

**KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN
DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
DI MIN KEBONAGUNG IMOIRI BANTUL YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam

Disusun Oleh:

NORMA DEWI SHALIKHAH
NIM. 09480028

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Norma Dewi Shalikhah
NIM : 09480028
Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi Guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli karya atau penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 18 Maret 2013



Yang menyatakan

Norma Dewi Shalikhah
Norma Dewi Shalikhah
NIM. 09480028



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Surat Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Norma Dewi Shalikhah

NIM : 09480028

Judul Skripsi : Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi Guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 18 Maret 2013

Pembimbing

Drs. Zainal Abidin, M.Pd

NIP.194811271967050001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02 /DT/PP.01.1/ 0159 /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI MIN KEBONAGUNG
IMOGIRI BANTUL YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Norma Dewi Shalikhah

NIM : 09480028

Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 11 April 2013

Nilai Munaqasyah : A/B

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

TIM MUNAQASYAH:

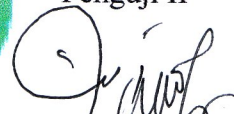
Ketua Sidang

Drs. Zainal Abidin, M.Pd
NIP.19481127 196705 1 001


Penguji I

Drs. Ichsan, M.Pd
NIP. 19630226 199203 1 003

Penguji II

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

Yogyakarta, ... 07 MAY 2013

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si.
NIP.19590525 198503 1 005

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar (sabar dalam menegakkan kebenaran) dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.*

(Q.S As-Sajdah:24)

* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta:CV.Kathoda, 2005), hlm.589

PERSEMBAHAN

**Skripsi ini peneliti persembahkan Kepada
Almamater Tercinta Program Studi
Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi taufik, hidayah dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Salawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya dan yang telah menuntun manusia ke jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini merupakan kajian tentang Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi Guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya yang telah membantu peneliti dalam menjalani studi program Sarjana Strata Satu Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.

2. Ibu Dr. Istiningsih, M.Pd dan Ibu Eva Latipah, M.Si., selaku ketua dan sekretaris Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan banyak masukan dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi program Strata Satu Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.
3. Bapak Drs. Zainal Abidin, M.Pd., selaku penasehat akademik sekaligus sebagai pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing, memberi nasehat, masukan, mengarahkan dan memberikan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh keikhlasan.
4. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Unit Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang telah mempermudah pengumpulan data serta bahan penyusunan skripsi.
5. Bapak Karyono, S.Pd., selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
6. Bapak dan Ibu Guru MIN Kebonagung yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.
7. Siswa-siswi MIN Kebonagung atas kesediaannya menjadi informan/responden dalam pengambilan data penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu tercinta, Drs. H. Muslimin dan Dra. Hj. Khofsoh Nurbuah yang selalu mencurahkan perhatian, doa, kasih sayang, dorongan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Adik-adikku Mughni Laisa Ribawi dan Muhammad Shahibi Ahya yang selalu menghibur peneliti, serta keluarga besar yang memberikan do'a.
10. Teman-teman PGMI '09 yang selama ini telah belajar bersama, bertukar pikiran dan selalu semangat untuk meraih kesuksesan bersama. Peneliti juga tidak lupa untuk berterima kasih kepada Tiwi, Nopi, Faiq, dan Mbak Widya yang telah memberikan motivasi, membuat peneliti selalu tersenyum, dan menjaga persahabatan kita.
11. Sahabat-sahabatku di kos Tunas Melati yang selalu bercanda tawa, menemani dan menyayangi peneliti.
12. Semua pihak yang telah berjasa atas terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga amal baik yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT .

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan dan perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 20 Februari 2013
Penyusun

Norma Dewi Shalikhah
NIM. 09480028

ABSTRAK

NORMA DEWI SHALIKHAH, Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi Guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2013.

Latar belakang penelitian ini adalah kompetensi guru yang belum optimal seperti guru belum sepenuhnya menguasai karakteristik siswa, dan baru sebagian kecil guru menggunakan variasi metode pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi dalam pengembangan kompetensi guru, problematika yang dihadapi dan solusinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam mengembangkan kompetensi guru di MIN Kebonagung.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar MIN Kebonagung. Subyek dari penelitian ini adalah Kepala MIN Kebonagung, guru, dan siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, pengamatan partisipatif, dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan dan kemudian ditarik kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru memiliki tujuan, fungsi, dan prinsip-prinsip tertentu. Dalam pelaksanaan supervisi menggunakan teknik individual dan teknik kelompok. Adapun macam teknik individual yang digunakan adalah teknik kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan inspeksi mendadak (sidak). Sedangkan teknik kelompok yang digunakan adalah rapat guru, studi banding, seminar, dan penataran/diklat. Upaya Kepala Madrasah dengan meningkatkan pengetahuan dan wawasan guru, meningkatkan kualifikasi guru, menyediakan media atau alat peraga, memberi kesempatan untuk melanjutkan studi, serta mengembangkan kepribadian dan sosial guru. (2) Problematika yang dihadapi Kepala Madrasah meliputi jadwal kunjungan kelas yang meleset, kurangnya kedisiplinan, sarana dan prasarana kurang lengkap, lulusan guru sebagian belum standar S1, kurang meninjau program sebelumnya, dan sumber dana yang terbatas. (3) Upaya untuk menghadapi problematika yang dihadapi Kepala Madrasah adalah menjelaskan alasan mengapa tidak bisa menjalankan kunjungan kelas sesuai jadwal (lalu membuat kesepakatan jadwal baru), berusaha disiplin, melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan, mendorong para guru untuk melanjutkan pendidikan, meninjau kembali program, mengajukan proposal kerjasama ke lembaga/instansi, donatur, dan lain sebagainya. Selain itu cermat mengatur keuangan dengan mendahulukan mana yang lebih penting.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Supervisor Pendidikan, Kompetensi Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Kajian Pustaka	9
E. Landasan Teori	11
F. Metode Penelitian	33
G. Sistematika Pembahasan	39

BAB II : GAMBARAN UMUM MIN KEBONAGUNG	41
A. Letak Geografis	41
B. Sejarah Berdirinya	43
C. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.....	45
D. Struktur Organisasi	47
E. Keadaan Guru, Karyawan, dan Siswa	52
F. Prestasi Pendidikan.....	56
G. Sarana dan Prasarana	57
H. Kegiatan Ekstrakurikuler.....	61
BAB III: KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR	
PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN	
KOMPETENSI GURU.....	63
A. Peran Kepala Madrasah.....	63
B. Problematika yang Dihadapi Kepala Madrasah	92
C. Upaya untuk Menghadapi Problematika yang	
Dihadapi Kepala Madrasah	99
BAB IV: PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran-saran	106
C. Kata Penutup	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Struktur Organisasi.....	48
Tabel 1.2	Struktur Organisasi Pengurus Komite MIN Kebonagung.....	51
Tabel 1.3	Daftar Dewan Sekolah.....	51
Tabel 1.4	Keadaan Guru MIN Kebonagung Tahun Ajaran 2012/2013.....	53
Tabel 1.5	Identitas Guru dan Karyawan.....	53
Tabel 1.6	Jumlah Siswa Tahun Ajaran 2011/2012.....	55
Tabel 1.7	Prestasi-Prestasi Siswa MIN Kebonagung.....	56
Tabel 1.8	Sarana dan Prasarana MIN Kebonagung.....	58
Tabel 1.9	Jadwal Kegiatan Ekstrakurikuler MIN Kebonagung.....	61
Tabel 2.1	Identitas Kepala Madrasah.....	67
Tabel 2.2	Prestasi-Prestasi Guru.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Pedoman Pengumpulan Data.....	112
Lampiran II	: Catatan Lapangan	118
Lampiran III	: Rencana Stratejik.....	150
Lampiran IV	: Data Prestasi Siswa.....	167
Lampiran V	: Program Sekolah	168
Lampiran VII	: Program Kerja Tahunan	186
Lampiran VIII	: Lesson Study	191
Lampiran IX	: Arsip Penilaian Supervisi	195
Lampiran X	: Penunjukan Pembimbing Skripsi	208
Lampiran XI	: Bukti Seminar Proposal.....	209
Lampiran XII	: Berita Acara Seminar Proposal	210
Lampiran XIII	: Permohonan Izin Penelitian.....	213
Lampiran XIV	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	216
Lampiran XV	: Kartu Bimbingan Skripsi.....	217
Lampiran XVI	: Sertifikat OSPEK.....	218
Lampiran XVII	: Sertifikat PPL I.....	219
Lampiran XVIII	: Sertifikat PPL-KKN	220
Lampiran XIX	: Sertifikat Ujian Sertifikasi TIK	221
Lampiran XX	: Sertifikat TOEC dan TOAC	222
Lampiran XXI	: Surat Pernyataan Berjilbab	224
Lampiran XXII	: Curriculum Vitae	226

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha meningkatkan sumber daya manusia. Termasuk sumber daya pendidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial. Dengan demikian upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya.¹

Pendidikan adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hampir setiap manusia telah dikenalkan pendidikan sejak lahir oleh orang tua masing-masing meskipun secara sederhana. Pendidikan dapat kita peroleh dari lembaga formal maupun informal, lingkungan, keluarga, pengalaman, dan lain-lain.

Salah satu sarana pendidikan yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus. Potensi guru harus dikembangkan agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional. Maka dari itu, perlu adanya supervisi pendidikan untuk mengawasi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru.

¹Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.12

Tugas guru yakni mendidik, membantu peserta didik, baik dengan alat atau tidak, untuk mengembangkan segala potensi yang ada pada diri peserta didik secara optimal ke arah positif serta menumbuhkan nilai-nilai karakter peserta didik.

Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Guru memiliki peran sentral dalam keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan. Namun demikian, banyak perbedaan pendapat mengenai seberapa besar faktor peran guru tersebut bagi keberhasilan pelaksanaan pendidikan dibandingkan faktor lainnya, seperti faktor siswa (pribadi dan kemampuan), sarana prasarana belajar, kebijakan pemerintah, lingkungan serta sistem pendidikan itu sendiri.

Guru sebagai tenaga pengajar yang profesional, harus bisa mengembangkan potensi sumber dayanya, menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Sahertian, guru yang profesional itu, antara lain memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar.
2. Memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya.
3. Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.²

²*Ibid*, hlm.13

Guru nampaknya menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan problematika dalam dunia pendidikan madrasah tersebut. Sebagaimana diketahui bahwa guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Ukuran kualitas guru ditentukan dari kompetensinya, maka kompetensi guru perlu menjadi perhatian yang khusus dan serius untuk dikembangkan serta ditingkatkan. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yakni kompetensi personal, sosial, pedagogik, dan profesional.³

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kebonagung Imogiri Bantul sebagai salah satu lembaga pendidikan formal, dituntut *concern* dalam mendidik dan membina siswanya ke arah pendewasaan baik emosi, intelektual, maupun spiritual. Oleh karena itu, tidak dapat dielakkan lagi akan keberadaan seorang guru yang mampu menciptakan dan mengelola pembelajaran yang berkualitas.

Di MIN Kebonagung ini, kompetensi guru belum optimal. Guru belum sepenuhnya menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Memahami karakter siswa perlu karena setiap siswa mempunyai otak yang unik dan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda baik kemampuan, minat, dan bakatnya. Untuk menghargai keunikan dan perbedaan tersebut adalah dengan cara menghargai adanya perbedaan gaya belajar. Guru dalam pembelajaran harus mengetahui dan memahami keunikan dan perbedaan yang ada pada setiap siswa sehingga guru bisa memberikan sebanyak mungkin pendekatan gaya belajar.

³Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 22

Baru sebagian kecil guru menggunakan variasi metode pembelajaran. Untuk mengurangi kebosanan, guru perlu menggunakan variasi pembelajaran, sehingga perhatian siswa berpusat pada pelajaran. Selanjutnya, sebagian kecil guru menggunakan TIK dalam kegiatan pembelajaran. Padahal pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat ini, diharapkan tenaga pendidik mampu menguasai teknologi untuk menunjang kegiatan pembelajaran dan juga agar guru tidak tertinggal oleh teknologi.

Sesuai kodratnya guru mempunyai potensi tertentu berupa daya imajinasi dan kreativitas yang tinggi. Kesemuanya membutuhkan bimbingan dan pengarahan, agar dapat tersalurkan dan berkembang dengan optimal. Mereka harus diberikan kesempatan yang lebih luas untuk memperluas pengalaman sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Daya kreativitas hanya akan berkembang, manakala mendapatkan dorongan-dorongan yang berarti dari pimpinannya.⁴ Itulah sebabnya mengapa guru sebagai salah satu komponen sumber daya pendidikan memerlukan pelayanan supervisi dan sudah sewajarnya jika Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan mengambil tindakan nyata ke arah itu.

Supervisi pendidikan perlu diarahkan pada pembinaan guru yang senantiasa dibina dan diberi jalan keluar sehingga beban berat tidak dirasakan sendirian. Dengan demikian rasa ketidaksihirian itu tidak akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.⁵

⁴Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm.300

⁵Subari, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm.6

Keberhasilan kegiatan supervisi dipengaruhi oleh kemampuan supervisor dalam hal ini pengawas sekolah dalam membimbing, mengarahkan, dan melakukan kerjasama secara profesional dengan para guru maupun kepala sekolah. Prosedur maupun langkah-langkah supervisi harus ditaati sehingga supervisi berlangsung secara sistematis dan dapat mencapai sasaran dan target yang ditentukan. Pada kenyataannya dalam praktek supervisi pendidikan, tidak ada satu pendekatan supervisi yang paling baik dan lengkap, masing-masing pendekatan memiliki kelebihan dan kekurangan. Karena itu penerapan model ataupun pendekatan sangat bergantung pada situasi tempat dan sasaran supervisi dilaksanakan.⁶

Supervisor hendaknya mampu menganalisis situasi sekolah dan keadaan personil sekolah antara lain kepala sekolah, guru dan staf administrasi serta tenaga fungsional lainnya terutama mengkaji tingkat kematangan dan masa kerja sasaran supervisi. Ketepatan dalam memilih pendekatan atau model supervisi akan berdampak pada perbaikan kinerja personil pendidikan dan pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pendidikan.

Supervisi berfungsi sebagai penggerak perubahan, seringkali guru menganggap tugas mengajar sebagai pekerjaan rutin, dari waktu-ke waktu tidak mengalami perubahan baik segi materi maupun metode/pendekatan. Menghadapi keadaan yang demikian, perlu ada inisiatif dari kepala sekolah atau supervisor untuk mengarahkan guru agar melakukan pembaharuan materi pembelajaran sesuai kemajuan Iptek dan kebutuhan lingkungan.

⁶Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.118

Demikian pula dalam menerapkan metode pembelajaran, guru terus didorong agar berani melakukan uji coba dan menerapkan metode sesuai dengan materi yang dibahas.

Selain itu supervisi berfungsi sebagai program pelayanan untuk memajukan pengajaran, dalam situasi belajar sering terjadi masalah, baik yang dihadapi guru maupun siswa. Guru sering menghadapi kesulitan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, karena itu supervisor memberikan bimbingan kepada guru agar dapat mengelola pembelajaran secara lebih efektif termasuk bantuan menyelesaikan masalah-masalah belajar siswa. Lalu, supervisi sebagai kepemimpinan kooperatif, keberhasilan supervisi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan supervisor dalam menjalankan tugas dan fungsinya, akan tetapi memerlukan dukungan dan partisipasi dari kepala sekolah, guru-guru, konselor, dan orang tua siswa secara bersama-sama ikut memikirkan perkembangan anak didik ke arah tercapainya tujuan-tujuan sekolah. Karena itu tugas supervisor bukan hanya menilai kinerja guru, melainkan turut membantu guru untuk memajukan proses pembelajaran.

Maka dari itu, tugas kepala sekolah sebagai supervisor yakni dia hendaknya pandai meneliti, mencari, 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.⁷

Berpijak dari problematika yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Pengembangan Kompetensi Guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta?
2. Apa problematika yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta?
3. Bagaimana upaya untuk menghadapi problematika yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta tersebut?

⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.115-116

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui peran Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta.
- b) Untuk mengetahui problematika apa saja yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta.
- c) Untuk mengetahui upaya untuk menghadapi problematika yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

- a) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan tentang pelaksanaan supervisi pendidikan dalam mengembangkan kompetensi guru.
- b) Secara praktis, penelitian ini akan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap Kepala Madrasah sebagai supervisi pendidikan dalam mengembangkan kompetensi guru.
- c) Memberikan kontribusi keilmuan bagi pendidikan Islam khususnya untuk khasanah pengetahuan mengenai implementasi supervisi

pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah dalam perannya terhadap pengembangan kompetensi guru.

- d) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan bagi pelaksanaan penelitian-penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

D. Kajian Pustaka

Peneliti telah melakukan penelusuran terhadap hasil-hasil penelitian tentang supervisi pendidikan, hasil penelitian yang relevan sekaligus menjadi rujukan dan perbandingan dalam skripsi ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan Umi Baroroh dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan PAI tahun 2009 yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMP Negeri 2 Jetis Bantul.” Skripsi tersebut membahas tentang upaya-upaya kepala sekolah sebagai supervisor dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru PAI. Skripsi ini jelas berbeda dengan yang peneliti teliti yaitu jika dilihat dari obyek yang peneliti kaji. Skripsi tersebut hanya memfokuskan pada peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru PAI, sedangkan yang peneliti teliti tentang pengembangan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Di samping itu lokasi penelitian juga berbeda. Skripsi tersebut di SMP, sedangkan penelitian peneliti di Madrasah Ibtidaiyah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Awaliyatu Sholihah dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan PAI tahun 2008 yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Para Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Janten Temon Kulon Progo”, yang mengungkapkan jenis supervisi, teknik supervisi, dan pelaksanaan supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah. Perbedaan dengan skripsi peneliti yakni dalam hal jenjang sekolah. Jika Siti Awaliyatu Sholihah meneliti di tingkatan Tsanawiyah sedangkan skripsi peneliti di Ibtidaiyah.
3. Andi Prastowo dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan PAI tahun 2007 judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Jejeran Bantul.” Yang membedakan adalah subyek pelaksanaan penelitian, skripsi tersebut menekankan pada gaya kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru. Sedangkan skripsi peneliti menekankan pada peran Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan. Lokasi penelitiannya pun berbeda, skripsi tersebut di MIN Jejeran, sedangkan peneliti di MIN Kebonagung Imogiri.
4. Skripsi karya Suhartini Jurusan PAI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tahun 2010 dengan judul Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di MAN Godean Sleman, jelas berbeda dengan penelitian peneliti. Obyek skripsi tersebut adalah menekankan pada kompetensi

pedagogik guru Pendidikan Agama Islam, sedangkan peneliti meneliti kompetensi guru secara keseluruhan. Jenjang pendidikannya pun berbeda, skripsi tersebut pada tingkat Aliyah sedangkan peneliti pada tingkat Ibtidaiyah.

E. Landasan Teori

1. Kepala Madrasah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepala sekolah adalah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah.⁸ Sedangkan menurut UU RI Nomor 9 Tahun 2009, kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah.⁹ Madrasah itu sendiri berarti sekolah atau perguruan (biasanya yang berdasarkan agama Islam).¹⁰ Jadi kepala madrasah adalah seorang guru yang memimpin suatu madrasah.

Terdapat standar penentuan kualifikasi seseorang untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah atau madrasah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang 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;

⁸Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm.420

⁹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan (Jakarta:CV.Mini Jaya Abadi,2009), hlm.113

¹⁰Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm.541

- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.¹¹

Sedangkan standar kualifikasi khusus Kepala Sekolah Dasar/Madrasah meliputi berstatus sebagai guru SD/MI, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI, dan memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.¹²

Selain kualifikasi umum dan khusus tersebut, untuk menduduki jabatan sebagai Kepala Sekolah/Madrasah dituntut harus memiliki kompetensi kepribadian, managerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kepribadian
 - a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah.
 - b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - c) Memiliki keinginan yang kuat di dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - d) Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
 - e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
 - f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

¹¹Husaini Usman, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan PSDMP dan PMP Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm.13

¹²*Ibid*, hlm.13

- 2) Managerial
 - a) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
 - b) Mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.
 - c) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
 - d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
 - e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
 - f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.
 - g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - h) Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembeayaan.
 - i) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - k) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
 - l) Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
 - m) Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
 - n) Mengelola sistem informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
 - p) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- 3) Kewirausahaan
 - a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah.
 - b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
 - c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
 - e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

- 4) Supervisi
 - a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan supervisi yang tepat.
 - c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 5) Sosial
 - a) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.¹³

Kepala Madrasah yang baik memiliki sikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan, suasana yang menjengkelkan maupun yang menyenangkan, mencemaskan dan menakutkan, prasangka, dan dendam. Kepala Madrasah harus dapat menghadapi berbagai masalah dan konflik serta menangani dengan tepat, serta harus terbuka untuk menerima saran, kritik dan mereaksi secara ilmiah, menerima ide pembaharuan merupakan faktor terpenting. Selain itu, Kepala Madrasah memiliki kemampuan untuk mendengar orang lain dan menghargai pendapat orang lain serta memberi kepercayaan pada tenaga kependidikan, akan memberi kesempatan tenaga kependidikan untuk berkembang, sekaligus memberi kesempatan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Dan juga Kepala Madrasah yang bijaksana mengetahui apa yang diharapkan tenaga kependidikan kepadanya.¹⁴ Peranan penting Kepala Sekolah dinyatakan oleh Wahjosumidjo:

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai

¹³*Ibid*, hlm.14

¹⁴Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Jakarta: Depag RI, 2005), cet.II, hlm.62

seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.¹⁵

Jadi keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Beberapa di antara kepala sekolah/madrasah digambarkan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

2. Supervisi Pendidikan

a. Pengertian supervisi pendidikan

Supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* yang berarti pengawas atau kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut supervisor. Dalam arti morfologis, super=atas, lebih, dan visi=lihat/penglihatan, pandangan. Seorang supervisor memiliki kelebihan dalam banyak hal, seperti penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan/pangkat/jabatan posisi, dan sebagainya.¹⁶

Dulu, konsep supervisi merupakan pekerjaan untuk mencari dan menemukan kesalahan yang kemudian diperbaiki. Kelemahan dari konsep tersebut menyebabkan guru-guru bekerja dengan tidak baik karena takut dipersalahkan.

¹⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.81-82

¹⁶Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.17

Menurut Ngalim Purwanto, supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Dengan kata lain supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.¹⁷

Dalam buku Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi banyak terdapat definisi-definisi supervisi yang dikemukakan oleh para sarjana, yakni:

- 1) Menurut P.Adams dan Frank G. Dickey, supervisi adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran.
- 2) Dictionary of Education, Good Carter memberikan definisi bahwa supervisi adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk memperkembangkan

¹⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm.76

pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran.

- 3) Menurut Alexander dan Saylor, supervisi adalah suatu program *inservice-education* dan usaha memperkembangkan kelompok secara bersama.
- 4) Menurut Boardman, supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.
- 5) Menurut Mc Nerney melihat supervisi sebagai sebagai suatu prosedur memberi arah dan mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran.
- 6) Menurut Thomas H. Briggs dan Josep Jusman merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus-menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru yang berkembang secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid di bawah tanggung jawabnya.¹⁸

¹⁸Ahmad Rohani dkk, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hlm.67

Berbagai definisi di atas mengenai supervisi masih bersifat umum, dalam perkembangannya sudah ada yang membedakan supervisi pendidikan dalam batasan yang lebih spesifik, yaitu pengajaran. Dalam buku Wahyudi, terdapat beberapa definisi supervisi pengajaran atau pendidikan yakni:

- 1) Menurut Harris, supervisi pengajaran adalah segala sesuatu yang dilakukan personalia sekolah untuk memelihara atau mengubah apa yang dilakukan sekolah dengan cara yang langsung mempengaruhi proses belajar mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar siswa.
- 2) Menurut Alfonso, supervisi pengajaran adalah tindak laku pejabat yang direncanakan oleh lembaga yang langsung berpengaruh terhadap perilaku guru dalam berbagai cara untuk membantu cara belajar siswa dan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh lembaga itu. Uraian tentang supervisi pengajaran yang disebutkan di atas berfokus pada (1) perilaku supervisor, (2) dalam membantu guru-guru, (3) tujuan akhirnya untuk mengangkat harapan belajar siswa.
- 3) Sedangkan menurut Supandi mengartikan supervisi pendidikan adalah bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik. Personel pendidikan dimaksud meliputi kepala sekolah, guru, dan petugas sekolah lainnya termasuk staf administrasi. Dalam menjalankan

tugasnya, personel sekolah sering menghadapi masalah-masalah pendidikan, karena itu pengawas sekolah perlu melakukan bimbingan dan pengarahan dalam bidang administratif maupun bidang akademik terutama perbaikan pada aspek pengelolaan pengajaran yang dilakukan oleh guru.¹⁹

Istilah supervisi pendidikan dan supervisi pengajaran dalam pelaksanaannya sering digunakan secara bergantian, dan mempunyai arti yang tidak berbeda karena keduanya memberikan bantuan perbaikan pengajaran sehingga proses pendidikan di sekolah berjalan dengan baik.²⁰

b. Tujuan supervisi

Dikemukakan oleh Sahertian dan Mataheru sebagai mana dikutip Wahyudi, bahwa tujuan supervisi adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud situasi belajar dan mengajar ialah situasi dimana terjadi proses interaksi antara guru dengan siswa dalam usaha mencapai tujuan belajar yang ditentukan. Usaha ke arah perbaikan yaitu pembentukan pribadi anak yang mandiri. Lebih lanjut dikemukakan oleh Sahertian dan Mataheru, bahwa tujuan konkrit supervisi pendidikan yaitu (1) membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan, (2) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid, (3) membantu

¹⁹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.99

²⁰*Ibid*, hlm.99

guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar, (4) membantu guru dalam menggunakan metode-metode/alat-alat pembelajaran, (5) membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid, (6) membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri, (7) membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka, (8) membantu guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (9) membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara memanfaatkan masyarakat sebagai sumber belajar, (10) membantu guru agar waktu dan tenaga tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolahnya. Tujuan supervisor di atas merupakan usaha atau bantuan yang dilakukan oleh supervisor kepada guru-guru untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan pengajaran termasuk pertumbuhan kepribadian dan sosialnya.²¹

c. Fungsi Supervisi

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pimpinan pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut:

²¹*Ibid*, hlm.99-101

- 1) Dalam bidang kepemimpinan
 - a) Menyusun rencana dan *policy* bersama.
 - b) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan.
 - c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
 - d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
 - e) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.
 - f) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kecakapan masing-masing.
 - g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
 - h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.
- 2) Dalam hubungan kemanusiaan
 - a) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya.

- b) Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis, dsb.
 - c) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis.
 - d) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.
 - e) Menghilangkan rasa curiga-mencurigai antara anggota kelompok.
- 3) Dalam pembinaan proses kelompok
- a) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.
 - b) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya-mempercayai antara sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan.
 - c) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.
 - d) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok.
 - e) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok.
 - f) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.
- 4) Dalam bidang administrasi personel
- a) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.

- b) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
 - c) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.
- 5) Dalam bidang evaluasi
- a) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
 - b) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian.
 - c) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.
 - d) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.²²

Jika fungsi-fungsi supervisi di atas benar-benar dikuasai dan dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah terhadap para anggotanya, maka kelancaran jalannya sekolah atau lembaga dalam pencapaian tujuan pendidikan akan lebih terjamin.

²²Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset,2008),hlm.86-87

d. Tugas-Tugas Supervisor

Sehubungan dengan fungsi-fungsi supervisi yang telah dibicarakan di muka, berikut ini dikemukakan macam-macam tugas supervisi pendidikan yang riil dan lebih terinci sebagai berikut:

- 1) Menghadiri rapat/pertemuan-pertemuan organisasi-organisasi profesional.
- 2) Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru.
- 3) Mengadakan rapat-rapat kelompok untuk membicarakan masalah-masalah umum.
- 4) Melakukan *classroom visitation*.
- 5) Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah-masalah yang mereka usulkan.
- 6) Mendiskusikan metode-metode mengajar dengan guru-guru.
- 7) Memilih dan menilai buku-buku yang diperlukan bagi murid-murid.
- 8) Membimbing guru-guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber atau unit-unit pengajaran.
- 9) Memberikan saran-saran atau instruksi tentang bagaimana melakukan suatu unit pengajaran.
- 10) Mengorganisasi dan bekerja dengan kelompok guru-guru dalam program revisi kurikulum.

- 11) Menginterpretasi data tes kepada guru-guru dan membantu mereka bagaimana menggunakannya bagi perbaikan pengajaran.
- 12) Menilai dan menyeleksi buku-buku untuk perpustakaan guru-guru.
- 13) Bertindak sebagai konsultan di dalam rapat/pertemuan-pertemuan kelompok lokal.
- 14) Bekerja sama dengan konsultan-konsultan kurikulum dalam menganalisis dan mengembangkan program kurikulum.
- 15) Berwawancara dengan orang-orang tua murid tentang hal-hal yang mengenai pendidikan.
- 16) Menulis dan mengembangkan materi-materi kurikulum.
- 17) Menyelenggarakan manual atau buletin tentang pendidikan dan pengajaran dalam ruang lingkup bidang tugasnya.
- 18) Mengembangkan sistem pelaporan murid, seperti kartu-kartu catatan kumulatif, dan sebagainya.
- 19) Berwawancara dengan guru-guru dan pegawai untuk mengetahui bagaimana pandangan atau harapan-harapan mereka.
- 20) Membimbing pelaksanaan program-program testing.
- 21) Menyiapkan sumber-sumber atau unit-unit pengajaran bagi keperluan guru-guru.
- 22) Mengajar guru-guru bagaimana menggunakan audio-visual aids.
- 23) Menyiapkan laporan-laporan tertulis tentang kunjungan kelas bagi para kepala sekolah.

- 24) Menulis artikel-artikel tentang pendidikan atau kegiatan-kegiatan sekolah/guru-guru dalam surat-surat kabar.
- 25) Menyusun tes-tes standar bersama kepala sekolah dan guru-guru.
- 26) Merencanakan demonstrasi mengajar, dan sebagainya oleh guru yang ahli, supervisi sendiri, ahli-ahli lain.²³

e. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan

Untuk mencapai tujuan supervisi pendidikan, seorang supervisor dapat menggunakan teknik individu dan kelompok.²⁴

1. Teknik kelompok

Teknik kelompok dalam supervisi pendidikan, ialah cara melaksanakan supervisi terhadap sekelompok orang yang disupervisi. Teknik supervisi ini meliputi mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*), mengadakan diskusi kelompok (*group discussion*), mengadakan penataran-penataran (*in-service training*), dan seminar.²⁵

a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*)

Rapat adalah teknik supervisi kelompok melalui suatu pertemuan guru yang dilakukan untuk membicarakan segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan sekolah. Lebih lanjut dikatakan oleh Luk-luk Mufidah:

²³*Ibid*, hlm.88

²⁴Ary H.Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta,1996), hlm.202

²⁵Luk-luk Nur Mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta:Teras, 2009), hlm.83

Fungsi komunikasi manajemen sekolah dapat terlaksana dengan baik hanya apabila masing-masing warga sekolah mempunyai hak yang sama untuk mengemukakan pendapat, dan segala informasi yang ada dengan segera ke semua warga dengan cepat, dan dengan isi yang tepat pula.²⁶

Seorang kepala sekolah yang memenuhi fungsinya dengan baik, apabila dia tidak segan-segan menyelenggarakan pertemuan bersama dalam rapat dewan guru dan staf TU secara rutin.

b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussion*)

Diskusi kelompok dapat diselenggarakan dengan mengundang atau mengumpulkan guru-guru bidang studi. Dalam memimpin diskusi guru-guru, seorang supervisor harus memiliki kemampuan menggerakkan kelompok, membuat pertemuan berhasil dan mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan kelompok.

c) Mengadakan penataran-penataran (*in-service training*)

Salah satu wadah untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf sekolah adalah penataran. Dalam klasifikasi pendidikan, penataran dikategorikan sebagai *in-service training*, sebagai jenis lain dari *pre-service training*, yang merupakan pendidikan sebelum yang bersangkutan diangkat jadi pegawai resmi. Penataran semacam ini dapat dilakukan di sekolah

²⁶*Ibid*, hlm.83

sendiri dengan mengundang nara sumber, tetapi dapat diselenggarakan bersama antar beberapa sekolah.

d) Seminar

Seminar adalah bentuk belajar mengajar kelompok yang mana mengadakan pendalaman atau penyelidikan tersendiri bersama-sama terhadap berbagai masalah dengan dibimbing secara cermat oleh seorang atau lebih pengajar pada waktu tertentu, kelompok ini bertemu untuk mendengarkan laporan salah seorang anggotanya maupun untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dikumpulkan kelompok.

2. Teknik individual

Teknik individual ialah cara melaksanakan supervisi terhadap satu orang yang disupervisi. Teknik supervisi ini meliputi mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*), mengadakan observasi kelas (*classroom observation*), dan mengadakan wawancara perseorangan (*individual interview*).²⁷

a) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Kunjungan kelas di sini adalah kunjungan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah ke sebuah kelas, baik ketika kegiatan sedang berlangsung atau mengamati guru yang sedang mengajar, ataupun ketika kelas sedang kosong, atau sedang berisi siswa tetapi guru sedang tidak mengajar.

²⁷*Ibid*, hlm.86-89

Dalam hal ini kunjungan kelas dimaksudkan untuk melihat dari dekat situasi dan suasana kelas secara keseluruhan.

b) Mengadakan observasi kelas (*classroom observation*)

Observasi kelas di sini adalah kunjungan yang dilakukan oleh supervisor ke sebuah kelas dengan maksud untuk mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung di kelas yang bersangkutan. Sebagai contoh, pengawas menyaksikan guru yang sedang mengajar tidak menggunakan alat pelajaran, padahal mata pelajaran yang bersangkutan sangat memerlukan alat pelajaran. Setelah selesai mengajar, pengawas mengundang guru untuk mendiskusikan masalah tersebut dan mengatasi masalah tersebut.

c) Mengadakan wawancara perseorangan (*individual interview*).

Wawancara perseorangan dilakukan apabila supervisor berpendapat bahwa dia menghendaki adanya jawaban dari individu tertentu.

f. Pendekatan Supervisi

Terdapat beberapa macam pendekatan supervisi yang dapat dilakukan, dan pilihan terhadap pendekatan didasari oleh pertimbangan dan alasan tertentu. Wiles dan Lovell sebagaimana dikutip Wahyudi, mengemukakan bahwa pendekatan utama supervisi adalah meliputi, *collaborative supervision* dan *clinical supervision*.

Sedangkan Sergiovanni mengklasifikasikan pendekatan supervisi menjadi tiga macam yaitu, (1) supervisi klinis (*clinical supervision*), (2) supervisi kolegal (*collegial supervision*), dan (3) supervisi individual (*self-directed supervision*). Nurtain berpendapat bahwa pada masa kini terdapat kecenderungan kegiatan supervisi pengajaran mengarah kepada supervisi klinis. Lebih lanjut Nurtain menjelaskan bahwa pemilihan terhadap supervisi klinis sebagai pendekatan dengan alasan, pengajaran tidak dapat dipandang hanya proses penyampaian pengetahuan saja, akan tetapi suatu perbuatan yang kompleks melibatkan unsur teknologi, ilmu, seni, dan pilihan nilai.²⁸

3. Kompetensi Guru

Kompetensi guru menurut Piet A. Sahertian, ialah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.²⁹ Sedangkan menurut Barlow kompetensi guru ialah “*the ability of a teacher to responsibility perform his or her duties appropriately*”, yang artinya kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.³⁰

²⁸Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.104

²⁹Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hlm.26

³⁰Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.229

Setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional sebagaimana dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik guru SD/MI.

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.³¹

Standar kompetensi guru tersebut dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, guru harus memiliki empat kompetensi, antara lain:

- 1) Kompetensi Pedagogik
 - a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional, dan intelektual.
 - b) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c) Mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang diampu.
 - d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
 - e) Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran.
 - f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
 - g) Berkomunikasi efektif, empatik, dan santun ke peserta didik.
 - h) Menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

³¹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007, *Kualifikasi Akademik Guru SD/MI*, hlm.2

- i) Memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- 2) Kompetensi Kepribadian
- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya bangsa.
 - b) Penampilan yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
 - d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- 3) Kompetensi Sosial
- a) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
 - b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
 - c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - d) Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

- 4) Kompetensi Profesional
 - a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu.
 - b) Mengusai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu.
 - c) Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
 - d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - e) Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.³²

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini jika dikaitkan dengan pelaksanaan pengumpulan data, jenisnya adalah penelitian lapangan atau kancah (*field research*). Dalam hal ini, lapangannya dilakukan di sebuah lembaga pendidikan Islam yakni Madrasah Ibtidaiyah Kebonagung. Adapun menurut jenis kelompok penelitiannya, penelitian ini adalah berjenis kualitatif.

Sebagai pendukung penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analitik ini, peneliti mengadakan wawancara dengan Kepala MIN Kebonagung Imogiri, para guru, dan siswa serta pengamatan langsung

³²*Ibid*, hlm.11-17

dengan tujuan untuk memperoleh data sebanyak-banyaknya yang juga didukung dengan bermacam-macam sumber data yang ada di madrasah maupun di perpustakaan, misalnya: arsip-arsip kepala sekolah, arsip kantor tata usaha dan siswa, buku-buku bacaan ilmiah, dokumen, naskah-naskah, majalah, cetakan, makalah-makalah, artikel-artikel dan sebagainya.

2. Penentuan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.³³ Peneliti mengambil subyek penelitian yang dianggap mengetahui mengenai seluk beluk aktivitas supervisi pendidikan yang dilaksanakan Kepala MIN Kebonagung.

Subyek penelitian dalam penelitian ini ada sepuluh orang, yakni 1 orang kepala madrasah, 6 orang wali kelas, dan 3 orang siswa perwakilan dari siswa kelas IV, V, dan VI.

Kepala MIN Kebonagung dipilih sebagai subyek penelitian pertama karena beliau adalah perencana sekaligus pelaksana dari supervisi pendidikan di MIN Kebonagung. Sehingga beliau adalah sumber yang paling mengetahui akan segala sesuatu tentang seluk beluk supervisi pendidikan yang dilaksanakan di MIN Kebonagung.

Guru dipilih sebagai subyek penelitian berikutnya ialah karena guru merupakan pihak yang dikenai supervisi pendidikan dalam

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.218-219

peningkatan kompetensi guru. Keenam orang wali kelas menurut peneliti adalah guru-guru yang layak sebagai subyek penelitian untuk mempresentasikan pandangan dan pendapat guru secara keseluruhan di MIN Kebonagung.

Kemudian subyek penelitian terakhir ialah siswa. Siswa merupakan pihak ketiga yang merasakan pengaruh dari pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan Kepala Madrasah di MIN Kebonagung terhadap para guru mereka. Sehingga mereka layak untuk menjadi subyek penelitian yang dapat memberikan informasi dan data-data mengenai pengaruh dari pelaksanaan supervisi bagi guru-guru mereka dan juga pelaksanaan teknik supervisi tertentu yang diselenggarakan Kepala MIN Kebonagung.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian digunakan beberapa metode. Adapun metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

a. Metode wawancara

Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semi struktur yakni wawancara yang tetap menggunakan pedoman wawancara dan peneliti bisa mengembangkannya sesuai kebutuhan dan secara bebas. Jadi penelitian bisa dilakukan lebih mendalam.

Peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Madrasah, 6 orang wali kelas, dan 3 orang siswa perwakilan dari siswa kelas IV, V, dan VI. Tujuan dari peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Madrasah untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara dengan guru untuk mengkonfirmasi data yang diperoleh dari Kepala Madrasah. Sedangkan wawancara dengan siswa untuk mengecek aktivitas Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan.

b. Metode pengamatan partisipatif

Pengamatan ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang letak geografis madrasah, kondisi sarana dan prasarana, mengamati kompetensi guru, dan aktivitas kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dalam hal ini dilakukan untuk mencari data mengenai letak geografis, sejarah berdirinya, struktur organisasi, data guru, karyawan dan siswa, sarana dan prasarana, visi dan misi madrasah, dan program kerja Kepala MIN Kebonagung sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁴

Teknik ini dipakai setelah data selesai dikumpulkan, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang digunakan dalam penelitian. Adapun metode analisis data yang digunakan berdasarkan model Miles and Huberman adalah:

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.³⁵ Data yang telah peneliti dapatkan dari hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi, peneliti kumpulkan kemudian peneliti reduksi dan diambil yang penting dan dibutuhkan saja.

b. Penyajian Data

Setelah mereduksi data langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data di sini dibatasi sebagai penyajian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.244

³⁵*Ibid*, hlm. 247

kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dimana semua data di lapangan yang berupa hasil wawancara, pengamatan, dan dokumentasi akan dianalisis sehingga memunculkan diskripsi tentang permasalahan yang diteliti.

Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Kesimpulan

Setelah penyajian data selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan adanya kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan.

5. Metode Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memperoleh keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Pengertian triangulasi menurut Lexy J. Moleong,

triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.³⁶

³⁶Lexy J. Moeleng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm.330

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data dengan langkah dibandingkan dengan sumber data, yakni lisan (informan) dan perbuatan (peristiwa). Kemudian triangulasi metode yaitu dilakukan dengan langkah pengecekan data berdasarkan metode pengumpulan data yang dilakukan, dalam hal ini metode wawancara, pengamatan, dan dokumentasi.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di dalam skripsi ini dapat dideskripsikan sebagai berikut, yakni bagian awal, tengah, dan akhir.

1) Bagian awal

Pada bagian awal, peneliti menyajikan halaman judul, surat pernyataan, persetujuan skripsi, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

2) Bagian tengah

Pada bagian tengah, peneliti menyajikan seluruh proses penelitian beserta analisisnya yang disusun dalam empat bab. Pada tiap bab di dalamnya terdapat sub-sub bab. Bab I adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab II menjelaskan gambaran lokasi yang menjadi tempat

penelitian, dalam penelitian ini tempatnya adalah MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta. Gambaran umum tersebut meliputi letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan siswa, sarana dan prasarana, prestasi-prestasi siswa, dan ekstrakurikuler. Sedangkan bab III berisi tentang peran Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan, problematika yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan, dan upaya atau jalan keluar untuk menghadapi problematika yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan dalam pengembangan kompetensi guru di MIN Kebonagung Imogiri Bantul Yogyakarta. Terakhir bab IV berisi adalah penutup yang berisi kesimpulan, saran, dan kata penutup.

3) Bagian akhir

Pada bagian akhir dari skripsi ini adalah berisi daftar pustaka, berkas-berkas lampiran yang relevan, surat izin penelitian dari Bappeda, sertifikat PPL-KKN, sertifikat Toefl, Toaf, dan ICT, sertifikat Sospem, dan *Curriculum Vitae*.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian di MIN Kebonagung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan memiliki peran penting untuk memantau tentang tujuan, fungsi, dan prinsip-prinsip supervisi pendidikan, teknik-teknik supervisi pendidikan dan berupaya mengembangkan kompetensi guru. Tujuannya adalah untuk pendampingan dan memberikan bimbingan, fungsinya agar guru mampu menjalankan tugas dan fungsi secara administrasi, perencanaan pengajaran, penilaian, dan proses kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan prinsip yang digunakan yakni *pertama*, pendekatan perseorangan, *kedua*, terbuka, dan *ketiga*, membuat kesepakatan. Teknik-Teknik Supervisi Pendidikan yang dilakukan menggunakan teknik individual dan teknik kelompok. Teknik individual yang digunakan adalah teknik kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan inspeksi mendadak (sidak). Sedangkan teknik kelompok yang digunakan adalah rapat guru, studi banding, seminar, dan penataran/ diklat. Kemudian upaya-upaya kepala madrasah dalam pengembangan kompetensi guru dengan meningkatkan pengetahuan dan wawasan guru, meningkatkan kualifikasi guru, mengembangkan kepribadian dan sosial guru.

2. Problematika yang dihadapi Kepala Madrasah meliputi *pertama*, jadwal kunjungan kelas yang meleset, *kedua*, kedisiplinan waktu masih kurang, *ketiga*, sarana dan prasarana pendidikan kurang lengkap, *keempat*, sebagian lulusan guru belum standar S1, *kelima*, kurang meninjau program sebelumnya, dan yang *keenam*, sumber dana yang terbatas.
3. Upaya untuk menghadapi problematika yang dihadapi Kepala Madrasah adalah *pertama*, Kepala Madrasah menjelaskan alasan mengapa tidak bisa menjalankan kunjungan kelas sesuai jadwal, meminta administrasi kelas untuk dievaluasi, dan kemudian membuat kesepakatan jadwal yang baru. *Kedua*, berusaha disiplin dengan cara datang lebih awal ke Madrasah yaitu pukul 06.30 WIB. *Ketiga*, berusaha melengkapi sarana prasarana yang dibutuhkan. *Keempat*, mendorong dan memberi izin kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya. *Kelima*, meninjau kembali program, apakah sudah berjalan dengan maksimal atau belum, dan mendahulukan program yang lebih penting. *Keenam*, Kepala Madrasah mengajukan proposal ke lembaga-lembaga/instansi, donatur, dan sumber dana lainnya. Selain itu harus cermat mengatur keuangan dengan mendahulukan mana yang lebih penting.

B. Saran-Saran

1. Kepala MIN Kebonagung sebagai supervisor pendidikan perlu meningkatkan dan mengembangkan pelaksanaan kegiatan supervisinya agar lebih banyak memberikan manfaat kepada guru dalam peningkatan

kompetensinya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyempurnakan pelaksanaan teknik-teknik supervisi yaitu dengan perencanaan yang lebih matang, peningkatan ketertiban administrasi, kedisiplinan kerja maupun penyempurnaan prosedur teknik supervisi. Selain itu Kepala Madrasah harus lebih *intens* untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki guru dengan cara memperbanyak umpan balik yang diberikan dari Kepala MIN Kebonagung kepada para guru yang telah disupervisi sehingga akan memberikan manfaat yang langsung dapat dirasakan para guru. Pada akhirnya, para guru mampu memperbaiki kelemahan yang dimiliki dan mampu mengembangkan kompetensinya secara maksimal baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, maupun kompetensi sosial.

2. Kepala MIN Kebonagung sebagai supervisor pendidikan dalam usahanya mengembangkan kompetensi guru di MIN Kebonagung perlu mengatasi berbagai problematika yang menghambat pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilaksanakan kepada guru setidaknya bisa meminimalisasi problematika tersebut. Langkahnya yaitu dengan menjaga hubungan dengan para guru agar lebih dekat meskipun menjadi seorang Kepala Madrasah ada batasannya namun tidak menutup selalu berusaha untuk bisa menjadi lebih akrab, sehingga Kepala Madrasah akan lebih mengetahui kebutuhan guru, kesulitan yang dihadapi guru, dan karakter para guru. Dengan itu, Kepala Madrasah akan mudah menjalankan pelaksanaan supervisinya. Selain itu hendaknya Kepala

Madrasah menyusun program kerja supervisi sehingga supervisi yang dilakukan terarah dan jelas tujuannya serta meninjau kembali program yang telah ada agar tetap berjalan optimal.

3. Kepala Madrasah hendaknya senantiasa mempertahankan dan meningkatkan contoh-contoh keteladanan yang baik di depan guru, memberikan motivasi, pembinaan kepada para guru, memperkokoh kerjasama yang baik dengan guru sehingga guru dapat membantu melaksanakan program-program Kepala Madrasah yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru. Bisa juga dengan memberikan *reward* atau penghargaan yang menarik bagi guru-guru yang berinisiatif, berprestasi, pro-aktif, kreatif, dan inovatif agar para guru lebih bersemangat. Selain itu Kepala MIN Kebonagung perlu menyiapkan regenerasi calon pemimpin atau calon pendidik baru yang berkualitas bagi kemajuan MIN Kebonagung.
4. Untuk guru, sebagai pendidik hendaknya menggunakan variasi metode maupun media pembelajaran agar siswa tidak bosan dan lebih bersemangat sehingga menghasilkan pembelajaran yang kreatif. Selain itu, guru hendaknya menjalin kerjasama yang baik dan menjaga kekompakan dengan kepala madrasah sehingga program-program yang dijalankan bersama membuahkan hasil yang maksimal. Untuk siswa, harus memotivasi diri untuk selalu patuh dan taat terhadap para guru, belajar dengan sungguh-sungguh, dan mengamalkan apa yang telah didapat selama belajar di madrasah.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur tercurah bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti yakin masih banyak kekurangan dari penulisan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, peneliti mohon adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini.

Harapan dari peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya calon peneliti selanjutnya, kepala sekolah/madrasah, calon kepala sekolah/madrasah, serta para guru untuk mengembangkan kompetensi guru dan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Baroroh, Umi. “Upaya Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMP Negeri 2 Jetis Bantul”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2009.
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: CV.Kathoda, 2005.
- Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Depag RI. cet.II, 2005.
- Gunawan, Ary H, *Administrasi Sekolah*, Jakarta:Rineka Cipta, 1996.
- Maryono, *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Moelong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mufidah, Luk-luk Nur, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007, *Kualifikasi Akademik Guru SD/MI*, hlm.2
- Prastowo, Andi. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Pengembangan Kompetensi guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Jejeran Bantul”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Rohani, Ahmad dkk, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991.

- Sahertian, Piet A, *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994.
- Sholihah, Siti Awaliatu. “Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Para Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Janten Temon Kulon Progo”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Subari, *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suhartini. “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Di MAN Godean Sleman”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2010.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan*, Jakarta:CV Mini Jaya Abadi, 2009.
- Usman, Husaini, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan PSDMP dan PMP Kementerian Pendidikan Nasional, 2011.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Lampiran 1

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

A. Pedoman Observasi

1. Letak Geografis MIN Kebonagung.
2. Kondisi guru, karyawan, dan siswa MIN Kebonagung.
3. Keadaan sarana dan prasarana pendidikan di MIN Kebonagung.
4. Piala yang diperoleh madrasah, siswa, dan guru MIN Kebonagung.
5. Teknik-teknik supervisi seperti kunjungan kelas, rapat guru, dan sidak.
6. Upaya Kepala Madrasah untuk pengembangan kompetensi guru, seperti KKG, lesson study, dan sebagainya.

B. Pedoman Dokumentasi

1. Dokumen identitas MIN Kebonagung.
2. Arsip visi, misi, tujuan, dan sasaran.
3. Arsip program kerja MIN Kebonagung
4. Arsip data guru, karyawan, dan siswa.
5. Arsip data sarana dan prasarana MIN Kebonagung
6. Arsip prestasi-prestasi siswa maupun guru
7. Arsip lesson study
8. Dokumen kunjungan kelas.

C. Pedoman Wawancara untuk Kepala Madrasah, Guru Wali Kelas, dan Siswa

1. Untuk Kepala MIN Kebonagung
 - a. Bagaimana kompetensi guru wali kelas MIN Kebonagung?
 - b. Apa sajakah prestasi yang pernah diraih MIN Kebonagung?
 - c. Bagaimana profil Kepala MIN Kebonagung?
 - d. Apakah fungsi Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan?
 - e. Apakah tujuan Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan?
 - f. Apa saja prinsip-prinsip yang digunakan Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisinya?
 - g. Apa saja teknik yang digunakan Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisinya? Bagaimana pelaksanaannya?
 - h. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik kunjungan kelas ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
 - i. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik wawancara perseorangan ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
 - j. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik (*individual interview*), pertemuan atau rapat (*meeting*) ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?

- k. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik diskusi kelompok (*group discussion*) ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- l. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik penataran-penataran (*in-service training*) ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- m. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik lain selain disebutkan di atas ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- n. Apa saja upaya Kepala Madrasah untuk meningkatkan keempat kompetensi guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- o. Apakah Kepala Madrasah membina hubungan kerja yang akrab dengan para guru?
- p. Apakah Kepala Madrasah bersamasama dengan guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum? Bagaimana pelaksanaannya?
- q. Apakah Kepala Madrasah bekerja sama dengan para guru dalam menjalankan tugasnya?
- r. Bagaimana tanggapan Kepala Madrasah mengenai adanya kritik, saran, dan masukan dari para guru?
- s. Apakah Kepala Madrasah memiliki usaha agar para guru dapat lebih sukses?

- t. Apakah Kepala Madrasah berusaha meningkatkan kompetensinya sebagai supervisor?
 - u. Apakah Kepala Madrasah memberikan *reward* dan *punishment* dalam timbal baliknya melakukan supervisi?
 - v. Bagaimana pengaruh yang terjadi pada guru setelah Kepala Madrasah melakukan supervisi?
 - w. Apa sajakah problematika yang dihadapi Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisinya?
 - x. Bagaimana solusi untuk mengatasi problematika tersebut?
2. Untuk Guru Wali Kelas IA, IIA, IIIA, IVA, V, dan VI MIN Kebonagung
- a. Apa saja teknik yang digunakan Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisinya? Bagaimana pelaksanaannya?
 - b. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik kunjungan kelas ketika melakukan supervisi kepada para gurunya? Bagaimana pelaksanaannya?
 - c. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik wawancara perseorangan ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
 - d. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik (*individual interview*) pertemuan atau rapat (*meeting*) ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?

- e. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik diskusi kelompok (*group discussion*) ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- f. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik penataran-penataran (*in-service training*) ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- g. Apakah Kepala Madrasah menggunakan teknik lain selain disebutkan di atas ketika melakukan supervisi kepada para guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- h. Apa saja upaya Kepala Madrasah untuk meningkatkan keempat kompetensi guru? Bagaimana pelaksanaannya?
- i. Apakah Kepala Madrasah membina hubungan kerja yang akrab dengan para guru?
- j. Apakah Kepala Madrasah bersamasama dengan guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum? Bagaimana pelaksanaannya?
- k. Apakah Kepala Madrasah bekerjasama dengan para guru dalam menjalankan tugasnya?
- l. Bagaimana tanggapan Kepala Madrasah mengenai adanya kritik, saran, dan masukan dari para guru?
- m. Apakah Kepala Madrasah memiliki usaha agar para guru dapat lebih sukses dari padanya?

- n. Apakah terdapat pengaruh terhadap guru setelah Kepala Madrasah melakukan supervisi?
 - o. Apakah Kepala Madrasah memberikan *reward* dan *punishment* dalam timbal baliknya melakukan supervisi?
 - p. Apa saja kelebihan Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisi?
 - q. Apa saja kekurangan Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisi?
3. Untuk Siswa-Siswi MIN Kebonagung
- a. Apakah Kepala Madrasah pernah melakukan kunjungan kelas?

Lampiran 2

Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal	: Senin, 3 Desember 2012
Jam	: 08.15-08.30 WIB
Lokasi	: Ruang Kepala MIN Kebonagung
Sumber Data	: Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala Madrasah MIN Kebonagung

Deskripsi data:

Pada hari Senin, saya mulai mengunjungi MIN Kebonagung untuk melakukan penelitian setelah saya meminta izin kepada Kepala Madrasah hari sebelumnya. Saya melakukan penelitian setelah upacara bendera usai. Saya memulai wawancara dengan Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala MIN Kebonagung di ruang beliau. Pertama saya mewawancarai tentang kompetensi guru yang ada di MIN Kebonagung. Beliau memaparkan bahwa 69% guru sudah berkompentensi dari 16 guru. Masih ada 5 orang guru yang kuliah untuk menyelesaikan S1. Kepala Madrasah sangat memperhatikan keempat kompetensi guru yaitu pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian.

Untuk kompetensi pedagogik, guru belum sepenuhnya menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Sebagian kecil guru sudah menggunakan variasi metode pembelajaran karena informasi yang belum tersampaikan dan belum memiliki buku panduan. Guru mampu mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang

diampu. Sebagian kecil guru memanfaatkan TIK untuk pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, menjalin komunikasi dengan baik, dan menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

Untuk kompetensi sosial, beliau mengatakan sudah bagus, siswa yang tidak mampu dibantu oleh guru-guru, misal anak pergi wisata yang tidak mampu dibantu oleh para guru. Jika ada guru yg sakit, dijenguk. Ada murid yang sakit disantuni. Ada yang meninggal dunia di lingkungan sekitar madrasah, guru-guru melayat.

Untuk kompetensi kepribadian paling susah diamati karena kepribadian seseorang setiap waktu bisa berubah baik di madrasah maupun rumah.

Untuk kompetensi profesional, masih kurang penguasaan materi karena masih ada yang kuliah, baru 69% guru yang memenuhi kompetensi. Sedangkan mengenai kompetensi kepribadian, sudah baik hanya ada satu, dua guru saja yang kepribadiannya masih perlu dibina.

Interpretasi:

Kepala Madrasah sangat memperhatikan keempat kompetensi guru yaitu pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian. Para guru di MIN Kebonagung belum semuanya memenuhi keempat kompetensi ini secara optimal.

Catatan Lapangan 2

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan Observasi

Hari/Tanggal	: 3 Desember 2012
Jam	: 08.30-09.25 WIB
Lokasi	: Ruang Kepala MIN Kebonagung
Sumber Data	: Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala Madrasah MIN Kebonagung

Deskripsi data:

Setelah saya mengetahui gambaran umum mengenai kompetensi guru, saya mewawancarai tentang apa saja mengenai supervisi Kepala Madrasah. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Karyono, S.Pd, tujuan Kepala Madrasah sebagai supervisor pendidikan adalah untuk pendampingan bukan menilai dan memberikan bimbingan kepada guru-guru. Jadi ketika Kepala Madrasah mengamati guru, lalu mendapatkan data. Setelah itu Kepala Madrasah melakukan penilaian. Lalu pendampingan dan bimbingan, agar guru mampu menjalankan tugas dan fungsi secara administrasi, perencanaan pengajaran, penilaian, dan proses kegiatan belajar mengajar.

Lalu dalam melakukan supervisi, Kepala Madrasah menggunakan prinsip-prinsip yaitu antara lain pendekatan perseorangan, terbuka, dan membuat kesepakatan. Pendekatan perseorangan yaitu dilakukan ketika guru terlihat memiliki problem baik itu mengenai pembelajaran maupun sosial terhadap lingkungan Madrasah. Di sini Kepala Madrasah memberikan bimbingan, arahan, sehingga hasil yang diharapkan berjalan maksimal. Prinsip yang kedua adalah

terbuka. Terbuka di sini yaitu Kepala Madrasah selaku supervisor, memberikan hasil pengamatan apa adanya sesuai kenyataan, yaitu ketika supervisor mengadakan supervisi terhadap guru mengenai metode, cara mengelola kelas, media yang digunakan guru, cara guru bersosialisasi dan lain sebagainya dimana memuat empat standar kompetensi guru. Prinsip yang ketiga adalah membuat kesepakatan, yaitu sebelum supervisi dilakukan, Kepala Madrasah dan guru yang akan disupervisi membuat jadwal supervisi berupa kunjungan kelas sehingga guru akan lebih siap.

Teknik-teknik supervisi yang beliau gunakan adalah teknik kunjungan kelas, pembicaraan individual, rapat guru, sidak, diklat, studi banding, seminar, penataran. Kunjungan kelas dilaksanakan 2 kali dalam 1 semester. Dalam kunjungan kelas ini Kepala Madrasah mengamati kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru, melihat data administrasi kelas kemudian setelah selesai Kepala Madrasah memberikan saran dan kritik lalu ditindaklanjuti. Tetapi sebelum melakukan kunjungan kelas, Kepala Madrasah dan para guru sudah membuat kesepakatan jadwal. Berbeda dengan sidak, sidak dilakukan Kepala Madrasah sewaktu-waktu tanpa sepengetahuan guru. Untuk teknik rapat guru menurut pemaparan pak kepala tidak terjadwal. Jika ada info dari atas langsung secepatnya beliau sampaikan ke para guru dengan mengadakan rapat dadakan. Rapat yang jelas rutin dilaksanakan adalah rapat pembagian raport, rapat menyambut ujian, penentuan kelas, pengembangan kurikulum, dsb. Beliau pernah mengadakan studi banding ke MI Sambas yang ada di Purbalingga dan juga mengizinkan para guru untuk melaksanakan diklat maupun penataran dan mengikuti seminar-seminar.

Kepala Madrasah pernah mengadakan seminar motivasi, dimana tujuan dari seminar tersebut adalah bagaimana cara untuk memotivasi siswa.

Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru adalah mengikutsertakan para guru dalam kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) dimana kegiatan ini dapat mengatasi masalah-masalah dalam pembelajaran, mengadakan lesson study, memberikan izin kepada para guru untuk melanjutkan studinya karena tidak semua kepala madrasah mengizinkan dalam hal ini, mengajak para guru untuk melakukan zakat dan baksos.

Setelah wawancara selesai, saya mengitari MIN Kebonagung untuk menemui siswa-siswa dan melihat-lihat tata letak ruang-ruang kelas. Kemudian meminta dokumen berupa identitas Madrasah di Ruang TU.

Interpretasi:

Dalam menjalankan supervisinya, Kepala Madrasah memiliki fungsi, tujuan, dan prinsip-prinsip. Teknik-teknik yang beliau gunakan dalam supervisi adalah teknik kunjungan kelas, pembicaraan individual, sidak, rapat guru, diklat/penataran, studi banding, dan seminar. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan mengikutsertakan para guru dalam kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru), mengadakan *lesson study*, memberikan izin kepada para guru untuk melanjutkan S1 dan mengajak para guru untuk melakukan zakat dan bakti sosial (baksos).

Catatan Lapangan 3

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 10 Desember 2012
Jam : 09.00-09.15 WIB
Lokasi : Ruang Kepala MIN Kebonagung
Sumber Data : Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala Madrasah
MIN Kebonagung

Deskripsi data:

Karena ada suatu kesibukan, saya melanjutkan penelitian minggu depan. Seperti biasa saya datang pagi hari. Ketika itu Bapak Karyono sedang berada di ruang guru. Melihat saya datang, kemudian kita menuju ruang kepala madrasah. Saya menanyakan tentang problematika yang dihadapi Kepala Madrasah dalam menjalankan supervisinya. Beliau menerangkan bahwa kadang dalam pelaksanaan kunjungan kelas jadwal yang telah disepakati tidak bisa tepat karena rapat-rapat mendadak dan itu membuat guru-guru kecewa. Kemudian kedisiplinan yang kurang, di sini datang tidak tepat waktu, kadang setelah salaman pagi tidak langsung masuk ke kelas. Kurang lengkapnya sarana prasarana, sumber daya manusia, terbatasnya dana karena telah diatur oleh DIPA dan tidak boleh memungut biaya dari siswa. Kepala Madrasahpun memiliki solusi untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan mengganti jadwal untuk kunjungan kelas yang jadwalnya meleset, berusaha disiplin dengan cara datang lebih awal pukul 06.30 WIB. Melengkapi sarana prasarana dengan mengumpulkan dana terlebih dahulu yakni dengan mengirimkan proposal-proposal ke lembaga maupun para

donatur. Namun itu semua akan terlaksana dengan maksimal jika ada kerja sama yang baik dengan para guru dan adanya kekompakan.

Interpretasi:

Dalam pelaksanaan supervisi terdapat kendala atau problem namun Kepala Madrasah memiliki upaya untuk mengatasi problematika tersebut. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal tidak terlepas dari kerjasama dan kekompakan para guru.

Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data : Dokumentasi

Hari/Tanggal : 10 Desember 2012

Jam : 09.15-09.20 WIB

Lokasi : Ruang Kepala MIN Kebonagung

Sumber Data : Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala MIN
Kebonagung

Deskripsi data:

Saya meminta izin kepada Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala MIN Kebonagung untuk melihat dokumen-dokumen mengenai supervisi. Kemudian Bapak Karyono memperlihatkan data kunjungan kelas yang berupa penilaian guru. Selain itu Bapak Karyono memperlihatkan dokumen Program Kerja Tahunan Madrasah, arsip Tugas Kepala Sekolah, arsip Keadaan Guru, Karyawan, dan Siswa, dokumen Profil MIN Kebonagung, dokumen Rencana Strategik, dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2011 Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kebonagung, arsip Data Prestasi, arsip *Lesson Study* dan dokumen Profil Kepala Sekolah.

Interpretasi:

Melihat dokumen-dokumen yang diberikan Kepala Madrasah dan mengkopinya.

Catatan Lapangan 5
Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 10 Desember 2012
Jam : 09.20-10.00 WIB
Lokasi : Ruang Kepala MIN Kebonagung
Sumber Data : Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala MIN
Kebonagung

Deskripsi data:

Saya mulai bertanya mengenai sekilas biografi Bapak Karyono, S.Pd. Sejarah perjalanan sebelum menjadi Kepala Madrasah. Berikut identitas Kepala MIN Kebonagung.

1. Nama : Karyono, S.Pd
2. NUPTK : 1647742643200012
3. NIP/NIK : 131006676
4. NRG : 084711056002
5. Pangkat/Gol : Pembina/VI.a
6. Jenis Kelamin : Pria
7. Tempat, tanggal lahir : Yogyakarta, 15 Maret 1964
8. Pendidikan Terakhir : Strata 1 (S1)
9. Akta mengajar : memiliki
10. Sekolah tempat kerja
 - a. Nama : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kebonagung

- b. Alamat sekolah : Desa Kebonagung
 - c. Kecamatan : Imogiri
 - d. Kabupaten/kota : Bantul
 - e. Provinsi : DI Yogyakarta
 - f. No. Telp : (0274) 710313
 - g. Alamat email : minkebonagung@ymail.com
11. Mapel/Guru Kelas : IPA dan IPS / Kelas 3
12. Beban mengajar per minggu : 6 jam

Bapak Karyono, S.Pd dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 15 Maret 1964. Pada tahun 1970 orang tua beliau transmigrasi ke Bengkulu. Tamat SD tahun 1976. Kemudian melanjutkan ke SMP di Lubuk Linggau Sumatra Selatan dan lulus tahun 1979. Tahun itu juga melanjutkan sekolah di SPG Negeri Kodya Bengkulu dan lulus tahun 1982. Bulan Desember 1982 diangkat menjadi guru SD di Kecamatan Kepahiang Kabupaten Rejang Lebong. Selama 19 tahun bertugas di SD Embang Ijuk. Kemudian pada tahun 1996 melanjutkan studi Universitas Muhammadiyah Bengkulu dan tamat tahun 2000. Tahun 2004 pindah ke Jogja menjadi guru di MIN Kebonagung yang ketika itu kepala madrasahny adalah Bapak Djalaluddin. Kemudian tahun 2006 diangkat menjadi kepala madrasah sampai sekarang.

Saat ini Kepala Madrasah merangkap sebagai Kepala Satuan Kerja yang memegang DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran). Kepala Madrasah sekarang juga menjabat sebagai Ketua K3MI (Kelompok Kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah) di Kabupaten Bantul. Selain itu menjabat sebagai Penasehat KKGMI

Kabupaten Bantul, Pengurus K3MI Provinsi DI Yogyakarta, Pengurus Sekretaris Gugus Sriharjo. Kepala MIN sering dinas ke luar madrasah sebulan bisa mencapai 18 kali.

Catatan Lapangan 6
Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 10 Desember 2012
Jam : 10.05-10.30 WIB
Lokasi : Ruang Guru Gedung Barat
Sumber Data : Ibu Ninik Hidayah, A.Ma Wali Kelas VI

Deskripsi data:

Setelah dirasa cukup mewawancarai Kepala Madrasah, saya mewawancarai guru kelas. Saya melangkah menuju ruang guru yang terletak bersebelahan dengan ruang Kepala Madrasah. Ruang guru sangat sepi karena ketika itu ujian semester I sedang berlangsung dan para guru mengawasi ujian tersebut. Di ruang guru tersebut saya menemui Ibu Ninik Hidayah wali kelas VI, beliau lagi tidak sedang menjaga ujian. Saya meminta izin untuk melakukan wawancara, beliau menanggapi dengan *friendly*. Menurut paparan Ibu Ninik Hidayah wali kelas VI, supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah selama ini dapat membantu para guru. Teknik supervisi yang berupa kunjungan kelas oleh Kepala Madrasah sudah dilakukan secara berkala di setiap kelas. Terjadwal satu semester sekali dan yang diamati adalah proses KBM. Kepala Madrasah melakukan tindak lanjut jika ada problem ketika KBM berlangsung. Waktu dalam melakukan kunjungan kelas tersebut minimal 2 jam pelajaran. Pak Karyono juga melakukan sidak, beliau bersifat terbuka, jadi setelah selesai melakukan supervisi, beliau memaparkan kekurangan yang perlu diperbaiki.

Untuk kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru), KKG yang diselenggarakan di Madrasah MIN Kebonagung kurang berjalan maksimal. Rencana akan diaktifkan lagi pada tahun ajaran baru mendatang yaitu 2013/2014. Dan untuk KKG Gugus, KKGMI, KKG Penjaskes, dan KKG Bahasa Inggris penjelasannya sama seperti yang dikemukakan Kepala Madrasah. Lanjut menurut Ibu Ninik, yang dibahas dalam KKG adalah tentang KBM, materi pembelajaran, metode-metode, media, kurikulum, dan problem-problem yang ada.

Selain itu, karena Ibu Ninik Hidayah adalah wali kelas VI, beliau pernah mendapatkan pembinaan untuk wali kelas VI yaitu berupa pemberian motivasi untuk anak didik khususnya kelas VI karena akan menghadapi Ujian Nasional. Kepala Madrasah pernah mendatangkan seorang motivator.

Interpretasi:

Kepala Madrasah pernah mengadakan kunjungan kelas. Bapak Karyono, S.Pd bersifat terbuka, setelah selesai melakukan supervisi, beliau memaparkan kekurangan yang perlu diperbaiki.

Catatan Lapangan 7

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 10 Desember 2012
Jam : 10.30-11.45 WIB
Lokasi : Ruang Kelas IA
Sumber Data : Ibu Muslikhah Wali Kelas IA

Deskripsi data:

Setelah saya mewawancarai Ibu Ninik Hidayah, saya menuju ruang kelas IA untuk menemui Ibu Muslikhah selaku wali kelas IA, karena di ruang guru tidak ada beliau. Ternyata Ibu Muslikhah sedang mengerjakan tugas dan berbincang-bincang dengan Ibu Sudiarti wali kelas 1B. Beliau-beliau dengan ramah mempersilahkan saya masuk kelas. Kemudian saya menyampaikan maksud dan tujuan. Saya menunggu beberapa menit. Setelah pekerjaan Ibu Muslikhah selesai, saya memulai mewawancarai beliau. Dari hasil wawancara kinerja Kepala Madrasah mengenai supervisi adalah baik, enerjik, supel, disiplin, tegas, fleksibel. Dalam pelaksanaan kunjungan kelas, dilakukan 1 semester 2 kali dan sebelum melakukan kunjungan kelas sudah diberi tahu jadwalnya. Setelah selesai melakukan kunjungan kelas, kekurangan guru langsung dibicarakan, langsung diberi masukan. Ibu Muslikhah ini termasuk guru baru mengajar di Madrasah Ibtidaiyah. Baru 6 bulan mengajar sudah merasakan 2 kali disupervisi berupa kunjungan kelas. Pertama dilakukan oleh Kepala Madrasah, dan yang kedua dilakukan oleh Mahasiswa PPL-KKN UIN Sunan Kalijaga.

Kepala Madrasah juga sering melakukan rapat dan dalam rapat itu pembinaan guru diberikan, dan kadang membahas perkembangan siswa di akhir rapat. Mengenai KKG, Ibu Muslikhah membenarkan MIN Kebonagung melaksanakan beberapa jenis KKG yang telah disebutkan Kepala Madrasah, dan memang KKG Madrasah akhir-akhir ini tidak berjalan dan akan diaktifkan lagi semester depan. Menurut Ibu Muslikhah, KKG merupakan kebutuhan guru, wadah untuk pemecahan masalah guru. Beliau menambahkan bahwa KKG yang *digodhog* masalah administrasi, pembuatan soal, *sharing* masalah anak-anak yang perlu penanganan khusus.

Selain itu Kepala Madrasah melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dengan mengadakan diklat dan seminar. Guru MIN Kebonagung pernah melaksanakan seminar tentang pembelajaran efektif PAKEM guru se-Bantul, satu madrasah diwakili oleh 2 orang guru. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi sosial guru, Kepala Madrasah mengadakan baksos untuk siswa yang kurang mampu, untuk biaya pendidikan, dan lain sebagainya. Lain dari itu, Kepala Madrasah memberikan izin kepada Ibu Muslikhah untuk mengadakan paguyuban wali murid. Agar terjalin interaksi antara guru dan wali murid sehingga lebih mudah memantau perkembangan murid. Kepala Madrasah juga sering mengisi memberikan arahan ketika paguyuban berlangsung.

Interpretasi:

Kinerja Kepala Madrasah mengenai supervisi adalah baik, enerjik, supel, disiplin, tegas, fleksibel. Kepala Madrasah memberikan izin kepada Ibu

Muslikhah untuk mengadakan paguyuban wali murid. Agar terjalin interaksi antara guru dan wali murid sehingga lebih mudah memantau perkembangan murid. Secara tidak langsung dengan adanya paguyuban wali murid akan mengembangkan kompetensi sosial guru.

Catatan Lapangan 8

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal	: Senin, 10 Desember 2012
Jam	: 12.00-12.15 WIB
Lokasi	: MIN Kebonagung
Sumber Data	: Ahmad Fauzy (siswa kelas IV), Aulia (siswa kelas V), dan Ibba (siswa kelas VI)

Deskripsi data:

Ketika itu sedang ujian sehingga pukul 12.00 siswa-siswa sudah pulang. Saya mengambil 3 orang siswa untuk dimintai keterangan tentang kunjungan kelas. Menurut penuturan ketiga siswa yaitu Ahmad Fauzy (siswa kelas IV), Aulia (siswa kelas V), dan Ibba (siswa kelas VI), Kepala Madrasah pernah melakukan kunjungan kelas. Selang waktunya 1 jam pelajaran.

Interpretasi:

Dari hasil wawancara terhadap ketiga siswa MIN Kebonagung bahwa Kepala Madrasah pernah melakukan kunjungan kelas.

Catatan Lapangan 9

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 10 Desember 2012
Jam : 13.00-13.25 WIB
Lokasi : Ruang Guru Gedung Timur
Sumber Data : Ibu Maryati, A. Ma.Pd Wali Kelas IV

Deskripsi data:

Saya melanjutkan perjalanan menuju gedung Timur yang hanya berjarak 200 m dari gedung Barat untuk menemui guru wali kelas IV yaitu Ibu Maryati, beliau juga adalah wakil kepala madrasah. Beliau memaparkan bahwa ketika kepala madrasah melakukan kunjungan kelas, selain melihat proses pembelajaran, beliau mengecek administrasi kelas. Ibu Maryati mengatakan bahwa kinerja Kepala Madrasah dalam melakukan supervisi adalah baik, target harus segera diaplikasikan, ada informasi segera ditindaklanjuti. Beliau dapat membimbing para guru untuk membantu mengembangkan kemampuan guru. Beliau juga sering melakukan sidak untuk melihat kedisiplinan guru yakni kedatangan, kepulangan, dan ketika mengajar. Kepala Madrasah pernah mengajak para guru untuk menjenguk siswa yang sakit ataupun melayat jika ada warga di lingkungan sekitar madrasah ada yang meninggal. Dari semua itu tetap ada kelemahan dari Kepala Madrasah, Ibu Maryati mengungkapkan jika ada program baru tidak melihat program terdahulu sudah terlaksana secara maksimal atau belum. Tetapi bukan kesalahan mutlak kepala madrasah namun guru-guru juga berperan di dalamnya.

Interpretasi:

Dalam melakukan kunjungan kelas, selain melihat proses pembelajaran, Kepala Madrasah juga mengecek administrasi kelas. Beliau juga sering melakukan sidak untuk melihat kedisiplinan guru yakni kedatangan, kepulangan, dan ketika mengajar.

Catatan Lapangan 10

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Jum'at, 14 Desember 2012
Jam : 09.00-09.45 WIB
Lokasi : Ruang Kelas IIA
Sumber Data : Ibu Sutinah Wali Kelas IIA

Deskripsi data:

Ketika itu siswa kelas II, III sedang beristirahat. Ada kesempatan untuk saya mewawancarai guru wali kelas II yaitu Ibu Tina. Beliau bercerita bahwa terdapat anak yang ingin sekali diperhatikan lebih, sehingga kasihan teman-temannya yang lain. Jika kurang perhatian terhadap anak tersebut, dia akan membuat kelas ramai. Tetapi Ibu Tina tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhan siswa dan memfasilitasi siswa dengan baik. Memahami karakter anak memang sulit. Selain itu, mengenai supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah, Ibu Tina memaparkan bahwa program kerja yang dimiliki Kepala Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru sudah baik. Mengenai kinerja Kepala Madrasah dalam hal melakukan supervisi adalah baik dan dapat membimbing para guru. Untuk kunjungan kelas, sudah dilakukan secara terjadwal yaitu 2 kali dalam 1 semester. Pelaksanaannya, Kepala Madrasah mengamati proses pembelajaran yang dilakukan guru kemudian setelah selesai jam pelajaran, Kepala Madrasah memberikan masukan terhadap guru mengenai kekurangan-kekurangan yang ada. Jika kunjungan kelas ini ditunda, Kepala Madrasah dan guru membuat jadwal

yang baru. Untuk teknik sidak, guru menjadi lebih hati-hati dalam menggunakan waktu karena bisa sewaktu-waktu Kepala Madrasah mengelilingi kelas dan melihat dari luar. Selain itu Kepala Madrasah bersama dengan para guru kelas melaksanakan studi banding ke MIN Sambas Purbalingga. Dalam studi banding tersebut, para guru mengamati sarana prasarana yang ada, melihat kegiatan-kegiatan yang ada, tujuannya untuk menambah wawasan.

Kepala Madrasah membina hubungan kerjasama yang baik dengan para guru. Beliau ingin melihat guru-guru MIN Kebonagung berhasil dan sukses.

Interpretasi:

Kepala Madrasah bersama dengan para guru kelas pernah melakukan studi banding ke MIN Sambas Purbalingga. Dalam studi banding tersebut, para guru mengamati sarana prasarana yang ada, melihat kegiatan-kegiatan yang ada, tujuannya untuk menambah wawasan.

Catatan Lapangan 11

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal	: Jum'at, 14 Desember 2012
Jam	: 10.00-10.25 WIB
Lokasi	: Ruang Kelas V
Sumber Data	: Bapak Wantoro, A.Ma Wali Kelas V

Deskripsi data:

Saya menemui Bapak Wantoro wali kelas V di ruang kelas V yang menjadi satu dengan ruang perpustakaan hanya dibatasi oleh sekat almari. Menurut keterangan Bapak Wantoro, Kepala Madrasah masih kurang dalam pemberian pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pembuatan administrasi masih kurang intensif. Rapat yang dilakukan secara insidental. Rapat terjadwal belum ada. Tetapi ada rapat rutin yang dilakukan yaitu rapat untuk pembagian raport, pembagian kelas, rapat awal tahun ajaran, rapat menghadapi Ramadhan, dan Qurban. Kepala Madrasah pernah mengadakan studi banding ke MI di Purbalingga untuk melihat bangunan fisik, tata administrasi, tata ruang, pembiasaan anak, pembelajaran dan sebagainya. Kepala Madrasah juga pernah melakukan kunjungan kelas dan selesai pembelajaran, Kepala Madrasah memberikan masukan terhadap Bapak Wantoro untuk menggunakan metode yang lebih tepat. Saat itu pelajaran PKn dan Kepala Madrasah menyarankan untuk menggunakan metode bermain peran. Belum tersampainya informasi

mengenai variasi metode pembelajaran menyebabkan sebagian besar guru belum menggunakan variasi pembelajaran.

Selain Kepala Madrasah memberikan kritik dan saran terhadap guru, beliau juga menanggapi jika ada masukan dari para guru. Para guru pernah menilai kinerja Kepala Madrasah. Tupoksi sudah baik namun administrasi kurang lengkap. Adapun kelebihan dari Kepala Madrasah yaitu disiplin, tegas, ramah, dan merakyat. Namun dibalik kelebihan juga ada kekurangannya yaitu kurang percaya kepada orang lain, program dadakan/kurang terencana, dan susah menerima masukan.

Interpretasi:

Rapat yang diadakan Kepala Madrasah adalah secara insidental. Rapat terjadwal belum ada. Tetapi ada rapat rutin yang dilakukan yaitu rapat untuk pembagian raport, pembagian kelas, rapat awal tahun ajaran, rapat menghadapi Ramadhan, dan Qurban.

Catatan Lapangan 12

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal	: Jum'at, 14 Desember 2012
Jam	: 10.30-11.00 WIB
Lokasi	: Mushola MIN Kebonagung
Sumber Data	: Ibu Ismiyati Handayatun, S.E

Diskripsi Data:

Saya menemui Ibu Ismi di kantor guru untuk wawancara. Kemudian Ibu Ismi mengajak saya ke mushola agar wawancara lebih leluasa. Menurut beliau, Kepala Madrasah selalu memberikan motivasi, mendorong guru-guru untuk segera menyelesaikan studinya minimal S1, mengizinkan para guru untuk melakukan diklat. Dan ketika melakukan studi banding, guru diharapkan dapat mengambil dan meniru yang mampu dilakukan. Kepala Madrasah juga membina hubungan kerja yang baik dengan para guru. Bersama dengan guru mengembangkan dan mencari metode mengajar yang lebih sesuai, menyiapkan alat peraga yang dibutuhkan guru dan melengkapi buku pegangan yang kurang. Kepala Madrasah pun menerima tanggapan para guru dengan baik namun untuk pelaksanaannya kurang. Selain itu beliau ingin melihat para guru menjadi sukses, beliau pernah menawarkan kepada para guru siapa yang bersedia mencalonkan diri sebagai Kepala Madrasah. Adapun kelebihan dari Kepala Madrasah yakni jiwa sosial tinggi dan disiplin. Sedangkan untuk kelemahan beliau adalah otoriter dalam pengambilan sebuah keputusan.

Interpretasi:

Kepala Madrasah membina hubungan kerja yang baik dengan para guru. Bersama dengan guru mengembangkan dan mencari metode mengajar yang lebih sesuai, menyiapkan alat peraga yang dibutuhkan guru dan melengkapi buku pegangan yang kurang. Kepala Madrasah pun menerima tanggapan para guru dengan baik namun untuk pelaksanaannya kurang.

Catatan Lapangan 13

Metode Pengumpulan Data : Observasi dan Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 21 Januari 2013
Jam : 08.30-09.00 WIB
Lokasi : Ruang Guru
Sumber Data : Bapak Karyono, S.Pd

Deskripsi data:

Pada hari itu saya mengunjungi MIN kembali karena untuk melengkapi data berupa letak geografis. Saya observasi sambil wawancara dengan Kepala Madrasah untuk mengetahui batas-batas sekeliling MIN Kebonagung. Dan diperoleh data sebagai berikut.

Batas-batas sekeliling MIN Kebonagung gedung Barat

1. Sebelah utara : Jalan Menciran
2. Sebelah timur : Sawah Bp. Adi Surip (Alm)
3. Sebelah selatan : Sawah Bp. H. Nur Hadi
4. Sebelah barat : Sawah Bp. Joko

Batas-batas sekeliling MIN Kebonagung gedung Timur

1. Sebelah utara : Jalan Gang
2. Sebelah selatan : Rumah Bapak Budi Warsono dan Wiyoto
3. Sebelah timur : Pekarangan Bapak Tukimin
4. Sebelah barat : Jalan Desa

Catatan Lapangan 14

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal	: Sabtu, 2 Februari 2013
Jam	: 08.20 - 09.30 WIB
Lokasi	: Ruang Kepala MIN Kebonagung
Sumber Data	: Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala MIN Kebonagung

Deskripsi data:

Pagi itu saya menemui Kepala Madrasah untuk melengkapi data saya tentang sejarah singkat MIN Kebonagung. Di ruang Kepala Madrasah, Bapak Karyono, S.Pd selaku Kepala Madrasah memaparkan sekilas tentang sejarah kepemimpinan Kepala Madrasah- Kepala Madrasah sebelum beliau.

1. Bapak Muh Ruslan

Di masa kepemimpinan Bapak Muh. Ruslan kurang lebih 10 tahun, MIN Kebonagung mengalami perkembangan siswa yang pesat di tahun 1980an. Tetapi menjelang tahun 1990an perkembangan siswa sangat menurun. Namun prestasi akademik sangat baik. Sarana prasarana hanya memiliki gedung yang menumpang di rumah warga sekitar. Sehingga KBM tidak bisa berjalan maksimal.

2. Bapak Maripin

Kepala Madrasah yang kedua adalah Bapak Maripin, beliau memimpin Madrasah ini hanya 2 tahun. Perkembangan siswa masih biasa dan sarana

prasarana pun belum ada perubahan. Bapak Maripin kemudian dipindahkan di Kantor Departemen Agama Bantul dan pada tahun 2003 beliau meninggal dunia.

3. Bapak Djalaluddin

Kepala Madrasah yang ketiga adalah Bapak Djalaluddin. Masa kepemimpinan beliau di MIN Kebonagung kurang lebih 6 tahun. Perkembangan siswa juga tidak mengalami perubahan, bahkan di tahun 2003 siswa hanya mencapai 66 siswa dari 6 kelas. Kemudian pada tahun 2004 beliau dipindahkan di MIN Pajangan sebagai Kepala Madrasah. Selanjutnya pada tahun 2007 beliau pensiun.

4. Bapak Maksum

Bapak Maksum menjadi Kepala di MIN Kebonagung hanya berkisar 9 bulan. Perkembangan siswa dan sarana prasarana tidak mengalami perubahan.

5. Bapak Karyono, S.Pd

Kepemimpinan Kepala Madrasah selanjutnya yaitu Bapak Karyono, S.Pd yang dimulai sejak pada tanggal 15 Maret 2006 sampai sekarang. Berarti sudah kurang lebih 7 tahun Bapak Karyono memimpin Madrasah ini. Perkembangan siswa begitu pesat. Saat ini jumlah siswa mencapai 236 siswa dari 10 kelas. Jumlah guru pun bertambah, untuk tahun 2012/2013 ada 2 orang guru tambahan. Akreditasi yang diperoleh Madrasah ini adalah A yaitu sejak tahun 2011 yang sebelumnya adalah B. Sarana

prasarana juga berkembang. Kualitas siswa semakin baik untuk input maupun outputnya.

Kemudian saya menanyakan tentang penjelasan singkat mengenai visi dan misi. Bapak Karyono mengatakan bahwa visi dan misi pertama kali disusun pada tahun 2006 antara kepala madrasah, guru, dan komite. Perubahan yang ada hanya terletak pada misi. Misi yang dulu terdapat 9 poin kemudian dirampingkan menjadi 7 poin yakni pada tahun 2008.

Selanjutnya saya menanyakan tentang keadaan sarana prasarana ketika gempa bumi yang terjadi pada tahun 2006 silam. Bapak Karyono bercerita bahwa ketika gempa baru mempunyai gedung dengan 6 ruangan yang tidak standar yang terletak di gedung Timur roboh bahkan di gedung Barat yang baru dibangun belum ditempati sebanyak 6 lokal juga ikut roboh. Kemudian tahun 2006 akhir, mendapat bantuan dari Departemen Agama sebesar 250 juta rupiah. Untuk mendirikan gedung di sebelah Timur dan untuk gedung yang sebelah Barat mendapat bantuan dari pemerintah senilai 1,2 Milyar.

Interpretasi:

Pergantian Kepala MIN Kebonagung

1. Muh.Ruslan pada tahun 1986 s.d 1996
2. Maripin pada tahun 1996 s.d. 1998
3. Djalaluddin pada tahun 1998 s.d. 2005
4. Maksum pada tahun 2005 s.d. 2006
5. Karyono,S.Pd pada tanggal 15-03-2006 sampai sekarang

Catatan Lapangan 15

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal	: Rabu, 17 April 2013
Jam	: 08.20 - 10.45 WIB
Lokasi	: Gedung Barat dan Gedung Timur MIN Kebonagung
Sumber Data	: Bapak Karyono, S.Pd (Kepala MIN Kebonagung), Ibu Muslikhah (Wali Kelas 1A), Ibu Sutinah (Wali Kelas II A), Ibu Ismiyati Handayatun, S.E (Wali Kelas III A), Maryati, A.Ma, Pd (Wali Kelas IV A), Pak Wantoro, A.Ma (Wali Kelas V), Ibu Ninik Hidayah, A.Ma (Wali Kelas VI)

Deskripsi Data:

Saya menindaklanjuti penelitian untuk mengetahui pengaruh yang didapatkan para guru khususnya mengenai pengembangan kompetensi guru dari supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah. Saya mewawancarai Bapak Karyono, S.Pd, beliau mengatakan setelah Kepala Madrasah melakukan teknik supervisi yang berupa kunjungan kelas, terdapat perubahan menjadi lebih baik seperti administrasi kelas dan sistem pembelajaran/ KBM yang mengakibatkan mutu siswa meningkat. Menurut penuturan Ibu Muslikhah, administrasi kelas semakin lengkap seperti RPP, silabus, dan penilaian. Dari segi metode dan alat peraga juga bertambah variasi. Ibu Maryati, A.Ma, Pd, Pak Wantoro, A.Ma dan guru lain berpendapat sama. Untuk teknik pembicaraan individual, langsung berubah yaitu mengikuti apa yang disarankan Kepala Madrasah. Untuk sidak, guru menjadi lebih hati-hati dalam menggunakan waktu dan program yang telah

disusun. Menurut penuturan dari Ibu Sutinah, berusaha agar tetap selalu berada di kelas ketika jam pelajaran dan tepat menggunakan waktu sesuai program yang telah disusun.

Untuk teknik rapat guru, kepribadian guru terutama kedisiplinan guru menjadi meningkat. Ibu Ismiyati Handayatun, S.E mengatakan, dalam rapat terdapat pembinaan yang diberikan Bapak Karyono, S.Pd dan para guru menjadi terbiasa untuk disiplin. Sedang untuk teknik studi banding, ada pengaruh untuk kegiatan belajar mengajar guru. Ibu Ninik Hidayah, A.Ma mengatakan, dari kegiatan studi banding itu bisa mencontoh metode pembelajaran yang digunakan. Untuk seminar, lebih mengarah ke program-program baru. Menurut penuturan para guru, menjadi lebih termotivasi setelah mengikuti seminar. Untuk penataran/diklat, dalam kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik dilihat dari segi materi dan metode yang diberikan. Untuk pelaksanaan KKG (Kelompok Kerja Guru), jelas KBM yang dilakukan guru menjadi lebih baik dari segi materi, membuat soal-soal dan pengembangan profesi. Selanjutnya untuk *lesson study*, rasa percaya diri guru menjadi lebih tinggi dan KBM menjadi lebih baik. Menurut penuturan Ibu Maryati, A.Ma,Pd yang pernah menjadi guru model ketika *lesson study* mengatakan iya rasa percaya diri semakin tinggi dan dalam melakukan proses pembelajaran menjadi lebih baik yaitu menjadikan siswa lebih aktif. Sedang menurut penuturan guru-guru lain ketika menjadi observer dari *lesson study* tersebut, ya memang dalam melakukan pembelajaran harus menjadikan siswa aktif dan para guru berusaha untuk melakukan itu.

Interpretasi:

Dari semua teknik supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah, terdapat pengaruh menjadi lebih baik yang dirasakan para guru yaitu untuk kompetensi pedagogik dan profesional, kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik. Sedang untuk kompetensi kepribadian dan sosial juga meningkat.



**KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
KEBONAGUNG KABUPATEN BANTUL**

Alamat : Kebonagung Kec. Imogiri Bantul 55782 Telp. 0274 7101313

SURAT KETERANGAN

Nomor: MI.12.2.02/PP.06/20/2013

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kebonagung Imogiri Bantul:

Nama : Karyono, S.Pd

NIP : 131006676

Pangkat/Gol : Pembina / IV.a

Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kebonagung

Menerangkan bahwa :

Nama : Norma Dewi Shalikhah

NIM : 09480028

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian dengan judul: "KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI MIN KEBONAGUNG IMOIRI BANTUL YOGYAKARTA."

Di Lokasi : MIN Kebonagung Imogiri Bantul

Pada Waktu : 10 Desember 2012 sampai dengan 2 Februari 2013

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepadanya agar digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.



Yogyakarta, 16 Februari 2013

Kepala MIN Kebonagung

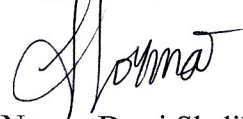
Karyono, S.Pd

NIP. 131006676

CURRICULUM VITAE

Nama : Norma Dewi Shalikhah
Tempat Tanggal Lahir : Dili, 17 September 1991
Alamat Asal : Prajenan RT 10/01, Mertoyudan, Magelang
Jawa Tengah
Alamat di Yogyakarta : Sapen Gk I/628, Demangan, Gondokusuman,
Yogyakarta
Nama Ayah : Drs. H. Muslimin
Nama Ibu : Dra. Hj. Khofsoh Nurbuah
Pekerjaan Orang Tua : PNS
Riwayat Pendidikan : 1. TK An-Nur Timor-Timur
2. SDN 3 Mertoyudan
3. SMP N 8 Magelang
4. SMA N 2 Magelang
Riwayat Organisasi : 1. ROHIS
2. BEM PS PGMI

Yogyakarta, 25 Februari 2013



Norma Dewi Shalikhah
NIM. 09480028