

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA BATU**

SKRIPSI

oleh:

Ahmad Fauzi

NIM: 10110179



**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2014

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I)

oleh:

Ahmad Fauzi

NIM: 10110179



JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

APRIL, 2014

LEMBAR PERSETUJUAN
PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI KOTA BATU
SKRIPSI

Oleh:

Ahmad Fauzi

NIM : 10110179

Telah Disetujui Pada Tanggal, 7 April 2014

Oleh Dosen Pembimbing:

Dr. Marno, M.Ag

NIP: 197208222002121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Marno, M.Ag

NIP: 19720822202121001

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI KOTA BATU
SKRIPSI**

dipersiapkan dan disusun oleh
Ahmad Fauzi (10110179)
telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 April 2014 dan
dinyatakan
LULUS

serta diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Drs. A. Zuhdi, MA

NIP 19602111995031002

: _____ :

Sekretaris Sidang

Dr. Marno, M. Ag

NIP 197208222002121001

: _____

Pembimbing,

Dr. Marno, M. Ag

NIP 197208222002121001

: _____

Penguji Utama

Dr. H. A. Fatah Yasin, M. Ag

NIP 196712201998031002

: _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 196504031998031002

PERSEMBAHAN

Teriring do'a dan rasa syukur yang teramat dalam,

ku persembahkan karya ini kepada:

Ayah dan Ibunda tercinta, yang dengan tulus kasih serta kesabarannya dalam merawat membesarkan dan membimbingku selama ini, cucuran air mata dan keringatnya adalah sebuah pengorbanan yang takkan terbalaskan (semoga nanda menjadi apa yang engkau harapkan).

Semua guru dan dosen ku, yang dengan ilmunya diriku menjadi tahu.

Adik-adikku tercinta serta

keponakan-keponakanku yang lucu, yang telah memberikan semangat serta do'a dalam perjalanan studiku selama ini.

Seluruh Sahabat-sahabatku di Masjid Al-ghozali, Al-muhajirin , Attoyyibah, dan Al-hijrah yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu) yang telah memberikan bantuan dan dorongan untuk tetap Tegar, bersama dalam suka dan duka serta menemani perjalanan panjang menuju kedewasaan

Sahabat-sahabat karib ku yang telah membantu dan menemani selama menempuh studi di Kampus UIN Malang ini.

Ya Allah kuhaturkan ucapan syukur pada-Mu yang telah memberikan orang-orang yang mencintaiku. Dengan sebening cinta sesuci do'a semoga rahmat dan hidayah tercurahkan untuk mereka

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.

(Q.S. Ali Imron: 104)

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Ahmad Fauzi

Malang, 7 April 2014

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun tehnik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ahmad Fauzi
NIM : 10110179
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu

maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut adalah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Dr. Marno, M.Ag

NIP. 197208222002121001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, 7 April 2014

Ahmad Fauzi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut asma Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, serta ungkapan Alhamdulillah kehadiran Allah atas segala limpahan taufik serta inayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu*”.

Sholawat serta salam tidak lupa tercurah limpahkan kepada Nabi Akhir zaman Muhammad SAW. Yang telah menunjukkan umat manusia ke jalan yang lurus, yang di ridhloi oleh Allah SWT. Dan tiada henti penulis mengharap syafaatnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari banyak pihak baik moril maupun materiil. Untuk itu penulis takkan pernah lupa untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan Ibunda dan seluruh keluarga di rumah yang selalu memberi dorongan moril dan materiil serta do'a restu dalam mengarungi bahtera ilmu, yang telah mengasuh, membimbing, dan mengarahkan dalam setiap langkah nanda dengan ketulusan hati dan kesabaran.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia rahardjo, M.Si sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. H. Nur Ali, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Marno, M.Ag sebagai Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN MALIKI Malang.
5. Bapak Dr. Marno, M.Ag sebagai Dosen Pembimbing yang telah berkenan dengan penuh keikhlasan hati mengorbankan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak. H. Sudirman, S.Pd, MM sebagai Kepala MTsN Kota Batu yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan untuk melakukan penelitian dalam penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menempuh studi di UIN Malang.

8. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain do'a dan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya semoga Allah SWT.menerima amal baik dan memberi balasan yang setimpal atas segala jerih payahnya dan kita semua dalam perlindungan-Nya. Amiin.

Sepenuhnya penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan.Oleh karena itu saran dan kritik dari para pembaca sangat penulis harapkan demi perbaikan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis panjatkan rasa syukur yang mendalam dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Malang, 7 April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
ABSTRAK TRANSLITRASI	xii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Pembahasan	10
F. Definisi Operasional	11
G. Penelitian Terdahulu	13
H. Sistematika Pembahasan.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Peran Kepala Sekolah.....	20
B. Supervisi Pendidikan	27

1. Pengertian Supervisi Pendidikan	27
2. Tujuan Supervisi Pendidikan	30
3. Fungsi Supervisi Pendidikan	31
4. Prinsip Supervisi Pendidikan	33
5. Teknik Supervisi Pendidikan	34
C. Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam	46
1. Pengembangan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Agama Islam	46
2. Visi dan Misi Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam	49
3. Pola Pengembangan dan Pembinaan Lembaga Pendidikan Islam ..	51
4. Faktor Pendukung dan Penghambatan Lembaga Pendidikan Islam ..	58
D. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan	63
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	67
B. Kehadiran Peneliti dan Lokasi Penelitian	69
C. Sumber Data	70
D. Prosedur Penelitian Data	71
E. Teknik Analisa Data	72
F. Pengecekan Keabsahan Temuan	73
G. Tahap-Tahap Penelitian	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PAPARAN DATA	75
A. Hasil Penelitian	75
1. Sejarah Berdirinya MTsN Kota Batu	75
2. Identitas Madrasah	78
3. Visi dan Misi MTsN Kota Batu	79

4. Data Guru dan Pegawai	80
5. Keadaan Siswa MTsN Kota Batu	81
6. Data Pekerjaan Orang tua, Siswa dan Guru	83
7. Keadaan Sarana Prasarana MTsN Kota Batu	86
B. Paparan Data	
1. Bagaimana Bentuk-Bentuk Supervisi Yang dilakukan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu	88
2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Mengembangkan LPI	93
BAB V PEMBAHASAN	95
A. Bagaimana Bentuk-Bentuk Supervisi Yang dilakukan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu	95
B. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Mengembangkan LPI	101
BAB VI PENUTUP	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111

DAFTAR TABEL

TABEL I	Data Guru dan Pegawai MTsN Kota Batu.....	81
TABEL II	Keadaan Siswa MTsN Kota Batu.....	82
TABEL III	Data Pekerjaan Orang Tua	83
TABEL IV	Rombongan Siswa dan Jenis Kelamin.....	84
TABEL V	Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Kota Batu.....	86

ABSTRAK

Fauzi, Ahmad. 2014. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan , Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Marno, M.Ag

Kata Kunci: Peran Kepala, Supervisor

kepala madrasah sebagai tokoh yang sangat sentral dalam dunia pendidikan mempunyai peran sebagai supervisor. Sebagai Supervisor Kepala madrasah harus mampu mengatur, membina, membantu , memberi, memotivasi, serta mengelolanya beserta staf-staf lainnya yang dapat mengantarkan kemajuan madrasah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang timbul adalah (1) Bagaimana bentuk-bentuk supervise kepala madrasah dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu (2) Apakah faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah selaku supervisor dalam pengembangan lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu

Adapun Tujuannya adalah (1) Untuk mengetahui bentuk-bentuk supervisi kepala madrasah dalam mengembangkan pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu. (2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam di MTs Negeri Kota Batu.

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian kualitatif diskriptif dengan pendekatan fenomenologis. Metode pengumpulan data menggunakan metode Observasi, interview dan dokumentasi dan analisa datanya adalah diskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTsN Kota Batu sangatlah baik dan memuaskan dan bentuk-bentuk supervisinya adalah (1) supervisi kelompok yang meliputi rapat guru, diskusi dan seminar. (2) supervisi individual yang meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, factual record, pertemuan individual.

Adapun faktor pendukungnya adalah (1) Status lembaga negeri.(2) Adanya masjid masyarakat disamping madrasah (3) Pinjaman lahan kosong dari desa (4) Adanya program sertifikasi guru.(5) Besarnya bantuan dana dari berbagai pihak baik swasta, masyarakat maupun pemerintah. (6) Masih terjalinnya hubungan kerjasama dengan swasta. Disamping itu sebagai faktor penghambatnya adalah (1) Orang tua siswa yang heterogen. (2) Bantuan pemerintah yang dirasa kurang memenuhi harapan akan kebutuhan madrasah (3) Rendahnya motivasi guru untuk melanjutkan S2.

ABSTRACT

Fauzi, Ahmad. 2014. Role Of Principals As Supervisors In MTSN Of Batu City, Skripsi. The Islamic Majors Religious Education, Fakultas of Tarbiyah Science dan Teacher , Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Preceptor : Dr. Marno, M.Ag.

Key Words : Role of Principals, Supervisors

Principal as a very central figure in the world of education had role as a supervisor. As the head of the Islamic school supervisor must have been able to organize, develop, help, give, motivate, and manage them along with other staffs who could deliver the progress of Islamic school.

Based on the background above, the problems that arised were (1) What kind of supervision principal in developing Islamic educational institutions in the Batu City MTs (2) What were the factors that supported and obstructed the principal as a supervisor in the development of Islamic educational institutions in the Batu City MTs

The objective were (1) To determine the kinds of supervision principal in developing Islamic education in the Batu City MTs. (2) To determine the factors that supported and obstructed the principal as a supervisor in the development of Islamic educational institutions in the Batu City MTs.

According to its kind, this study was included as a descriptive qualitative study with a phenomenological approach. Methods of data collection used observations, interviews and documentation, and data analysis was descriptive qualitative.

From the results, it can be concluded that the role of the principal as a supervisor in an effort to develop Islamic educational institutions in the City of Stone MTsN was very good and satisfying and the supervision forms were (1) supervision group that included teachers meeting, discussions and seminars. (2) individual supervision which included classroom visit, classroom observation, factual record, and individual meetings.

The supporting factors were (1) Status of domestic institutions. (2) The existence of the mosque community besides islamic school (3) Loans vacant land from the village (4) The presence of teacher certification program. (5) The amount of financial support from various parties, both private, public and government . (6) There were relations of cooperation with the private sector. Besides, as an inhibiting factor were (1) Parents were heterogeneous. (2) perceived lack of government assistance to meet the expectations of the needs of Islamic school (3) The low motivation of teachers to continue to second degree.

الملخص

فوزي، أحمد. ٢٠١٤ دور رئيس المدرسة كالمشرف في المدرسة الثانوية الحكومية بباتو.

الأطروحة، قسم التربية الإسلامية، كلية التربية والتعليم، جامعة مولانا ملك

إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. المشرف: د. مرنو، الماجستير

كلمة الرئيسية: دور رئيس المدرسة، المشرف

رئيس المدرسة هو الشكل الرئيسي في العالم التربية له دور كالمشرف . كالمشرف رئيس المدرسة أن يكون مستطيعا في التنظيم والبناء والمساعدة والتعليل وتجهيزها مع الموظفين الآخرين التي ترافق على تقدم المدرسة .

وعلى خلفية البحث السابق . فالمسئلة التي تظهر هو (١) كيف أشكال تشريف رئيس المدرسة في تنمية مركز التربية الإسلامية في المدرسة الثانوية الحكومية بباتو. (٢) ما العوامل التي تعضد وتعوق رئيس المدرسة كالمشرف في تنمية مركز التربية الإسلامية في المدرسة الثانوية الحكومية بباتو.

أهداف هذا البحث هو (١) لمعرفة أشكال تشريف رئيس المدرسة في تنمية مركز التربية الإسلامية في المدرسة الثانوية الحكومية بباتو. (٢) لمعرفة العوامل التي تعضد وتعوق رئيس المدرسة كالمشرف في تنمية مركز التربية الإسلامية في المدرسة الثانوية الحكومية بباتو

نوع هذا البحث هو المنهج الكيفي الوصفي (Descriptive Qualitative) بتقريب الظواهر. و يستخدم طريقة جمع البيانات طريقة المراقبة والمقابلة والوثائق. أما تحليل البيانات هو الكيفي الوصفي.

من نتائج البحث التي لخصت أن دور رئيس المدرسة كالمشرف في محاولة تنمية مركز التربية الإسلامية في المدرسة الثانوية الحكومية بباتو حسن جدًا ومقنع. أشكال تشريفه هو (١) التشريف الجمعي التي تشمل على اجتماع الأساتيد والمناقشة والندوة. (٢) التشريف النفسي التي تشمل على زيارة الفصول ومراقبتها والنتيجة الظاهرية واللقاء النفسي.

أما العوامل التي تعضد هي (١) وضع المركز الحكومي، (٢) كون مسجد القوم جانب المدرسة، (٣) استعار الأرض الفارغ من القرية، (٤) كون الشهادة الأساتيدية، (٥) كثرة الهبة من

سائر الفريق مدنيًا كان مجتمعيًا أو حكوميًا . (٦) ضفيرة علاقة التعاون بالمدني . جانب ذلك
العوامل التاعقة هي (١) والدا الطلبة المتخالفة ومتغايرة الخواص، (٢) مساعدة الحكومة التي لا
تملاً رجاءاً نحو حجة المدرسة، (٣) قلة التشجيع والذفع نحو المعلمين لاستمرار درجة الماجستير
(S-2).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mencermati perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks dibutuhkan beberapa strategi yang mengarah kepada suatu proses kependidikan yang mampu menjawab tuntutan zaman. Eksistensi kepala madrasah pada suatu lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci dan dituntut mampu mengkondisikan iklim kerja profesional. Keberhasilan sebuah madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tidak bisa lepas dari kepemimpinan seorang kepala madrasah. Walaupun keberhasilan yang dicapai tersebut merupakan hasil kinerja seluruh komponen yang ada di dalam madrasah, namun tentu yang paling menentukan bagi keberhasilan tersebut tiada lain kuncinya ada pada kepala madrasah sebagai pucuk pimpinan pengendali madrasah. Karena pemimpinlah sebuah organisasi bisa *survive*, juga karena pemimpinlah sebuah organisasi bisa mati.

Ditangan pemimpin, aktifitas perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan sebagainya dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kegiatan mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan seluruh potensi sekolah yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah secara sistematis dan terprogram dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terkait dengan

peran kepemimpinan dan tugas kepala sekolah yang cukup banyak antara lain sebagai manajer, administrator dan supervisor maka diperlukan seorang pemimpin yang cakap dan unggul.

Kepala madrasah sebagai agen perubahan dalam madrasah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mempunyai kemampuan leadership yang baik. Kepala madrasah yang baik adalah kepala yang mampu dan dapat mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala madrasah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen madrasah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.¹

Tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Kualitas kepemimpinan menentukan untuk mencapai keberhasilan suatu lembaga pendidikan Islam dalam hal ini adalah MTs Negeri Kota Batu :

¹Maulana, Kepemimpinan kepala sekolah(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003) hlm. 54

²Sekretariat RI, Undang-undang sistem Pendidikan Nasional, No.20 tahun 2003, (Bandung: Citra Umbara), hlm 7.

Sebab kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga pada tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini pimpinan merupakan kunci sukses bagi organisasi.³

Kepemimpinan dan pemimpin dibutuhkan untuk mengefesienkan setiap langkah atau kegiatan yang berarti. Dan hanya pemimpin-pemimpin yang bersedia mengakui bakat-bakat, kapasitas, inisiatif dan kemauan baik dari para pengikutnya (rakyat, anak buah, individu dan kelompok-kelompok individu yang dipimpin) untuk berinisiatif dan bekerja sama secara kooperatif, hanya pemimpin sedemikian inilah yang mampu menjamin kesejahteraan lahir batin masyarakat luas. Sekaligus, pemimpin macam tadi itu sanggup mempertinggi produktifitas dan efektifitas usaha bersama. Oleh karena itu pemimpin merupakan faktor kritis (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya suatu lembaga.⁴

Madrasah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional tentu memerlukan perhatian dan pengelolaan secara serius. Karena itu, kepemimpinan madrasah ke depan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepala madrasah yang sekedar bergaya menunggu dan terlalu berpegang pada aturan-aturan birokratis dan berfikir secara struktural dan tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan

³Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 1990), hlm. 1

⁴ Ibid.

tuntutan masyarakatnya, akan ditinggalkan oleh peminatnya. Pada masyarakat yang semakin berkembang demikian cepat dan di dalamnya terjadi kompetisi secara terbuka selalu dituntut kualitas pelayanan yang berbeda dengan masyarakat sebelumnya.⁵

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas kepemimpinan kepala madrasah sangat berperan aktif untuk mempersiapkan generasi masa depan dalam menghadapi tantangan perubahan zaman.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tidak saja dituntut menguasai teori kepemimpinan, tetapi ia harus terampil menerapkan dalam situasi praktis di aren kerja adalah ideal jika seorang pemimpin pendidikan di samping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern tapi juga pembawaan potensial yang dibawa sejak lahir.

Oleh karena itu kepala madrasah sebagai tokoh yang sangat sentral dalam dunia pendidikan mempunyai peran sebagai supervisor.³ Sebagai Supervisor Kepala madrasah harus mampu mengatur, membina, membantu , memberi, memotivasi, serta mengelolanya beserta staf-staf lainnya yang dapat mengantarkan kemajuan madrasah. Disamping itu kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang cukup matang dan pengalaman yang cukup luas juga, untuk

⁵Imam Suprayogo, *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, (Malang: Aditya Media Bekerjasama Dengan UIN Malang Press, 2004) hlm. 212

³Soekarto indra Fachrudi, *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1993).

membangkitkan semangat kerja personalianya yang akhirnya mampu menciptakan suasana yang penuh semangat.

Begitu juga dengan keputusan-keputusan yang diambil, harus dengan cara yang demokratis serta bijaksana. Sebagai pemimpin pendidikan di madrasah nya , seorang kepala madrasah mengorganisasikan dan personil yang bekerja di dalam situasi yang efektif, demokratis, dan bekerjasama institusional yang bergantung keahlian para pekerja. Dibawah kepemimpinanya, program pendidikan untuk murid harus direncanakan terlebih dahulu, diorganisasikan, dan ditata. Dalam pelaksanaan program, kepala sekolah yang baik harus dapat memimpin secara profesional kepada para staf pengajar, bekerja secara ilmiah, penuh dengan perhatian dan demokratis dengan menekankan pada perbaikan proses belajar mengajar, dimana sebagian besar kreatifitas akan dicurahkan untuk perbaikan.⁴

Adapun kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya mempunyai tugas sebagai supervisor. Kepala sekolah mempunyai kepercayaan dan pengaruh yang besar terhadap guru-guru dan bawahannya.dengan demikian kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana yang menjadikan guru-guru dan bawahannya merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan adanya kreasi mereka dengan penuh tanggung jawab.⁵

⁶Sebastian, Supervisi pendidikan. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2004), hlm 62

⁵Kartini Kartono, Pemimpin dan pimpinan. (Jakarta : Rajawali, 1990), hlm 1

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai pengaruh yang besar terhadap guru-guru dan bawahannya oleh karena itu, sebaliknya kepala sekolah mengetahui potensi-potensi bawahannya agar setiap anggota dapat berperan aktif dalam tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Kepala sekolah juga dituntut untuk memerankan kepemimpinan dengan baik, yaitu dengan melaksanakan supervisi atau pengawasan sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan, karena dengan supervisi semua guru-guru dan staf-staf bawahannya akan melaksanakan tugas dengan baik sehingga kemungkinan untuk terjadinya suatu penyelewengan pendidikan dan administrasi adalah kecil.⁶

Pendapat diatas menunjukkan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah kompleks. Sedangkan di posisi lain kepemimpinan itu sendiri merupakan inti dari segala kemampuan seorang kepala sekolah sebagai supervisor, bagaimanapun dalam dan luas pengetahuannya dan tinggi keterampilannya tetapi jika ia tidak dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk menerima saran-sarannya dan melakukan apa yang diinginkannya maka fungsinya sebagai supervisor tidak akan efektif, tidak akan membawa hasil.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor adalah menciptakan suasana sedemikian rupa sehingga guru-guru merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan daya kreasi mereka dengan penuh tanggung jawab, kepala sekolah disamping bertanggung jawab terhadap

⁶Ibid.

pelaksanaan administrasi juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan supervisi. Kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan pengawasan , bantuan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis dan penyelenggaraan pendidikan atau pengajaran untuk dapat menciptakan situasi proses belajar mengajar dinamis.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam bidang supervisi adalah untuk mewujudkan kegiatan yang membimbing guru dan para staf-staf sekolah agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran hendak dicapai, membimbing guru-guru dan para staf sekolah agar mereka memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid dan sekolah itu sendiri serta dapat menjawab tantangan global saat ini.

Sehubungan dengan masalah tersebut diatas maka penyusun tertarik untuk meneliti tentang ***“Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk-bentuk supervisi kepala madrasah dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTsNegeri Kota Batu?
2. Apakah faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah selaku supervisor dalam pengembangan lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu ?

C. Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk supervisi kepala madrasah dalam mengembangkan pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam di MTsNegeri Kota Batu.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi positif kepada lembaga dalam hal ini MTs Negeri Kota Batu untuk lebih meningkatkan kinerja pengembangan lembaga dengan lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pertimbangan serta acuan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam pada umumnya dan mampu mendiagnosa problem-problem yang dihadapi lembaga pendidikan islam masa kini seiring dengan perasingan global yang semakin ketat serta mampu mengembangkan lembaga pendidikan islam unggulan dan berdaya saing tinggi.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan khazanah pemikiran baru berkaitan dengan upaya supervisi yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Sehingga keberadaan madrasah di lingkungan masyarakat dapat diterima dengan baik.

E. Ruang Lingkup Pembahasan

Judul dari penelitian ini adalah ***“PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA BATU”***. Disini peneliti memberi batasan masalah agar pembahasan ini tidak terlalu melebar terlalu jauh dari sasaran sehingga memudahkan pembahasan dan penyusunan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini sengaja peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan yang meliputi:

1. peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan Islam unggulan dimana dalam hal ini hanya membahas seputar bagaimana peran dan fungsi serta kualitas kepala madrasah sebagai supervisor dalam memimpin suatu lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu.
2. Bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu yang meliputi macam-macam supervisi, teknik-teknik supervisi, tujuan-tujuan supervisi, prinsip-prinsip supervisi dan pengembangan lembaga pendidikan islam unggulan.
3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam unggulan yang meliputi dana pengembangan, sarana dan prasarana serta SDM dalam hal ini para pengajar dan staf-staf sekolah.

F. Definisi Oprasional

Penelitian adalah proses komunikasi dan memerlukan akurasi bahasa agar tidak menimbulkan perbedaan pengertian antara orang. Sedangkan definisi operasional adalah definisi yang di dasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi), Karena hal yang dapat di amati membuka kemungkinan untuk orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk di uji oleh orang lain.

Dalam pembahasan skripsi ini agar lebih terfokus dan lebih mudah dipahami pada permasalahan yang akan dibahas, sekaligus menghindari terjadinya persepsi lain mengenai istilah-istilah yang ada, maka perlu adanya penjelasan mengenai definisi istilah dan batasan-batasannya, diantaranya sebagai berikut :

1. Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Dalam hal ini, peran kepala dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang pemimpin atau kepala madrasah sebagai upaya mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.
2. Kepala madrasah, secara sederhana kapala madrasah/sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-

mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan murid yang menerima pelajaran.⁷

3. Supervisor , orang yang melaksanakan pekerjaan supervise yang berarti pengawasan atau kepengawasan atau dapat diartikan orang yang melakukan supervisi terhadap lembaga yang dipimpinnya. Adapun supervisi adalah suatu aktivitas yang dirancang untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.⁸
4. Pengembangan lembaga pendidikan islam unggulan , madrasah adalah sekolah umum yang bercirikan agama islam yang mempunyai muatan kurikulumnya non sekolah. Ciri-ciri tersebut meliputi mata pelajaran yang dijabarkan dari pendidikan agama islam dan suasana keagamaan yaitu suasana kehidupan madrasah yang agamis. Dalam hal ini , kepala madrasah mempunyai andil yang sangat besar dalam mewujudkan cita-cita madrasah kedepan yaitu menjadi madrasah unggulan sehingga madrasah mampu bersaing dengan sekolah-sekolah maju disekitarnya dan menjadi madrasah pilihan utama masyarakat .

⁷Wahjosumidjo, kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahannya (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999) hlm.63

⁸Ngalim A Purwanto, MP. Administrasi dan supervise Pendidikan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1991), hlm.76.

Dalam supervise pengembangan madrasah ada 4 faktor titik utama yang perlu diperhatikan yaitu :

1. kecukupan sumber-sumber pendidikan untuk menunjang proses pendidikan, dalam arti kecukupan penyediaan jumlah dan mutu guru.
2. Mutu proses pendidikan itu sendiri, dalam arti kurikulum dan pelaksanaan pengajaran untuk mendorong belajar lebih efektif.
3. Mutu output dari proses pendidikan, dalam arti keterampilan dan pengetahuan yang telah diperoleh siswa.⁹
4. Sarana dan prasana yang menunjang bagi keunggulan sekolah seperti LCD, laboratorium , ruang praktek dan lain sebagainya.

G. Penelitian Terdahulu

1. Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Studi di MTsN Kunir Kecamatan Wonodadi Kab. Blitar

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai Supervisi Kepala Madrasah dalam meningkat kualitas pendidikan islam studi di MTsN kunir kecamatan wonodadi kab. Blitar dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Kualitas pendidikan islam di MTsN kunir kecamatan wonodadi kab. Blitar sudah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dilihat dari beberapa faktor yaitu; guru, dengan mengikutsertakan semua guru

⁹Muhaimin, Wacana Penembagan Pendidikan islam, (Surabaya : PSAPM, 2003) hlm. 183.

dalam kegiatan keagamaan, menganjurkan kepada guru memperbanyak pengetahuan melalui berbagai media masa, menganjurkan kepada guru-guru agar memotivasi agar mereka semangat dalam belajar; siswa, dengan mengadakan penyaringan yang lebih intensif khususnya materi agama bagi siswa baru, menciptakan lingkungan yang religi dan menanamkan akhlaq yang mulia, sarana prasarana, memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada.

- b. Problematika yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan islam di MTsN kunir kecamatan wonodadi kab. Blitar adalah; guru, keluhan guru karena merasa kesulitan menghadapi kenakalan siswa waktu berada di kelas dan kesulitan dalam menghadapi perbedaan tingkat kemampuan siswa, masih adanya guru yang kurang disiplin dalam mengajar; siswa, perbedaan yang ada pada setiap anak didik kurangnya perhatian orang tua terhadap perkembangan pendidikan siswa, lingkungan masyarakat siswa kurang sehat sehingga mengakibatkan siswa melakukan penyimpangan; sarana-prasarana belum bisa sepenuhnya memenuhi fasilitas yang dibutuhkan karena keterbatasan dana.¹⁰

¹⁰Fajrin Kurniawati (01101168) Jurusan Pendidikan Agama Islam, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2. Usaha Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina dan Mengembangkan Profesionalisme Guru PAI di SMPN 2 Nguling Pasuruan.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan islam studi di SMPN 2 Nguling Pasuruan dapat diambil kesimpulan bahwa :

a. Berdasarkan hasil analisis data yang ada, bahwa usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan profesionalisme guru di SMPN 2 Nguling Pasuruan terlihat pada:

1) Pembinaan profesi mengajar

Dalam melakukan pembinaan profesi mengajar guru, kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru-guru berupa persiapan mengajar sebelum melaksanakan kegiatan belajar-mengajar, seperti bantuan pengembangan materi dengan menyediakan sumber-sumber pengajaran, bantuan penggunaan metode mengajar yang tepat, membantu mengadakan alat bantu mengajar(media mengaja) dan membantu mengelola kelas.

Dengan mengadakan bimbingan penyusunan persiapan pengajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah diawal tahun, guru-guru tersebut lebih menyiapkan diri sebelum mengajar, karena dengan adanya persiapan mengajar, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan lancar tanpa hambatan. Bagi guru dengan

tersedianya sumber pengajaran yang telah disediakan dari sekolah akan membantu guru dalam menyampaikan materi kepada murid.

2) Pembinaan sikap personal dan profesional

Kepala sekolah disamping membina profesi mengajar, juga membina sikap personal dan profesional guru, dengan bantuan memecahkan berbagai persoalan diantaranya ialah membantu masalah keluh kesah guru, masalah kesejahteraan guru, dan masalah pribadi guru. Dari ketiga masalah itu yang lebih terlihat berperan aktif ialah kepala sekolah yang memberi bantuan terhadap kesejahteraan dan masalah keluh-kesah guru.

Selanjutnya kepala sekolah membina dan mengembangkan profesionalisme guru dengan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan khusus seperti penataran, seminar, lokakarya, musyawarah guru mata pelajaran dan kunjungan kelas. Yang sangat penting adalah mengenai penataran, kompetensi guru dan penataran guru bidang studi.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan profesionalisme guru di SMPN 2 Nguling Pasuruan. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme yaitu ada faktor pendukung dan penghambat.

- 1) Faktor yang mendukung diantaranya adalah latar belakang pendidikan guru, pengalaman lama mengajar guru, kesesuaian pendidikan dengan bidang study yang menjadi tugasnya, tersedianya sarana dan alat belajar.
- 2) Adapun faktor yang menghambat dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru adalah mengenai keterbatasan waktu dan keterbatasan atau minimnya dana yang ada untuk melengkapi sarana atau alat belajar yang dibutuhkan.¹¹

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai pokok-pokok pembahasan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut: pendahuluan yang dituangkan dalam Bab I terdiri dari a) latar belakang masalah b) rumusan masalah c) tujuan penelitian d) manfaat penelitian e) ruang lingkup pembahasan f) define operasional g) sistematika penulisan skripsi.

Selanjutnya untuk kajian teori dituangkan dalam Bab II pada kriteria-kriteria yang ada yaitu pembahasan a) Peran kepala madrasah b) Supervisi Pendidikan c) pengembangan lembaga pendidikan islam d) factor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam e) peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengembangan lembaga pendidikan islam.

¹¹Siti Ma'rifah (03110085) Jurusan Pendidikan Islam, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pada Bab III berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, kehadiran peneliti dan lokasi penelitian, sumber data, tehnik pengumpulan data, metode analisa data, tehnik analisa data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

Pada Bab IV berisi tentang paparan data dan laporan hasil penelitian sesuai dengan urutan rumusan masalah dan focus penelitian yang mencakup; latar belakang obyek yang meliputi tentang lokasi, sejarah singkat berdirinya, visi dan misi, profil kepala madrasah , keadaan guru dan tenaga lainnya , keadaan peserta didik, struktur organisasi serta sarana dan prasana di MTs Negeri Kota Batu. Penyajian data juga dipaparkan pada bab ini yaitu bagaimana bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan , bagaimana bentuk pengembangan lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota Batu dan apa faktor-faktor pendukung dan pehambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTs Negeri Kota. Pembahasan pada bab ini dimaksudkan sebagai jawaban permasalahan yang telah dirumuskan dalam bab pendahuluan.

BabV, merupakan pembahasan dan analisis terhadap temuan-temuan peneliti yang telah dikemukakan dalam Bab IV mempunyai arti penting bagi keseluruhan kegiatan peneliti. Bab V ini meliputi pembahasan yang lebih rinci tentang temuan peneliti yang dimodifikasi dengan teori yang ada. Hal ini meliputi bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan pendidikan islam, bentuk-bentuk

pengembangkan lembaga pendidikan islam dan faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam pengembangan pendidikan islam.

BabVI, merupakan kesimpulan dari seluruh rangkaian pembahasan, baik dalam bab pertama, kedua, ketiga sampai bab kelima ini berisikan kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang bersifat konstruktif agar semua upaya yang pernah dilakukan serta segala hasil telah dicapai bisa ditingkatkan lagi kearah yang lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepala Madrasah

1. Pengertian kepala madrasah

Kepala madrasah merupakan pihak yang berperan sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah/madrasah, terutama peningkatan kualitas sekolah/madrasah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai suatu organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Secara sederhana kepala sekolah /madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan murid dalam menerima pelajaran. ¹

¹Wohjosumidjo. 1999. Op cit hlm.63

Pembahasan pemimpin dalam al-quran telah disebutkan dalam surat As Sajadah ayat 24 sebagai berikut:²

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

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.

Sebutan bagi kepala sekolah sangatlah bermacam-macam dalam beberapa sekolah. Kepala sekolah disebut *Top Leader*³, di Negara-negara maju kepala sekolah mendapat sebutan bermacam-macam, sebagian menyebut kepala sekolah sebagai guru kepala (head teacher atau head master), kepala sekolah yang mengajar (teaching principle), director, dan pemimpin pendidikan(educational leadership).

Penyebutan yang berbeda itu menurut Matja disebabkan adanya kriteria yang mensyaratkan kompetensi profesional kepala sekolah, kompetensi kepribadian kepala sekolah, kompetensi supervise kepala sekolah, dan kompetensi menejeral kepala sekolah.

2. Peran dan fungsi kepala madrasah

Dinas pendidikan menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor(EMAS). Akan tetapi, dalam proses perkembangannya tuntutan kepala sekolah semakin berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat sehingga peran kepala

²Al-Qur'an dan Terjemahannya.(Bandung: Diponogoro.2008)

³Dokumentasi penelitian pada manajemen di SMI Kepanjen Malang. Pada tanggal 04 Januari 2010.

sekolah/madrasah tidak hanya sebagai EMAS, tetapi berkembang menjadi EMASLIM Yaitu educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator.

Persepektif kedepan menunjukkan bahwa kepala sekolah harus mampu berperan sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungan, sehingga setidaknya kepala madrasah/sekolah memiliki fungsi dan peran EMASLIM-FM.⁴ Pelaksanaan peran , fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Karena saling mempengaruhi dan menyatu dalam pribadi kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah yang demikian mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigm baru menejemen pendidikan.

Seorang kepala sekolah/madrasah mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggung jawab atas kesejahteraan dan keberhasilan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan pelayanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai acara.

Dengan tanggung jawab diatas maka harus didukung oleh peran serta warga sekolah dalam mendukung program kepala madrasah demi mencapai kemajuan lembaga.

⁴Sutisna, administrasi pendidikan(Bandung:FIP_IKIP Bandung, 1980) hlm. 41

Menurut Adwin Sujud, dkk dalam bukunya “administrasi pendidikan” menyebutkan bahwa fungsi kepala sekolah adalah:

- a. Merumuskan tujuan kerja dan pembuatan kebijakan sekolah
- b. Pengaturan tata kerja sekolah, yang mencakup mengatur pembagian tugas dan wewenang, mengatur petugas pelaksana, penyelenggaraan kegiatan.
- c. Pempervisi kegiatan sekolah meliputi: mengatur kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, dan membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana.⁵

Peran kepala sekolah/madrasah merupakan sebuah tindakan yang seharusnya dilakukan sebagai seorang kepala sekolah/madrasah, dalam hal ini peran kepala sekolah/madrasah bertindak sebagai tenaga pelaksana inti program sekolah. Peran kepala sekolah meliputi peran kepala sekolah /madrasah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.⁶

- a. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa

⁵Daryanto, *Administrasi pendidikan*,(Jakarta: Rineka cipta, 2001) hlm. 81

⁶E. Mulyasa . *Menjadi Kepala Sekolah profesional* (Bandung: Rosda karya,2005)hlm.75

berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

Sebagai educator kepala sekolah harus mampu menekankan empat nilai yang meliputi:⁷

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seyogyanya

⁷*Ibid.* hlm.96

dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim mengemukakan bahwa menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya kalau para guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah mereka. Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. Mustahil seorang kepala sekolah dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru, sementara dia sendiri tidak menguasainya dengan baik.

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

B. Supervisi Pendidikan

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles (1967) sebagai berikut : “Supervision is assistance in the devolepment of a better teaching learning situation”. Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (goal, material, technique, method, teacher, student, an envirovment). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan supervisi tersebut mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.

Konsep supervisi tidak bisa disamakan dengan inspeksi, karena inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang

dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik diantara guru-guru, karena bersifat demokratis. Istilah supervisi pendidikan dapat dijelaskan baik menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik).

1. Etimologi

Istilah supervisi diambil dalam perkataan bahasa Inggris “Supervision” artinya pengawasan di bidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

2. Morfologis

Supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk perkataannya. Supervisi terdiri dari dua kata, yaitu Super yang berarti atas, lebih dan Visi yang berarti lihat, tilik, awasi. Seorang supervisor memang mempunyai posisi di atas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang disupervisinya.⁸

3. Semantik

Pada hakekatnya isi yang terandung dalam definisi yang rumusnya tentang sesuatu tergantung dari orang yang mendefinisikan. Wiles secara singkat telah merumuskan bahwa supervisi sebagai bantuan pengembangan situasi belajar agar lebih baik. Adam dan Dickey merumuskan supervisi sebagai pelayanan, khususnya menyangkut perbaikan proses belajar mengajar.

⁸Ary H. Gunawan, Administrasi Sekolah (Jakarta: Rineka Cipta, 1996). Hlm. 194

Sedangkan Depdiknas (1994) merumuskan supervisi sebagai berikut : “ Pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik “. Dengan demikian, supervisi ditujukan kepada penciptaan atau pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Untuk itu ada dua hal (aspek) yang perlu diperhatikan :

- a) Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar
- b) Hal-hal yang menunjang kegiatan belajar mengajar

Karena aspek utama adalah guru, maka layanan dan aktivitas kesupervisian harus lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Untuk itu guru harus memiliki yakni: 1) kemampuan personal, 2) kemampuan profesional 3) kemampuan sosial (Depdiknas, 1982).

Atas dasar uraian diatas, maka pengertian supervisi dapat dirumuskan sebagai berikut “ serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Karena supervisi atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada pembinaan guru tersebut pula “Pembinaan profesional guru“ yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan

meningkatkan kemampuan profesional guru. Supervisi dapat kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran (Neagly & Evans, 1980; Oliva, 1984; Hoy & Forsyth, 1986; Wiles dan Bondi, 1986; Glickman, 1990).

Tujuan umum Supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar .

Secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkrit dari supervisi pendidikan yaitu⁹

- a. Meningkatkan mutu kinerja guru
- b. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik
- c. Meningkatkan keefektifan dan keefesiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa

⁹Piet. A. Sehartian & Frans Mataheru. Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan (Surabaya: Usaha Nasiona, 1982). hlm. 34

- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan.
- e. Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

3. Fungsi Supervisi Pendidikan

Secara garis besar fungsi supervisi dapat dikelompokkan dalam tiga bidang yaitu kepemimpinan, pengawasan dan pelaksana. Fungsi kepemimpinan melekat pada seorang supervisor karena dia adalah pemimpin. Begitu pula pengawas yang tugas pokoknya melakukan pengawasan. Sedangkan fungsi pelaksana terdapat pada supervisor, karena ia adalah para pelaksana di lapangan yang dalam istilah bakunya adalah pejabat fungsional, sama halnya dengan guru dan kepala sekolah.¹⁰

Rincian dalam fungsi kepemimpinan, seorang supervisor hendaknya melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat kerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah yang berada di bawah tanggung jawab dan kewenangannya.
- b. Mendorong terciptanya suasana kondusif di dalam dan di luar lingkungan sekolah.
- c. Membantu mengembangkan kerja sama dan kemitraan kerja dengan semua unsur terkait.

¹⁰Ibid.hlm. 36

- d. Membimbing dan mengarahkan seluruh personil sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran pada sekolah tersebut.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan, supervisor hendaknya memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Mengamati dengan sungguh-sungguh pelaksanaan tugas kepala sekolah, guru dan seluruh staf sekolah diketahui dengan jelas tugas yang dilaksanakan itu sesuai dengan rencana atau tidak.
- b. Mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah secara keseluruhan yang didalamnya terdapat administrasi personil, materil, kurikulum dsb.

Dalam melaksanakan fungsi pelaksana, seorang supervisor hendaknya memperhatikan kegiatan-kegiatan berikut:

- a. Melaksanakan tugas-tugas supervisi/pengawasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Mengamankan berbagai kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- c. Melaporkan hasil supervisi/pengawasan kepada pejabat yang berwenang untuk dianalisis dan ditindaklanjuti.

4. Prinsip-prinsip Supervisi Pendidikan

Dalam buku Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan karangan Piet A. Sahertian mengemukakan prinsip supervisi antara lain :

a. Prinsip ilmiah (scientific), prinsip ini mengandung ciri-ciri sebagai berikut:¹¹Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis, berencana dan kontinu.

b. Prinsip Demokratis

Layanan dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya.

c. Prinsip kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi ‘sharing of idea, sharing of experience’, memberi support mendorong, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip konstruktif dan kreatif

¹¹*ibid.* hlm.31

Setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara yang menakutkan.¹²

5. Teknik Supervisi Pendidikan

a. Teknik kelompok

Yang dimaksud dengan teknik kelompok (group technique) adalah suatu cara pelaksanaan program supervise yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Orang-orang yang diduga memiliki masalah atau kebutuhan yang sama dikelompokkan/dikumpulkan secara bersama-sama, kemudian diberikan layanan supervise sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Banyak sekali sebenarnya bentuk-bentuk teknik yang bersifat kelompok ini. Diantara yang umum dikenal adalah :

- a. Rapat guru
- b. Diskusi
- c. Seminar
- d. Dan sebagainya.

Rapat Guru

Rapat guru adalah suatu pertemuan antara guru dengan kepala madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah atau seorang yang ditunjuk kepala madrasah. Rapat biasanya membicarakan tentang penyelenggaraan pendidikan terutama proese belajar-mengajar. Rapat ini

¹²Pieta, Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.20

dapat pula diikuti oleh semua pihak terutama seluruh anggota organisasi yang ada di suatu madrasah dalam rangka membicarakan masalah penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.

Proses penyelenggaraan rapat guru.

Menurut prosesnya , rapat dapat diadakan dengan menempuh tahap berikut ini:

Tahap persiapan,

Perencanaan atau persiapan rapat dapat dilakukan oleh pimpinan sendiri, guru, atau panitia yang ditunjuk. Menurut siagian mengemukakan beberapa hal yang perlu dipersiapkan dalam rapat meliputi: 1) agenda 2) working papers 3) jumlah peserta rapat 4) alat bantu lainnya.¹³

Selain itu yang perlu dipersiapkan adalah mengenai tempat atau ruang rapat . sebelum rapat dilaksanakan, tempat rapat harus terlebih dahulu di tetapkan dan dipersiapkan dengan baik termasuk segala perlengkapannya.

Para peserta rapat sebelumnya harus terlebih dahulu diberi informasi mengenai apa, kapan, dan dimana rapat dilaksanakan. Oleh sebab itu penyediaan dan pengiriman undangan rapat tidak boleh dilupakan pada tahap persiapan ini.

Tahap pelaksanaan rapat

¹³Burhanuddin. Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 1990). Hlm. 284

Pelaksanaan rapat dapat diorganisasikan seperti dibawah ini:

1. Pembukaan
2. Pembahasan mengenai yang dipaparkan
3. Penyediaan tanya jawab
4. Tanggapan-tanggapan dari pimpinan rapat
5. Kesimpulan hasil rapat
6. Penutup

Hal-hal yang diperlu diperhatikan dalam proses pelaksanaan rapat tersebut adalah menyangkut masalah peranan/fungsi:

1. Pimpinan atau ketua rapat
2. Notulis
3. Konsultan
4. Peserta rapat

Tahap akhir rapat

Sebelum rapat berakhir, hasil rapat sebaiknya dibacakan oleh pimpinan atau notulis rapat. Hasil rapat mencakup:

1. Keputusan-keputusan yang diperoleh
2. Tugas-tugas atau langkah-langkah nyata yang akan diambil
3. Dan rencana-rencana untuk langkah berikutnya

Tahap follow up rapat

Segala keputusan dan rencana yang telah ditetapkan itu tidak ada artinya kalau belum direalisasikan lewat kegiatan nyata.

Begitu pula dalam menyelenggarakan rapat sebagai media pengambilan keputusan, setelah selesai, maka segala sesuatu yang telah diputuskan dan ditetapkan itu harus diikuti dengan usaha-usaha nyata untuk mencapainya.¹⁴

Diskusi

Hakikat diskusi terletak pada suatu kegiatan yang saling bertukar pikiran mengenai suatu masalah antara dua orang atau lebih. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diskusi :

1. Perumusan masalah pokok yang akan didiskusikan harus dilakukan secara kooperatif
2. Pimpinan perlu menjelaskan hakikat masalah yang akan didiskusikan
3. Prosedur diskusi perlu diarahkan oleh pimpinan diskusi , jangan sampai menyimpang dari persoalan

Tahap-tahap pelaksanaan

1. Pembukaan, yang dilakukan oleh pemimpin diskusi, pada tahap ini pimpinan diskusi mengawali kata-katanya dengan mengucapkan salam, kemudian menyampaikan maksud dan tujuan diskusi, prosedur dan tata tertib diskusi
2. Pembahasan, ini adalah merupakan tahap inti berupa penyajian masalah dan membahasnya menurut prosedur diskusi yang ditetapkan, dialog,

¹⁴Burhanuddin, op.cit., hlm. 319

tanya-jawab yang berlangsung pada tahap ini di atur menurut prosedur dan tata tertib yang dirumuskan bersama . pembicaraan yang dilakukan dikendalikan baik oleh moderator

3. Akhir diskusi, sebelum diskusi berakhir kesimpulan tentang masalah-masalah yang telah didiskusikan dan dibacakan kedepan forum.
4. Notulen maupun pimpinan diskusi itu sendiri dapat melakukan hal itu sendiri secara jelas dan cermat, agar diketahui oleh semua pihak.¹⁵

Seminar

Kata seminar dapat dirumuskan sebagai tempat belajar siswa di suatu universitas, atau pada sebuah madrasah musim panas dan lain-lain untuk mempelajari suatu masalah dan mengadakan pertemuan diskusidengan seorang tutor atau professor.

Seminar juga memiliki beberapa tahap penting yang perlu dilakukan yakni:

1. pemilihan dan penentuan masalah yang diseminarkan
2. penunjukan pelaksanaan seminar, adapun yang perlu diperhatikan bahwa jumlah anggota yang terlibat dalam kelompok seminar sebagai bentuk belajar efektif adalah sekitar antara 10-15 orang
3. penentuan waktu, tempat, prosedur/penunjang lainnya demi kelancaran seminar yang akan diadakan.
4. Pelaksanaan seminar secara tertib, dan teratur sesuai dengan prosedur yang di tetapkan. Untuk itu peranan moderator dan pemimbing sangat

¹⁵*Ibid.*, hlm.324

penting sekali pada tahap ini dalam rangka menciptakan suatu situasi yang menunjang kelancaran seminar. Pelaksanaan secara sistematis dapat ditempuh dengan tahap-tahap pembukaan, pembahasan, kertas kerja pemasaran, ruang tanya jawab dan penutup atau kesimpulan.

5. Evaluasi pelaksanaan seminar, baik boleh peserta maupun oleh pimpinan (fungsionaris lain) dan pembimbing seminar yang ditunjukkan pada kelancaran, efektivitas dan ketetapan waktu yang digunakan.¹⁶

b. Teknik Individual

Lantip Diat Prasajo & Sudiyono dalam “Supervisi Pendidikan” mengemukakan bahwa teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi peseorangan terhadap guru¹⁷. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru, sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya.

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang hanya ditujukan kepada satu orang guru saja. Kegiatan supervisi tidak berlaku pada dua orang guru atau lebih.

Dari berbagai macam teknik yang dikemukakan oleh para ahli, maka teknik-teknik supervisi individual terbagi kepada beberapa macam teknik berikut:

¹⁶*ibid.* hlm. 35

¹⁷Lantip Diat Prasajo & Sudiyono Supervisi Pendidikan. 2011. Cet. I. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media. Hlm. 102

1. Kunjungan Kelas (Classroom Visitation)

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, di mana ia mengunjungi kelas tempat guru mengajar untuk mengamati suasana belajar di kelas itu. Teknik ini bertujuan untuk membantu guru-guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi di kelas¹⁸. Kunjungan yang dilakukan juga berfungsi untuk membantu pertumbuhan profesionalisme guru ataupun supervisor, karena memberi kesempatan untuk meneliti prinsip dan hal belajar mengajar itu sendiri.

Jenis-jenis Kunjungan Kelas

Kunjungan terhadap kelas, dapat dibedakan kepada beberapa jenis berikut:

- a. Kunjungan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu (unannounced visitation)
- b. Kunjungan dengan adanya pemberitahuan sebelumnya (announced visitation)
- c. Kunjungan atas dasar undangan guru (visits upon invitation)

Tahap-tahap Kunjungan Kelas

¹⁸Hendiyat Soetopo & Wasty Soemanto. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. 1988. Cet. II. Jakarta: PT Bina Aksara, hlm. 46

Menurut Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, tahapan kunjungan kelas terdiri dari beberapa tahap berikut¹⁹:

a) Tahap persiapan

Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.

b) Tahap pengamatan selama kunjungan

Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung.

c) Tahap akhir kunjungan

Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian atau kesepakatan untuk membicarakan hasil-hasil kunjungan.

d) Tahap tindak lanjut

Pada tahap ini, supervisor telah menyimpulkan dan menguasai permasalahan dari data yang diperoleh. Selanjutnya ia merumuskan langkah-langkah yang akan dilakukan sebagai solusi untuk permasalahan yang ada.

2. Observasi Kelas (Classroom Observation)

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran di kelas secara lengkap dan teliti. Ide pokoknya adalah mencatat apa yang terjadi selain reaksi yang ditimbulkan supervisor yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi guru yang diamati²⁰. Suatu rekaman yang

¹⁹Op.cit. Lantip Diat Prasajo & Sudiyo. *Supervisi Pendidikan* . hlm.103

²⁰Mukhtar & Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*.2009. Cet. I. Jakarta: Gaung Persada Press. hlm. 67

disimpan dengan baik akan bermanfaat dalam analisis dan komentar kemudian.

Adapun tujuan dari observasi di sini adalah untuk memperoleh data yang seobyektif mungkin sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisa kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar.

Jenis-jenis Observasi Kelas

Observasi yang dilakukan di kelas dapat dibedakan kepada dua jenis, yakni:

a. Observasi langsung (direct observation)

Observasi langsung adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung di dalam kelas. Supervisor ikut berada di dalam kelas bersama guru dan murid selama pembelajaran berlangsung.

b. Observasi tidak langsung (indirect observation)

Observasi secara tidak langsung merupakan observasi yang dilakukan di mana supervisor tidak berada di dalam ruangan kelas bersama guru dan siswa. Orang yang diobservasi dibatasi oleh ruang kaca di mana murid-murid tidak mengetahuinya. Observasi dengan jenis ini biasanya dilakukan di dalam laboratorium untuk pengajaran mikro.

Factual Record

Factual record adalah suatu catatan yang didasarkan pada kenyataan yang ada. Catatan-catatan itu hanya bersifat melengkapi sebagian dari apa telah dilakukan dalam kegiatan observasi.

Bentuk catatan ini juga dapat dibedakan kepada dua macam, yakni:

a. Attention chart

Attention chart adalah daftar yang berisi simbol atau kode memberikan gambaran tentang status murid-murid yang memberikan perhatiannya terhadap hal mengajarnya guru²¹. Dan berdasarkan kode tersebut, maka dapat dianalisis tingkat perhatian murid dalam proses tanya jawab selama pembelajaran berlangsung.

b. Participation chart

Participation chart adalah daftar yang digunakan untuk mencatat partisipasi murid-murid di dalam kelas. Dengan daftar tersebut, kita dapat melihat dan menyelidiki reaksi-reaksi murid, sering atau tidaknya murid berpartisipasi, aktif atau tidaknya murid, dan sebagainya.

3. Pertemuan Individual/Percakapan Individual (Individual Conference)

Pertemuan individual yang dimaksud adalah adanya proses percakapan, dialog, dan saling tukar pikiran antara supervisor dan guru. Dengan demikian, istilah populer lainnya dari pertemuan individual adalah percakapan atau perbincangan individual.

²¹Ibid. hlm. 68.

Menurut Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, pertemuan individual bertujuan sebagai berikut :²²

- a. Memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi.
- b. Mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi.
- c. Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru.
- d. Menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.

Jenis-jenis Pertemuan/Percakapan Individual

Menurut George Kyte seperti yang dikutip oleh Piet S. Sahertian & Frans Mataheru, ada dua jenis percakapan melalui kunjungan kelas²³, yaitu:

- a. Percakapan pribadi setelah kunjungan kelas (bersifat formal)

Percakapan jenis ini terjadi ketika ada kesepakatan bersama antara supervisor dan guru untuk mengadakan individual conference setelah kunjungan dilaksanakan, guna membicarakan hasil kunjungan tersebut.

- b. Percakapan pribadi seperti percakapan biasa sehari-hari

Biasanya percakapan ini berlangsung layaknya kegiatan ramah-tamah sehari-hari, di mana guru mengemukakan suatu problema kepada supervisor atau sebaliknya. Umpamanya, sebelum sekolah

²²*Ibid.* hlm. 105

²³Op. Cit. Piet A. Sahertian & Frans Mataheru. Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan. Hlm. 71

mulai, sebelum mengajar, pada waktu istirahat, atau sesudah mengajar. Dalam hal ini, keduanya secara tak langsung mengemukakan suatu pertanyaan yang berhubungan dengan pembelajaran.

4. Kunjungan Antar Kelas (Intervisitation)

Kunjungan antar kelas, maksudnya adalah guru yang satu dengan guru yang lainnya saling mengunjungi kelas satu sama lain di sekolah itu sendiri. Tujuannya adalah untuk saling berbagi pengalaman dalam pembelajaran.²⁴

Intervisitation ini dapat dibedakan kepada dua bentuk berikut:

- a. Supervisor memberikan arahan kepada seorang guru yang mengalami kesulitan, untuk melihat rekan-rekan guru lain yang mengajar. Guru yang ditunjuk, tentunya adalah orang yang memiliki keahlian dan keterampilan yang cukup dalam menggunakan teknik-teknik mengajar.
- b. Di kebanyakan sekolah, kepala sekolah menganjurkan kepada guru-guru agar saling mengunjungi rekan-rekan di kelas atau sekolah lain. Tetapi untuk bentuk yang kedua ini, ini diperlukan perencanaan dan musyawarah terlebih dahulu.

²⁴Op.Cit. Lantip Diat Prasojo & Sudiyono. *Supervisi Pendidikan* .hlm. 106

5. Menilai Diri Sendiri (Self Evaluation Check-List)

Menilai diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri secara obyektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran diri sendiri. Adapun cara yang dapat dilakukan dalam upaya menilai diri sendiri ialah²⁵ :

- a. Membuat suatu daftar pandangan atau pendapat yang ditujukan kepada murid untuk menilai pekerjaan atau aktivitas guru.
- b. Menganalisa tes-tes terhadap unit-unit kerja.
- c. Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja kelompok maupun perseorangan.

C. Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

1. Pengembangan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam

Masyarakat senantiasa mendambakan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas. Tantangan-tantangan pengembangan lembaga yang semakin kompleks membutuhkan jawaban komprehensif sesuai dengan kebutuhan²⁶. Untuk dapat menjawab tantangan dan mampu merespon kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi diperlukan perombakan sistem yang mendasar dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu diperlukan suatu perencanaan terpadu dan menyeluruh untuk mengadaptasikan tujuan lembaga dengan kebutuhan masyarakat, serta diperlukan adanya keterbukaan wawasan dan keberanian dalam memecahkan totalitas masalah. Dan ini diperlukan keterpaduan dan kejelasan antara cita-cita dan

²⁵Op.Cit. Hendiat Soetopo & Wasti Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. hlm.68

²⁶Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: Rajawali Press), hlm. 117

operasi, pemberdayaan dan reorientasi sistem, inovasi dalam manajemen serta peningkatan sumber daya manusia.²⁷

Dalam lembaga pendidikan Islam, tujuan pendidikan Islam harus tetap diarahkan untuk tercapainya totalitas kepribadian manusia. Tujuan ini memadukan konsepsi keTuhanan, kemanusiaan dan individualitas serta alam semesta. Siswa yang berkepribadian utuh memerlukan pendekatan diri dengan penciptaNya dan tanggap dengan ciptaanNya (orang lain, binatang dan alam) disamping puas akan keberadaan dirinya (fisik, dan kebutuhan hidup). Pengembangan individu secara total berarti menyediakan alat dan sarana yang mampumenumbuh kembangkan segala potensi individu. Aspek kepercayaan, intelektual, emosional, moral dan karya dipadukan untuk tujuan ini.²⁸

Kurikulum yang disajikan harus senantiasa mengalami revisi-revisi sebagian atau bahkan perombakan totalitas kurikulum yang ada untuk di update sesuai dengan diskursus yang ada, sekaligus menyesuaikan porsi yang wajar dalam penyebaran materi pelajaran dalam berbagai bidang di sekolah sesuai dengan kebutuhan.

Ironisnya ketika dilihat agama sekarang ini semakin urgen dalam kehidupan masyarakat modern, tapi kenyataannya jam mata pelajaran pendidikan agama dikurangi dilembaga pendidikan umum (non agama)

²⁷A. Malik Fajar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*, (LP3NI, Jakarta, 1998), hlm. 37-45

²⁸Abd. Rahman Abdullah, *Aktualisasi Konsep Dasar Pendidikan Islam Rekonstruksi Pemikiran Dalam Tjauan Filsafat Pendidikan Islam*, (Yogyakarta:Ull Press, 2001), hlm. 40-48

sementara dilembaga pendidikan yang berlabel agama makin dipadati dengan mata pelajaran non agama, atau paling tidak porsi untuk ini melebar. Meskipun memiliki tujuan luhur untuk memadukan pemahaman ilmu agama dengan ilmu lain, akan tetapi ternyata di beberapa lembaga berakibat pada menurunnya kualitas lulusan-lulusan seklah terutama dalam hal keagamaan.

Untuk menafikan aspek negatif dari hal ini, maka perlu penelaahan kembali paket kurikulum yang ada beserta segala aspeknya (organisasi, isi, bahan, strategi dan medianya). Disamping itu perlu juga dibentuk kelompok kerja untuk mematangkan kurikulum yang akan dilaksanakan.

Dilain pihak untuk memperoleh lembaga pendidikan yang benar-benar berkualitas, diperlukan rekonstruksi supaya mampu beradaptasi dengan lingkungan. Lembaga pendidikan harus difahami sebagai sistem terbuka. Rekonstruksi diarahkan untuk menjadi post birokrasi. Model lembaga ini akan lebih memanfaatkan pendekatan profesional, yang mementingkan kerjasama di antara karyawan dan lingkungan masyarakat. Implikasinya guru-guru yang memiliki kemampuan lebih baik, walaupun dalam usia kerja yang belum terlalu lama harus mendapat tempat selayaknya untuk mengembangkan lembaga.²⁹

²⁹Abdul Munir Mul Khan, *Nalar Spiritual Pendidikan Solusi Problem Filosofis Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: PT.Tiara Wacana, 2002), hlm. 187-191

Karena sifatnya tidak berdiri sendiri, maka lembaga pendidikan perlu juga membangun hubungan dengan lembaga pendidikan dan organisasi sosial lain, guna mendapatkan informasi terbaru tentang efektifitas pengembangan lembaga maupun kelemahan-kelemahan yang ada dalam pelaksanaan kinerja lembaga selama ini.

Dengan demikian maka orientasi kedepan lembaga untuk dapat menjawab kebutuhan masyarakat yang senantiasa berkembang dapat diwujudkan.

2. Visi Dan Misi Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dalam proses pengembangannya telah mengalami strategi pengelolaan dengan tujuan yang berubah yang disesuaikan dengan kondisi zaman. Pada zaman sebelum proklamasi kemerdekaan, madrasah dikelola untuk tujuan hidup akhirat, yang mana posisinya jauh berbeda dengan pendidikan yang didirikan oleh pemerintah Belanda, yang mana mengarahkan program-program kepada keintelektualan anak didiknya.

Pendidikan madrasah merupakan pendidikan yang bercirikan Islam tampaknya akan tetap menarik sebagai bahan kajian secara akademis. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa pendidikan madrasah adalah representasi dari sebuah modal pendidikan Islam di Indonesia sebagai sebuah pendidikan Islam, maka madrasah pada dasarnya mempunyai suatu misi secara eksplisit bahwa madrasah sesungguhnya

mengemban amanah besar yang perwujudannya dan bagaimanapun juga akan merefleksikan diri citra Islam itu sendiri.

Madrasah merupakan lembaga umum pendidikan Islam yang berorientasi dibawah Kementrian agama RI. Dalam pelaksanaannya diatur oleh UUSPN, dan secara nasional sudah dianggap sah secara hukum. Madrasah dalam sistem pendidikannya mempunyai pengkhususan pendidikan keagamaan dan merupakan pemberian pengajaran pendidikan Islam secara formal kepada generasi muda, selain dari pada itu dalam madrasah tidaklah hanya mengajarkan pendidikan keagamaan saja akan tetapi juga mengajarkan pendidikan umum kepada peserta didiknya.

Dalam era globalisasi ini setiap orang dituntut untuk berfikir secara mendalam dan niversal. Pada era globalisasi ini merupakan sebuah tantangan yang serius bagi perkembangan madrasah. Madrasah mempunyai potensi didalam mempersiapkan generasi muda Indonesia yang beriptek dan berimtaq. Dan pada akhirnya akan memperkuat atau memberi kehidupan yang kuat di era globalisasi, tetapi dengan sistem pendidikan yang disediakan yang adaptif, responsif dan roduktif untuk perubahan lingkungan seperti ilmu pengetahuan. Teknologi, masyarakat kebudayaan dan agama.

Sementara itu apabila kita menengok tentang masa yang akan datang memang merupakan sebuah masalah yang sangat menarik dalam kehidupan ini. Masa depan sebenarnya adalah sebuah proses yang masih dalam proses pencarian, oleh karena itu masih bersifat abstrak. Dengan

demikian masa depan itu hanyalah merupakan sebuah prediksi atau bersifat rekayasa belaka dengan melihat realitas masa kini dan masa lampau sebagai bahan pijakan.

Prediksi tersebut dikemukakan Alvin Tover, bahwa terjadi pergeseran masyarakat dari masyarakat agraris menuju masyarakat pasca industri. Ungkapan ini menunjukkan bahwa yang akan mendominasi kehidupan manusia pada masa yang akan datang adalah kecanggihan teknologi industri. Kaitannya dengan pendidikan, maka yang patut dicermati secara teliti adalah pengembangan pendidikan masa depan, yang mana pendidikan tersebut harus meliputi tiga ciri pokok masyarakat. Sebagaimana yang dikatakan oleh Herold G. Shane (salah seorang futulog) optimis bahwa masa depan sosio masa depan tehno dan masa depan biro, dengan segala implikasinya dan dampaknya terhadap jiwa manusia.³⁰

Berkaitan dengan misis keagamaan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang menjadi cermin sebagian umat Islam, untuk itu fungsi dan tugas madrasah adalah merealisasikan cita-cita umat Islam menjadi manusia yang beriman da bertaqwa dalam rangka meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Madrasah yang dikenal sebagai Lembaga Pendidikan Islam juga memiliki masa depan jangka panjang yang jauh ke depan, yang sesungguhnya identitas madrasah dapat menjadi kekuatan moral dan mengagamakan manusia dalam era modern ini.

³⁰Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT.Bumi aksara, 1993), hlm: 12

Untuk tetap mengeksekusi madrasah yang berkualitas dalam menghadapi perkembangan zaman perlu pengelolaan madrasah sebaik-baiknya. dalam pengelolaan ini harus benar-benar efektif, efisien dan relevan. Disini tugas madrasah sebagaimana yang diungkapkan oleh An-Nahlawi adalah:

- a. Merealisasikan pendidikan Islam yang didasarkan atas prinsip fikir, aqidah dan tasyri' yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan.
- b. Memelihara fitrah anak didik sebagai insan yang mulia
- c. Memberikan kepada seperangkat peradapan dan kebudayaan Islami
- d. Membersihkan fikiran dan jiwa dari pengaruh subyektifitas, karena pengaruh zaman dewasa ini lebih mengarah pada penyimpangan fitrah manusia
- e. Memberikan wawasan nilai dan moral serta peradapan manusia yang membawa hasanah pemikiran anak didik menjadi berkembang
- f. Menciptakan suasana kesatuan dan kesamaan antar anak didik
- g. Tugas mengkoordinir dan membenahi kegiatan pendidikan
- h. Menyempurnakan tugas-tugas lembaga pendidikan keluarga, masjid dan pesantren.

Guna melaksanakan tugas-tugas tersebut dibutuhkan suatu manajemen yang baik dan memadai yang pada dasarnya ditujukan untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan, sehingga madrasah dapat menjalankan dalam bentuk dan membina generasi muda yang mampu mengemban tugasnya sebagai pemimpin dimuka bumi ini.

Jadi visi madrasah sebagai Lembaga Pendidikan Islam pada hakekatnya adalah mempersiapkan dan merealisasikan generasi Islam Indonesia yang beriptek dan berimtaq dalam rangka meraih kebahagiaan dunia dan akhirat.

3. Pola Pembinaan dan Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki eksistensi yang penting dalam mencerdaskan kehidupan Bangsa. Pembinaan dan pengembangan lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas out put pendidikan yang selama ini dikeluhkan oleh masyarakat maka dari itu pembinaan dan pengembangan ini meliputi :

a. Pemberdayaan Swasta

Madrasah swasta adalah akar dari pertumbuhan lembaga pendidikan dilingkungan Kementerian Agama, dan merupakan bagian terbesar dari populasi madrasah di Indonesia (95%). Madrasah swasta pada umumnya adalah madrasah dengan kondisi yang memprihatinkan. Dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dilingkungan Kementerian Agama, pemberdayaan Madrasah swasta merupakan langkah strategis yang harus dilaksanakan. Pemberdayaan madrasah swasta dilaksanakan melalui beberapa program yaitu:

1. Imbal swadaya, yaitu bantuan untuk membangun dan merehabilitasi bangunan gedung madrasah dan penyediaan peralatan pendidikan

2. Bantuan pendidikan dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya termasuk kepala madrasah dan tenaga administrasi yang dilaksanakan di dalam ataupun di luar negeri
3. Bantuan atau konsisten terhadap penyelenggaraan pendidikan atau yayasan dalam rangka meningkatkan kemampuan pengelolaan pendidikan madrasah
4. Akreditasi terhadap lembaga-lembaga pendidikan tradisional seperti pondok pesantren salafiyah dan madrasah khusus lain sebagai bagian integral dari pola pendidikan madrasah dalam rangka meningkatkan akses masyarakat kepada madrasah.

b. Peningkatan Kualitas

Dalam upaya memacu perkembangan kualitas pendidikan madrasah maka perlu diterangkan program strategis yang mampu mengangkat citra madrasah dalam dunia pendidikan di Indonesia. Program strategis itu meliputi:

1. Madrasah Model

Adalah sebuah strategis pengembangan kualitas pendidikan madrasah ada 2 hal yang ingin dicapai melalui pembangunan madrasah model yaitu:

- a. Menciptakan madrasah-madrasah yang berkualitas yang memiliki kelengkapan sarana dan pra sarana yang memadai antara lain gedung, peralatan, bahan dan sumber belajar dan memiliki tenaga

kependidikan yang profesional sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan

- b. Madrasah model berperan sebagai "agent of change" yaitu agen perubahan yang akan membawa madrasah disekitarnya untuk maju bersama-sama menjadi madrasah yang berkualitas.

2. Madrasah Terpadu

Adalah madrasah 12 tahun yang terdiri dari Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah yang berada dalam satu lokasi yang memiliki satu kesatuan administrasi, manajemen dan kurikulum. Hal ini akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi bagi madrasah-madrasah tersebut baik dari segi fasilitas fisik, peralatan, sumber-sumber belajar serta tenaga guru dan keuangan madrasah.

3. Madrasah Unggul

Madrasah yang memiliki keunggulan-keunggulan baik pada bidang studi umum maupun Agama Islam.

4. Standar Kompetensi Kurikulum

Seiring dengandiberlakukannya otonomi Daerah, maka penerapan kurikulum yang bersifat sentralistik dikurangi dan diganti dengan kurikulum standar minimum kompetensi Nasional. Kurikulum penyelenggaraan madrasah untuk bisa memberikan pembelajaran kepada anak didik secara lebih efektif dan efisien.

5. Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan ini diberikan untuk meningkatkan pembelajaran bidang studi umum, mengingat sebagian besar guru madrasah adalah guru Pendidikan Agama Islam.

6. Penataran

Menurut Soekarno Indrafachrudi adalah memberi kesempatan kepada Guru untuk meningkatkan mutu pekerjaan. Penataran semacam ini merupakan suatu unit dan suatu "Team-Working" untuk mencapai tujuan bersama.³¹

7. Penyediaan Bahan Atau Sumber-Sumber Belajar Guru Dan Siswa

Penyediaan bahan-bahan dan sumber belajar seperti buku-buku, peralatan peraga pendidikan dan peralatan laboratorium merupakan program yang ikut strategis untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan dimadrasah.³²

D. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Disetiap organisasi posisi dan peran pimpinan selalu sangat sentral. Maju dan mundurnya organisasi sangat tergantung pada sejauh mana pimpinan mampu berimajinasi memajukan organisasinya. Demikian

³¹Soekarto Indrafachrudi, *Pengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 28

³²Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Mutiara, 1984), hlm. 190

pula dalam konteks madrasah sebagai organisasi, maka posisi kepala madrasah juga sangat penting dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya.³³

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam perlu ditangani secara profesional, karena pada umumnya masih banyak kelemahan-kelemahan tetapi kelemahan itu dapat diatasi jika semua yang terlibat dalam pengembangan menanganinya secara sungguh-sungguh, sistematis, terarah dan profesional. Dan dalam mengembangkan kualitas lembaga pendidikan Islam sedikitnya ada dua sisi yang harus dipenuhi sekaligus. Pertama: perhatian terhadap daya dukung, baik meliputi ketenagaan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendanaan dan manajemen yang tangguh. Kedua: harus adanya cita-cita, etos, semangat yang tinggi dari semua pihak yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat menunjang dan menghambat dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam.

1. Faktor Pendukung Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh pada keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan dunia pendidikan berintekasi langsung untuk membentuk manusia menjadi insan kamil. Adapun

³³Imam Suprayogo, *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, (Malang: Aditya Media Bekerja Sama dengan UIN Malang Press, Cet1, 2004), hlm.:211

sumber daya yang dimaksud adalah guru, siswa, dan karyawan yang bertugas membantu mewujudkan terlaksananya pendidikan.

b. Manajemen Pendidikan

administrasi pendidikan tidak hanya administrasi madrasah (tata usaha, madrasah), tetapi menyangkut semua kegiatan madrasah, baik yang mengenai materi pelajaran, personal, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum dan sebagainya. Yang harus diatur sehingga menciptakan suasana yang memungkinkan terselenggaranya kondisi-kondisi belajar mengajar yang baik sehingga mencapai tujuan pendidikan.

c. Pengelolaan Kurikulum dan Proses Belajar Mengajar.

Pembuatan keputusan dalam pembinaan kurikulum bukan saja menjadi tanggung jawab para perencana kurikulum perlu membuat keputusan yang tepat, rasional, dan sistematis. Pembuatan keputusan itu tidak dapat dibuat secara acak-acakan, melainkan harus berdasarkan informasi dan data yang objektif. Untuk itu terlebih dahulu perlu diadakan evaluasi yang obyektif terhadap kurikulum yang sedang berlaku.

Evaluasi memegang peranan yang penting dalam membuat keputusan-keputusan kurikuler, sehingga dapat diketahui hasil-hasil kurikulum yang telah dilaksanakan, apakah kelemahan dan

kekuatannya dan selanjutnya dapat dipikirkan mengenai perbaikan-perbaikan yang diperlukan (Thorndika dan Hagen, 1977).³⁴

Kurikulum sangat berkaitan dengan proses belajar mengajar, untuk itu dalam proses belajar mengajar hendaknya madrasah memilih strategi, metode, dan tehnik-tehnik pembelajaran dan pengajaran yang paling efektif, sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, karakteristik siswa, karakteristik guru dan kondisi ntaya sumber daya yang tersedia di sekolah dan lebih mengaktfkan siswa (student centered).

Dengan menerapkan kurikulum yang sesuai dengan perkemangan zaman dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, seperti menerapkan kurikulum baru yaitu kerikulum berbasis kompetensi.

d. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana dalam pendidikan sangatlah diperlukan untuk kelancaran proses belajar mengajar. Dengan kelengkapan sarana dan prasarana pembelajaran dapat mendukung prestasi siswa. Dan madrasah dituntut untuk mengelola sarana yng telah tersedia dan melengkapi sarana yang dianggap masih kurang.

e. Peran Serta Masyarakat

Faktor-faktor social yang mempengaruhi kemajuan adalah sumber-sumber dana yang tersedia dalam masyarakat dan sering disediakan pemerintah daerah. Lingkungan madrasah yang variatif keadaan sosial

³⁴Thorndika dan Hagen yang dikutip oleh Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), hlm.20

dan ekonominya baik dengan pemerintah daerah yang memiliki sumber-sumber alam dan pajak yang baik pasti suatu akan berpengaruh pada kemajuan pendidikan di madrasah. Maka madrasah sebagai lembaga yang senantiasa ingin maju perlu mengadakan pendekatan kepada semua pihak yang berkompetensi bagi madrasah.

2. Faktor penghambat kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam

a. Siswa atau Anak didik

Sebagai pendidikan tingkat pertama, Madrasah Tsanawiyah (MTs) memegang peranan penting dalam proses pembentukan kepribadian siswa. Karena yang hendak dikembangkan adalah siswa, maka prinsip dasar yang mesti dikembangkan adalah bahwa setiap siswa merupakan makhluk manusia, yang sudah tentu tidak terlepas dari kecenderungan manusiawinya.³⁵

Siswa merupakan subyek pendidikan, yang meneruskan cita-cita Bangsa dalam mengembangkan nilai-nilai ajaran Islam. Dalam setiap individu siswa yang menjadi permasalahan disini adalah perbedaan kemampuan siswa dalam menerima materi pelajaran tidak sama. Sehingga hal ini sangat mempengaruhi kualitas lulusan.

Oleh sebab itu guru dituntut untuk bagaimana caranya agar siswa bisa menerima materi dengan baik. Tugas guru adalah memberikan motivasi kepada siswa untuk selalu belajar.

³⁵Imam Bawani, *Segi-Segi Pendidikan Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlas, 1987), hlm.191

b. Pendidik

Madrasah merupakan lembaga kependidikan Islam yang menjadi cermin sebagai umat Islam. Fungsi dan tugasnya adalah merealisasikan cita-cita umat Islam yang menginginkan agar anak-anak didiknya menjadi manusia yang beriman dan berilmu pengetahuan. Dalam rangka upaya meraih hidup sejatera duniawi dan kebahagiaan hidup diakhirat. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan profesionalisme.³⁶

c. Dana

Dana (uang) memainkan peran dalam pendidikan. Keuangan merupakan masalah yang cukup mendasar di madrasah. Karena tanpa adanya dana akan mempengaruhi secara langsung terhadap kualitas madrasah, terutama berkaitan dengan sarana, prasarana dan sumber belajar.

Pengeluaran dana sekolah berdasarkan SKB Mendikbud dan Menkeu No. 0585/k/1997 dan No. 590/kmk.03/03/1987, tanggal 24 September 1987 tentang peraturan SPP dan DPP meliputi: pelaksanaan pelajaran, pengadaan prasarana atau sarana, pemeliharaan sarana dan prasarana, kesejahteraan pegawai, kegiatan belajar, penyelenggaraan ujian dan pengiriman aau penulisan STTB/NEM, perjalanan dinas supervisi, pengelolaan pelaksanaan pendidikan dan pendapatan.³⁷

d. Sarana dan Prasarana

³⁶Muzayyin Arifin, Op.Cit , hlm. 159

³⁷Ibid. , hlm. 203

Sarana dan prasarana merupakan bagian dari alat pendidikan yang sangat penting guna menunjang keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu perlu sekali adanya pengelolaan pendidikan yang baik, sebagaimana dikatakan bahwa suatu madrasah dapat berhasil atau berjalan dengan baik dan lancar apabila pengelolaan sarana dan prasarana itu baik.³⁸

e. Peran serta masyarakat

Partisipasi masyarakat mengacu pada adanya keikutsertaan masyarakat secara nyata dalam suatu kegiatan. Masyarakat harus menjadi partner madrasah dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran, karena kerjasama diantara keduanya sangat penting dalam membentuk pribadi siswa.

³⁸Oteng Sutrisno, Op.Cit, hlm. 77

E. Peran Kepala sekolah sebagai Supervisor Pendidikan

Kepala sekolah sebagai supervisor berperan sebagai:

1. Narasumber. Supervisor dituntut untuk mengenal dan memahami masalah pengajaran.
2. Konsultan atau penasehat. Supervisor hendaknya dapat membantu guru melakukan cara-cara yang lebih baik dan mengelola proses pembelajaran.
3. Fasilitator. Supervisor harus mengusahakan sumber-sumber profesional baik materi seperti buku dan alat pelajaran maupun sumber manusia yaitu narasumber modul diperoleh guru.
4. Motivator. Supervisor hendaknya membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik.
5. Pelopor pembaharuan. Supervisor jangan merasa puas dengan cara-cara dan hasil yang sudah dicapai, tetapi harus memiliki prakarsa untuk melakukan perbaikan agar guru juga melakukan hal serupa.³⁹

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yang salah satunya adalah sebagai supervisor. Sebagai supervisor, kepala sekolah mempunyai beberapa peran penting, yaitu:⁴⁰

³⁹Sulistiyorini, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sekolah Dasar*, (Jember: CSS, 2008), hal. 170.

⁴⁰Dalam: <http://wwwmj67.blogspot.com/2012/01/kepala-sekolah-sebagai-supervisor.html>, diakses, 31 Oktober 2013

1. Melaksanakan penelitian sederhana untuk perbaikan situasi dan kondisi proses belajar mengajar.
2. Mengadakan observasi kelas untuk peningkatan efektivitas proses belajar mengajar.
3. Melaksanakan pertemuan individual secara profesional dengan guru untuk meningkatkan profesi guru.
4. Menyediakan waktu dan pelayanan bagi guru secara profesional dalam pemecahan masalah proses belajar mengajar.
5. Menyediakan dukungan dan suasana kondusif bagi guru dalam perbaikan dan peningkatan mutu proses belajar mengajar.
6. Melaksanakan pengembangan staf yang berencana dan terarah.
7. Melaksanakan kerjasama dengan guru untuk mengevaluasi hasil belajar secara komprehensif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul yang peneliti angkat, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, fenomenologis berbentuk diskriptif.

Penelitian diskriptif adalah penelitian yang menggambarkan isi data yang ada dalam ini adalah peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTsN Kota Batu. Hal ini sesuai dengan pendapat Meleong bahwa penelitian deskriptif adalah “laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan”.¹

Menurut Meleong “Metode Kualitatif” adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku yang dapat diamati.²

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena ada beberapa pertimbangan antara lain, menjelaskan menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, metode ini lebih reka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

¹Lexy.J.Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1992), hlm. 6

² Ibid, hlm. 3

Orientasi teoritik untuk memahami makna dari kata yang ditemukan sesuai dengan fokus kajian, peneliti menggunakan pendekatan fenomena seperti yang diungkapkan oleh Meleong tentang pendekatan fenomenologis yaitu: “yang ditekankan oleh kaum fenomenologis ialah aspek subyektif dari perilaku orang. Mereka berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subyek yang ditelitinya sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka disekitar peristiwa dalam kehidupannya sehari-hari.”³

Bagi peneliti fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila dilakukan interaksi dengan obyek melalui wawancara mendalam dan observasi pada obyek dimana fenomena tersebut sedang berlangsung. Oleh karena itu observasi, wawancara dan angket dalam penelitian kualitatif merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara, angket dan observasi ditambah dengan dokumentasi.

Sedangkan Jenis penelitian yang digunakan adalah analisa kerja dan aktivitas. Nazir menjelaskan “analisa kerja dan aktifitas (job and activity analysis)”, merupakan penelitian dengan menggunakan metode diskriptif. Penelitian ini ditujukan untuk menyelidiki secara terperinci aktifitas dan pekerjaan manusia, dan hasil penelitian tersebut dapat

³ Ibid. , hlm. 9

memberikan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.⁴

B. Kehadiran Peneliti dan Lokasi Penelitian

1. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan, karena peneliti sendiri merupakan alat (instrumen) pengumpul data yang utama sehingga kehadiran peneliti mutlak diperlukan dalam menguraikan data nantinya. Karena dengan terjun langsung ke lapangan maka peneliti dapat melihat secara langsung fenomena di daerah lapangan seperti "kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit.

Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya".⁵ Kedudukan peneliti sebagai instrumen atau alat penelitian ini sangat tepat, karena ia berperan segalanya dalam proses penelitian.

Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subyek atau informan, dengan terlebih dahulu mengajukan surat izin penelitian kelembaga yang terkait. Adapun peran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai pengamat berperan serta yaitu peneliti tidak sepenuhnya sebagai pemeran serta

⁴ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 71

⁵ Lexy J. Meleong, *Op.Cit.*, hlm. 121

tetapi masih melakukan fungsi pengamatan. Peneliti disini pada waktu penelitian mengadakan pengamatan langsung, sehingga diketahui fenomena-fenomena yang nampak. Secara umum kehadiran peneliti dilapangan dilakukan dalam 3 tahap yaitu:

- a. Penelitian pendahuluan yang bertujuan mengenal lapangan penelitian.
- b. Pengumpulan data, dalam bagian ini peneliti secara khusus menyimpulkan data.
- c. Evaluasi data yang bertujuan menilai data yang diperoleh di lapangan penelitian dengan kenyataan yang ada.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini peneliti lakukan di sebuah Madrasah Tsanawiyah yang unggul dan berkembang di kota Batu. Tepatnya MTs Negeri di kota Batu.

Secara geografis MTs Terletak di kota Batu yang berada di Wilayah lingkungan masyarakat berpendidikan dan penuh akan persaingan. Dan kondisi masyarakat sangat heterogen baik, ekonomi, keagamaan dan pengetahuan atau tingkat pendidikan.

Peneliti menentukan MTs Negeri Kota Batu sebagai tempat penelitian ini, karena MTs Negeri ini merupakan madrasah yang maju diantara madrasah-madrasah lainnya yang ada di kota Batu. Disamping itu madrasah ini satu-satunya madrasah yang banyak menorehkan

berbagai prestasi yang pernah diraihinya baik tingkat malang maupun nasional.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka menurut Lutfand (1984) bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun sumber data dalam hal ini adalah:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama yaitu kepala madrasah, para guru dan staf yang ada di MTs Negeri Kota Batu.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang di perlukan oleh data primer. Adapun sumber data sekunder yang diperlukan yaitu: buku-buku, foto dan dokumen tentang MTs Negeri Kota Batu.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan utama yang relevan dan obyektif. Dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah “suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki”.⁷ metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak dan keadaan geografis, sarana dan prasarana pendidikan, keadaan guru dan murid serta pelaksanaan kepemimpinan dan peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam proses pendidikan, meliputi sejarah berdirinya sarana dan prasarana yang menyebabkan kemajuan baik yang dimanfaatkan guru maupun siswa.

2. Metode Interview

Metode interview adalah “cara pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian”.⁸ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang peran kepala sekolah supervisor dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam dan pola yang diterapkan di MTs Negeri Kota Batu. Dalam hal ini pihak-pihak yang di interview adalah kepala sekolah, guru dan karyawan.

⁷Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach II*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM, 1994), hlm. 136

⁸Ibid. , hlm. 193

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah “apabila menyelidiki ditujukan dalam penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu dengan melalui sumber-sumber dokumen.⁹ Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum sekolah, sejarah berdirinya dan sebagainya.

E. Tehnik Analisa Data

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, maka selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dengan menggunakan suatu metode, karena dalam penelitian ini tidak menggunakan data berupa angka, maka metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dimana dengan analisis deskriptif berusaha memaparkan secara detail tentang hasil penelitian sesuai dengan data yang berhasil dikumpulkan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto "pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesa.¹²

Dengan menggunakan metode deskriptif ini, penulis dapat menyajikan data yang ada, baik dengan metode informan maupun analisis kemudian diolah untuk kesempurnaan penulis.

⁹Winarno Surachmad, *Dasar-Dasar Dan Teknik Research*, (Jakarta: Tarsito, 1990), hlm. 132

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 208

F. Pengecekan Keabsahan Temuan

Teknik yang digunakan untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Dengan memperpanjang keikutsertaan dalam penelitian akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan karena perpanjangan keikutsertaan, peneliti akan banyak mempelajari dan dapat menguji ketidak benaran informasi.

2. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bertujuan untuk memenuhi kedalaman data. Ini berarti bahwa penelitian hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah "Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu". Teknik Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeriksaan melalui sumber lain yaitu waka kurikulum.

Hal ini dapat dicapai dengan jalan melihat semua data dengan realitas yang nampak pada peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Hal ini dimaksudkan

untuk memeriksa dan melihat kesesuaian data yang diperoleh dengan kegiatan sebenarnya di MTs Negeri Kota Batu.

G. Tahap-tahap Penelitian

1. Tahap Pra Lapangan.
 - a. Menyusun rencana penelitian.
 - b. Memilih lapangan penelitian
 - c. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan
 - d. Memilih memanfaatkan informan
 - e. Mengurus perizinan
 - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
 - g. Persiapan etika
2. Tahap bekerja dilapangan
 - a. Memahami tujuan penelitian dan persiapan diri
 - b. Memasuki lapangan
 - c. Mengumpulkan data
3. Tahap analisis data
 - a. Konsep dasar analisis data
 - b. Menemukan analisis data
 - c. Menganalisis data
4. Tahap penyusunan laporan
 - a. Pemaparan data dari temuan penelitian
 - b. Pengolahan data melalui katagori data yang telah ditentukan
 - c. Analisis data

- d. Penyusunan laporan penelitian
- e. Revisi laporan penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PAPARAN DATA

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTsN Kota Batu

Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu mulai berdiri pada tahun 2004 tepatnya sejak awal berlangsungnya tahun pelajaran 2004/2005 atas himbauan Bapak Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batu beserta sebagian besar masyarakat Kota Batu. Pada saat itu madrasah milik pemerintah yang ada hanya MAN Malang II yang berlokasi di Kota Batu. Maka dicetuskanlah ide bahwa cepat atau lambat di Kota Batu perlu adanya Madrasah Terpadu yang terdiri dari MIN, MTsN dan MAN. Karena MAN sudah lama berdiri, maka yang diperlukan sekarang adalah saatnya merintis MIN dan MTsN sebagai jawaban atas kebutuhan masyarakat di Kota Batu. Hal ini sesuai pula dengan julukan Kota Batu sebagai Kota Pariwisata yang Religius.

Pada awal berdirinya, MTs Negeri Batu bernama : “*MTs Persiapan Negeri*”. Beroperasi sejak tahun pelajaran 2004/2005 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Timur Nomor Kw.13.4/4/PP.03.2/2580/SKP/2004 Tanggal 5 November 2004 dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 212357902135 dan terbaru : 121135790001

Madrasah Tsanawiyah Persiapan Batu ini dikelola oleh Yayasan Pendidikan Al Ikhlas yang beralamat di jalan Sultan Agung No. 7 Telp. (0341) 512123 Kota Batu dengan pertimbangan bahwa Madrasah ini betul-betul dipersiapkan untuk menjadi MTs Negeri Kota Batu. Sedangkan MTs Negeri Batu sendiri beralamat di jalan Pronoyudo, Ds Dadaprejo Kec. Junrejo Kota Batu, dimana kawasan ini secara umum merupakan daerah pegunungan dengan udara yang sejuk dan asri serta lingkungan masyarakat yang Religius dan sangat mendukung keberadaan Madrasah.

Setelah lebih kurang lima tahun beroperasi, dan tentunya setelah melalui berbagai macam hambatan dan rintangan akhirnya pada tanggal 02 April 2009 berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 48 Tahun 2009, penetapan penegerian madrasah ini diresmikan langsung oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Timur dan dihadiri pula oleh Walikota Batu beserta jajarannya dalam acara Launching Penegerian MTs Negeri Batu sekaligus pelantikan Kepala Madrasah dan Kepala Urusan Tata Usaha di lokasi madrasah : Jl. Pronoyudo - Ds Dadaprejo Kec. Junrejo Kota Batu. Dengan demikian resmilah madrasah ini beralih status menjadi : **Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu Kota Batu.**

Dalam hal jumlah penerimaan siswa baru pada tahun pelajaran 2004/2005 menerima 90 siswa, meningkat pada tahun pelajaran 2005/2006 yang mencapai 163 siswa, pada tahun pelajaran 2006/2007 menerima siswa baru sebanyak 187 siswa, pada tahun pelajaran 2007/2008 menerima

163 siswa dari 327 pendaftar dan pada tahun pelajaran 2008/2009 dengan tujuan untuk lebih efektifnya proses pembelajaran di kelas hanya menerima 174 siswa dari 323 pendaftar. Pada tahun keenam atau tahun pelajaran 2009/2010 menerima 217 siswa dari 443 pendaftar sedangkan pada tahun pelajaran 2010/2011 MTs Negeri Batu menerima 254 siswa dari 500 pendaftar. Tahun pelajaran 2011/2012 menerima 226 siswa dari 496 pendaftar. Serta yang terakhir pada Tahun Pelajaran 2012/2013 menerima 257 siswa dari 596 pendaftar.

Sarana dan prasarana yang dimiliki sampai dengan saat ini MTs Negeri Batu baru memiliki 22 lokal (dua puluh dua ruang kelas), 1 (satu) ruang laboratorium komputer, 1 ruang yang difungsikan sebagai perpustakaan, 2 (dua) gudang kecil dan 16 (empat belas) KM/WC Siswa yang semuanya dibangun dengan dana yang diperoleh dari Bantuan Imbal Swadaya Asfi Depag, bantuan Pemerintah Kota Batu dan partisipasi Orang tua / Wali Murid serta dana DIPA MTs Negeri Batu yang baru diterima sejak Tahun Anggaran 2010. Sedangkan sarana dan prasarana yang belum dimiliki sebagai penunjang berupa ruang Kepala Madrasah, ruang guru dan ruang TU (yang sementara masih menempati ruang kelas), laboratorium IPA, laboratorium Bahasa, perpustakaan, gudang yang memadai dan aula sebagai pusat kegiatan.

Kondisi ini sangat bertolak belakang apabila melihat animo masyarakat yang begitu besar untuk menyekolahkan putera / puterinya di lembaga Madrasah (berdasarkan penerimaan siswa baru setiap tahunnya).

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi MTs Negeri Batu untuk meningkatkan kualitas dan tidak menjadi sekolah pilihan kedua.

Sebagai lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama, Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu senantiasa membenahi diri agar menjadi madrasah yang ideal sehingga mampu bersaing dengan lembaga pendidikan setingkat, apalagi untuk saat ini MTs Negeri Batu merupakan satu-satunya Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di Kota Batu.

Demi mewujudkan cita-cita di atas, maka seluruh komponen yang ada senantiasa bertekad untuk selalu menyamakan visi dan misi serta kekompakan sehingga selalu tercipta suasana yang kondusif agar proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan yang diimpikan bersama. Seluruh sarana dan prasarana sebisa mungkin dipenuhi tentunya dengan bantuan dari Kementerian Agama sebagai lembaga dimana kita bernaung.

2. Identitas Madrasah

- a. Nama Sekolah :MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI
KOTA BATU
- b. Alamat :
- Jalan : Pronoyudo
- Kelurahan : Dadaprejo
- Kecamatan : Junrejo
- Kota : Batu
- No. Telp/Fax : (0341) 531400

- Kode Pos : 65323
- c. NSM :121135790001
 - d. NPSN : 20536872
 - e. Status : Terakreditasi peringkat “A” Plus
 - f. Tahun Akreditasi: 2012
 - g. Tahun didirikan : 2004
 - h. Tahun beroperasi: 2004
 - i. Kepemilikan tanah: Pemerintah
 - 1. Status Tanah: Milik Pemerintah Kota
 - 2. Luas Tanah: 5.080 m²
 - j. Status Bangunan: Milik sendiri
 - 1. Surat ijin bangunan : No.
 - 2. Luas seluruh bangunan : 1934 m²

3. Visi dan Misi MTsN Kota Batu

- a. Visi madrasah:

Terwujudnya madrasah berkualitas dibidang IMTAQ dan IPTEK serta berwawasan lingkungan

- b. Misi madrasah :

Menyelenggarakan pendidikan yang unggul dan berprestasi dibidang IMTAQ dan IPTEK berciri khas islam serta berwawasan lingkungan.

c. Tujuan madrasah

Setelah siswa didik selama 3 tahun diharapkan.

1. Mampu secara aktif melaksanakan ibadah yaumiah dengan benar dan tertib
2. Ktaman Al-qur'an dan tartil
3. Berakhlaq mulia
4. Hafal juz amma
5. Mampu berbicara dengan bahasa arab dan bahasa inggris
6. Dapat bersaing dan tidak kalah dengan para siswa dari sekolah lain dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi

4. Data Guru dan Pegawai

Dengan perkembangan yang semakin maju, MTsN Kota Batu selalu melakukan pembenahan yang salah satunya akan kebutuhan jumlah tenaga pendidik atau guru. Karena guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam proses belajar mengajar itu sendiri dan merupakan faktor penentu dalam tercapainya tujuan pendidikan.

Selain guru, karyawan juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya karyawan atau pegawai akan dapat memberikan sesuatu yang positif dalam terlaksananya pembelajaran di sekolah.

Tabel 1.**DATA GURU DAN KARYAWAN**

Jumlah Guru/Staf	Jumlah	Keterangan
Guru PNS Depag	19 Org	
Guru tdktetap	23 Org	
Guru PNS dipekerjakan(DPK)	1 Org	
Pegawai PNS dipekerjakan (Dpk)	1 org	
Guru kontrak	4 Org	
Pegawai PNS	3 Org	
Pegawaikontrak	- Org	
PegawaiTidaktetap	10 Org	
Pembina Extra	10 Org	

5. Keadaan siswa MTs N Kota Batu

Siswa dalam hal ini juga merupakan komponen terpenting dari sekian banyak komponen pendukung dalam kegiatan belajar-mengajar. Siswa sebagai objek pendidikan tentunya memiliki peranan penting dalam mensukseskan proses pembelajaran walaupun hal itu tidak dapat dilepaskan dari hubungannya dengan guru dan faktor-faktor pendukung lainnya.

Tabel 2.

DATA SISWA

Th. Ajaran	JmlPenda ftar Siswabaruu	Kelas 1		Kelas II		Kelas III		Jumlah (Kls. I+II+III)	
		Jml. Siswa	Jml. Rbl	Jml. Siswa	Jml. Rbl	Jml. Siswa	JmlR bl		
2004/2005	110	90	2 Rbl					90	2 Rbl
2005/2006	270	163	4 Rbl	83	2 Rbl			246	6 Rbl
2006/2007	315	187	4 Rbl	161	4 Rbl	83	2 Rbl	431	10 Rbl
2007/2008	327	163	4Rbl	190	5Rbl	151	4Rbl	504	13 Rbl
2008/2009	323	174	4Rbl	163	4Rbl	183	5Rbl	520	13 Rbl
Th. Ajaran	JmlPenda ftar Siswabaruu	Kelas 1		Kelas II		Kelas III		Jumlah (Kls. I+II+III)	
		Jml. Siswa	Jml. Rbl	Jml. Siswa	Jml. Rbl	Jml. Siswa	JmlR bl		
2009/2010	443	217	6 Rbl	178	5 Rbl	154	5Rbl	549	16 Rbl
2010/2011	500	254	7 Rbl	218	6 Rbl	172	5 Rbl	644	18 Rbl
2011/2012	496	226	7 Rbl	247	7 Rbl	209	6 Rbl	681	20 Rbl
2012/2013	596	250	8 Rbl	215	7 Rbl	241	7 Rbl	706	22 Rbl
2013/2014	619	295	9 Rbl	242	8 Rbl	209	7 Rbl	746	24 Rbl

6. Data Pekerjaan Orang Tua, Siswa dan Guru

Tabel 3.

a. Data Pekerjaan Orang Tua

No.	Pekerjaan	Klas VII	Klas VIII	Klas IX	Jumlah
1.	PNS	18	23	14	55
2.	TNI / POLRI	12	3	8	23
3.	PESIUNAN	-	1	2	3
4.	KARYAWAN / SWASTA	154	135	124	413
5.	PEDAGANG	17	13	1	31
6.	PETANI	18	21	14	53
7.	BURUH TANI/BANGUNAN	16	4	9	29
8.	SOPIR	14	6	1	21
9.	GURU / DOSEN	16	6	5	27
10.	OJEK	-	-	-	-
11.	WIRASWASTA	30	30	31	91
	JUMLAH	295	242	209	746

b. Data UsiaSiswa

No.	Pekerjaan	Klas VII	Klas VIII	Klas IX	Jumlah
1.	PNS	18	23	14	55
2.	TNI / POLRI	12	3	8	23
3.	PESIUNAN	-	1	2	3
4.	KARYAWAN / SWASTA	154	135	124	413
5.	PEDAGANG	17	13	1	31
6.	PETANI	18	21	14	53
7.	BURUH TANI/BANGUNAN	16	4	9	29
8.	SOPIR	14	6	1	21
9.	GURU / DOSEN	16	6	5	27
10.	OJEK	-	-	-	-
11.	WIRASWASTA	30	30	31	91
	JUMLAH	295	242	209	746

c. Rombonganbelajar (RMB) Siswadanjeniskelamin

No	Kelas VII			Kelas VIII			Kelas IX			Total						
	Jml Rbl	Siswa		Jml Rbl	Siswa		Jml Rbl	Siswa		Jml Rbl	Siswa					
		L	P		Jml	L		P	Jml		L	P	Jml			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	9	137	158	295	8	93	149	242	7	102	107	209	24	332	414	746

d. Jumlah Siswa Baru, Mengulang, Putus Sekolah, Lulus dan UAN

No	Siswa													
	BaruThn 2012/2013			Lama			Mengulang			PutusSekolah			Lulus	Peserta UAN
	L	P	JM L	L	P	J M L	Kls I	Kls II	Kls III	Kls I	Kls II	Kls III	Th 12/13	Th. 12/13
1	137	158	295	-	-	-	-	-	-				210	210

7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Kota Batu

Dalam dunia pendidikan , sarana dan prasarana bukan hanya termasuk komponen penting , melainkan keberadaannya sangat dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal dan maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.

a) Data Ruang Kelas

b) Data Ruang dan Kondisi Ruang

	Jumlah Ruang		Jumlah Ruang	JmlRuang ygkondisi nyabaik	JmlRuangnygkondisinyarusak	Kategorik erusakan
	34	Ruangkelas	24	24	-	-
		Perpustakaan	1	1	-	-
		R.Lap.IPA	1	1	-	-
		Laboratorium Komputer	1	1	-	-
		R. Ka. Madrasah	1	1		
		Ruang Guru	1	1		
		Ruang TU	1	1		
		Ruang Waka	1	1		
		Multimedia	-	-		
		Lab. Musik	-	-		
		Ruang BK	1	1		
		KM/WC Siswa	16	16		
		KM/WC Guru	2	2		
		Gudang	1	1		
		UKS	-	-		
Jumlahruangkelaseluruhnya	24					

Demikian Profil Madrasah Tsanawiyah Negeri Batu ini disusun dengan harapan dapat menjadi acuan dalam rangka meningkatkan dan membesarkan keberadaan lembaga yang kita cintai ini di masa yang akan datang.

B. Paparan Data

1. Bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam.

Hasil wawancara dengan kepala MTsN Kota Batu sudirman pada tanggal 18 februari 2014 diruang kepala madrasah tentang bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam menembangkan madrasah . Bapak sudirman mengatakan:

“Bentuk-bentuk supervisi yang saya lakukan selama ini di MTsN Kota Batu secara garis besar ada 2 yaitu resmi dan tidak resmi , secara tidak resmi ; mengontrol kedisiplinan guru ketika bertugas sebagai guru piket maupun mengajar di kelas bahkan saya tidak segan-segan secara mendadak mengcroscek satu persatu kelas setiap paginya dengan tujuan melihat apa ada guru yang tidak masuk kelas , bila ada maka kadang kala jika saya tidak berhalangan , langsung sayamasukin dan melanjutkan materi sesuai dengan yang mata pelajaran yang diampu guru tersebut tapi sejauh ini alhamdulillah jarang sekali terjadi sedangkan secara resmi; mengcroscek pekerjaan guru yang terkait dengan jurnal mengajar, evaluasi pembelajaran, perangkat pembelajaran yang meliputi prota, promes, program mingguan , RPP dan PTK serta membantu guru bila ada yang kurang dan memberikan bimbingan atau penyuluhan”.

Selain itu guru-guru maupun karyawan-karyawan disini mas kami ikutkan MGMP, seminar, pelatihan-pelatihan , worksop baik yang berasal dari institusi sendiri maupun dari luar guna meningkatkan SDM Madrasah ini.”¹

Selanjutnyapeneliti mengadakan cross cek dengan mewancarai sejumlah guru bidang studi diantaranya bapak abdul muis selaku guru

¹Wawancara dengan sudirman, Kepsek MTsN Kota Batu, tanggal 18 februari , 2014

bidang studi fisika, bapak masthohari selaku guru bidang studi qur'an-hadist dan bapak mahfud selaku guru bahasa arab, berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa guru di MTs Negeri Kota Batu pada tanggal 21 februari 2014 diruang wakil kepala sekolah dan ruang guru.

a. Bapak Abdul Muis mengatakan :

“Benar mas bahwasanya bapak kepala madrasah selalu mengadakan supervisi kepada seluruh guru, karyawan dan staf-staf yang ada di MTs Negeri Kota Batu ini, terlebih kepada sejumlah guru yang ada disini guna meningkatkan profesionalisme guru-guru yang ada disini, beberapa yang disupervisi diantaranya mensupervisi perangkat pembelajaran yang meliputi RPP, Prota , Promes dan lain sebagainya yang itu nantinya di cross cek oleh bapak kepala dan dievaluasi , apa yang kurang untuk dilengkapi selain itu bapak kepala juga turun kelapangan secara langsung melihat gaya mengajar guru , bagaimana mengajarnya ? sesuai gak dengan perangkat yang dibuat ? serta juga mengcross cek satu persatu kelas, ada gurunya tidak ?tetapi sebelumnya guru yang tidak masuk kelas diharuskan izin seminggu sebelumnya . hal ini juga berlaku terutama bagi guru yang sudah PNS maka dari pada itu setidaknya ada 2 guru piket yang dijadwalkan tiap harinya guna nantinya sebagai guru piket sekaligus guru pengganti dikala ada guru yang tidak masuk kelas. Adapun untuk menunjang SDM Guru-guru yang ada di madrasah ini biasanya guru-guru diikutkan pelatihan-pelatihan seperti workshop ,seminar, MGMP dan lain sebagainya bahkan ada guru yang sekarang ini kuliah S2 baik itu biaya sendiri maupun beasiswa.”²

b. Bapak Masthohari mengatakan :

“Supervisi yang dilakukan bapak kepala madrasah kepada saya diantaranya pengamatan dikelas, jadi saya mengajar dikelas juga diamati kepala sekolah baik resmi atau pun tidak resmi, yang resmi setiap periodik jadwal dan yang tidak resmi sewaktu-waktu biasanya dilihat dari jendela-jendela kelas selain itu juga perangkat pembelajaran yang dikoreksi oleh bapak kepala madrasah dimana nanti jika ada yang salah untuk dibenarkan . dalam mengevaluasi bapak kepala madrasah bisanya memberikan bimbingan kepada saya , menunjukkan apa yang salah dan mengarahkan untuk lebih baik lagi.

²Wawancara dengan Abdul Muis, Guru MTsN Kota Batu, tanggal 21 februari , 2014

Adapun guru-guru yang berprestasi di MTs Negeri Kota Batu ini akan mendapatkan reward dari bapak kepala sekolah seperti penulisan karya tulis ilmiah oleh seorang guru baik tingkat sekolah maupun nasional. Selain untuk meningkatkan kualitas guru, misalnya guru PAI, sejumlah guru-guru PAI di MTs Negeri Kota Batu ini mengadakan rapat musyawarah GPAI yang diketuai oleh bapak Agus Sholikin.”³

c. Bapak Mahfud mengatakan :

“Sejauh ini supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap saya diantaranya pada proses pembelajaran yang berlangsung di kelas dan perangkat pembelajaran yang senantiasa di cross cek oleh bapak kepala dan apabila ada kekurangan atau keasalahan biasanya ya dikembalikan kepada guru-guru untuk dibenarkan dan lebih baik lagi yang itu tentunya ada bimbingan dan pembinaan dari pak kepala adapun untuk meningkatkan kualitas guru-guru yang ada disini sering sekali diikuti pelatihan-pelatihan baik itu yang diselenggarakan kanwil kemenag, kampus atau mandiri dari madrasah sendiri, bahkan pernah sampai 4 kali dalam satu tahun.”⁴

2. Bentuk-bentuk pengembangan Lembaga Pendidikan Islam di MTs Negeri Kota batu

Hasil wawancara dengan kepala MTs N Kota Batu sudirman pada tanggal 24 februari 2014 di ruang kepala madrasah tentang bentuk-bentuk pengembangan Lembaga Pendidikan Islam di MTs N Kota Batu. Bapak sudirman mengatakan:

a. Pengembangan sarana prasarana

Kalau untuk pengembangan sarana prasana yang ada di MTsN Kota Batu ini masih lama berhenti, kita butuh sarana pendukung baik yang menjadi prioritas maupun penunjang diantaranya;

1. Prioritas pertama ruang kelas, dimana keinginan madrasah 9 paralel masing-masing kelas baik kelas VII, VIII, dan IX yang jika kita jumlah ada 27 ruang kelas, pemerintah hanya bisa penuh 24 kelas yang itu pun ada beberapa kelas yang belum memenuhi standart baik dari segi ukuran maupun fasilitas di dalamnya kayak LCD.

³Wawancara dengan Masthohari, Guru MTsN Kota Batu, tanggal 21 februari, 2014

⁴Wawancara dengan Mahfud, Guru MTsN Kota Batu, tanggal 21 februari, 2014

2. Kebutuhan ruang penunjang lainnya seperti laboratorium IPA, bahasa, komputer atau multi media, dan ruang perpustakaan yang memadai tetapi alhamdulillah untuk ruang-ruang penunjang tersebut sudah berstandart namun perlu untuk ditingkatkan lagi menjadi lebih baik lagi dan dapat bersaing di era global ini, sedangkan untuk perpustakaan sudah cukup baik ,dimana luas ruangnya setara dengan 2 ruang kelas.
3. Kebutuhan akan ruang kepala madrasah , wakil kepala, tata usaha, ruang guru, tatib, bk, uks yang dirasa kurang memadai bayangkan saja mas untuk ruang kepala dan wakil kepala saja harus dibagi dua dimana disekat dengan pembatas kaca. Ini menurut kami terasa masih kurang ideal kedepan harapan saya ruang-ruang yang tadi sudah disebutkan dapat segera terpenuhi

Jadi intinya mas kebutuhan akan sarana prasana juga harus sebanding dengan jumlah siswa yang ada dan di MTsN Kota Batu ini alhamdulillah jumlah peminat dan yang diterima naik dari tahun ke tahun maka dari pada itu kami sebagai pelayan pendidikan bagi masyarakat ya harus siap mengemban amanah dan kepercayaan ini yang itu diwujudkan dengan terpenuhinya pendidikan yang berkualitas dan unggul.

b. Pengembangan hubungan masyarakat

Untuk pengembangan hubungan masyarakat selama ini mas alhamdulillah baik , kami selalu mengundang dan meminta pendapat atau masukan masyarakat dalam mengembangkan madrasah ini terutama yang berhubungan dengan sarana prasarana penunjang seperti masjid dan lapangan olah raga yang sementara ini meminjam kepada pihak desa dan masyarakat , ya alhamdulillah masyarakat disini merasa senang dengan kehadiran MTs N Kota Batu ini dan sangat mendukung sekali dengan apa yang kami kembangkan.

c. Pengembangan ketenagaan

Saya berharap dan berusaha agar kompetensi yang dimiliki guru maupun karyawan lebih baik lagi , pinginnya kedepan semua guru-guru yang ada disini bertitel S2 sehingga memungkinkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi maka dari pada itu peran SDM (Sumber daya Manusia) terasa sangat penting dan menjadi kebutuhan bagi kami.

d. Pengembangan kesiswaan

Kita menginginkan sekolah ini menjadi sekolah favorit di mata masyarakat dan diminati oleh masyarakat Kota Batu serta dapat mengemban amanat dan tanggung jawab dari masyarakat , yang itu biasa mas terlihat pada out put yang dihasilkan oleh Madrasah ini.

e. Pengembangan kurikulum

Kami dalam mengembangkan kurikulum pastinya mengikuti kurikulum pemerintah namun juga memungkinkan menambahnya

dengan nilai plus yang menjadi kompetensi siswa kami , selama ini kami memberlakukan pengaturan jam tertentu pada kelas-kelas unggulan berupa tambahan waktu untuk les dan bimbingan selain itu kami juga memberlakukan jam khusus baik pada siswa kelas reguler mau kelas unggulan untuk meningkatkan kompetensinya di bidang IMTAQ yang sekarang sudah berjalan dengan baik dan terus berkembang , dimana dalam pengembangan IMTAQ ini kami melakukan kerja sama dengan tim Qiro'ati, harapan kami kedepan siswa-siswi MTsN Kota Batu ini memiliki nilas plus yang tidak hanya bisa mengaji saja tetapi memahami dan mengamalkan isi dari al-qur'an tersebut. Untuk kelas-kelas unggulan ini kami rintis 3 tahun yang lalu , dimana pada setiap kelas baik kelas VII, VIII, IX ada satu kelas pararel unggulan.⁵

Selanjutnya peneliti mengadakan cross cek dengan mewancarai bapak ahmad sugiarto selaku WK. Kurikulum . berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap WK. Kurikulum di MTsN Negeri Kota Batu pada tanggal 21 februari 2014 diruang wakil kepala madrasah. Bapak ahmad sugiarto mengatakan :⁶

“Selama ini pengembangan madrasah cukuplah baik dan memuaskan yang itu semua tidak terlepas dari peran dan usaha bapak kepala madrasah dalam mengembangkan MTsN Kota Batu ini. Adapun yang dikembangkan oleh beliau meliputi berbagai bidang diantaranya SDM guru dan karyawan, kesiswaan, kurikulum, sarana prasarana dan humas.

a. Profesionalisme guru dan karyawan

Salah satu usaha bapak kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan diantara melakukan supervisi dan pengembangan SDM (sumber daya manusia).

1. Supervisi

Supervisi yang beliau lakukan kepada guru dan karyawan meliputi pemeriksaan perangkat pembelajaran guru-guru jadi begini mas semua guru-guru yang ada disini wajib menyerahkan perangkatnya kepada saya dan selanjutnya saya serahkan kepada bapak kepala madrasah untuk dikoreksi dan dievaluasi mana kala ada kesalahan guru yang bersangkutan wajib memperbaiki perangkatnya dalam hal ini kepala sekolah biasanya memberikan bimbingan , atau penyuluhan serta menulis keasalahan guru tersebut pada secarik

⁵Wawancara dengan sudirman, Kepsek MTsN Kota Batu, tanggal 18 februari , 2014

⁶Wawancara dengan ahmad sugiarto, W.K. Kurikulum MTsN Kota Batu, tanggal 21 februari , 2014

kertas selain itu beliau melakukan supervisi langsung kelapangan atau dikenal dengan kunjungan kelas , jadi bapak kepala madrasah kita keliling semua kelas yang ada dengan tujuan mengcross cek keberadaan guru dan melihat secara langsung gaya guru menyampaikan pelajaran dikelas baik itu secara resmi maupun tidak resmi seperti melihat-lihat dari jendela yang itu tidak diketahui oleh guru yang bersangkutan. Adapun untuk karyawan beliau biasa mengcross cek kinerjanya selama ini ada yang kurang gak ? lau ada ya diperbaiki seperti Kedisiplinan karyawan untuk ontime datang kemadrasah dan kinerja yang efektif dan efisien.

2. Pengembangan SDM

Dalam mengembangkan SDM (sumber Daya Manusia) guru dan karyawan bapak kepala madrasah selalu memberikan penyuluhan dan bimbingan kepada guru-guru bahkan juga mengintruksikan agar guru-guru dan karyawan dimadrasah ini untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti workshop, seminar , diklat , MGMP , dan sebagainya.

b. Kesiswaan

Bapak kepala madrasah dalam mengembangkan kesiswaan cukuplah baik ini terbukti dengan semakin baiknya mutu lulusan kami dan output madrasah yang siap bersaing dengan sekolah dan madrasah yang ada di kota Batu ini bahkan ada siswa kami yang ke jepang selain itu banyaknya prestasi yang diraih anak-anak kami baik prestasi akademik maupun non akademik tingkat malang raya, propinsi bahkan nasional.

c. Kurikulum

Adapun pada bidang kurikulum , beliau sangatlah peka pada kebutuhan masyarakat saat ini , saat ini bukan hanya keluasan ilmu pengetahuan dan kematangan profesional saja yang dibutuhkan masyarakat tetapi juga aspek moral dan pejuang agama dalam hal ini agama islam maka dari pada itu kami menjalin hubungan dengan TIM Qiro'ati untuk mendukung itu semua , dimana anak-anak ada tambahan pelajaran , yaitu membaca al-qur'an , memahami artinya dan diharapkan mempraktekkannya dalam kehidupan sehari-hari.

d. Sarana prasarana

Madrasah ini kalau mengenai sarana prasana jangan ditanya lagi , jelas cukup pesat perkembangannya ini bisa dilihat dari pembangunan yang tanpa berhenti sampai saat ini , bayangka saya masih muda umurnya tapi sudah seperti ini ini patut kita syukuri dan ini semua tidak terlepas dari peran dan kepemimpinan bapak kepala madrasah di MTs N Kota Batu ini.

e. Humas

menurut saya bapak kepala madrasah sangat hebat dan sesuai dengan kebutuhan madrasah ini . ini bisa dilihat dari semakin eratnya jalinan dan gencarnya dukungan masyarakat kepada kami saat ini , semisal nya pinjaman masjid dan lapangan yang dipercayakan kepada kami dimana ini semua bukan milik madrasah ini”.

4. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTs N Kota Batu

Hasil wawancara dengan kepala MTsN Kota Batu sudirman pada tanggal 24 february 2014 diruang kepala madrasah tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam di MTsN Kota Batu . Bapak sudirman mengatakan:

a. Faktor-faktor pendukung dalam pengembangan LPI

Selama ini yang menjadi faktor pendukung dalam pengembangan lembaga ini diantaranya :

1. Status lembaga negeri
Jadi bengini mas dengan status madrasah ini yang merupakan madrasah negeri kami dalam mengembangkan madrasah ini menjadi sangat terbantu terutama yang berkaitan dengan pengembangan sarana dan prasana.
2. Masjid
Kami menjalin kerjasama dengan masyarakat dan takmir dalam hal penggunaan masjid ini terutama kemakmuran masjid dengan kerja sama ini jelas menguntungkan segala pihak terutama madrasah.
3. Lahan kosong
Adanya lahan kosong disamping madrasah memungkinkan kami untuk menggunakannya , akhirnya kami melakukan kerja sama dengan masyarakat dan perangkat desa akan penggunaan lahan kosong ini, alhamdulillah masyarakat mendukungnya , seiring berjalannya waktu akhirnya lahan kosong tersebut kami gunakan sebagai lapangan olahraga dimana didalamnya ada lapangan sepak bola, lapangan basket , lapangan bat mitton dan lain-lain.
4. Guru-guru
Dengan adanya program sertifikasi guru saat ini , menurut saya sangatlah membantu terhadap pengembangan ektifitas kinerja guru

dimana guru yang sudah bersertifikasi wajib mengajar 24 jam perminggunya.

5. Dana

Kami dalam menembangkan madrasah ini tidak terlepas dari bantuan sumua pihak baik pemerintah , masyarakat maupun swasta . seiring dengan berkembangnya kota batu saat ini berdampak pada bantuan dana pemerintah yang semakin besar terhadap pembangunan madrasah ini dan peran serta masyarakat yang besar terhadap pengembangan madrasah dengan memberikan infaq kepada sekolah selain itu tidak lepas dari dukungan tokoh-tokoh masyarakat baik moril maupun material.

6. Peran swasta

Dengan adanya jalinan hubungan kerja sama yang sangat baik antara kami dengan bank mandiri dalam hal tabungan siswa yang disimpan di bank berdampak pada keuntungan yang diperoleh madrasah ini yaitu berupa reward yang diberikan pihak bank diantaranya peralatan olahraga.

b. Faktor-faktor penghambat dalam pengembangan LPI

Selama ini yang menjadi faktor penghambat dalam pengembangan lembaga ini diantaranya :

1. Orang tua heterogen

Jadi begini mas orang tua yang heterogen juga menghambat perkembangan madrasah ini terutama dalam hal infaq untuk madrasah , dimana setiap wali murid di madrasah ini satu sama lain berbeda-beda, ada yang mendukungnya seratus persen dan ada juga sebagian kecil yang kurang mendukungnya , hal ini disebabkan karena perbedaan faktor sosial, ekonomi dan pendidikan yang ditempuh orang tua siswa sehingga menculkan pandangan yang berbeda pula.

2. Bantuan pemerintah

Bantuan pemerintah yang ada selama ini memang cukup besar tetapi terasa tidak memenuhi harapan kami sebab untuk menuju kepada madrasah yang berstandar internasional dibutuhkan kecukupan akan sarana dan prasana yang memadai juga selain itu pengajuan usulan kami ke pemerintah belum terpenuhi seluruhnya.

3. Guru-guru

Sebagian kecil guru-guru yang ada disini mas keinginannya untuk S2 sangatlah rendah mereka berpandangan bahwasanya S1 sudah cukup sebab tidak ada kewajiban dari pemerintah untuk S2.⁷

⁷Wawancara dengan sudirman, Kepsek MTsN Kota Batu, tanggal 24 februari , 2014

BAB V

PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Supervisi Yang Dilakukan Kepala Madrasah Dalam Upaya Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam

supervisi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Karena supervisi atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada pembinaan guru tersebut pula “Pembinaan profesional guru“ yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru.

Supervisi dapat kita artikan sebagai pembinaan. Sedangkan sasaran pembinaan tersebut bisa untuk kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha. Namun yang menjadi sasaran supervisi diartikan pula pembinaan guru.

Tujuan umum Supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar .

Adapun bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah di MTs N Kota Batu ini antara lain yaitu teknik kelompok dan teknik individu.

1. Teknik kelompok

Yang dimaksud dengan teknik kelompok (group technique) adalah suatu cara pelaksanaan program supervise yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Orang-orang yang diduga memiliki masalah atau kebutuhan yang sama dikelompokkan/dikumpulkan secara bersama-sama, kemudian diberikan layanan supervise sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Banyak sekali sebenarnya bentuk-bentuk teknik yang bersifat kelompok ini. Diantara yang umum dikenal adalah :

a. Rapat Guru

Rapat guru adalah suatu pertemuan antara guru dan karyawan dengan kepala madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah atau seorang yang ditunjuk kepala madrasah. Rapat biasanya membicarakan tentang penyelenggaraan pendidikan terutama proses belajar-mengajar. Rapat ini dapat pula diikuti oleh semua pihak terutama seluruh anggota organisasi yang ada di suatu madrasah dalam rangka membicarakan masalah penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.

Dalam hal ini bapak sudirman selaku kepala madrasah di MTsN Kota Batu ini sering melakukan rapat terbuka dengan guru-guru yang tujuannya tidak lain untuk mensosialisasikan supervisinya terhadap

terhadap kinerja guru dan karyawan serta meminta masukan dan dukungan sepenuhnya dari semua guru yang ada.

b. Diskusi

Hakikat diskusi terletak pada suatu kegiatan yang saling bertukar pikiran mengenai suatu masalah antara dua orang atau lebih. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diskusi :

1. Perumusan masalah pokok yang akan didiskusikan harus dilakukan secara kooperatif
2. Pimpinan perlu menjelaskan hakikat masalah yang akan didiskusikan
3. Prosedur diskusi perlu diarahkan oleh pimpinan diskusi , jangan sampai menyimpang dari persoalan

Dalam hal diskusi kepala madrasah MTsN Kota Batu sering sekali melakukannya baik dengan Wakil kepala sekolah , guru dan karyawan terutama bagi guru yang merupakan salah satu komponen terpenting dalam proses pembelajaran. Adapun yang di diskusikan biasanya terkait dengan supervisi yang dilakukan dan tugas guru yang berkaitan dengan administrasi negara.

c. Seminar

Kata seminar dapat dirumuskan sebagai tempat belajar siswa di suatu universitas, atau pada sebuah madrasah musim panas dan lain-lain untuk mempelajari suatu masalah dan mengadakan pertemuan diskusi dengan seorang tutor atau professor.

Di MTsN Kota Batu ini seminar merupakan bagian supervisi bapak kepala madrasah dimana beliau selalu mengintruksikan guru-guru maupun karyawan untuk mengikuti seminar-seminar baik yang diselenggarakan institusi sendiri maupun pemerintah dan intitusi lainnya . hal ini dilakukan untuk menunjang SDM (sumber daya manusia) dan profesionalitas guru dan karyawan, menurut sejumlah guru seminar merupakan bagian terpenting dalam rangkaian supervisi bapak kepala madrasah dimana guru-guru disini sering sekali mengikuti seminar-seminar kadang kala sampai 4 kali dalam satu tahun.

2. Teknik Individual

Lantip Diat Prasajo & Sudiyono dalam “Supervisi Pendidikan” mengemukakan bahwa teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi peseorangan terhadap guru. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru, sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya.

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang hanya ditujukan kepada satu orang guru saja. Kegiatan supervisi tidak berlaku pada dua orang guru atau lebih.

Dari berbagai macam teknik yang dikemukakan oleh para ahli, maka teknik-teknik supervisi individual terbagi kepada beberapa macam teknik berikut:

a. Kunjungan Kelas (Classroom Visitation)

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, di mana ia mengunjungi kelas tempat guru mengajar untuk mengamati suasana belajar di kelas itu. Teknik ini bertujuan untuk membantu guru-guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi di kelas. Kunjungan yang dilakukan juga berfungsi untuk membantu pertumbuhan profesionalisme guru ataupun supervisor, karena memberi kesempatan untuk meneliti prinsip dan hal belajar mengajar itu sendiri.

Dalam hal ini bapak kepala madrasah di MTsN Kota Batu sering sekali melakukan kunjungan kelas bahkan hampir setiap harinya beliau keliling kelas-kelas untuk mengcross cek keberadaan guru dan memantau secara langsung gaya mengajar guru di kelas . dalam supervisinya bapak kepala madrasah di MTsN Kota Batu itu melakukannya secara resmi dalam artian ada pemberitahuan sebelumnya dan tidak resmi dalam artian secara mendadak masuk kelas melihat langsung atau pun melihat secara sembunyi-sembunyi dari jendela. Setelah itu biasanya bapak kepala MTs N Kota Batu ini menilai , menunjukkan kekurangan dan membimbing guru untuk lebih baik lagi dalam mengajar.

b. Observasi Kelas (Classroom Observation)

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran di kelas secara lengkap dan teliti. Ide pokoknya adalah mencatat apa yang terjadi selain reaksi yang ditimbulkan supervisor yang dapat menimbulkan

ketidaknyamanan bagi guru yang diamati. Suatu rekaman yang disimpan dengan baik akan bermanfaat dalam analisis dan komentar kemudian.

Adapun tujuan dari observasi di sini adalah untuk memperoleh data yang seobyektif mungkin sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisa kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar.

Dalam hal ini bapak kepala madrasah di MTs N Kota Batu ini melakukannya setiap semester sekali dimana tujuannya untuk melihat perkembangan yang dicapai guru selama ini .

c. Factual Record

Factual record adalah suatu catatan yang didasarkan pada kenyataan yang ada. Catatan-catatan itu hanya bersifat melengkapi sebagian dari apa telah dilakukan dalam kegiatan observasi.

Dalam hal ini bapak sudirman selaku kepala madrasah di MTs N Kota Batu ini mencatat semua aktivitas yang dilakukan guru baik yang positif maupun yang dirasa kurang dimana nantinya akan diteruskan pada tahap evaluasi guru .

d. Pertemuan Individual/Percakapan Individual (Individual Conference)

Pertemuan individual yang dimaksud adalah adanya proses percakapan, dialog, dan saling tukar pikiran antara supervisor dan guru. Dengan demikian, istilah populer lainnya dari pertemuan individual adalah percakapan atau perbincangan individual.

Menurut Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, pertemuan individual bertujuan sebagai berikut :

1. Memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi.
2. Mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi.
3. Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru.
4. Menghilangkan atau menghindari segala prasangka yang bukan-bukan.

Dalam melaksanakan supervisinya bapak kepala madrasah di MTsN Kota Batu secara langsung melakukan dialog dengan guru ada dimana yang dibahas mengenai problem dan solusi yang dihadapi guru serta rencana kedepannya untuk menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan mampu menjawab tantangan global ini.

B. Bentuk-Bentuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam di MTs Negeri Kota batu

Masyarakat senantiasa mendambakan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas. Tantangan-tantangan pengembangan lembaga yang semakin kompleks membutuhkan jawaban komprehensif sesuai dengan kebutuhan. Untuk dapat menjawab tantangan dan mampu merespon kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi diperlukan perombakan sistem yang mendasar dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu diperlukan suatu perencanaan terpadu dan menyeluruh untuk mengadaptasikan tujuan

lembaga dengan kebutuhan masyarakat, serta diperlukan adanya keterbukaan wawasan dan keberanian dalam memecahkan totalitas masalah. Dan ini diperlukan keterpaduan dan kejelasan antara cita-cita dan operasi, pemberdayaan dan reorientasi sistem, inovasi dalam manajemen serta peningkatan sumber daya manusia.

Adapun pengembangan MTsN Kota Batu sejauh ini sangatlah pesat sekali ini semua bisa dilihat dari perkembangan SDM (sumber daya manusianya) guru dan karyawan , kurikulum dan sarana prasarana serta hubungan dan dukungan masyarakat yang begitu besar. Adapun yang dikembangkan oleh bapak sudirman selaku kepala madrasah terhadap MTs N Kota Batu antara lain meliputi;

1. Pengembangan bidang sarana prasarana

Pengembangan sarana prasarana di MTsN Kota Batu bisa di ajungi jempol bayangkan saja madrasah yang baru berdiri ini sudah memiliki banyak rombel (rombongan belajar) dengan jumlah 24 kelas selain itu sarana penunjang lainnya yang sudah memenuhi standar nasional seperti perpustakaan, laboratorium IPA , ruang multi media pada kelas-kelas unggulan , laboratorium TIK dan lapangan serta peralatan olahraga yang memadai.

2. Pengembangan bidang Humas

Pengembangan pada bidang humas cukuplah baik ini semua bisa dilihat dengan semakin tingginya animo dukungan masyarakat batu terhadap pembangunan dan perkembangan madrasah serta diiringi oleh kepercayaan

pemerintah dan perangkat desa terhadap keberadaan MTs N Kota Batu ini yang di tandai dengan bantuan pemerintah yang besar dalam hal pembangunan , pinjaman desa berupa lahan kosong yang dikelola oleh madrasah untuk dijadikan lapangan olahraga dan pengelolaan kemakmuran masjid secara bersama-sama dengan masyarakat sekitar.

3. Pengembangan bidang Ketenagaan

Pengembangan pada bidang ini terpusat pada pengembangan SDM (sumber daya manusia) dan profesionalisme guru dan karyawan dimana dalam pelaksanaannya MTs N Kota Batu mewajibkan guru-guru dan karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti worksop , seminar dan lain sebagainya baik diselenggarakan institusi sendiri maupun pihak luar institusi guna menunjang peningkatan SDM dan Profesionalitas.

4. Pengembangan bidang kesiswaan

Pada bidang ini pengembangan terpusat pada pengembangan SDM (sumber daya manusia) siswa dan soft skill siswa baik dibidang akademik maupun non akademik dimana dalam hal ini guru dalam mengembangkan kompetensi siswa tidak terfokus pada sisi kognitif saja melainkan mencakup 3 aspek yaitu kognitif , afektif dan skimotorik.

5. Pengembangan di bidang Kurikulum

Pada bidang ini MTs N Kota Batu melakukan pengembangan kurikulum nasional dengan menambahkan keterampilan siswa yang tentunya menghasilkan nilai plus pada diri siswa . adapun yang dikembangkan

adalah keterampilan baca tulis al-qur'an dan kemampuan memahami al-qur'an.

C. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam di MTsN Kota Batu

Di setiap organisasi posisi dan peran pimpinan selalu sangat sentral. Maju dan mundurnya organisasi sangat tergantung pada sejauh mana pimpinan mampu berimajinasi memajukan organisasinya. Demikian pula dalam konteks madrasah sebagai organisasi, maka posisi kepala madrasah juga sangat penting dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya.

Adapun dalam menjalankan kepemimpinannya ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor penunjang dan faktor penghambat .dimana kedua faktor tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam dan menentukan maju dan mundurnya suatu lembaga atau instansi terkait yang dalam hal ini adalah MTsN Kota Batu.

Di MTsN Kota Batu ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan lembaga baik itu sebagai pendukung atau pun penghambat yang secara jelasnya dapat dijelaskan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala madrasah berikut ini .

1. Faktor-faktor pendukung dalam pengembangan LPI

Selama ini yang menjadi faktor pendukung dalam pengembangan lembaga ini diantaranya :

a. Status lembaga negeri

Jadi bengini mas dengan status madrasah ini yang merupakan madrasah negeri kami dalam mengembangkan madrasah ini menjadi sangat terbantu terutama yang berkaitan dengan pengembangan sarana dan prasana.

b. Masjid

Kami menjalin kerjasama dengan masyarakat dan takmir dalam hal penggunaan masjid ini terutama kemakmuran masjid dengan kerja sama ini jelas menguntungkan segala pihak terutama madrasah.

c. Lahan kosong

Adanya lahan kosong disamping madrasah memungkinkan kami untuk menggunakannya , akhirnya kami melakukan kerja sama dengan masyarakat dan perangkat desa akan penggunaan lahan kosong ini, alhamdulillah masyarakat mendukungnya , seiring berjalannya waktu akhirnya lahan kosong tersebut kami gunakan sebagai lapangan olahraga dimana didalamnya ada lapangan sepak bola, lapangan basket , lapangan bat mitton dan lain-lain.

d. Guru-guru

Dengan adanya program sertifikasi guru saat ini , menurut saya sangatlah membantu terhadap pengembangan efektifitas kinerja guru

dimana guru yang sudah bersertifikasi wajib mengajar 24 jam perminggunya.

e. Dana

Kami dalam mengembangkan madrasah ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun swasta. Seiring dengan berkembangnya kota Batu saat ini berdampak pada bantuan dana pemerintah yang semakin besar terhadap pembangunan madrasah ini dan peran serta masyarakat yang besar terhadap pengembangan madrasah dengan memberikan infaq kepada sekolah selain itu tidak lepas dari dukungan tokoh-tokoh masyarakat baik moral maupun material.

f. Peran swasta

Dengan adanya jalinan hubungan kerja sama yang sangat baik antara kami dengan bank mandiri dalam hal tabungan siswa yang disimpan di bank berdampak pada keuntungan yang diperoleh madrasah ini yaitu berupa reward yang diberikan pihak bank diantaranya peralatan olahraga.

2. Faktor-faktor penghambat dalam pengembangan LPI

Selama ini yang menjadi faktor penghambat dalam pengembangan lembaga ini diantaranya :

a. Orang tua heterogen

Jadi begini mas orang tua yang heterogen juga menghambat perkembangan madrasah ini terutama dalam hal infaq untuk madrasah , dimana setiap wali murid di madrasah ini satu sama lain berbeda-beda, ada yang mendukungnya seratus persen dan ada juga sebagian kecil yang kurang mendukungnya , hal ini disebabkan karena perbedaan faktor sosial, ekonomi dan pendidikan yang ditempuh orang tua siswa sehingga menculkan pandangan yang berbeda pula.

b. Bantuan pemerintah

Bantuan pemerintah yang ada selama ini memang cukup besar tetapi terasa tidak memenuhi harapan kami sebab untuk menuju kepada madrasah yang berstandard internasional dibutuhkan kecukupan akan sarana dan prasana yang memadai juga selain itu pengajuan usulan kami ke pemerintah belum terpenuhi seluruhnya.

c. Guru-guru

Sebagian kecil guru-guru yang ada disini mas keinginannya untuk S2 sangatlah rendah mereka berpandangan bahwasanya S1 sudah cukup sebab tidak ada kewajiban dari pemerintah untuk S2.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan skripsi ini sesuai dengan apa yang dirumuskan dalam permasalahan-permasalahan dapat di ambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTsN Kota Batu ini antara lain yaitu teknik kelompok dan teknik individu yang meliputi ;
 - a. teknik kelompok
 1. rapat guru
 2. diskusi
 3. seminar
 - b. teknik individu
 1. kunjungan kelas
 2. observasi kelas
 3. factual record
 4. pertemuan individual
2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepala madrasah sebagai supervisor dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam di MTsN Kota Batu antara lain :

a. Faktor-faktor pendukung

1. Status lembaga negeri dimana dalam pengembangannya sangatlah terbantu terutama yang berkaitan dengan sarana prasarana.
2. Adanya masjid masyarakat disamping madrasah yang siap digunakan dalam berbagai kegiatan madrasah
3. Pinjaman lahan kosong dari desa yang sekarang dimanfaatkan sebagai lapangan olahraga
4. Adanya program sertifikasi guru yang memungkinkan guru dapat meningkatkan efektifitas kerjanya.
5. Besarnya bantuan dana dari berbagai pihak baik swasta, masyarakat maupun pemerintah.
6. Masih terjalinnya hubungan kerjasama dengan swasta

b. Faktor-faktor penghambat

1. Orang tua siswa yang heterogen dan mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendukung pengembangan dan pembangunan madrasah.
2. Bantuan pemerintah yang dirasa kurang memenuhi harapan akan kebutuhan madrasah
3. Rendahnya motivasi guru untuk melanjutkan S2

B. Saran

1. Diharapkan bapak kepala madrasah MTsN Kota Batu dapat meningkatkan motivasi guru dan karyawan yang masih belum S2 untuk segera menempuhnya guna untuk meningkatkan SDM(sumber daya manusia) guru dan karyawan serta dapat memenuhi tuntutan zaman saat ini.
2. Diharapkan bapak kepala madrasah MTsN Kota Batu dapat memenuhi kelengkapan sarana prasarana terutama yang berkaitan dengan sarana akademik yang masih kurang memenuhi standar internasional dan sarana non akademik seperti lapangan olahraga yang masih berupa pinjaman pihak desa dan masjid yang merupakan milik masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, H.M. 2005. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunawan, Ary H. 1996. *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sehertian, Pieta A& Mataheru Fanz. 1982. *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Ariksunto, Suharsimi. 1990. *Organisasi dan Administrasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Burhanuddin. 1990. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* , Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendiyat & Soemanto, Wasty 1988. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT Bina Aksara.
- Diat Prasajo, Lantif & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Mukhtar & Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sahertian, Pieta. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Vembrianto, ST. 1984. *Kapita selekta Pendidikan I*, Yogyakarta: Paramita.
- Muzayyin, Arifin. 1993. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Indrafachrudi, Soekarto. 1994. *Pengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sutisna, Oteng. 1987. *Administrasi Pendidikan Dasar Teori Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Subroto,Suryo.1984. *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*,Jakarta: Bina aksara.
- Suprayogo, Imam. 2004. *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, Malang: Aditya Media Bekerja Sama dengan UIN Malang Press
- Mulyasa,E. 2003. *Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*,Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahman, Abdullah. 2001.*Aktualisasi Konsep Dasar Pendidikan Islam Rekonstruksi Pemikiran Dalam Tjauan Filsafat Pendidikan Islam*,Yogyakarta:UII Press, 2001.
- Munir Mulkhan, Abdul. 2002.*Nalar Spiritual Pendidikan Solusi Problem Filosofis Pendidikan Islam*,Yogyakarta: PT.Tiara Wacana, 2002.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 572533 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Fauzi
NIM/Jurusan : 10110179/ Pendidikan Agama Islam
Dosen Pembimbing : Dr. Marno , M.Ag
Judul Skripsi : **Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Batu**

No	Tanggal	Hal Yang dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	22 Januari 2014	Bahan wawancara	
2.	24 Januari 2014	Perubahan tempat penelitian	
3.	14 Maret 2014	Bab IV : Hasil penelitian dan paparan data	
4.	19 Maret 2014	Bab I,II,III,IV,V dan VI	
5.	20 Maret 2014	Revisi Bab I,II,III,IV,V,VI dan abstrak	
6.	21 Maret 2014	Revisi Bab I,II,III,IV,V,VI dan abstrak	
7.	26 Maret 2014	ACC Bab I,II,III,IV,V,VI dan abstrak	

Malang, 7 April 2014
Dekan,

Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 196504031998031002

Lampiran Gambar Foto

Gambar 1

Foto Wawancara Peneliti dengan Bapak Kepala Madrasah di Ruang Kepala MTsN Kota Batu



Gambar 2

Foto Bersama Wakil Kurikulum MTsN Kota Batu



Gambar 3

Foto Madrasah





Gambar 4
Foto Peneliti di MTsN Kota Batu



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Fauzi
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 02 September 1992
Alamat Rumah : Kab. Banyuwangi Kec, Glenmore
Des. Tulungrejo Dsn . Sumbergondo
RT 07 RW 02
Alamat Malang : Jln. Gajayana no. 50 Malang.
Contact Person : 10110179

GRADUASI PENDIDIKAN

1. SDN 8 Tulungrejo Tahun 1997-2004
2. SMPN 1 Glenmore Tahun 2004-2007
3. SMA AL-KAUTSAR Banyuwangi Tahun 2007-2010
4. UIN MALIKI MALANG Tahun 2010-2014

PENGALAMAN ORGANISASI

1. LKP2M Tahun 2011-2012
2. Pemuda Ansor Merjosari Tahun 2012-2013
3. RTQ AL- Ghozali Tahun 2012-Sekarang
4. TPQ AL- Muhajirin Tahun 2011-Sekarang
5. TPQ AL- Fadholi Tahun 2011-2012
6. Karang Taruna Dinoyo Tahun 2011-2012
7. IKAMA Tahun 2011-2013
8. Guru MTs Pakis Tahun 2011-2013
9. Guru Les Quantum Learning Tahun 2011-2012