

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya memperlakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan. Pendidikan dikatakan sebagai usaha yang disadari oleh pelakunya untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Ali, 2007, hlm.21). Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di Sekolah/ Madrasah.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesional guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) maupun dalam program jabatan (*inservice education*) (Sahertian, 2008, hlm.1).

Madrasah sebagai salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan di Indonesia (Maksum, 1999, hlm.2), tentunya dituntut juga berupaya untuk terus-menerus meningkatkan mutu dan kualitas lembaga pendidikannya termasuk permasalahan sumber daya di lembaga pendidikan ini.

Kepala Madrasah adalah pemimpin tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan (madrasah), kendatipun banyak komponen lainnya yang tidak kalah pentingnya dengan posisi Kepala Madrasah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan madrasah tersebut. Pada saat menjadi guru tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan Kepala Madrasah tugas pokoknya

adalah “memimpin“ dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan Kepala Madrasah sebagai seorang pimpinan pendidikan. Hal ini karena Kepala Madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala Madrasah bukanlah manajer sebuah unit produksi yang menghasilkan barang mati, melainkan pemimpin pendidikan yang bertanggungjawab yang harus mampu menjadikan manusia yang berkualitas baik secara ilmu pengetahuan dan secara moral, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memberdayakan para guru dan peserta didik untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin.

Menurut dari hasil penelitian Wasposito tahun 2004, menunjukkan bahwa peran manajer sangat besar dalam menyumbang kegagalan dan keberhasilan lembaganya. Sekitar 85% problem-problem kualitas organisasi, termasuk lembaga pendidikan, merupakan hasil dari rendahnya proses desain. Hal ini dapat dikatakan bahwa 85% timbulnya masalah organisasi atau lembaga terletak di tangan manajer, karena mereka mengendalikan 85% bagian dari sistem dalam suatu organisasi atau lembaga.

Dijelaskan pula pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah bahwa : Untuk diangkat sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, seseorang wajib memenuhi standar Kepala Sekolah/Madrasah yang berlaku nasional. Memimpin dan mengelola sangat mudah untuk dikatakan tetapi sulit untuk dilaksanakan karena perlu keterampilan khusus dan pengorbanan terutama sekarang

yang paling langka adalah keteladanan. Seorang Kepala Madrasah harus menjadi suri teladan, baik bagi guru dan stafnya maupun siswa dan orang tua.

Namun demikian, kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Madrasah terkadang belum mencapai hasil terbaik yang diharapkan oleh lembaga yang dipimpinnya karena berbagai kendala yang dihadapi oleh Kepala Madrasah terkadang juga belum dapat diatasi dengan maksimal, disebabkan profesionalisme kepemimpinan Kepala Madrasah yang tidak mencapai tingkat terbaik atau dengan kata lain bahwa jika kepemimpinan Kepala Madrasah kuat, maka madrasah pun akan menjadi efektif, namun tanpa hal itu, maka madrasah tidak akan efektif.

Selain itu, kenyataan saat ini, yang seringkali dihadapi oleh Kepala Madrasah salah satu kendalanya adalah kurangnya pengetahuan khusus tentang keterampilan yang diperlukan untuk tetap menjadi pemimpin sekolah (madrasah) yang efektif, ketika banyak Kepala Sekolah menghadapi perubahan dramatis dalam menjalankan peranannya dikarenakan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Suryosubroto 2010, hlm.190)

Kepala Madrasah harus mampu melakukan tugas-tugas pengawasan dan pengendalian. Pengawasan (supervisi) ini meliputi supervisi manajemen dan juga supervisi dalam bidang akademik. Supervisi manajemen artinya melakukan pengawasan dalam bidang pengembangan keterampilan dan kompetensi administrasi dan kelembagaan, sementara supervisi akademik adalah melakukan pengawasan dan kendali terhadap tugas-tugas serta kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang guru.

Kepala Sekolah/Madrasah juga harus mempunyai kompetensi dan keterampilan profesional, memiliki kepribadian yang baik, memiliki pemahaman tentang pedagogik, dan memiliki kompetensi sosial sehingga dapat berkomunikasi

dengan baik sebagai guru, yang pada akhirnya Kepala Madrasah mampu memberikan supervisi yang baik kepada bawahannya.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik seorang Kepala Madrasah harus memiliki banyak keterampilan (Soetopo, 2008, hal.19), bukan hanya keterampilan dalam bidang tugas-tugas administratif semata, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mampu memberikan motivasi dan mendorong para guru, tenaga kependidikan serta siswa untuk belajar lebih giat sehingga keberhasilan madrasah meningkat dengan cepat.

Banyak yang harus diemban oleh Kepala Madrasah salah satunya menurut Ahmad Azhari adalah “Melakukan pengawasan atau supervisi dalam kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru-guru”. (Azhari, 2004, hal. 3). Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Agar supervisi dapat dilaksanakan secara efektif, maka harus terdapat azas keyakinan dan prinsip supervisi. Jika azas dan prinsip-prinsip tersebut diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh supervisor dalam hal ini Kepala Madrasah, maka diharapkan guru dalam melaksanakan tugas cenderung dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Supervisi (pengawasan) merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan dengan konsisten. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Ilmu manajemen diperlukan agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dengan efisien serta efektif. Banyak ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang pengawasan, salah satunya Q.S As-Sajdah ayat 5 :

وَمَا يَكْفُرُ لَكُمْ وَالَّذِينَ اتَّخَذْتُمْ مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ ثُمَّ لَا تُحْسِنُونَ
 وَالَّذِينَ اتَّخَذْتُمْ مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ لَهُمْ فِيهَا مُبَرَّاتٌ لَا تُنْفِقُ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَذَلِكَ ضَلَالٌ كَبِيرٌ

Artinya : *“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”* (QS. As-Sajdah ayat: 5)

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Dalam pandangan islam segala sesuatu harus dilakukan secara terencana dan teratur. Tidak terkecuali dalam proses kegiatan belajar mengajar yang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar secara baik dan maksimal.

Sejalan dengan kandungan ayat tersebut, manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerja sama dengannya, gara tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien dan produktif. Fungsi manajemen adalah merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan. Manajemen dalam hal ini adalah mengatur dan mengelola sesuatu hal agar menjadi baik. Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi kerja bawahan dan memastikan bahwa yujuan organisasi dan rencana yang didesain dapat dilaksanakan.

Supervisi akademik sebagai sarana pembinaan dan bimbingan kepada guru, untuk memberikan jalan keluar sehingga beban berat itu tidak dirasakan sendirian. Seorang supervisor atau Kepala Madrasah harus mampu melihat dan menyadari hal tersebut sebagai bekal supervisor untuk menolong guru, seorang supervisor memikul beban yang tugas yang lebih berat daripada tugas seorang guru.

Tugas pokok seorang supervisor adalah menolong guru-guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapi, supervisor yang baik tidak akan memberikan “ikan” kepada guru-guru, tetapi ia akan berusaha memberikan “kail” agar dapat berdiri sendiri. Sebab dengan “kail” itulah guru diharapkan dapat memperoleh “ikan”, hal ini berarti guru harus mampu berdiri sendiri. (Sabari 2004, hal. 7)

Dalam proses belajar-mengajar, guru menempati posisi penting dan penentu berhasil-tidaknya pencapaian tujuan suatu proses pembelajaran. Sekalipun proses pembelajaran telah menggunakan berbagai model pendekatan dan metode yang lebih memberi peluang siswa aktif, kedudukan dan peran guru tetap penting dan menentukan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, hal. 1)

Guru yang profesional dibangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kompetensi guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik. Dalam Pasal 39 ayat (2) dan pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa: “Pendidik

merupakan professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidik pada perguruan tinggi.” Juga dalam pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa: Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: “(1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. (2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3). Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, setiap guru dituntut untuk berkinerja secara optimal sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas di bidangnya atau setidaknya mampu menguasai dan dapat melaksanakan. Tuntutan terhadap tugas dan tanggungjawab guru, nampaknya akan sulit terpenuhi, manakala kondisi psikologis dan sosial serta penghargaan (kompensasi) yang dirasakan guru tidak mendukung, karena pada dasarnya kinerja guru membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja, dan hal itu dapat terwujud apabila kebutuhan guru terpenuhi secara adil dan layak, sehingga akan menimbulkan kepuasan, kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.

Dalam Pasal Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa: “Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan

Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas”.

Imbalan atau bayaran atau juga disebut kompensasi sebagai bagian dari fungsi oprerasional Manajemen Sumber Daya Manusia, sangat penting, karena manusia termasuk guru mau bekerja untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan, yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Jalal dan Supriadi, 2001, hal. 340),

Supervisi memiliki sumbangan terhadap perbaikan pengajaran, banyak penelitian ilmiah tentang manfaat dilakukannya supervisi baik pada sekolah dasar maupun menengah, yaitu menunjukkan besarnya sumbangan supervisi bagi perbaikan pengajaran. Komponen yang bertanggungjawab dalam atas keberhasilan pengajaran adalah guru. Guru adalah komponen pendidikan yang memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. (Ali, 1996, hal. 4). Sependapat dengan itu Mukhtar Bukhori (dalam Nata 2000, hal. 245) menyatakan bahwa yang dapat memperbaiki situasi pendidikan pada akhirnya berpulang kepada guru yang sehari-harinya bekerja di lapangan.

Tercapainya tujuan pendidikan di madrasah turut dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar pada peningkatan kualitas dan kinerja guru. Guru sangat berperan dalam mengupayakan proses pembelajaran di kelas. Seorang guru dituntut untuk dapat mengatur, mengarahkan dan menciptakan

suasana yang dapat mendorong siswa untuk dapat mengikuti proses pembelajaran di kelas dengan baik.

Berdasarkan observasi awal peneliti, pelaksanaan supervisi oleh Kepala Madrasah Lubuk Karet kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin belum terlaksana dengan baik. Hal ini di tandai dengan pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Madrasah terhadap guru-guru tidak sesuai dengan jadwal yang telah dibuat. Sementara hasil supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah masih kurang tindak lanjutnya, sehingga para guru tidak mendapatkan masukan-masukan ataupun saran-saran dari Kepala Sekolah sebagai seorang supervisor sehingga dapat memperbaiki kinerja para guru selanjutnya. Guru merasakan selama ini kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah hal yang dapat membuat para guru tertekan secara psikologis, karena mereka merasa supervisi yang dilakukan dapat membuat mereka malu.

Sementara itu kinerja gurupun masih belum sesuai dengan kriteria seorang guru yang profesional seperti, dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, masih ada sebagian guru yang datang terlambat, hal ini dapat berakibat pada siswa, misalnya mereka akan ribut di kelas sehingga dapat mengganggu kelas lainnya. Pada saat pergantian waktu masih ada guru yang mengulur waktu untuk masuk kelas. Ada beberapa guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran, walaupun mereka membuat perangkat pembelajaran biasanya mencontoh perangkat yang lama sehingga tidak terdapat inovasi dalam memberikan pelajaran kepada siswa.

Batasan dan Rumusan Masalah

Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan melebar sehingga tidak mencapai apa yang menjadi tujuan utamanya serta menghindari kekeliruan dan kesalahan interpretasi, maka penelitian ini hanya dibatasi pada implementasi supervisi akademik Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini difokuskan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin ?
2. Bagaimana kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Supervisi akademik Kepala Madrasah dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Adapun secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui tentang kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Kegunaan Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Masukan bagi Kepala Madrasah agar dapat mengetahui dan lebih mendalami apa yang dimaksud dengan supervisi akademik, sehingga dapat memberikan bantuan dan bimbingan yang baik, agar kinerja para guru lebih meningkat.
2. Masukan bagi guru-guru agar lebih mengetahui dan mendalami tentang peran guru sebagai pengajar, pendidik dan pemimpin dalam merencanakan program, melaksanakan program dan mengendalikan setiap kegiatan, sehingga menjadi guru yang profesional dengan tingkat kinerja yang baik.
3. Bagi penyelenggara pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan, korelasi, dan evaluasi serta pedoman untuk mengefektifkan kinerja organisasi sekolah, proses belajar mengajar, pengelolaan sumber daya manusia serta pengalaman administrasi. Serta dapat memberikan bimbingan dan arahan tentang manajemen supervisi yang baik kepada Kepala Madrasah sebagai supervisor, dalam membimbing para guru.

4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya, khususnya penelitian yang relevan dengan obyek penelitian yang sejenis.

Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan proposal penelitian ini, peneliti melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, di antaranya adalah membahas tentang manajemen supervisi seperti:

1. Sutinah (2012), penelitiannya berjudul: *Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Belitung Tahun 2011*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi pelaksanaan supervisi akademik pengawas Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Belitung, temuan di lapangan menunjukkan tingkat keefektifan yang beragam, dari hasil penelitian didapati bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas Madrasah di MTs cukup efektif/ baik, meskipun pelaksanaan supervisi akademik tidak memiliki jadwal yang tetap. Sedangkan dari aspek manajerial, pada tahap perencanaan (*input*) berjalan kurang efektif, pada tahap pelaksanaan supervisi akademik juga kurang efektif, begitu juga pada tahap pelaporan (*output*). Jadi pelaksanaan supervisi akademik pengawas madrasah di MTs Kabupaten Belitung kurang efektif.
2. Hendra Wijaya (2005), penelitiannya berjudul "*Kemampuan Menejerial Kepala Madrasah dan Hubungannya dengan Kinerja Guru*". Penelitian ini membahas tentang bagaimana kemampuan seorang Kepala Madrasah mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru, karena kedua variabel yang saling berkorelasi secara paralel dengan arah yang sama.

Variabel kemampuan manajerial Kepala Madrasah memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru. Secara statistik hubungan kemampuan manajerial Kepala Madrasah terhadap perubahan kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan, dan dapat juga diartikan bahwa kinerja guru di MAN 2 Palembang ditentukan oleh kemampuan manajerial Kepala Madrasah. Oleh karena itu perlu adanya usaha dalam memantapkan dan meningkatkan kemampuan Kepala Madrasah sehingga hal-hal yang telah diterapkan pada lembaga

3. Irma suryani (2009), penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Palembang*”. Penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kinerja guru tidak dapat dicapai tanpa memperhatikan kualitas kepemimpinan yang ada.
4. Ade Darmawan (2011), penelitiannya berjudul “*Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Lahat*” yang menyatakan bahwa peran dalam hal perbaikan mutu, dalam hal ini Kepala Madrasah MTs. Negeri Lahat selalu membentuk tim kerja yang diberikan kepercayaan dan tanggungjawab untuk perbaikan mutu pendidikan, dan kepala madrasah memberikan bimbingan terhadap dewan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam memberikan penilaian terhadap guru dan staf karyawan, Kepala Madrasah sudah melakukan aspek-aspek konsep manajemen mutu terpadu.

Kerangka Teori

Dalam kerangka teori penulis akan mengemukakan teori-teori yang dijadikan sebagai dasar untuk menganalisa pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Dalam bukunya *Role of Supervision and Curriculum Directors in a Climate of Change* Leeper (dalam Sahertian, 2008, hlm. 13-14) memberikan gambaran yang jelas tentang latar belakang perlunya supervisi pendidikan yaitu ;

1. Bahwa dalam perubahan sosial yang terjadi pada saat itu (sekitar tahun 1960) perlu memperhatikan dimensi baru. Pada saat itu telah terjadi perubahan konstalasi dunia karena perubahan teknologi ruang angkasa. Sekolah dengan sendirinya akan dienkapi AVA (Audio Visual Aids) seperti OHP, Video Cassette, TV, dan sebagainya.
2. Perubahan susunan internasional dari polarisasi kepada kekuatan pluralisme. Timbulnya negara-negara dunia ketiga.
3. Berkembangnya science dan teknologi yang semakin cepat.
4. Tumbuhnya urbanisasi yang semakin meningkat menyebabkan masalah baru dalam bidang pendidikan.
5. Adanya tuntutan hak-hak asasi manusia menyebabkan problema bagi pelaksanaan pendidikan yang memerlukan pemecahan secara rasional.
6. Akibat pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan di desa-desa menyebabkan terjadinya urbanisasi yang menimbulkan masalah baru di kota-kota besar, yaitu:
 - a. Timbulnya kantong-kantong kemiskinan (daerah kumuh) sementara di sisi lain tumbuh daerah elite.
 - b. Kemakmuran menimbulkan banyak waktu terluang yang dampaknya pada demoralisasi dikalangan anggota masyarakat.
7. Suburnya birokrasi juga menghambat kelancaran di bidang pendidikan.

Semua faktor tersebut ikut mempengaruhi pembaruan di bidang pendidikan. Para pengelola pendidikan, para pembina (supervisor) dan Kepala Sekolah harus mampu memberikan sumbangan yang positif dan konstruktif agar pendidikan dapat ditingkatkan

Disinilah letak perlunya supervisi pendidikan yaitu orang-orang yang bertugas membantu (*assisting*), memberi support (*supporting*) dan mengajak untuk ikut serta (*sharing*) dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi guru.

Supervisi Akademik

Menurut Buku Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan oleh Departemen Agama RI (2000, hlm. 3) Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Kalau dikembangkan lebih lanjut, maka akan terlihat penjabarannya sebagai berikut : supervisi berasal dari kata *super vision*, *super* artinya luar biasa, istimewa atau lebih dari yang lain *vision*, artinya kemampuan untuk melihat (pada inti persoalan).

supervisi pendidikan (akademik) adalah bantuan dalam mengembangkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas belajar siswa. (Sahertian, 2002, hal. 19).

Kepengawasan (supervisi) menurut Nawawi (1996, hlm.105) adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara menilai kemampuan guru melakukan perbaikan-perbaikan bila mana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan agar diatasi dengan usaha sendiri. Artinya seorang guru itu dapat berkembang dan tumbuh menjadi guru yang lebih cakap dan lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Tujuan supervisi menurut Bafadal (1992, hlm.2) membantu guru-guru mengembangkan kemampuan mencapai tujuan pengajaran, kepengawasan (supervisi) dalam arti membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Jika diperhatikan tujuan kepengawasan (supervisi) Kepala Sekolah/Madrasah yang terdapat di atas adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi siswa tidak hanya yang berkenaan dengan aspek kognitif dan psikomotor tetapi juga aspek efektifnya.

Supervisi harus mempunyai tujuan yang jelas. Tujuan supervisi yang dikemukakan oleh Olive (dlm sahertian, 2002, hal. 19) adalah :

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

T. Hani Handoko (1997:363) mengemukakan bahwa ada lima tahap kegiatan supervisi, yaitu :

- a. Pencapaian standar pelaksanaan.
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.
- c. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar.
- d. Pengambilan koreksi bila perlu.
- e. Tahap – tahap supervisi di atas dapat digambarkan.

Kinerja Guru

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang kinerja guru dituntut untuk melaksanakan perencanaan proses pembelajaran, menyusun silabus dan RPP yang berisikan identitas mata pelajaran, SK, KD, indikator, tujuan, materi, alokasi waktu, metode, kegiatan belajar mengajar, evaluasi, dan sumber belajar.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian 2001, hlm.329).

Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah *Job Performance* atau prestasi kerja (Kamus Besar Bahasa Indonesia 2000). Adapun Gibson (1996, hlm.355) mengatakan kinerja adalah hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suyadi Prawirosentono (1999, hlm.2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai kegunaan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika.

Adapun beberapa variable yang digunakan untuk penilaian perilaku yang ditujukan dengan skor total, yaitu : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas dan wewenang yang menjadi tanggungjawabnya. Jika kinerja diartikan sebagai hasil kerja, maka kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok.

Dengan demikian kinerja guru adalah merupakan prestasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Defenisi Konseptual

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyetengahkan judul “Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Betung Kabupaten Banyuasin” . dari judul yang penulis paparkan memiliki beberapa istilah penting yang bersifat konseptual dan memungkinkan memiliki pengertian yang luas. Untuk memperoleh gambaran yang spesifik dan menghindari multi interpretasi, maka perlu ditegaskan beberapa penggunaan istilah dalam judul penelitian ini. Sesuai dengan fokus penelitian ada empat istilah yang perlu didefenisikan, yaitu : pelaksanaan, supervisi akademik, kepala madrasah dan kinerja guru.

Pelaksanaan yang dimaksud dalam penelitian ini berupa pengelolaan kegiatan kepengawasan berupa pengkoordinasian dan penyerasian dengan

melibatkan semua kelompok yang terkait dengan perencanaan, bimbingan, mengendalikan, dan mengawasi proses pembelajaran di sekolah terhadap dewan guru, pegawai sekolah, serta stakeholders oleh kepala Madrasah.

Supervisi akademik yang dimaksud adalah serangkaian kegiatan yang terencana dan dilakukan oleh Kepala Madrasah guna membantu atau mengadakan bimbingan kepada guru dalam mengembangkan kemampuannya untuk merencanakan, melaksanakan kegiatan, dan mengadministrasikan kegiatan kelas dalam pengelolaan proses belajar mengajar demi tercapainya tujuan pengajaran (Sahertian 2001, hal :19)

Kepala Madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh guru dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan format penilaian yang telah ditentukan juga (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1997, hlm.503). Guru merupakan pejabat fungsional dengan tugas utamanya adalah mengajar dan membimbing pada jalur pendidikan sekolah dan madrasah. (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dalam kegiatannya, tugas guru dan kinerja guru di madrasah adalah komponen yang utama dalam proses belajar dan mengajar yang langsung berhubungan dengan siswa, hal ini bersifat umum dan mendasar. Pada penelitian ini kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kualitatif, dalam penelitian kualitatif yang diamati adalah aktifitas, orang-orang atau pelaku dan tempat tertentu (Sugiyono 2009, hlm.49).

Sumber Data

Objek penelitian ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menjawab rumusan masalah, kedua sumber data diambil dari staf dewan guru dan karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung untuk mendapatkan gambaran dan tanggapan dari para dewan guru dan karyawan dalam melihat pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, metode yang digunakan antara lain :

1) Pengamatan / observasi

Melalui metode observasi, peneliti mengamati apa yang dikerjakan, mendengarkan informasi yang dilakukan secara langsung ke objek penelitian, selama pengumpulan data tentang pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah.

2) Wawancara

Menurut Hadi (2004, hlm.217), wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dua orang atau lebih dengan berhadapan secara fisik, serta mendengarkan. Sedangkan menurut Nawawi (1995, hlm.1981) metode wawancara adalah suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi. Dengan kata lain wawancara adalah pengumpulan data berupa tanya jawab antara pihak pencari informasi dengan sumber informasi yaitu, Kepala Madrasah sebagai pimpinan dari suatu instansi, guru tetap dan honorer, serta staf karyawan yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

3) Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai letak dan geografis, daftar nama guru dan karyawan, sejarah singkat, struktur organisasi, serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga peneliti bisa melihat seberapa jauh keberhasilan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ia pimpin.

Teknik Analisa Data

Analisa data mempunyai fungsi menjawab persoalan dalam penelitian, yaitu masalah bagaimana implementasi supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin, apakah pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin sudah sesuai dengan aspek-aspek dari tujuan supervisi akademik yang seharusnya.

Mengingat dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif, maka analisis data dimulai dari lapangan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif,

yaitu mendeskripsikan dan menganalisa semua hal yang menjadi fokus dalam penelitian. Jadi data yang diperoleh dicoba untuk dipahami kemudian ditafsirkan dengan cara membandingkan data dengan suatu standar yang telah dibuat peneliti.

Pada rumusan masalah pertama, peneliti menggunakan data dari hasil wawancara kepada kepala madrasah dan dideskripsikan, kemudian dianalisis dengan menarik kesimpulan yang ada, dan juga berdasarkan hasil wawancara kepada para guru dan karyawan untuk mengetahui pelaksanaan supervisi akademik yang telah dilaksanakan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Untuk rumusan masalah yang kedua, peneliti menarik kesimpulan dengan mengadakan pengamatan serta dengan hasil dari wawancara yang telah dilakukan kepada Kepala Madrasah, guru dan pegawai. Sedangkan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung implementasi supervisi akademik Kepala Madrasah, peneliti menggunakan teknik wawancara dalam menarik kesimpulan dari hasil wawancara tersebut.

Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang akan diuraikan berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab 1 merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan

pustaka, kerangka teori, defenisi konseptual, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab 2 merupakan pembahasan kajian teori yaitu tentang supervisi akademik, tujuan supervisi, teknik supervisi akademik, kompetensi Kepala sekolah/Madrasah, kinerja guru, pengukuran kinerja

Bab 3 membahas uraian tentang sejarah berdirinya sekolah, letak geografis Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin, visi dan misi, serta sarana dan prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin, keadaan guru tetap dan tidak tetap.

Bab 4 berisi tentang pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin yang meliputi : kegiatan sebelum proses supervisi, kegiatan pelaksanaan supervisi, kegiatan sesudah supervisi. Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin meliputi : kegiatan sebelum proses belajar mengajar, kegiatan proses belajar mengajar, kegiatan sesudah proses belajar mengajar. Serta faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah Negeri Betung Kabupaten Banyuasin.

Bab 5 merupakan penutup yang berisi tentang simpulan,dan saran.