

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Supervisi Kepala Madrasah

Menghindari kesalahan dalam pemahaman dan sebagai landasan dalam penelitian ini, maka disini diperlukan kerangka yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

a. Pengertian Supervisi

Secara etimologi Supervisi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan (Mulyasa, 2011)

Supervisi dimaknai sebagai suatu aktivitas yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Purwanto, 2007). Pendapat lain menyatakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. (Somad, 2014)

Supervisi adalah pengawasan profesional dalam bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekedar pengawas biasa. (Suhardan, 2014)

Jadi pada dasarnya bahwa Supervisi adalah prosedur memberi pengarahan atau petunjuk dan mengadakan penilaian terhadap proses pengajaran yang dilakukan oleh tenaga pengajar. Melalui kegiatan supervisi segala factor yang berpengaruh

terhadap proses pengajaran dianalisis, dinilai (dievaluasi) dan ditentukan jalan pemecahannya sehingga proses belajar mengajar di madrasah dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dengan demikian, supervisi merupakan bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, technique, method, student and envirovment*). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui kegiatan layanan supervisi

Kegiatan supervisi sebagai bagian dari tugas-tugas managerial dilakukan oleh kepala madrasah. Secar implisit kontribusi supervisi sangat diperlukan dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. (Suryobroto, 2004)

Maka, kemampuan memimpin dalam hal ini adalah kepala madrasah sudah selayaknya untuk terus membimbing, membina dan mengevaluasi kinerja tena pengajar untuk terus meningkatkan profesinya. Leadership kepala madrasah sangat membantu kelancaran program pembinaan dilingkungan madrasah, terutama dalam membekali, memberikan pengarahan, semangat dan motivasi kepada para guru dan karyawan untuk meningkatkan proses belajar mengajar pada khususnya dan kinerja administrasi pada umumnya.

Para ahli pendidikan juga tampaknya masih banyak keragaman penafsiran maupun tanggapan dalam istilah supervisi, diantaranya adalah (Sagala, 2009) :

1. Menurut Burton dan Brueckner (1955) supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak.
2. Menurut Neagley (1980) supervisi adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, layanan belajar, dan pengembangan kurikulum.
3. Kimball Wiles (1956) mengemukakan bahwa “Supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation” yaitu suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran (belajar mengajar) yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat N.A. Amatembun (1981) yang memfokuskan perbaikan ini pada kinerja pembelajaran, sehingga guru secara profesional memberikan bantuan dan layanan belajar.
4. Sedangkan Oteng Sutisna (1982) menjelaskan bahwa supervisi yaitu ide-ide pokok dalam menggalakkan pertumbuhan profesional guru, mengembangkan leadership demokratis, melepaskan energi, memecahkan masalah-masalah belajar mengajar dengan efektif.

Jadi pada hakikatnya, supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan atau tuntunan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, koordinasi, dan bimbingan secara kontinu sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini terlihat bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar. 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.

b. Tujuan Supervisi

Mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Jadi pengawasan bertujuan untuk mengadakan evaluasi, yaitu pengukuran kemajuan madrasah.

Perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total, ini berarti tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas, pelayanan leadership dan pembinaan *human relation* yang baik kepada semua pihak yang terkait

c. Prinsip Supervisi

Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor hendaknya bertumpu pada prinsip supervisi sebagai berikut :

- 1) Ilmiah,
 - a) Sistematis, berarti dilaksanakan secara teratur, terencana dan kontinyu
 - b) Obyektif artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata bukan tafsiran pribadi
 - c) Menggunakan alat yang dapat memberi informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar-mengajar

2) Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan keinsanan yang akrab dan kehangatan, sehingga guru merasa aman untuk

mengembangkan tugasnya tanpa merasa terbebani serta dapat meningkatkan profesionalitasnya sebagai pendidik.

3) Kooperatif

Seluruh staff madrasah dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik, nyaman dan kondusif agar tercapai tujuan dari pembelajaran.

4) Konstruktif dan kreatif

Membina inisiatif guru serta mendorong aktif untuk menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

5) Praktis, artinya dapat dikerkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

6) Fungsional, menjadi sumber informasi bagi pengembangan manajemen pendidikan.

7) Relevansi

8) Maksudnya adalah bahwa pelaksanaan supervisi seharusnya sesuai dan menunjang pelaksanaan yang berlaku.

d. Model – Model Supervisi

1) Akademik ; model akademik focus pada pembelajaran

2) Manajerial ; fokus pada manajemen pendidikan

3) Konvensional ; konvensional atau klasik atau tradisional focus pada mencari kesalahan guru bahkan memata-matai guru

4) Ilmiah ; fokus pada hasil penamatan atau hasil penelitian tindakan.

5) Artistik ; fokus pada perasaan dalam membantu guru

6) Klinis ; fokus pada keluhan guru sebagai “pasien” yang dengan kesadarannya mendatangi pengawas sebagai “dokter”, untuk meminta resep mengatasi masalah pembelajaran. Ciri-ciri supervisi klinis adalah sebagai berikut : CLEAR (Contact, Listen, Explore, Action, Review)

Sullivan dan Glanz (Sullivan, 2005) menyatakan ada delapan model supervisi, tahun terjadi dan tokoh-tokoh (Husaini, 2019)

Tabel 1. Model Supervisi

Model Supervisi	Tahun	Tokoh
Supervisi sebagai inspeksi	Sebelum 1900	Payne, Greenwood, dan Ballet
Supervisi sebagai efisiensi sosial	1900 - 1919	taylor dan Bobbitt
Demokrasi dalam supervisi (kolegial)	1920-an	Dewey, Hosic, dan Newlon
Supervisi Saintifik	1930 - 1959	Burton, Barr, dan Stevens
Supervisi sebagai kepeemimpinan	1960-an	Leeper
Supervisi klinis	1970 - 1989	Goldhammer dan Cogan
Konsep perubahan	1990-an	Gilckman dan Sergiovanni
Supervisi berbasis standar	2000 - sekarang	-

Sumber : (Sullivan dan Glanz, 2005)

e. Teknik-Teknik Supervisi

1) Teknik Perseorangan

Teknik ini digunakan pada pribadi yang mengalami masalah khusus dan memerlukan bimbingan tersendiri dari kepala madrasah. teknik perseorangan adalah supervisi yang dilakukan perseorang dengan beberapa kegiatan antara lain :

a) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor adalah mengadakan kunjungan sewaktu-waktu untuk melihat atau mengamati seorang guru yang melakukan kegiatan belajar mengajar di ruang kelas. Hal ini dilakukan untuk dapat mengatisipasi pada kegiatan guru di kelas apakah sudah sesuai dan memenuhi syarat dengan metode yang digunakan, juga sebagai evaluasi diri guru agar menjadi lebih baik lagi.

Adapun langkah-langkah yang menjadi rencana tertulis seorang supervisor adalah sebagai berikut :

- Perencanaan
- Pelaksanaan
- Penganalisisan
- Kesimpulan dan penilaian

b) Mengadakan kunjungan observasi

- Untuk memperoleh data yang seobjektif mungkin
- Bagi guru dapat membantu mengubah car mengajar yang lebih baik
- Bagi peserta didik dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar

c) Membimbing guru tentang cara mempelajari pribadi peserta didik dan tau mengatasi problem yang dialami peserta didik

d) Percakapan pribadi

Yaitu sebuah layanan langsung dari kepala madrasah kepada guru yang memiliki masalah khusus. materi yang disampaikan seputar hasil kunjungan kelas

dan pengamatan langsung kepala madrasah itu sendiri. teknik ini seorang kepala madrasah memberikan masukan tentang kelebihan dan kekurangan dari guru tersebut.

e) Inter visitasi

Teknik dilakukan kunjungan antar kelas dalam satu madrasah atau antar madrasah, tujuannya sebagai perbandingan atau belajar tentang kelebihan dan keunggulan satu sama lain agar guru dapat memperbaiki pelayanan belajar kepada peserta didik atau siswa.

f) Penyeleksi .berbagai sumber materi untuk mengajar

Kepala madrasah atau supervisor harus mengetahui kemampuan guru dalam proses belajar mengajar demi terwujudnya mutu lulusan yang baik. Maka dari itu kegiatan menyeleksi dapat dilakukan dengan bedah kurikulum yang dimulai dengan menganalisa standar kompetensi dan kompetensi dasar serta materi pelajaran yang dirumuskan oleh guru mata pelajaran melalui silabus yang dibuat guru mata pelajaran tersebut. Selanjutnya adalah kepala madrasah memberikan bimbingan profesional yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi guru.

g) Menilai diri sendiri

Guru akan selalu melakukan teknik dan pendekatan mengajar yang baik dan bervariasi apabila guru tersebut menyadari bahwa kemampuan dan ketrampilan mengajar harus selalu ditingkatkan. Guru melakukan penilaian pribadi dengan cara meminta peserta didik untuk mengamati, mengomentari dan menilai tindakan selama proses mengajar. Apabila cara tersebut guru kurang berkenan dapat

dilakukan cara lain yang intinya dapat membantu dan memperbaiki kemampuan dan ketrampilan dalam kegiatan belajar mengajar.

2) Teknik Kelompok

a) Pertemuan orientasi.

Teknik orientasi adalah teknik untuk mengantisipasi sejak dini kesalahan atau hambatan guru dalam mengajar. Pada pertemuan orientasi kepala madrasah atau supervisor memberikan hal-hal penting dalam rangka meningkatkan kualitas profesional guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Kepala madrasah dapat menyampaikan atau menguraikan tentang :

- sistem kerja yang berlaku di madrasah
- proses, mekanisme administrasi dan organisasi di madrasah
- resiko yang dapat timbul jika suatu prosedur kerja atau sistem kerja tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya
- peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan guru dalam pengembangan diri
- hak dan kewajiban guru selama melaksanakan pekerjaannya

b) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Rapat guru akan menghasilkan guru yang baik apabila proses mulai perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut sesuai dengan kesepakatan yang dicapai dalam rapat. Kepala madrasah dalam hal ini harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang :

- menciptakan situasi yang baik dan menjadi pendengar terhadap pendapat, saran bahkan kritik.

- menguasai ruang lingkup masalah yang akan di rapatkan
- menumbuhkembangkan motivasi kepada peserta rapat untuk berpartisipasi aktif selama rapat.
- mengatur arah pembicaraan saat rapat berlangsung agar tidak terlalu lebar permasalahan dan pembahasan
- memberikan penjelasan tambahan pada tiap pendapat dari peserta rapat
- mencari solusi yang baik agar dapat menetralsisir perbedaan pendapat dari peserta rapat
- mengakhiri rapat dengan rumusan tindak lanjut yang jelas agar dapat terjadi suasana yang memuaskan

c) Mengadakan diskusi

Penggunaan teknik diskusi disinyalir agar selusrh anggota diskusi mau dan mampu melibatkan diri dalam proses diskusi dari awal hingga akhir. Pada tingkat ini seorang kepala madrasah harus memiliki ketrampilan dalam membuat setiap anggota menjadi bagian dari proses diskusi. Sebagai seorang pemimpin diskusi, kepala madrasah harus mampu menerapkan leadership yang efektif agar dapat membuat setiap anggota diskusi mau dan mampu berpartisipasi sukarela selama diskusi berlangsung.

Agar pengalaman dan wawasan kepala madrasah tetap diatas para guru atau peserta diskusi, maka kepala madrasah diharapkan lebih rajin membaca buku-buku sumber yang membahas seluk beluk leadership. Seorang kepala madrasah juga harus memiliki pemahaman terhadap buku ajar, ini adalah modal utama ketika harus mendampingi guru dalam diskusi maupun memberi

bantuan pengajaran. Kepala madrasah yang kurang bacaan dan tidak menulis maka akan menjadi bumerang diri sendiri. Kepala madrasah harus banyak menimba keilmuan dalam bidang apapun dan kepada siapapun karena hal ini akan menjadi modal yang cukup berharga dalam membimbing guru kearah yang profesional.

d) Mengadakan penataran-penataran (Inservice-training)

Suatu masalah dapat terpecahkan ketika kepala madrasah mengadakan seminar, lokakarya, workshop, atau penataran.

Prosedur kegiatannya adalah sebagai berikut :

- Merumuskan tujuan kegiatan yang jelas dan spesifik
- Merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas
- Menentukan prosedur pemecahan masalah
- Menentukan alat dan bahan perlengkapan yang dipakai
- Merumuskan kesulitan yang dihadapi
- Merumuskan rencana tindak lanjut (RtL) dari kegiatan yang diadakan.

e) Tukar menukar pengalaman

Langkah-langkah yang diperlukan antara lain :

- Menentukan tujuan yang akan dicapai
- Menentukan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam bentuk problema
- Memberi kesempatan peserta untuk menyumbangkan pendapat atau ide kreatif
- Merumuskan kesimpulan sementara

2. Pengertian Madrasah dan Sekolah

Kata “madrasah” adalah kata dalam bahasa Arab yang merupakan bentuk ism al-makan dari bentuk *fi’il madhi* dan *mudhari’* “*darasa-yadrusu*”. Kata “*darasa-yadrusu*” sendiri berarti mempelajari, sedangkan kata “madrasah” mengandung arti sekolah atau madrasah. Dimaknai madrasah karena di Indonesia kata “madrasah” yang berasal dari bahasa Arab ini sudah menjadi serapan dalam bahasa Indonesia yang sudah lazim digunakan. Dalam kamus Bahasa Indonesia, kata “madrasah” diartikan sebagai sekolah atau perguruan, terutama perguruan Islam. Perguruan ini dalam pemahaman sekarang adalah semacam lembaga pendidikan. Madrasah sering dipahami sebagai lembaga pendidikan yang berbasis keagamaan. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang menekankan inti pelajaran kepada pelajaran umum, bukan semata-mata pelajaran agama sebagaimana di pesantren dan madrasah. (Rouf, 2016)

Ciri khas madrasah adalah pelajaran keagamaan yang dispesifikasikan per bidang antara lain mata pelajaran Al Qur’an Hadis, Akidah Akhlak, Fiqh, Sejarah Kebudayaan Islam, dan Bahasa Arab, sedangkan ciri khas sekolah adalah pada mata pelajaran umum, mata pelajaran agama dijadikan satu rumpun menjadi pelajaran pendidikan agama Islam.

3. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah (madrasah)” adalah sebuah lembaga

dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. (Indonesia, 1988) Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (madrasah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (madrasah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. (Wahjosumidjo, 1999)

Kepala madrasah merupakan tokoh kunci keberhasilan bagi sebuah msdrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin komunitas madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut ke depan.. (Suhardiman B, 2012) Maka dari itu menjadi seorang kepala madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas. Pendidikan akan dibawa kearah mana, akan dijadikan mutu pendikan yang seperti apa semua itu harus jelas.

Pemimpin yang dalam Bahasa Inggris disebut leader dari akar kata to lead yang terkandung arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapattindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Selanjutnya, penulis akan menjelaskan definisi leadership menurut para ahli. Definisi leadership yang dikemukakan oleh para ahli berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Hoy dan Miskol, sebagaimana dikutip Purwanto, mengemukakan bahwa definisi leadership hampir sebanyak orang yang meneliti dan mendefinisikannya. (Purwanto, 2007)

Leadership adalah suatu kegiatan dalam membimbing sesuatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu. (Ametembun, 1975)

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah (madrasah) merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya insan yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Pada intinya Kepala madrasah adalah merupakan seseorang yang memimpin sebuah madrasah dengan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ada agar tercapai visi, misi dan tujuan di madrasah tersebut.

b. Tugas dan tanggungjawab Kepala Madrasah

Kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 th. 1990 bahwa kepala madrasah/madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. tugas

dan tanggungjawab kepala madrasah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu :

1) Tugas kepala madrasah dalam bidang administrasi

a) Pengelolaan pengajaran

Pengelolaan pengajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain:

- Pemimpin pendidikan hendaknya menguasai garis besar program pengajaran dan pembelajaran untuk tiap bidang studi dan tiap kelas,
 - Menyusun program madrasah untuk satu tahun,
 - Menyusun jadwal pelajaran bekerjasama dengan kurikulum madrasah,
 - Mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran,
 - Mengatur kegiatan penilaian,
 - Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas,
 - Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar peserta didik,
 - Mengkoordinir kegiatan bimbingan madrasah,
 - Mengkoordinir program non kurikuler,
- Merencanakan pengadaan,
- Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan madrasah dan alat-alat pelajaran.

Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan sendiri oleh kepala madrasah maka dengan guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan metode mengajar atau model pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berjalan/berlaku.

b) Pengelolaan kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf madrasah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf madrasah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan. Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru dan karyawan yang lainnya.

Membangkitkan dan memotivasi guru dan pegawai madrasah dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tupoksinya.

c) Pengelolaan peserta didik

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaran peserta didik baru, pembagian peserta didik atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (grouping), perpindahan dan keluar masuknya peserta didik-peserta didik (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (special services) bagi peserta didik, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaran testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin peserta didik, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

d) Pengelolaan sarana dan prasarana

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material madrasah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan madrasah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman madrasah, meubel madrasah, alat-alat pelajaran klasikal dan alat peraga, perpustakaan madrasah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan madrasah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi madrasah, dan alat-alat komunikasi,

Kepala madrasah berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan madrasah termasuk media instruksional yang diperlukan sebagai penunjang kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan.

e) Pengelolaan keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urusan gaji guru-guru dan staf madrasah, urusan penyelenggaraan otorisasi madrasah, urusan uang madrasah dan uang alat-alat peserta didik, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian.

f) Pengelolaan hubungan madrasah dan masyarakat

Dalam rangka memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua peserta didik, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara madrasah, rumah dan lembaga-lembaga sosial.

2) Tugas Kepala Madrasah Dalam Bidang Supervisi

Supervisi pada dasarnya merupakan pelayanan yang disediakan oleh Kepala madrasah untuk membantu para guru dan karyawan agar menjadi semakin cakap/terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Supervisi adalah usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membantu guru-guru agar semakin mampu mewujudkan proses belajar mengajar. Di mana Kepala Madrasah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan mutu pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar. tugas ini antara lain:

- (1) Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan.
- (2) Membimbing guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan peserta didik.
- (3) Menyeleksi dan memberikan tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
- (4) Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja madrasah berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan madrasah itu telah dicapai. (fridaapriiliya, 2016)

3) Syarat-syarat Kepala madrasah dalam Supervisi

Menurut Daryanto, sebagai kepala madrasah yang menjalankan supervisi harus mempunyai serta memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, adapun syarat-syaratnya sebagai berikut:

1. Mempunyai peri keinsanan dan solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain serta teliti dari segi keinsanannya serta dapat bergaul dengan baik.
2. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh-sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang berhubungan dengannya.
3. Berjiwa optimis yang berusaha mencari yang baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi-segi yang baik.
4. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dapat dipengaruhi oleh penyimpangan-penyimpangan insan.
5. Hendaknya ia cukup tegas dan objektif (tidak memihak).
6. Berjiwa terbuka dan luas, sehingga lekas dan mudah dapat memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang baik.
7. Jiwanya yang terbuka tidak boleh menimbulkan prasangka terhadap seseorang untuk selama-lamanya hanya karena sesuatu kesalahan saja.
8. Jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
9. Memiliki cukup taktik, sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang.
10. Sikapnya yang bersimpati terhadap guru-gurunya tidak akan menimbulkan depresi dan putus asa pada anggota-anggota stafnya.

11. Sikapnya harus ramah, terbuka dan mudah dihubungi sehingga guru-guru dan siapa saja yang memerlukannya tidak akan ragu-ragu untuk menemuinya.
12. Ia harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin seta teliti, sehingga merupakan contoh bagi anggota stafnya.
13. Terhadap murid-murid ia harus mempunyai perasaan cinta sedemikian rupa, sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka. (Daryanto, 2011)

4. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah.

2) Kompetensi Kinerja Guru

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan atau keterampilan guru mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter guru, yang wajib dimiliki agar menjadi teladan bagi para peserta didik. Selain itu, para guru juga harus mampu mendidik para peserta didiknya agar membantu mereka memiliki kepribadian yang baik.

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional ini adalah kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki guru agar tugas-tugas keguruan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Keterampilan ini berkaitan dengan hal-hal yang teknis dan berkaitan langsung dengan kinerja guru.

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

3) Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja berasal dari kata Performance berasal dari akar kata to perform yang mempunyai pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan. Arti kata performance merupakan kata benda (noun) dimana salah satu “arti adalah “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari performance berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. (Sedarmayanti, 2011)

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (A), motivasi (M) dan kesempatan (O). (Kasmir, 2016).

Kesimpulannya adalah bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan yang berdaya guna dari kemampuan yang dimiliki guru.

4) Pengembangan Kinerja Guru

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di lembaga pendidikan Madrasah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan

tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya insan pendidik/Guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja Guru agar semakin meningkat. Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas namun juga kualitas mengenai bagaimana kinerja mereka dilaksanakan, dan dalam konteks perubahan dewasa ini kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dapat dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global dewasa ini. Dengan demikian upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi suatu yang berperan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi madrasah.

Pengembangan kinerja guru ini harus merupakan suatu keterkaitan dengan tujuan dan strategi madrasah. Oleh karena itu pengembangan dan peningkatan kinerja guru perlu dilakukan dalam bingkai organisasi yang dapat mengkondisikan dan mendorong terjadinya proses pengembangan dan peningkatan kinerja individu guru itu sendiri. Pengembangan kinerja individu guru harus merupakan penjabaran dari rencana strategi madrasah agar arah dan tujuan serta target kinerja yang ingin dicapai dan dikembangkan menjadi bagian yang terintegrasi dengan tujuan madrasah.

Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai

dengan yang dituntut oleh organisasi (madrasah). Dan dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di madrasah dimana dia bekerja. Oleh karena itu perhatian pada pengembangan kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang amat mendesak, apalagi apabila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru.

Pemahaman mengenai konsep kinerja sebagaimana dikemukakan di atas, maka akan nampak jelas apa yang dimaksud dengan kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di madrasah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di madrasah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran. Kinerja inovatif seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu terus dikembangkan.

Upaya untuk memperbaiki secara terus menerus kualitas pembelajaran perlu menjadi suatu sikap profesional sebagai pendidik, ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan hal-hal yang inovatif mesti menjadi koncern guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, kreativitas dan kinerja inovatif menjadi amat penting, terlebih lagi dalam konteks globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan, sehingga Kinerja inovatif termasuk bagi guru perlu terus di dorong dan dikembangkan, terlebih lagi bila mengingat berbagai tuntutan perubahan yang makin meningkat.

5. Peningkatan Mutu Pendidikan

Transformasi madrasah di era kontemporer menuju madrasah yang bermutu terpadu, diawali dengan komitmen bersama terhadap mutu pendidikan oleh ; kepala madrasah, administrator, guru, staf, siswa dan orang tua dalam komunitas madrasah. Pengembangan mutu dalam sector pendidikan, sesungguhnya mengadopsi dari berbagai konsep (walaupun yang paling dominan adalah konsep mutu dalam dunia industri)

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Pembahasan mengenai mutu pendidikan akan dibahas mutu secara umum terlebih dahulu. Berbicara mutu berarti berbicara tentang sesuatu bahwa dapat barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah elegant, mewah, antik, tidak ada cacatnya, awet, kuat, dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*Goodness*), keindahan (*Beauty*), kebenaran (*truth*), dan idealitas. Hampir semua orang ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat

menjangkaunya, karena harganya biasanya sangat mahal dan sudah jelas sempurna. Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seseorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang-orang tidak akan segan-segan memuji dan memberi acungan jempol atau *support*. (Engkoswara, 2010)

Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Namun demikian pengertian mutu dari satu orang dengan orang lain akan berbeda tergantung sudut pandang. (Rohiat, 2010)

b. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan

Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, berdasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen lembaga pendidikan, untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat

c. Faktor Utama Mutu Pendidikan

Proses meningkatkan mutu pendidikan akan melibatkan lima faktor dominan antara lain (Muhibbin, 2012) :

- 1) Leadership Kepala madrasah; kepala madrasah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

- 2) Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan dimadrasah.
- 3) Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat “ sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga madrasah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- 4) Kurikulum; adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
- 5) Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan madrasah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari madrasah dapat terserap didalam dunia kerja

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kepala madrasah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Utamanya guru, karena guru sebagai ujung tombak dilapangan (di kelas) yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pembelajaran, seorang guru harus mempunyai syarat-syarat yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif dikelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana menyenangkan dan saling menghargai (demokratis), diantaranya :

- a) Guru harus lebih banyak menggunakan metode pada waktu mengajar, variasi metode mengakibatkan penyajian bahan lebih menarik perhatian siswa, mudah

diterima siswa, sehingga kelas menjadi hidup, metode pelajaran yang selalu sama (monoton) akan membosankan siswa.

- b) Menumbuhkan motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan dan perkembangan siswa. Selanjutnya melalui proses belajar, bila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran akan meningkatkan kegiatan belajar, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekun, giat dan lebih bersemangat (Slamet, 1987 :92). Jika guru memiliki kompetensi tersebut, tidak mustahil peningkatan mutu pembelajaran di madrasah dapat terwujud

Saat ini sudah banyak guru yang telah menguasai strategi dan model pembelajaran, namun kenyataan dilapangan masih banyak menjumpai guru yang dalam mengajar masih terkesan hanya melaksanakan kewajiban, banyak ceramah (*telling method*) dan kurang membantu pengembangan aktivitas siswa. Realitas tersebut dapat ditemukan hampir disemua madrasah, baik di madrasah negeri maupun swasta, tidak terkecuali di madrasah atau madrasah yang berbasis Islam. Apabila hal tersebut dibiarkan maka dapat mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah yang pada gilirannya akan ditemukan madrasah-madrasah yang mandul dan tidak diminati oleh siswa dan akhirnya gulung tikar.

Berdasarkan pendapat diatas, perubahan paradigma harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan, guru dan karyawan dan semua unsur pendidikan sehingga mereka mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu dilingkungan kerja khususnya lingkungan kerja pendidikan. Pimpinan, guru dan karyawan harus menjadi satu tim yang utuh (*teamwork*) yang saling

membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (goals) akan tercipta dengan baik.

Jadi kepala madrasah, guru, karyawan dan semua unsur pendidikan (stakeholders) mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan mutu pembelajaran di madrasah terutama guru sebagai ujung tombak di kelas karena bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Leadership kepala madrasah dan kreatifitas guru yang professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolok ukur dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah, karena kedua elemen ini merupakan figur yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran, kedua elemen ini merupakan figur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat (orang tua) siswa, kepuasan masyarakat akan terlihat dari output dan outcome yang dilakukan pada setiap periode. Jika pelayanan kepada masyarakat baik maka mereka akan sadar dan secara otomatis akan membantu segala kebutuhan yang di inginkan oleh pihak madrasah, sehingga dengan demikian maka tidak akan sulit bagi pihak madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

d. Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah

Upaya peningkatan mutu dalam bidang pendidikan difokuskan kepada mutu proses pendidikan. Inti dari proses pendidikan adalah pembelajaran peserta didik di madrasah. Proses pembelajaran yang bermutu melibatkan berbagai input pembelajaran seperti peserta didik dengan tiga aspek penilaian yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik, bahan ajar, metodologi pembelajaran, sarana dan

prasarana madrasah, dukungan administrasi, dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana pembelajaran yang kondusif.

Mutu proses pembelajaran akan ditentukan dengan seberapa besar kemampuan memberdayakan sumber daya yang ada untuk peserta didik belajar secara produktif. Mutu dalam konteks hasil pembelajaran mengacu pada prestasi yang akan dicapai oleh madrasah dengan waktu yang telah ditentukan. Sesungguhnya antara proses dan hasil pembelajaran yang bermutu akan saling berhubungan, akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah dan salah sasaran, maka mutu dalam artian hasil proses (output) harus ada rumusan terlebih dahulu dari madrasah, jelas target capaiannya.

Konsep mutu pembelajaran dapat dipahami melalui pendekatan pada bidang produktifitas yaitu mutu input, mutu proses dan mutu output, hal ini saling berkaitan erat apabila mengharapkan capaian produktifitas hasil yang baik atau unggul.

1. Mutu input pembelajaran

Mutu input pembelajaran dapat berupa material dan non material. Indikator dari input pembelajaran antara lain ; adanya kebijakan mutu, sumber daya yang siap, harapan capaian prestasi yang tinggi, memfokuskan pada *stakeholder* dalam hal ini peserta didik, dan memiliki input manajemen yang baik. Apabila hal tersebut dapat dilaksanakan maka pada mutu proses pembelajaran akan berjalan dengan lancar. Mutu proses pembelajaran akan baik apabila indikator dari input pembelajaran juga mendukung.

2. Mutu proses pembelajaran

Apabila mutu input dapat tercover dengan baik maka pada mutu proses pembelajaran akan lebih mudah. Adapun indikator yang dapat dioperasionalkan antara lain ; efektifitas proses KBM tinggi, leadership madrasah yang kuat, pengelolaan tenaga pendidikan yang efektif, madrasah memiliki budaya mutu, memiliki tim yang kompak, cerdas, dan dinamis, memiliki kemandirian, partisipasi warga madrasah dan masyarakat sangat tinggi, adanya transparansi manajemen baik segi pendanaan maupun kegiatan, madrasah selalu melakukan evaluasi dan rencana tindak lanjut (RTL).

3. Mutu output pembelajaran

Setelah mutu proses pembelajaran terpenuhi, mutu output pembelajaran juga harus lebih baik. Output disini adalah kinerja madrasah yang meliputi mutu, efektifitas, produktifitas, efisiensi, inovasi, mutu kehidupan kerja, dan karakter. Adapun indikator dari mutu output pembelajaran yaitu pencapaian akademik dan pencapaian non akademik. (Donni, 2021)

e. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Madrasah

Mutu pendidikan akan tercipta apabila penyelenggaraan pendidikan dapat secara efektif dalam kerangka kerja yang konseptual. Efektifitas penyelenggaraan pendidikan akan menghasilkan mutu pendidikan apabila sesuai dengan misi, visi dan tujuan sistem pembelajaran yang diselenggarakan madrasah.

Strategi merupakan seni untuk mengelola sumber daya agar mampu mencapai sasaran yang dituju dengan efektif dan efisien. Strategi bersifat mendasar dan menyeluruh sehingga tidak mudah untuk diubah.

Mutu pendidikan terfokus pada mutu lulusan, untuk menghasilkan lulusan yang bermutu maka proses pendidikan juga harus bermutu. Aspek pendidikan seperti, administrator, guru, konselor, dan tata usaha yang bermutu dan profesional, sarana dan prasarana pendidikan, media dan sumber belajar merupakan bentuk dukungan yang bermutu.

Teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan Total Quality Management (TQM) akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam meningkatkan mutu dunia pendidikan saat ini. TQM didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dalam menjalankan usaha yang berupaya memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan secara terus menerus atas produk, jasa, insan, proses, dan lingkungan organisasi.

Setidaknya ada sepuluh karakteristik TQM yang dianggap penting untuk meningkatkan dunia pendidikan, yaitu:

- a. Fokus pada pelanggan (internal & eksternal),
- b. Berorientasi pada kualitas,
- c. Menggunakan pendekatan ilmiah,
- d. Memiliki komitmen jangka panjang,
- e. Kerja sama tim,
- f. Menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan,
- g. Mengadakan pendidikan dan pelatihan,
- h. Menerapkan kebebasan yang terkendali,
- i. Memiliki kesatuan tujuan,

j. Melibatkan dan memberdayakan karyawan. (Saifulloh, 2012)

6. Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Menurut Mulyasa, bahwa untuk mendorong visi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan maka kepala madrasah harus mempunyai peran sebagai berikut;

- a. Kepala madrasah sebagai edukator (pendidik), meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga kependidikan.
- b. Kepala madrasah sebagai manajer, merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Kepala madrasah sebagai administrator, dalam hal ini ia memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah.
- d. Kepala madrasah sebagai supervisor, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- e. Kepala madrasah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi tugas.

- f. Kepala madrasah sebagai innovator, harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, memberikan teladan kepada seluruh pegawai di madrasah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- g. Kepala madrasah sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para pegawainya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB) dan fasilitas sarana prasarana yang memadai dalam rangka pembelajaran. (Mulyasa, 2003)

Berikut indikator kepala madrasah efektif menurut E. Mulyasa:

- a. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan madrasah dan mampu mendorong anggota untuk mewujudkannya.
- b. Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja warga madrasah.
- c. Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas serta mampu memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
- d. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisasi stress dan konflik negative.

- e. Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga madrasah secara kreatif, produktif, dan akuntabel.
- f. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran.
- g. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan. (Mulyasa, 2011)

Adanya peran tersebut kiranya sangat bermanfaat bagi kepala madrasah dan pemimpin-pemimpin kependidikan lainnya untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik dan hati-hati agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam mewujudkan tujuan madrasah dan tujuan pendidikan secara optimal.

7. Kendala dan Solusi Peningkatan Mutu Pendidikan

Dengan melihat masalah mutu pendidikan yang rupanya sudah sangat menggelitik dunia pendidikan dewasa ini. Bukan saja bagi para profesional, juga bagi masyarakat luas pun terdapat suatu gerakan yang menginginkan adanya perubahan sekarang juga dalam hal usaha peningkatan mutu atau mutu pendidikan.

a. Kendala Peningkatan Mutu Pendidikan

Kendala peningkatan mutu pendidikan ini, perlu di teliti dan di cermati agar kelak bangsa Indonesia dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan lancar dan dapat bersaing di Era Globalisasi. Kiranya penulis perlu paparkan beberapa pendapat para ahli pendidikan tentang kendala peningkatan mutu pendidikan, yaitu:

- 1) Menurut DR. Soedijarto, MA bahwa rendahnya mutu atau mutu pendidikan di samping disebabkan oleh karena pemberian peranan yang kurang proporsional terhadap madrasah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan, dan

pengelolaan system kurikulum, dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai satu-satunya indikator keberhasilan pendidikan, juga disebabkan karena system evaluasi tidak secara berencana didudukkan sebagai alat pendidikan dan bagian terpadu dari system kurikulum.

- 2) Secara umum, Edward Sallis (1984) dalam total Quality Management in Education menyebutkan, kondisi yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan dapat berasal dari berbagai macam sumber, yaitu miskinnya perancangan kurikulum, ketidakcocokan pengelolaan gedung, lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidaksesuaian system dan prosedur (manajemen), tidak cukupnya jam pelajaran, kurangnya sumber daya, dan pengadaan staff.

Sedangkan menurut laporan Bank Dunia, terdapat empat faktor yang diidentifikasi menjadi kendala mutu atau mutu pendidikan di Indonesia, yaitu:

- 1) Kompleksitas pengorganisasian pendidikan antara Depdiknas (bertanggung jawab dalam hal materi pendidikan, evaluasi buku teks dan kelayakan bahan-bahan ajar) dan Depagri dalam bidang (ketenagaan, sumber daya material, dan sumber daya lainnya). Di samping itu, Kementerian Agama bertanggung jawab dalam membina dan mengawasi madrasah-madrasah keagamaan negeri maupun swasta. Dualisme ini berakibat fatal karena rancunya pembagian tanggung jawab dan peranan manajerial, keterlambatan dan terpilahnya system pembiayaan, serta perebutan kewenangan atas guru.
- 2) Praktik manajemen yang sentralistik pada tingkat SLTP. Pembiayaan dan perencanaan oleh pemerintah pusat yang melibatkan banyak Kementerian. Hal ini menghambat pencapaian tujuan wajib belajar pendidikan dasar.

- 3) Praktik penganggaran yang terpecah dan kaku. Kompleksitas organisasi yang menyiapkan anggaran pembangunan menjadi rumitnya pengelolaan pendidikan. Bappenas, Depdiknas, dan Depagri, termasuk Depag, dalam menyiapkan anggaran pendidikan. Akibatnya, hal ini menimbulkan dampak negatif, yaitu tidak adanya tanggung jawab yang jelas antar unit, tidak ada evaluasi reguler terhadap kebutuhan riil, dan tidak ada jaminan dana yang dialokasikan secara benar dan merata.
- 4) Manajemen madrasah yang tidak efektif. Sebagai pelaku utama, kepala madrasah banyak yang kurang mampu melakukan peningkatan mutu madrasah karena tidak dilengkapi dengan kemampuan leadership dan manajerial yang baik. Pelatihan yang kurang dan rekrutmen kepala madrasah yang belum didasarkan atas kemampuan memimpin dan profesionalitas.

b. Solusi Peningkatan Mutu Pendidikan

Gambaran tentang rendahnya mutu pendidikan sebelumnya telah di dahului oleh serangkaian studi yang dilakukan oleh Proyek Penilaian Nasional Pendidikan (PPNP) yang dimulai sejak tahun 1969. serangkaian studi ini telah memberikan gambaran tentang keadaan pendidikan di Indonesia pada saat itu, dan telah dijadikan landasan bagi dilaksanakan serangkaian pembaruan pendidikan yang dimulai sejak permulaan tahun 1970-an.

Oleh sebab itu, Menteri Pendidikan Nasional tanggal 2 Mei 2002 telah mencanangkan, bahwa pada tahun 2002 dimulai gerakan peningkatan mutu atau mutu pendidikan. Gerakan ini perlu diawali dengan mereformasi penyelenggaraan pendidikan di madrasah sebagai lembaga yang memberikan layanan pendidikan

apabila menghendaki pendidikan ini bermutu. Gerakan tersebut memang sudah saatnya dimulai, mengingat mutu pendidikan sekarang masih dalam kondisi yang memprihatinkan.

Dalam rangka peningkatan mutu atau mutu pendidikan, telah dilakukan berbagai kegiatan diantaranya adalah:

- 1) Pengembangan kurikulum termasuk cara penyajian pelajaran dan system study pada umumnya.
- 2) Pengadaan buku-buku pelajaran pokok untuk murid serta buku pedoman guru madrasah dasar dan madrasah-madrasah lanjutan, buku-buku pelajaran kejuruan dan tehnik untuk madrasah-madrasah yang memerlukannya dan buku-buku perpustakaan dalam berbagai bidang study pada pendidikan tinggi.
- 3) Pengadaan alat-alat peraga dan alat-alat pendidikan lainnya pada madrasah dasar (SD), tK, dan SLB, laboratorium IPA dan SMP&SMA, fasilitas dan perlengkapan latihan dan praktik pada madrasah-madrasah kejuruan dan tehnik serta laboratorium untuk berbagai bidang ilmu pendidikan untuk Perguruan tinggi.
- 4) Penataran guru-guru dan dosen
- 5) Pengadaan buku bacaan yang sehat dan bermutu melalui perpustakaan madrasah.

Upaya untuk meningkatkan mutu atau mutu pendidikan perlu dilakukan hal-hal berikut, yaitu: 1) Menyamakan komitmen mutu atau mutu oleh kepala madrasah, para guru dan pihak terkait (stakeholders), mencakup: visi, misi, tujuan dan sasaran, 2) Mengusahakan adanya program peningkatan mutu madrasah

(kurikulum/pengajaran, pembinaan siswa, pembinaan guru, keuangan, saran dan prasarana, serta kerjasama dengan stakeholders madrasah, meliputi jangka panjang dan jangka pendek 3). Meningkatkan pelayanan administrasi madrasah, 4). Leadership kepala madrasah yang efektif, 5) Ada standar mutu lulusan, 6) Jaringan kerjasama yang baik dan luas, 7) Penataan organisasi madrasah yang baik (tata kerja), 8) Menciptakan iklim dan budaya madrasah yang kondusif.

Dalam pembahasan ini, penulis akan mengungkapkan dan menjelaskan beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan upaya meningkatkan mutu pendidikan., antara lain:

1. Peserta Didik

Dalam kaitannya dengan pendidikan, peserta didik merupakan suatu factor atau komponen dalam pendidikan. Karena itu pembinaan terhadap anak harus dilaksanakan secara terus menerus kearah kematangan dan kedewasaan.

Sebagai makhluk insan, peserta didik memiliki karakteristik-karakteristik. Menurut Sutari Imam Barnadib, Suwarno, dan Siti Mechaty, peserta didik memiliki karakteristik tertentu, yakni:

- a. Belum memiliki pribadi dewasa susila sehingga masih menjadi tanggung jawab pendidik.
- b. Masih menyempurnakan aspek tertentu dari kedewasaannya, sehingga masih menjadi tanggung jawab pendidik.
- c. Memiliki sifat-sifat dasar insan yang sedang berkembang secara terpadu yaitu kebutuhan biologis, rohani, social, intelegensi, emosi, kemampuan berbicara, anggota tubuh untuk bekerja (kaki, tangan, jari), latar belakang sosial, latar

belakang biologis (warna kulit, bentuk tubuh, dan lainnya), serta perbedaan individual.

Dengan memahami karakteristik peserta didik di atas, maka diharapkan guru mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik sehingga tercipta peningkatan mutu pendidikan yang diinginkan oleh madrasah.

2. Pendidik

Masalah mutu pendidikan, rupanya sudah sangat menggelitik dunia pendidikan dewasa ini. Bukan saja bagi para professional, juga bagi masyarakat luas terdapat suatu gerakan yang menginginkan adanya perubahan sekarang juga dalam hal usaha peningkatan mutu atau mutu pendidikan.

Dengan melihat keadaan mutu pendidikan yang rendah, maka telah diupayakan usaha-usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan sasaran sentralnya yang dibenahi adalah mutu guru dan mutu pendidikan guru.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, maka perlu kiranya dilakukan kegiatan-kegiatan dalam usaha peningkatan mutu guru, yaitu:

1) Absensi dan Kedisiplinan Guru

Hal ini sangat menentukan mutu pendidikan guru, karena absensi dan kedisiplinan guru sangat berpengaruh demi kelancaran proses belajar mengajar. Jika guru jarang hadir atau tidak disiplin dalam kehadiran maka hal itu akan menghambat proses belajar mengajar dan akan mengakibatkan peserta didik menjadi malas. Akan tetapi jika guru selalu tepat waktu tidak pernah terlambat dalam mengajar, maka hal inilah yang akan menjadi pemacu semangat peserta

didik dalam belajar. Dan bagi guru hendaknya selalu mempunyai komitmen sebagai pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Seorang guru akan menjadi teladan bagi peserta didik dalam pengamatan sehari-hari.

2) Membentuk *teacher Meeting*

Teacher Meeting dapat diartikan dengan pertemuan atau rapat guru yang merupakan salah satu teknik supervisi dalam rangka usaha memperbaiki situasi belajar mengajar di madrasah.

Tujuan dari *teacher Meeting* ini adalah menyatukan pendapat-pendapat tentang metode kerja yang akan membawa mereka bersama ke arah pencapaian tujuan pengajaran yang maksimal dan membantu guru, baik secara individu maupun secara bersama-sama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, menganalisa problem-problem mereka, perkembangan pribadi dan jabatan mereka.

3) Mengikuti Penataran

Penataran merupakan salah satu saran yang tepat untuk meningkatkan mutu guru terutama dalam hal kemampuan profesionalisme. Penataran adalah usaha pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu guru dan pegawai guna menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan kemampuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidangnya masing-masing.

Kegiatan penataran tersebut dimaksudkan untuk:

- a. Mempertinggi mutu petugas dalam bidang profesinya masing-masing
- b. Meningkatkan efisiensi kerja menuju ke arah tercapainya hasil

Adapun penataran yang diikuti oleh guru adalah penataran yang diadakan oleh Kementerian Agama (Kemenag), Depdikbud maupun lembaga-lembaga lain. Dalam penataran ini tidak semua guru dapat mengikutinya, tetapi hanya guru-guru tertentu dan setelah guru mengikuti penataran maka hasilnya akan disampaikan kepada guru lainnya.

4) Mengikuti Kursus Pendidikan

Dengan mengikuti kursus akan menambah wawasan dan pengetahuan guru. Hal ini juga akan dapat meningkatkan profesionalisme guru lebih bermutu. Kegiatan kursus ini bisa dilakukan secara individu maupun kolektif.

5) Mengadakan Lokakarya atau Workshop

Lokakarya atau Workshop merupakan suatu kegiatan pendidikan “*in-service*” dalam rangka pengembangan profesionalisme tenaga-tenaga kependidikan. Lokakarya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan.

Penyelenggaraan lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. Di samping itu guru dapat memupuk perasaan sosial lebih mendalam terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan karyawan maupun terhadap masyarakat.

6) Mengadakan Studi tour

Kegiatan seperti ini biasanya dilakukan oleh guru-guru yang mengajar mata pelajaran yang sejenis dan berkumpul bersama untuk mempelajari masalah dari pelajaran tersebut, atau sejumlah ilmu pengetahuan yang lain. Lokasi yang dipilih biasanya berkaitan dengan tempat hiburan atau tempat-tempat yang bernilai sejarah, sehingga pelaksanaannya selalu menarik dan menambah semangat.

3. Sarana dan Prasarana

Berbicara tentang sarana dan prasarana, maka pengertian ini tidak hanya menyangkut gedungnya, akan tetapi termasuk juga berbagai komponen dan fasilitas yang terdapat di madrasah tersebut. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat menunjang proses belajar mengajar sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Sarana pendidikan merupakan semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di madrasah. Sarana pendidikan dapat ditinjau dari beberapa sudut pandang yaitu: Pertama, ditinjau dari habis-tidaknya dipakai (sarana yang langsung habis di pakai dan sarana yang tahan lama). Kedua, ditinjau dari bergerak tidaknya. Ketiga, ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang proses belajar mengajar di madrasah. Sarana merupakan komponen yang sangat penting dalam setiap aktifitas pendidikan, maka keberadaannya merupakan factor penting dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Sedangkan pengertian sarana atau alat adalah hal yang tidak saja memuat kondisi-kondisi yang memungkinkan terlaksananya pekerjaan mendidik, tetapi alat pendidikan itu telah

mewujudkan diri sebagai perbuatan atau situasi, dengan perbuatan dan situasi mana, dicita-citakan dengan tegas, untuk mencapai tujuan pendidikan.

Prasarana pendidikan di madrasah dapat diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu: Pertama, prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti: ruang perpustakaan, ruang teori, ruang praktek keterampilan, ruang laboratorim. Kedua, prasarana pendidikan yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi sangat menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar seperti: ruang kantor, kantor madrasah, tanah dan jalan menuju madrasah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan madrasah, ruang guru, ruang kepala madrasah, dan tempat parkir kendaraan.

4. Lingkungan

Yang dimaksud dengan lingkungan disini adalah segala sesuatu yang berada di luar diri insan, baik berwujud makhluk hidup maupun yang mati. termasuk di dalam lingkungan ini adalah insan, hewan, tumbuhan-tumbuhan, keadaan geografis, buku-buku, gambar/lukisan, dan hasil hasil budaya insan lainnya. Semua ini berpengaruh besar terhadap pembentukan kepribadian peserta didik sebagai makhluk hidup.

Lingkungan ada dua macam, lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik yakni suasana dan keadaan berlangsungnya pendidikan. Sedangkan lingkungan social yakni iklim dan suasana kependidikan. Iklim yang kondusif akan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Menurut Indah Permata Sari NIM. 11413202879 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru judul “Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Pekanbaru”. Simpulan dari penelitian ini adalah Pelaksanaan supervisi merupakan kegiatan nyata yang dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan pendidik atau guru. Pelaksanaan harus sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dan ada follow up untuk melihat keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan supervisi.

Menurut Miftah Fariz NIM. 09 PEDI 1602 Jurusan Pendidikan Islam Progam Pascasarjana Institut Agama Medan Sumatera Utara dengan judul “Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Tanjung Sari Medan”. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam dapat meningkatkan madrasah menjadi unggul dan berkualitas.

Sedangkan menurut Mohamad Juliantoro NIM. 2841134015, Program Pascasarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri tulungagung dengan judul ”Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Multikasus di SMPN 3 Peterongan Darul Ulum Jombang dan SMP Islam Baitul ‘Izzah Nganjuk)”. Simpulan dari penelitian ini adalah Kewenangan madrasah dalam menyusun kurikulum memungkinkan madrasah menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan siswa, keadaan madrasah, dan kondisi daerah. Dengan demikian, daerah dan/atau madrasah memiliki cukup kewenangan

untuk merancang dan menentukan hal-hal yang diajarkan, pengelolaan pengalaman belajar, cara mengajar, dan menilai keberhasilan PBM.

Menurut Muhtarom, NIM. 212216034 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, dengan judul “Peran Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di MI Ma’arif Mayak Tonatan Ponorogo)”. Simpulan dari penelitian ini adalah Hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah MI Ma’arif Mayak Tonatan Ponorogo adalah mampu meningkatkan profesionalisme guru pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Sedangkan menurut Puji Handriyani NIM. M2.14.024 Program Beasiswa Supervisi Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Salatiga dengan judul “Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI (Studi Kasus di SD Se-Kecamatan Sragen tahun 2016)”. Simpulan dari penelitian ini adalah Supervisi akademik kepala madrasah di kecamatan Sragen belum berhasil dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI karena pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah belum terencana, sistematis dan berkelanjutan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis perbedaan tempat dan pengembangan variabel. Namun penulis mengangkat beberapa

penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan terletak pada pokok bahasan. Pengembangan variabel yang penulis lakukan adalah dengan menambahkan variabel kinerja guru sebagai variabel bebas/ independent selain peran supervisi kepala Madrasah.

C. Kerangka Pikir

Lembaga pendidikan merupakan sarana pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional. Kepala madrasah merupakan pemimpin dan sekaligus manajer pada institusi pendidikan. Ia sebagai salah satu kunci jaminan berhasil atau tidaknya institusi tersebut mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan madrasah.

Kedudukan kepala madrasah dalam hal ini begitu pentingnya, sehingga ada anggapan tentang “bagaimana” suatu madrasah sangat tergantung pada “bagaimana” kepala madrasahnya. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Kepala Madrasah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala madrasah sebagai seorang yang diberi amanat dan tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Ditinjau dari struktur organisasi di madrasah, kedudukan guru berada di bawah kepala madrasah. Kedudukan guru adalah sentral, artinya guru menduduki tempat inti dari fungsi madrasah. Guru melakukan tugas mengajar, mendidik, melatih dan membimbing. Kepala madrasah dalam upaya untuk memberdayakan guru, harus

mampu menolong para guru dan staf administrasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, memberi kesempatan untuk mengemukakan gagasan, membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat.

Bantuan terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, dapat dilakukan melalui pelaksanaan supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan memberikan tekanan pada proses pembentukan dan pengembangan kemampuan profesional guru, yang dimulai dengan mengadakan perbaikan dalam cara mengajar guru di kelas, dengan cara ini diharapkan siswa dapat belajar dengan baik, sehingga tujuan pengajaran dapat dicapai secara maksimal.

Kepala madrasah sebagai supervisor, diharapkan melaksanakan tugasnya dengan melakukan perencanaan supervisi terhadap proses pembelajaran guru di kelas, dalam rangka pelaksanaan supervisi untuk meningkatkan kemampuan profesional guru yang tercermin pada kemampuan mengelola proses pembelajaran guru di kelas, yang meliputi: menguasai bahan pelajaran dalam pengertian menguasai bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar, menilai kemajuan proses pembelajaran.

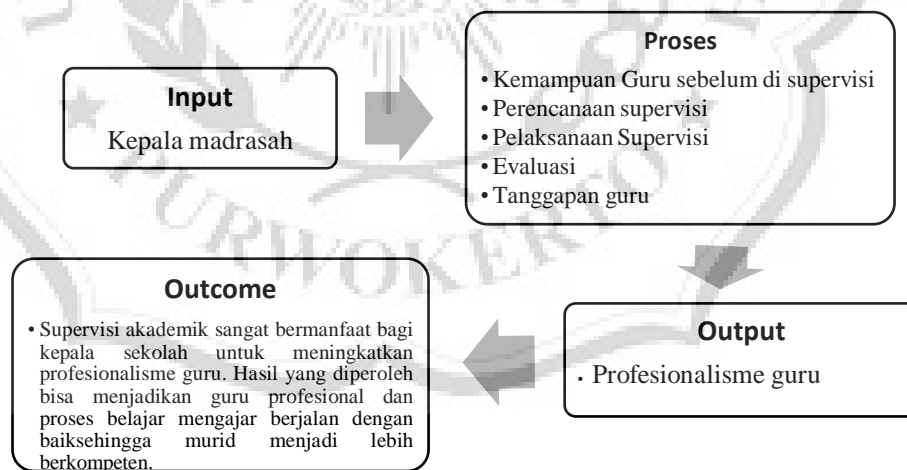
Kepala madrasah sebagai supervisor memiliki peranan yang sangat penting dan harus memegang prinsip-prinsip serta menguasai pedoman dalam supervisi. Bila kepala madrasah benar-benar menjalankan perannya sebagai supervisor pendidikan, otomatis kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru akan

meningkat dan proses belajar mengajar akan menjadi baik. Sehingga untuk mencapai tujuan kebangkitan pendidikan Nasional akan mudah terealisasi.

Kebangkitan pendidikan di Indonesia adalah harapan dan cita-cita bangsa ini. Kebangkitan pendidikan di Indonesia, diharapkan aspek-aspek lainnya terangkat, seperti teknologi, ekonomi, seni dan kebudayaan, politik, informasi, dan lain sebagainya.

Harapan masyarakat untuk memperoleh layanan berkualitas sebagai isyarat otonomi daerah harus dipahami oleh para personal di madrasah, mengapa masyarakat menuntut pelayanan bermutu dari madrasah. Sebab madrasah merupakan instrumen yang paling akurat dalam usaha mencerdaskan bangsa yang dibiayai dari pajak yang dibayar oleh masyarakat. Komplain akan datang dari masyarakat apabila pelayanan yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan.

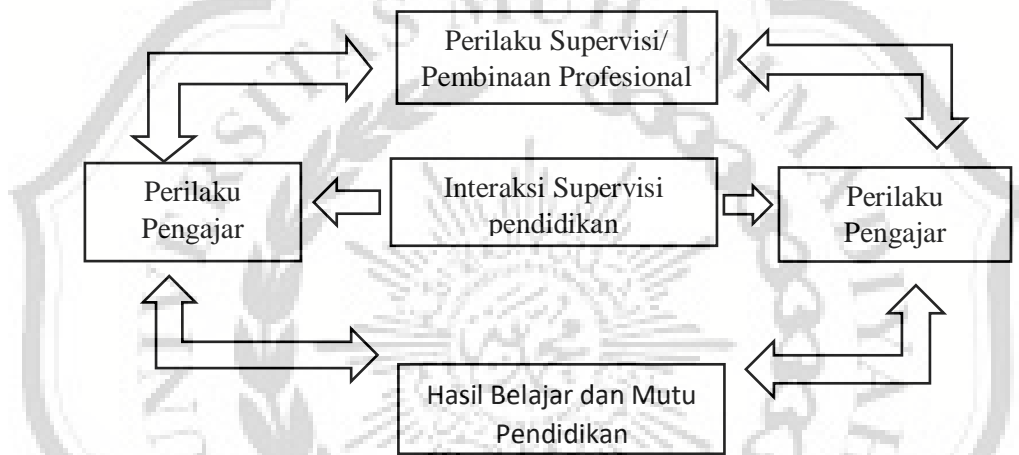
Gambar 1. Diagram Kerangka Pikir Penelitian



Interaksi dalam kegiatan supervisi pendidikan ditampakkan pada gambar 1. diatas dengan keterangan sebagai berikut : (1) perilaku supervisor dalam memberi layanan kepada guru yang disebut dengan pembinaan profesional dengan memberikan penguatan pada perilaku mengajar guru; (2) supervisor membantu menumbuhkan

profesionalisme guru dengan meningkatkan intensitas pelayanan supervisor terhadap guru; dan (3) upaya guru membantu peserta didik mencapai harapan belajarnya dengan menggunakan teknik-teknik yang sesuai dengan tuntutan belajarnya. Artinya kemampuan supervisor memberi supervisi kepada guru mengatasi kesulitan belajar siswa menjadi jaminan bahwa kualitas layanan belajar sesuai harapan.

Gambar 2. Interaksi Supervisi Pendidikan



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan kerangka berpikir maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ho : supervisi kepala madrasah tidak berperan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Penaruban.

Ha : supervisi kepala madrasah berperan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Penaruban

2. Ho : Kinerja guru tidak berperan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Penaruban.

Ha : Kinerja guru berperan terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Penaruban

3. Ho : supervisi kepala madrasah dan kinerja guru tidak berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Penaruban.

Ha : supervisi kepala madrasah dan kinerja guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Penaruban