gowok (PMII), wisma Baiturrahman. Canda dan tawa, cita dan harapan, jalinan persahabatan yang telah kita bangun semoga menjadi pondasi yang kuat untuk menjaga tali silaturahmi.

10. Dewan Asatidz TPA Baiturrahman dan dewan ta'mir, kang Tugimin, S.H.I, kang Sahman, kang Sudarman serta kepada sahabat hatiku uje_est@haniny, terima kasih atas motifasi dan dorongan yang selalu di berikan.
11. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini baik moral maupun material yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya, Amin.

Penulis berharap penelitian ini berguna bagi penulis dan bagi semua pihak yang membacanya. Penulis sadar, penelitian ini adalah karya sederhana dari tangan yang tak pernah luput dari kesalahan. Oelh karenanya, besar harapan penulis kepada pembaca sekalian bisa memberikan saran dan kritiknya yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, 21 Juni 2010
Penulis

Zaenul Ngator
NIM. 06470019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xi
HALAMAN TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN LAMPIRAN	xv
HALAMAN ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Landasan Teori.....	10
F. Metode Penelitian	29
G. Sistematika Pembahasan	32
BAB II GAMBARAN UMUM MTsN WATES KULON PROGO	
A. Letak Geografis dan Kondisi Sosial.....	34
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan.....	35
C. Visi dan Misi.....	37
D. Struktur organisasi	40
E. Guru dan Karyawan	43

F. Peserta Didik	48
G. Sarana dan Prasarana	53

BAB III FUNGSI KEPALA SEKOLAH DAN UPAYA YANG DILAKUKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN PRESTASI GURU

A. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan	58
B. Tujuan Supervisi Pendidikan	64
C. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru	67
D. Teknik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru	66

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran-saran	81
C. Kata Penutup	81

DAFTAR PUSTAKA	83
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	
-------------------------	--

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 : Data guru tetap MTs Negeri Wates Kulon Progo	35
2. Tabel 2 : Data guru tidak tetap MTs Negeri Wates Kulon Progo.....	37
3. Tabel 3 : Data pegawai tetap MTs Negeri Wates Kulon Progo.....	38
4. Tabel 4 : Data pegawai tidak tetap MTs Negeri Wates Kulon Progo.....	39
5. Tabel 5 : Data Siswa-siswi MTs Negeri Wates Kulon Progo.....	40

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 : Struktur Organisasi MTs Negeri Wates Kulon Progo 33
2. Gambar II : Foto Sekolah
3. Gambar III : Foto Kegiatan Exstra



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Pedoman Wawancara
- Lampiran II : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran III : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran IV : Surat Ijin Peneliti
- Lampiran V : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran VI : Surat Keterangan Penelitian di MTs N Wates Kulonprogo
- Lampiran VII : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran VIII : Catatan lapangan I
- Lampiran IX : Catatan lapangan II
- Lampiran X : Catatan lapangan III
- Lampiran XI : Catatan lapangan IV
- Lampiran XII : Catatan lapangan V
- Lampiran XIII : Catatan lapangan VI
- Lampiran XIV : Catatan lapangan VII
- Lampiran XV : Catatan lapangan VIII
- Lampiran XVI : Catatan lapangan IX
- Lampiran XVII : Catatan lapangan X

ABSTRAK

ZAENUL NGATOR. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja dan Prestasi Guru (MTsN Wates Kulonprogo Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan tentang bagaimana pelaksanaan supervisi pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru. Adapun yang menjadi subyek disini adalah Kepala Sekolah dan Wakasek atau Guru MTs Negeri Wates Kulon Progo Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada kepala sekolah dan guru-guru tentang pelaksanaan supervisi yang efektif, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar belakang MTs Negeri Wates Kulon Progo Yogyakarta, MTs Negeri Wates berusaha membuktikan sepak terjangnya dalam bidang pendidikan terhadap upaya peningkatan kinerja dan prestasi guru. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, interview dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis data yang bersifat deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah cara analisis yang cenderung menggunakan kata-kata untuk menjelaskan fenomena ataupun data yang didapatkan. Oleh karena itu, penelitian ini lebih bersifat deskriptif analitik, yaitu uraian naratif mengenai suatu proses tingkah laku subyek sesuai dengan masalah yang diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, pelaksanaan supervisi akademik di MTs Negeri Wates Kulon Progo khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja dan prestasi guru, sudah cukup baik. *Kedua*, hasil yang dicapai dalam pelaksanaan supervisi akademik, kompetensi profesional guru sudah mengalami peningkatan. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah maupun dengan guru yaitu mengenai kinerja dan prestasi guru. *Ketiga*, Teknik-teknik supervisi akademik yang diterapkan kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugas supervisinya meliputi kunjungan kelas, percakapan pribadi, rapat guru, pertemuan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), lokakarya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya:

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

(Ar Ra'ad [13]: 11)¹

Makna perubahan dari kata secara kontekstual bisa diartikan sebagai cara untuk meningkatkan dalam setiap aktivitas kehidupan apapun profesi dan kedudukannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan adalah melalui jalur pendidikan.

Pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk membantu perkembangan anak dalam mencapai tingkat kedewasaan, dalam arti dapat mengembangkan potensi fisik, emosi, sikap, moral, pengetahuan dan keterampilan semaksimal mungkin agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab.² Dalam Undang-undang R.I Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional diterangkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, [J-ART]2005), hal. 251.

² Zainal Aqib, dkk, *Membangun Profesioanlisme Guru Dan Pengawas Sekolah* (Bandung: Yrama Widya, 2007), hal. 21.

secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.³

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, maka perlu didukung oleh tenaga pendidik atau guru yang merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan dalam proses pembelajaran. Hal ini harus diakui karena guru merupakan ujung tombak dalam mengarahkan peserta didik untuk membentuk dan meningkatkan sumber daya manusia di masa mendatang. Sedangkan dalam undang-undang Guru dan Dosen di jelaskan bahwa 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.⁴

Namun pertanyaan yang muncul adalah guru yang bagaimanakah yang diharapkan mampu mengemban amanat pendidikan di atas? Jawaban dari pertanyaan ini tidak lain melainkan adalah guru yang professional. Jawaban ini setidaknya didasari oleh suatu asumsi yang cukup mendasar yaitu bahwa profesionalisme memberikan dampak kesadaran dan jiwa memiliki sekaligus kebanggaan untuk menjalankan tugas sebagai guru. Sehingga upaya

³ Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS & peraturan pemerintah R.I tahun 2010 tentang penyelenggaraan pendidikan serta wajib belajar, (Bandun: Citra Umbara), hal. 2-3.

⁴ Undang-undang Guru dan Dosen (Bandung: Fokusmedia), hal. 2.

memahami dan menghayati arti pentingnya profesionalisme guru dengan sungguh-sungguh akan menjadikan fungsi dan tugas guru berjalan sebagaimana mestinya. Sebaliknya, jika profesionalisme guru kurang atau tidak dipahami dan dihayati oleh guru, maka yang terjadi kemudian adalah kurang maksimalnya fungsi dan tugas guru tersebut, hal ini secara tidak langsung akan menghambat berhasil dan tidaknya tujuan pendidikan di atas. Terkait dengan ini, Piet A. Suhertian dalam bukunya yang berjudul *Profil Pendidik Profesional*, menegaskan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan jabatan guru kurang maksimal. *Pertama*, tugas dianggap sebagai pekerjaan biasa saja. Sedangkan guru-guru dituntut berkualifikasi nilai moral, jujur, sabar dan memiliki kepekaan dan sifat apresiatif. *Kedua*, jumlah peserta didik yang terlalu banyak sehingga beban mengajar terlalu berat.⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa fungsi dan tugas guru sangatlah penting dalam rangka mengantarkan dan menciptakan peserta didik menjadi generasi harapan bangsa yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri, keluarga, masyarakat, negara dan bangsanya, serta memiliki potensi fisik, emosi, sikap, moral, pengetahuan dan keterampilan, sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Namun demikian, satu hal yang tak bisa dipungkiri dan penting disadari adalah bahwa sebagai manusia, guru juga memiliki tugas lain di luar profesinya. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan fungsi dan tugas guru tersebut, seorang guru selayaknya mendapatkan yang namanya bimbingan,

⁵ *Ibid*, hal. 10.

pengarahan, dan bantuan orang lain yang memiliki kelebihan dan kemampuan di atasnya, sebagai bagian dari upaya mengatasi kesulitan-kesulitan atau hambatan maupun tantangan yang dialami guru selama berlangsungnya proses interaksi pembelajaran. Kegiatan bimbingan dan pengarahan bagi guru seperti inilah yang disebut atau dikenal dengan istilah supervisi.

Dalam Dictionary of Education, Good Carter, sebagaimana dikutip Piet A. Sahertian, memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.⁶

Terkait dengan supervisi ini, ada pandangan menarik yang diberikan Kimball Wiles yang menjelaskan bahwa supervisi merupakan bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi pembelajaran yang lebih baik. Bahkan lebih lanjut ia menambahkan bahwa situasi pembelajaran di sekolah akan lebih baik tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai pemimpin.⁷

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa supervisi pada dasarnya merupakan suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu perubahan-perubahan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan supervisi ini, diharapkan

⁶ *Ibid.* hal. 17.

⁷ *Ibid.* hal. 18.

seorang guru dapat meningkatkan kemampuan, mampu menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap peserta didik secara kontinu serta lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat di Era globalisasi seperti sekarang ini.

Sehubungan dengan supervisi ini, maka kepala sekolah sebagai pemimpin dari institusi sekolah memiliki kewenangan fungsional yang telah dilimpahi untuk mensupervisi guru-guru yang berada di bawah pimpinannya. Untuk melaksanakan tugasnya sebagai supervisor dengan baik dan efektif, kepala sekolah diharapkan memiliki kompetensi-kompetensi (kemampuan) berikut, yaitu, *pertama*, keterampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan. *Kedua*, keterampilan dalam proses kelompok. *Ketiga*, keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan. *Keempat*, keterampilan dalam mengatur personalia sekolah. *Kelima*, keterampilan dalam evaluasi.⁸ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru, dengan harapan agar guru-guru dalam mengajar lebih cakap, terarah, terampil, dan bertindak profesional, sehingga pada akhirnya para guru dapat dengan mudah menangkap, mencerna dan kemudian merealisasikannya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai supervisor memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kelangsungan dan keberhasilan program pendidikan di sekolah secara baik, tertib, serta bermutu. Hal ini karena kegiatan supervisi sendiri bertujuan meningkatkan kemampuan kinerja dan

⁸ *Ibid.*

prestasi guru. Dengan adanya kinerja dan prestasi guru yang baik, maka secara tidak langsung akan meningkatkan hasil belajar siswa yang baik pula.

Berangkat dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang peran kepala sekolah sebagai seorang supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru dalam penelitian skripsi ini.

Adapun sebagai obyek penelitian tentang masalah ini adalah Peran dari Kepala Madrasah MTs Negeri Wates, Kulonprogo Yogyakarta dan subyeknya adalah kepala sekolah sendiri. Hal ini karena berdasarkan observasi sementara yang penulis lakukan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah ini dengan memfokuskan pada fungsi kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor di MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru di MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta?
3. Teknik apa yang digunakan kepala sekolah MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru di MTs Negeri Wates Kulonprogo.
- b. Untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru di MTs Negeri Wates Kulonprogo.
- c. Untuk mengetahui teknik apa yang digunakan Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi MTs Negeri Wates Kulonprogo Yogyakarta dalam upaya peningkatan kinerja dan prestasi guru.
- b. Dapat menambah pengetahuan untuk mengembangkan khasanah keilmuan terutama yang berkaitan dengan supervisor pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.
- c. Sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan yang bersangkutan tentang supervisor pendidikan dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

D. Telaah Pustaka

Dari judul penelitian yang penulis angkat, ada beberapa penelitian yang secara langsung atau buku yang dijadikan sebagai penunjang penyusunan skripsi ini diantaranya:

1. Skripsi Maryati mahasiswa jurusan KI, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006: *“Peran Kepala Sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Pendidikan Agama Islam di SMU Muhammadiyah 4 Yogyakarta”*. Berisi tentang meningkatkan kompetensi profesional guru.⁹
2. Skripsi Iskandarsyah Putra mahasiswa jurusan KI, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2005: *“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Klinis Bagi Peningkatan Profesionalisme Guru Pada madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta”*. Dalam skripsi tersebut dibahas mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor klinis bagi peningkatan profesionalisme guru pada tingkatan Madrasah Aliyah.¹⁰
3. Skripsi Musripah Mahasiswa jurusan KI, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2008: *“Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan kompetensi Pedagogik Guru PAI (MA Nurul Huda Sukaraja Oku Timur Sumatera Selatan)”*. Dalam skripsi tersebut dibahas mengenai peranan

⁹ Maryati, *Peranan Kepala Sekolah sebagai supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMU Muhammadiyah 4 Yogyakarta*. Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.

¹⁰ Iskandarsyah Putra, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Klinis Bagi Peningkatan Profesionalisme Guru Pada madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta* Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI.¹¹

4. Buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, dengan judul *Menjadi guru Profesional “menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan”*.¹² Dalam buku tersebut bagian bab II dibahas mengenai peran guru dalam pembelajaran yang itu merupakan salah satu bentuk profesionalisme guru yang memiliki nilai-nilai prestasi.
5. Buku yang ditulis oleh Wahyudi, dengan judul *Kepemimpinan Kepala Sekolah “dalam organisasi pembelajar (learning organization)”*.¹³ Dalam buku ini mengetengahkan beragam aspek tentang kepala sekolah; gaya kepemimpinan sekolah, keterampilan manajerial kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah, pendekatan supervisi pengajaran yang perlu dilakukan kepala sekolah, dan produktifitas sekolah.
6. Buku yang ditulis oleh Imam Musbikin, dengan judul *Guru Yang Menakjubkan “Tuntutan Agar Kaya Dedikasi, Inspirasi, dan teladaan Bagi Murid dan Masyarakat Sekaligus”*.¹⁴ Dalam buku ini

¹¹ Musripah, *Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan kompetensi Pedagogik Guru PAI (MA Nurul Huda Sukaraja Oku Timur Sumatera Selatan)*. Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

¹² E. Mulyasa, *Menjadi guru Profesional “menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan (learning organization)”* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008)

¹³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah “dalam organisasi pembelajar”* (Pontianak: Al-fabeta, 2009).

¹⁴ Imam Musbikin, *Guru Yang Menakjubkan “Tuntutan Agar Kaya Dedikasi, Inspirasi, dan teladaan Bagi Murid dan Masyarakat Sekaligus”* (Yogyakarta: Bukubiru, 2010).

menggambarkan adanya sosok guru yang memiliki prestasi dalam bidang akademik dan sosial.

Adapun letak perbedaan antara skripsi di atas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian penulis terfokus pada peranan kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

E. Landasan Teoritik

1. Kepala Sekolah

Dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/ madrasah.¹⁵

a. Kualifikasi

Kualifikasi kepala sekolah / madrasah terdiri dari atas kualifikasi umum, dan kualifikasi khusus.

1). 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 sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing,

¹⁵ Wahyudi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Hal. 151.

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

2). Kualifikasi khusus kepala sekolah/ madrasah meliputi:

a) Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:

(1) Berstatus sebagai guru TK/RA;

(2) Meiliki sertifikat pendidikan sebagai guru TK/RA; dan

(3) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

b) Kepala sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:¹⁶

(1) Berstatus sebagai guru SD/MI;

(2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; dan

(3) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang diterapkan pemerintah.

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

¹⁶ *Ibid*, Hal. 152.

- (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 pemerintah.
- d) Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SM/MA) adalah sebagai berikut:
- (1) Berstatus sebagai guru SM/MA;
 - (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SM/MA; dan
 - (3) Memiliki sertifikat kepala SM/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang diterapkan pemerintah.
- e) Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMA/MAK) adalah sebagai berikut:
- (1) Berstatus sebagai guru SMA/MAK;
 - (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MAK;
- dan
- (3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang diterapkan pemerintah.
- f) Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/ Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
- (1) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan (SDLB/SMPLB/SMALB);

- (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru (SDLB/SMPLB/SMALB); dan
 - (3) Memiliki sertifikat kepala (SDLB/SMPLB/SMALB) yang diterbitkan oleh lembaga yang diterapkan pemerintah.
- g) Kepala Sekolah Indonesia luar negeri adalah sebagai berikut:
- (1) Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah;
 - (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan; dan
 - (3) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang diterapkan pemerintah.¹⁷

2. Arti dan Tujuan Supervisi Akademik (Pengajaran)

a. Definisi Supervisi Akademik (Pengajaran)

Kata supervisi diadopsi dari kata bahasa Inggris yakni “*supervision*” yang berarti pengawasan atau kepengawasan. Sedangkan orang yang melakukan supervisi adalah supervisor.¹⁸ Maka dikatakan bahwa supervisi adalah aktifitas menentukan kondisi-kondisi/ syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

¹⁷ *Ibid*, hal. 152.

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

Jadi supervisi memiliki pengertian yang luas. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personal sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pengembangan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran, dan metode-metode pelajaran yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajarannya, dan sebagainya.

Dengan kata lain supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.¹⁹ Sedangkan menurut kepala sekolah MTs Negeri Wates Kulonprogo supervisi adalah sebagai usaha yang sistematis dan terus-menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru-guru yang berkembang, secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid di bawah tanggung jawabnya.²⁰

Dalam *dictionary of Education* Good Carter (1959) memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah

¹⁹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*.(Jakarta: PT. Rosda Karya, 2007) hal.76.

²⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah Ibu Dra. Zahcriyati Rumsyam, M.A, pada tanggal 30 Januari 2010.

dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Ada yang melihat supervisi pendidikan dari pandangan demokratis, sehingga rumusan supervisi dijelaskan sebagai berikut:

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.²¹

Menurut Burton dan Brukner, *Supervisi* adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Lebih luas lagi menurut Kimball Wiles yang menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar menjadi lebih baik.

Sedangkan yang dimaksud dengan supervisi akademik (pengajaran) ialah kegiatan – kegiatan kepengawasan yang ditunjukkan untuk memperbaiki kondisi – kondisi, baik personil maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian, apa yang

²¹ Piet A. Sahertian, *Konsep dasar dan tehnik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000) hal. 17

telah dikemukakan didalam uraian diatas tentang pengertian supervisi beserta definisi-definisinya dapat digolongkan ke dalam supervisi akademik (pengajaran).²²

Supervisi akademik (Pengajaran) dapat dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah, dan guru yang ditugasi oleh kepala sekolah untuk melakukan tugas sebagai penyelia. Dan untuk membantu penyelia melakukan supervisi akademik yang terprogram, terarah, dan berkesinambungan. Dengan mengacu instrumen supervisi akademik ini, diharapkan penyelia dapat melakukan supervisi akademik secara klinis melalui pendekatan kemitraan (*collegial*) dengan siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera, untuk memberikan bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif, efisien dan berkulaitas. Kata kunci dalam supervisi pengajaran (akademik) bukanlah pengawasan, melainkan bantuan pada guru untuk meningkatkan pembelajaran.²³

Di jelaskan bahwa situasi belajar mengajar di sekolah akan lebih baik tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai

²² M. Ngalim Purwanto, *Administrasi*, hal. 89.

²³ Implementasi Supervisi Akademik Dalam Proses Pembelajaran (Antara Konsep dan Praktek), <http://rifqiemaulana.wordpress.com/2009/12/01/implementasi-supervisi-akademik>. diakses pada 2 Januari 2010.

pemimpin. Seorang supervisor yang memiliki lima keterampilan dasar, yaitu:

- 1) Keterampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan;
- 2) Keterampilan dalam proses kelompok;
- 3) Keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan;
- 4) Keterampilan dalam mengatur personalia; dan
- 5) Keterampilan dalam evaluasi (Kimball Wiles, 1955)

Dari pendapat diatas dapat dirumuskan bahwa supervisi tidak lain dari usaha memberi layanan kepada guru-guru, baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pemberi supervisi pada akhirnya ialah memberikan layanan dan bantuan.²⁴

b. Tujuan supervisi pendidikan

Seperti telah dijelaskan, *kata kunci* dari supervisi ialah *memberikan pelayanan dan bantuan* kepada guru-guru, *maka tujuan supervisi* adalah *memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas.*²⁵ Tujuan supervisi bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi dan kualitas guru.

²⁴ Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*, (Bandung; Yrama Widya, 2007) hal. 188

²⁵ *Ibid.* Hal. 19.

Pendapat ini sesuai apa yang dikemukakan Olive bahwa sasaran (domain) supervisi pendidikan ialah sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan oleh sekolah.
- 2) Meningkatkan proses belajar mengajar disekolah, dan
- 3) Mengembangkan kemampuan seluruh staf di sekolah.²⁶

Jadi tujuan supervisi pengajaran, sebagaimana telah ditegaskan sebelumnya, adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya (Glickman 1981). Melalui supervisi pengajaran diharapkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat (Neagley 1980).

Mengembangkan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, yang semata-mata hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru. Tetapi juga pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru pada peningkatan komitmen (*comitment*) atau kemauan (*wilinghnes*) atau motivasi (*motivation*) Guru. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pengajaran akan meningkat.

Tujuan supervisi pendidikan dan pengajaran bukan saja berkenaan dengan aspek kognitif atau psikomotor, melainkan juga berkenaan dengan aspek afektifnya. Semua aspek ini menjadi sasaran

²⁶ Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, *Ibid.* Hal 190-191

pelaksanaan supervisi. Sergiovanni (1987) menegaskan lebih lengkap lagi tujuan supervisi pengajaran, menurutnya terdapat tiga tujuan supervisi pengajaran yaitu;

1) Pengawasan berkualitas

Dalam supervisi pengajaran supervisor bisa memonitor kegiatan proses belajar mengajar dikelas. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan supervisor ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.

2) Pengembangan profesional

Dalam supervisi pengajaran supervisor bisa membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam memahami pengajaran, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. Teknik-teknik tersebut bukan saja bersifat individual, melainkan juga bersifat kelompok.

3) Peningkatan motivasi Guru

Dalam supervisi pengajaran supervisor bisa mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuan sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*comitment*) terhadap tugas dan

tanggungjawabnya. Pendek kata, melalui supervisi pengajaran, supervisor bisa menumbuhkan motivasi kerja guru.²⁷

3. Tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor akademik.

Supervisi akademik, tentu memiliki tugas dan fungsi berbeda dengan pengawas. Supervisor lebih berperan sebagai “gurunya guru” yang siap membantu kesulitan guru dalam mengajar. Supervisi akademik (pengajaran) bukanlah seorang pengawas yang hanya mencari-cari kesalahan guru, tapi untuk membantu mencari solusi.

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor yakni kepala sekolah hendaknya pandai meneliti, menari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.²⁸

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor, menurut M. Ngalim Purwanto hendaknya memperhatikan fungsinya antara lain adalah;

- 1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana sekolah termasuk media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.

²⁷ Amiruddin Siahaan, dkk. Manajemen Pengawas Pendidikan (Ciputat: Quantum Teaching. 2006) hal. 15-16.

²⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*.(Jakarta: PT. Rosda Karya, 2007). Hal. 115-116.

- 3) Bersama guru-guru mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 4) Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyiapkan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 6) Membina hubungan kerja sama antar sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi-insatnsi lain dalam rangka peningkatan mutu para siswa.²⁹

Fungsi supervisor menurut Baharudin Harahap adalah sebagai berikut:

- 1) Supervisi dapat menemukan kegiatan yang sudah sesuai dengan tujuan;
- 2) Supervisi dapat menemukan kegiatan yang belum sesuai dengan tujuan;
- 3) Supervisi dapat memberi keterangan tentang apa yang perlu dibenahi lebih dahulu (diprioritaskan);
- 4) Melalui supervisi dapat diketahui petugas (guru, kepala sekolah) yang perlu di tatar;
- 5) Melalui supervisi dapat diketahui petugas yang perlu diganti;
- 6) Melalui supervisi dapat diketahui buku yang tidak sesuai dengan tujuan pengajaran;
- 7) Melalui supervisi dapat diketahui kelemahan kurikulum;
- 8) Melalui sepervisi mutu proses belajar mengajar dapat ditingkatkan; serta
- 9) Melalui supervisi sesuatu yang baik dapat dipertahankan.

Adapun menurut Sahertian, bahwa fungsi utama supervisi pendidikan ditunjukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajar. Fungsi tersebut antara lain meliputi;

- 1) Mengoordinasi semua usaha sekolah,
- 2) Melengkapi kepemimpinan sekolah,
- 3) Memperluas pengalaman guru-guru,
- 4) Menstimulasi usaha-usaha sekolah yang kreatif,
- 5) Memberikan fasilitas dan penilaian terus-menerus,
- 6) Menganalisis situasi belajar-mengajar,
- 7) Melengkapi staf dengan pengetahuan dan ketrampilan yang baru, dan
- 8) Memadukan dan menyelaraskan tujuan-tujuan pendidikan serta membentuk kemampuan-kemampuan.³⁰

²⁹ *Ibid.* Hal. 119.

4. Meningkatkan kinerja dan prestasi guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance/actual pformance (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. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.³¹

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajarmengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai .hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam kamus bahasa Indonesia. Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja.² Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang

³⁰ Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, Hal 192-193.

³¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT.

memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.³² Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

b. Mengorganisasikan

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

c. Memimpin

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

d. Mengawasi

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur

³² Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo)

kembali situasinya dan bukannya mengubah tujuan.³³ Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Sedangkan dalam pedoman penyusunan portofolio sertifikasi tahun 2009, bahwa pelaksanaan pembelajaran adalah kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru tersebut meliputi tahapan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa), dan penutup (refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.³⁴

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana

³³ Ivor K. Devies, *Pengelolaan Belajar*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2000), h. 35-36

³⁴ Pedoman penyusunan portofolio sertifikasi guru tahun 2009, hal. 7

seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Suryabrata (1984) menyatakan bahwa prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai work performance (Prabowo, 2005). Definisi prestasi kerja menurut Lawler (dalam As'ad, 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya. Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (1990) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.³⁵

Prestasi guru merupakan prestasi akademik yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran yang mendapat pengakuan dari lembaga/ atau panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen ini meliputi:

³⁵ Prestasi kerja, <http://rifqiemaulana.wordpress.com/2010/24/03/kinerja-guru>. diakses pada 4 Juli 2010

- a. Lomba karya akademik, yaitu lomba akademik atau karya akademik (juara I, II atau III) yang relevan dengan bidang studi/bidang keahlian, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- b. Karya monumental di bidang pendidikan atau nonpendidikan adalah karya guru yang bersifat inofatif (belum ada sebelumnya) dan bermanfaat bagi masyarakat.
- c. Sertifikat keahlian/keterampilan tertentu pada guru SMK dan guru olahraga, dan capaian skor TOEFL.
- d. Pembimbingan teman sejawat, yaitu guru yang melaksanakan tugas sebagai instruktur, guru inti, tutor, pembimbing guru junior, dan pamong PPL calon guru.
- e. Pembimbingan siswa sampai , mencapai juara (juara I, II, atau III) atau tidak mencapai juara sesuai dengan bidang studi/keahliannya.

Bukti fisik komponen ini berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan disertai bukti relevan yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.³⁶

Dalam hal ini kepala MTsN wates kulonprogo mengemukakan bahwa prestasi guru bisa dilihat dari segi keberhasilan dalam peningkatan pembelajarannya terhadap peserta didik, baik mulai dari merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan

³⁶ Pedoman penyusunan portofolio sertifikasi guru tahun 2009, hal 8-9.

konseling serta peningkatan jabatan yang di canangkan oleh pihak MTsN wates kulonprogo, dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan produktifitas kinerja guru yang baik.³⁷

Produktifitas sekolah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting untuk diperhatikan.³⁸ Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Hal ini sejalan apa yang telah dikemukakan oleh Siagaan sebagai berikut.

Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan praktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

³⁷ Hasil wawancara dengan kepala MTsN Wates Kulonprogo pada hari Senin tanggal 30 Januari 2010.

³⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Rosda Karya. 2007) Hal. 135.

Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya semakin besar pula. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilnya pun lebih mengarah kepada hal-hal yang teknik operasional.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktifitas kerja demi mencapai tujuan, dan mewujudkan visi menjadi aksi.

Dalam kaitannya 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 menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *Ing ngarso sung tulada, Ing madya mengun karsa, Tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memotifasi).³⁹

5. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

Kegiatan-kegiatan apakah yang dapat kita lakukan dalam pemberian bimbingan sebagai seorang supervisor terhadap anggota

³⁹ E. Mulyasa, *Ibid* hal. 158-160.

stafnya? Dengan kata lain: teknik-teknik apakah yang dapat kita pergunakan dalam supervisi?

Hal ini tergantung dari banyak hal, semisal: dari masalah, dari tempat dan waktunya, dari orang yang kita hadapi, baik jumlahnya maupun sifatnya. Kalau yang kita hadapi hanya seorang, dapatlah kita mengadakan komunikasi langsung, dengan wawancara, dengan perundingan, dengan cara hati ke hati, tergantung dari masalah yang kita hadapi dan sifat orang yang kita bimbing itu.

Kalau masalahnya mengenai metode mengajar dan mengenai hasil belajar anak-anak, dapatlah kita mengadakan kunjungan kelas (*class-visit*) kepada guru yang kita bimbing itu pada waktu ia mengajar. Tetapi caranya tidaklah seperti ”meng-inspeksi”, melainkan dengan musyawarah bersama dan kemudian dengan evaluasi dari hasil kunjungan tersebut.

Kalau yang dihadapi oleh kepala sekolah seluruh staf, dapat kita adakan pertemuan/ rapat yang merupakan komunikasi langsung pula. Teknik-teknik yang lazim dan secara teratur dapat dilakukan oleh setiap kepala sekolah ialah: rapat sekolah, kunjungan kelas, musyawarah atau pertemuan perseorangan.⁴⁰

Secara khusus, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor yakni, sebagai berikut:

- a. Menghadiri rapat atau pertemuan organisasi-organisasi profesional, seperti PGRI, Ikatan Sarjana Pendidikan, dsb.

⁴⁰ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008) Hal. 184-185.

- b. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru.
- c. Mendiskusikan metode-metode dan teknik-teknik dalam rangka pembinaan pengembangan proses belajar-mengajar.
- d. Membimbing guru-guru dalam penyusunan program catur wulan atau program semester, dan programsatuan pelajaran.
- e. Membimbing guru-guru dalam memilih dan menilai buku-buku untuk perpustakaan sekolah dan buku-buku pelajaran bagi murid.
- f. Membimbing guru-guru dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil tes dan penggunaannya bai perbaikan proses belajar-mengajar.
- g. Mengadakan kunjungan kelas atau *classroom visitation* dalam rangka supervisi klinis.
- 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 tertentu.⁴¹

6. Dalam penelitian ini kepala sekolah yang baik akan kami tunjukan dengan indikator sebagai berikut;

- a. Kepala sekolah yang memberi syuri teladan,
- b. Kepala sekolah yang pengertian,
- c. Kepala sekolah yang sabar,
- d. Kepala sekolah yang bisa membina kemauan,
- e. Kepala sekolah yang bisa memberi motivasi.⁴²

⁴¹ M. Ngalim Purwanto, *Ibid*. Hal. 119-120

⁴² E. Mulyasa, *Ibid* hal. 160.

F. Metode Penelitian

Agar dalam suatu penelitian mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka diperlukan cara-cara yang sesuai dengan jenis data yang ada dengan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode penentuan obyek

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini meliputi: fungsi kepala sekolah, dan subyeknya adalah kepala sekolah, karyawan dan guru di MTsN Wates Kulonprogo Yogyakarta. Dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowbaal*.

2. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ilmiah ini penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode observasi

Metode ini adalah suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta menggunakan pencatatan tentang hasil pengamatan tersebut secara sistematis.⁴³ Metode ini digunakan antara lain untuk mengetahui kompetensi guru dengan cara mengamati guru saat mengajar dikelas.

⁴³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach* jilid 2, (Yogyakarta: Andi, 2004), hal. 150.

b. Metode Dokumentasi

Metode ini dilakukan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat dan sebagainya.⁴⁴ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, letak geografis, sejarah berdirinya, keadaan guru, sarana dan prasarana.

c. Metode Interview

Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data dengan jalan komunikasi atau interview dengan pihak yang terkait yakni dengan MTsN wates Kulonprogo Yogyakarta, khususnya kepala sekolah, guru, baik situasi yang sesungguhnya maupun dalam situasi buatan.⁴⁵ Metode ini digunakan untuk mengetahui keadaan sekolah, guru dan sampai dimana peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

3. Metode Analisis data

Dalam penelitian ini digunakan tehnik deskriptif yang bersifat eksploratif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena.⁴⁶ Untuk menganalisis data yang terkumpul digunakan metode kualitatif.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Ibid.* hal. 231.

⁴⁵ *Ibid.* hal. 227.

⁴⁶ *Ibid.* hal. 235.

Metode kualitatif ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. tehnik pengumpulam dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.⁴⁷ Selanjutnya dalam menganalisis data kualitatif ini penulis menggunakan cara berfikir sebagai berikut:

a. Cara berfikir deduktif

Yaitu metode dengan berfikir yang berangkat dari kebenaran umum mengenai suatu fenomena dan menggeneralisasikan kebenaran itu pada suatu peristiwa atau data tertentu yang berciri sama dengan fenomena yang bersangkutan.⁴⁸

b. Cara berfikir induktif

Metode ini berlawanan dengan berfikir deduktif, berfikir induktif berangkat dari fakta-fakta khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus dan kongkrit itu digeneralisasikan yang mempunyai sifat umum.⁴⁹

G. Sistematika Pembahasan

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 15.

⁴⁸ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 40.

⁴⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach* jilid 1, (Yogyakarta: Andi, 2004), hal. 47.

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini maka penulis membagi skripsi ini ke dalam empat bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar belakang masalah
- B. Rumusan masalah
- C. Tujuan dan kegunaan penelitian
- D. Telaah pustaka, landasan teoritik
- E. Metode penelitian
- F. Sistematika pembahasan

BAB II : GAMBARAN UMUM MTsN WATES KULONPROGO

- A. Letak Geografis dan Kondisi Sosial
- B. Sejarah Berdirinya Sekolah dan Perkembangan
- C. Struktur Organisasi
- D. Keadaan Guru
- E. Keadaan Karyawan
- F. Keadaan Siswa
- G. Sarana dan Prasarana

BAB III: FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN PRESTASI GURU (MTs N WATES KULON PROGO YOGYAKARTA).

- A. Tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan
- B. Tujuan supervisi pendidikan

- C. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru
- D. Teknik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran
- C. Kata Penutup

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki fungsi sebagai berikut;

Kepala sekolah memiliki fungsi penting dalam perkembangan sekolah. Oleh karena itu, ia harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha dan pegawai sekolah lainnya. yang dilakukan oleh kepala sekolah yakni;

- a. Membantu para guru dalam menggunakan metode mengajar.
 - b. Membantu para guru mengatasi permasalahan yang dihadapi.
 - c. Memberikan pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.
2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.
 - a. Meningkatkan pengetahuan guru.
 - b. Meningkatkan kreatifitas guru,
 - 1). Merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar.
 - 2). Menyediakan fasilitas untuk meningkatkan mutu dan pengetahuan guru. Penyediaan fasilitas yang diberikan kepala sekolah untuk tujuan ini adalah berupa pengadaan perpustakaan

yang menyediakan buku-buku yang menunjang keilmuan serta koleksi yang lengkap.

- 3). Menyediakan media atau alat peraga, dalam rangka meningkatkan kreatifitas guru.
 - 4). Bersama para guru mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan kurikulum.
 - 5). Berusaha membina kerja sama yang baik dengan para guru dan sekolah lain.
3. Teknik yang digunakan kepala sekolah MTsN Wates Kulonprogo dalam meningkatkan kinerja dan prestasi guru.

Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi guru maka Kepala Sekolah MTsN Wates menggunakan dua tehnik atau strategi yang digunakan yakni; tehnik individu dan kelompok.

Tehnik individu meliputi, kunjungan kelas, percakapan pribadi. Sedangkan tehnik kelompok, yakni;

- a. Rapat guru
- b. Orientasi pertemuan guru-guru
- c. Lokakarya.
- d. Meningkatkan keilmuan dengan melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- e. Adanya motifasi yang diberikan oleh kepada MTsN untuk melanjutkan tingkat pendidikannya mulai dari D II untuk melanjutkan ke S1 dan seterusnya.

- f. Adanya diklat (pendidikan dan latihan) guru mata pelajaran yang bersifat delegasi.
- g. Sarana dan prasarana di lengkapi untuk menunjang pembelajaran, adanya pegangan guru berupa buku-buku.
- h. Kedisiplinan guru-guru yang tertera dalam tatib MTsN Wates Kulonprogo.
- i. Adanya pembinaan guru dan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi guru MTsN Wates Kulonprogo.

B. Saran-Saran

1. Kepada pihak sekolah agar semakin memperhatikan fasilitas sekolah sebagai penunjang kinerja guru, sehingga mendapatkan prestasi yang baik.
2. Kepada guru bidang mata pelajaran agar menanamkan cinta keilmuan sejak dini.
3. Kepada guru bidang mata pelajaran agar meningkatkan kegiatan belajar sehingga kinerja dan prestasi lebih meningkat.

C. Kata Penutup

Ucapan terima kasih pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Segenap sumbangan pikiran dan tenaga penulis curahkan demi terselesaikannya skripsi ini. Namun demikian penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanyalah milik-Nya dan usaha adalah kewajiban hambanya. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca yang budiman.

Akhirnya, semoga karya ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis, tetapi juga bagi para pembaca budiman. Semoga karya ini bisa memberikan sumbangsih bagi ranah keilmuan dan meningkatnya mutu pendidikan di negara Indonesia tercinta. *Amin.*

Yogyakarta, 7 Juni 2010

Penulis

Zaenul Ngator



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Ary H, Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi pendidikan mikro)*. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Aqib, Zainal dkk, *Membangun profesionalisme guru dan pengawas sekolah*, Bandung: Yrama Widya, 2007.
- Azwar, Saifuddin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Daryanto, M, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo)
- Devies, Ivor K. *Pengelolaan Belajar*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2000)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, (J-ART) 2005
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Reseach jilid I*, Yogyakarta: Andi, 2004.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Reseach jilid II*, Yogyakarta: Andi, 2004.
- Implementasi Supervisi Akademik Dalam Proses Pembelajaran (Antara Konsep dan Praktek), <http://rifqiemaulana.wordpress.com/2009/12/01/implementasi-supervisi-akademik>. diakses pada 2 Januari 2010
- Musripah, *Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan kompetensi Pedagogik Guru PAI (MA Nurul Huda Sukaraja Oku Timur Sumatera Selatan)*". Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.
- Maryati, *Peranan Kepala Sekolah sebagai supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMU Muhammadiyah 4 Yogyakarta*. Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

- Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional, menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Musbikin, Imam, *Guru Yang Menakjubkan “Tuntutan Agar Kaya Dedikasi, Inspirasi, dan teladaan Bagi Murid dan Masyarakat Sekaligus”* Yogyakarta: Bukubiru, 2010
- Pedoman penyusunan portofolio sertifikasi guru tahun 2009.
- Prabu Mangkunegara, A. A. Anwar , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2000
- Prestasi kerja, <http://rifqiemaulana.wordpress.com/2010/24/03/kinerja-guru>. diakses pada 4 Juli 2010.
- Purwanto, M, Ngali, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Putra, Iskandarsyah, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Klinis Bagi Peningkatan Profesionalisme Guru Pada madrasah Aliyah Ali Maksum Krpyak Yogyakarta* Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.
- Rumsyam, *Zahcriyati*, Kepala Sekolah MTsN Wates Kulonprogo Yogyakarta, 2010.
- Siahaan, Amiruddin, *dkk, Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching, 2006.
- Sahertian, Piet A, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfa Beta, 2008.
- Tim Penyusun, *Pedoman penulisan proposal dan skripsi S1 program studi Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2009.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS & peraturan pemerintah R.I tahun 2010 tentang penyelenggaraan pendidikan serta wajib belajar, (Bandun: Citra Umbara), 2010.
- Undang-undang Guru dan Dosen (Bandung: Fokusmedia), 2009.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, “dalam organisasi pembelajar (Learning Organization)”*. Bandung: Al-fabeta, 2009.