

## TUGAS PROFESIONAL KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

**Sumarto, S.Sos.I, M.Pd.I**

Dosen STAI Ma'arif Kota Jambi

Dosen Luar Biasa IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Jl. K.H Abdurrahman Wahid Kelurahan Talang Bakung Kecamatan Jambi

Selatan Kota Jambi Kode Pos. 36135

0821 3694 9568

[sumarto.manajemeno@gmail.com](mailto:sumarto.manajemeno@gmail.com)

### **Abstract**

*Madrasah is a complex and unique institution. Its complex because Madrasah as organization which has related each other dimension. Madrasah is unique because Madrasah has different character which is in learning process as a place for civilizing of human life. Since that, Madrasah as a organization needs high coordination. Madrasah called success if the head of Madrasah is success. The head of madrasah as supervisor required to monitor, evaluated and guide the whole of Madrasah resources using TEAMWORK principle which have meaning such as Together, Empathy, Asist, Maturity, Willingness, Organization, Respect, and Kindness. Good leadership should have improving the quality of education. Minister of National Education Decision (Mendiknas) Number 162 Year 2003 about Teacher Assignment Guidelines as Principals mention that the head of Madrasah has responsibilities as educator, manager, administrator, supervisor, leader, enterpreneur, and climate creator or can be called as EMASLEC. As a supervisor the head of madrasah help the teacher to solve their difficulties and as the result it can improve their education quality.*

**Keywords:** The Head of Madrasah, Supervisor, Education Quality

### **Abstrak**

*Madrasah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena Madrasah sebagai organisasi di dalamnya terdapat dimensi yang satu sama yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena Madrasah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, Madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan Madrasah adalah keberhasilan kepala Madrasah. Kepala Madrasah sebagai supervisor dituntut mengawasi, mengevaluasi dan membimbing seluruh sumber daya Madrasah menggunakan prinsip TEAM WORK yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (Together), pandai merasakan (Empathy), saling membantu (Asist), saling penuh kedewasaan (Maturity), saling mematuhi (Willingness), saling teratur (Organization), saling menghormati (Respect), dan saling baik hati (Kindness). Kepemimpinan kepala Madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan*

*mutu pendidikan. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah disebutkan bahwa tugas kepala Madrasah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur dan climate creator. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan EMASLEC. Konsep Kepala Madrasah sebagai Supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada Madrasah yang dipimpinnya perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar, untuk itu kepala Madrasah harus memahami program dan strategi sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.*

**Kata Kunci:** Kepala Madrasah, Supervisor dan Mutu Pendidikan

### **Pendahuluan**

Pendidikan sebagai kekuatan utama dalam komunitas sosial untuk mengimbangi laju berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Persepsi masyarakat ini kiranya telah mampu memobilisasi kaum intelek untuk selalu merespons secara simultan terhadap perkembangan dan system pendidikan berikut unsur-unsur yang terkait yang berpretensi positif bagi keberhasilan pendidikan.<sup>1</sup>

Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Tujuan pendidikan dan tujuan belajar meliputi tiga aspek, yaitu: Aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik. Sampai saat ini, faktor yang paling berpengaruh terhadap hasil belajar dari ketiga aspek tersebut adalah aspek kognitif yang meliputi persepsi, ingatan dan berfikir sedangkan aspek afektif dan psikomotorik lebih bersikap pelengkap untuk menentukan derajat keberhasilan belajar anak di Madrasah.<sup>3</sup>

Kepala Madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu Madrasah, tempat diselenggaranya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan siswa-siswi menerima pelajaran. Kata memimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu Madrasah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga

---

<sup>1</sup> Ahmad Barizi dan Muhammad Idris, *Menjadi Guru Unggul* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), hal. 129

<sup>2</sup> Sistem Pendidikan Nasional Nomor. 20 Tahun 2003 dan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

<sup>3</sup> Abu Ahmadi, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung Pustaka Setia.2005), hal. 110-111.

pendidikan.<sup>4</sup> Tugas kewajiban kepala Madrasah, disamping mengatur jalannya Madrasah juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Ia berkewajiban membangkitkan semangat guru-guru, dan pegawai Madrasah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan. Kelompok dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan siswa. Maksudnya, mengembangkan kurikulum Madrasah, mengetahui rencana Madrasah dan tahu bagaimana menjalankan tugas, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru, pegawai, dan sebagainya. Tugas-tugas kepala Madrasah seperti itu adalah bagian dari fungsi-fungsi kepengawasan yang menjadi kewajiban sebagai pemimpin pendidikan.<sup>5</sup> Kutipan diatas ini mengkolaborasikan Firman Allah:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَخُوْنُوْا اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (Q.S. Al-anfaal : 27)

Supervisi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dengan demikian eksistensi guru sebagai tenaga profesional di suatu lembaga pendidikan dapat diperhitungkan keberadaannya dan memiliki nilai lebih dari sekedar tenaga pengajar biasa.

Menurut Sergiovani dan Starrat yang dikutip oleh E. Mulyasa mengatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang direncanakan secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di Madrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan Madrasah, serta berupaya menjadikan Madrasah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala Madrasah sebagai supervisor yang bijaksana harus mampu merencanakan yang dilakukan sebagaimana alternatif pemecahan problematika secara kooperatif dan saling bekerja sama dalam menyesuaikan rencana dan situasi yang baru timbul. Hal tersebut diperkuat oleh Permendiknas No. 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Madrasah/ Madrasah yang mencantumkan lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah/ madrasah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

<sup>4</sup> Euis Karwati, Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah Membangun Madrasah yang Bermutu (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 37-38.

<sup>5</sup> Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2005), hal.75.

Tingkat kemajuan Madrasah sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemampuan kepemimpinan kepala Madrasah di dalam meningkatkan prestasi belajar siswanya. Keberhasilan Madrasah ditunjukkan dengan kinerja kepala Madrasah. Oleh sebab itu, kepala Madrasah harus memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan perubahan melalui manajemen siswa apabila kepala Madrasah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif.

Guru dan siswa adalah hubungan orang tua dan anak atau guru adalah orang tua kedua siswa. Guru mengetahui betul apa yang baik bagi siswa, guru merupakan sumber belajar penting. Keberhasilan atau kegagalan dalam pengajaran banyak bergantung sejauh mana guru memberikan materi pengetahuan, kecakapan, ketrampilan sehingga siswa dapat memahaminya.<sup>6</sup>

Dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28 dikemukakan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidik sebagai agen pembelajaran (Learning Agent) adalah peran pendidik antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.<sup>7</sup>

Standar kompetensi inti pendidik adalah menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia. Bersifat inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu dan menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pengembangan mata pelajaran yang diampu.<sup>8</sup>

Guru profesional merupakan orang yang telah menempu program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar. Guru-guru ini diharapkan dan dikualifikasikan untuk mengajar di kelas yang besar dan bertindak sebagai pemimpin bagi para anggota staf lainnya dalam membantu persiapan akademis sesuai dengan minatnya.<sup>9</sup>

Banyak hal yang bisa diketahui dari bakat dan potensi siswa yang harus dikembangkan. Guru juga harus mempunyai sifat sabar, santun, mengerti hati

---

<sup>6</sup> Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit* (Yogyakarta : DIVA Press, 2011), Cet. IV hal. 78.

<sup>7</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikas Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 53.

<sup>8</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implentasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), hal. 78.

<sup>9</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 27.

siswa, tidak mudah sakit hati akan lebih digemari siswanya. dapat dipastikan, dalam hal ini bahwa keberhasilan pendidikan karena keberhasilan guru menjadi contoh anutan bagi siswanya. Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang dapat melakukannya, karena orang harus merelakan sebagian besar dari seluruh hidup dan kehidupannya mengabdikan kepada negara dan bangsa dunia mendidik siswa menjadi manusia susila yang cakap, demokratis, dan bertanggung jawab atas pembangunan dirinya dan pembangunan bangsa dan Negara.<sup>10</sup>

Dengan adanya desentralisasi menjadi lain pada penyelenggaraan pendidikan masyarakat diikutsertakan dan turut serta dalam usaha-usaha pendidikan. Tanggung jawab kepala Madrasah dan guru semakin banyak dan luas. Dahulu, kepala Madrasah telah dianggap baik dan cakap kalau Madrasah dapat berjalan dengan teratur tanpa menghiraukan kepentingan dan berhubungan dengan masyarakat sekitarnya, tetapi penilaian sekarang lebih dari itu.

Tugas kepala Madrasah sekarang mengatur jalannya Madrasah dan dapat bekerjasama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Kepala Madrasah wajib membangkitkan semangat staf guru-guru dan pegawai Madrasah untuk bekerja dengan baik, membangun visi dan misi, kesejahteraan, hubungan dengan pegawai Madrasah dan siswa, mengembangkan kurikulum.

Salah satu tugas kepala Madrasah adalah meningkatkan mutu madrasah, sebagai pembina dan pembimbing guru agar bekerja dengan betul dalam proses pembelajaran siswanya. Supervisi pembelajaran mempunyai tiga prinsip yaitu: (a) supervisi pembelajaran langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses belajar mengajar (b) perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain dengan jelas (c) tujuan supervisi pembelajaran adalah guru makin mampu menjadi fasilitator dalam belajar bagi siswanya.

Untuk menjadi guru yang profesional, guru perlu memiliki kompetensi pedagogik yaitu, kemampuan pendidik menciptakan suasana dari pengalaman belajar bervariasi dalam pengelolaan peserta didik yang memenuhi kurikulum yang disiapkan (1) memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) memiliki pemahaman terhadap peserta didik; (3) mampu mengembangkan kurikulum atau silabus; (4) mampu menyusun rancangan pembelajaran; (5) melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) melakukan evaluasi hasil belajar dengan prosedur yang benar; (7) mampu mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualkan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>11</sup> Kepala Madrasah perlu mengawasi guru dan siswa agar mereka dapat menggunakan

---

<sup>10</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2005), hal. 32

<sup>11</sup> Syaiful Sagata, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Cet . 1, (Bandung: Alfabeta, 2009), , hal 158-159

waktu untuk melaksanakan kewajibannya sesuai kesempatan yang dimilikinya. Dalam tulisan ini lebih lanjut dijelaskan tentang permasalahan supervisi kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin guru di provinsi Jambi.

Kepala Madrasah perlu mengawasi guru dan siswa agar mereka dapat menggunakan waktu untuk melaksanakan kewajibannya sesuai kesempatan yang dimilikinya untuk menung. Permasalahan yang terlihat berdasarkan pengamatan penulis di beberapa Madrasah di Provinsi Jambi dimana; kepala madrasah/ Madrasah belum melaksanakan supervisi kunjungan kelas untuk meningkatkan disiplin guru di Provinsi Jambi. Kedua sebagian guru belum disiplin membuat perangkat mengajar diawal tahun ajaran baru. Ketiga Kepala madrasah/ Madrasah telah melakukan supervisi dalam meningkatkan disiplin guru di Provinsi Jambi tetapi masih juga belum menemukan alternatif solusi yang baik untuk mengatasi permasalahan tersebut. Tujuannya adalah meningkatkan mutu madrasah.

### **Supervisi Kepala Madrasah**

Pengawasan dan supervisi merupakan dua istilah yang merupakan terjemahan dari salah satu fungsi manajemen yaitu fungsi *controlling*. Supervisi diartikan sebagai layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi, memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif. Supervisi juga dapat diartikan bantuan dan pelayanan, pengembangan kualitas diri guru, pengembangan profesional guru dan memotivasi guru.<sup>12</sup>

Secara umum, istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Konsep supervisi didasarkan atas keyakinan bahwa perbaikan merupakan suatu usaha yang kooperatif dari semua orang yang berpartisipasi dan supervisor sebagai pemimpin, yang juga bertindak sebagai stimulator, pembimbing dan konsultan bagi para bawahannya dalam rangka upaya perbaikan. Supervisi pendidikan merupakan upaya mengkoordinasi dan membimbing secara kontiniu pertumbuhan guru-guru di Madrasah baik secara individu maupun kelompok. Hakekatnya segenap bantuan yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pengajaran.

Supervisi berasal dari kata *super* artinya lebih atau atas, dan *vision* artinya melihat atau meninjau. Secara etimologis supervisi artinya melihat atau meninjau yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan bawahannya. Namun, pengertian ini membawa implikasi bahwa seolah-olah supervisi

---

<sup>12</sup> Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 1-3.

disamakan dengan pengawasan atau inspeksi yang umum berlaku, terutama dalam dunia pendidikan.<sup>13</sup>

Supervisi pendidikan atau supervisi Madrasah diasumsikan sebagai kegiatan mendeteksi kesalahan dari bawahan dalam melaksanakan perintah serta peraturan-peraturan dari atasan. Kesalahan dalam melaksanakannya dipandang sebagai suatu hal yang harus mendapat hukuman atau ganjaran yang dikenal dengan nama hukuman administratif. Tetapi sebenarnya kegiatan supervisi itu dilakukan oleh orang tertentu yang disebut dengan supervisor yang pada hakekatnya juga pemimpin pendidikan untuk menilai kemampuan guru maupun tenaga kependidikan lainnya dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, serta melakukan teguran-teguran atau perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan atau memberikan solusi terhadap kesulitan-kesulitan yang dialami bawahannya.

Seorang supervisor yang baik memiliki lima keterampilan dasar yaitu; keterampilan dalam hubungan-hubungan manusia, keterampilan dalam proses kelompok, keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan, keterampilan dan mengatur personalia Madrasah dan keterampilan dalam evaluasi. Sedangkan supervisi pengajaran berfokus pada perilaku supervisor, membantu guru-guru dan tujuan akhirnya untuk mengangkat harapan belajar siswa. Supervisi juga dapat diartikan sebagai usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.<sup>14</sup>

Adapun tujuan dan manfaat dilaksanakannya supervisi pendidikan antara lain: Membangkitkan dan mendorong semangat guru dan pegawai administrasi Madrasah lainnya untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, agar guru serta pegawai administrasi lainnya berusaha melengkapi kekurangan-kekurangannya dalam penyelenggaraan pendidikan termasuk bermacam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik, bersama-sama berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam kemajuan proses belajar mengajar yang baik dan membina kerja sama yang harmonis antara guru, siswa dan pegawai Madrasah, misalnya dengan mengadakan seminar, workshop, inservice ataupun training.<sup>15</sup>

*Good Carter* memberi pengertian supervisi adalah usaha dari petugas-petugas Madrasah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Referensi Gaung Persada Press Group, 2013), hal. 44.

<sup>14</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 18-19.

<sup>15</sup> *Ibid.* hal. 44-45.

<sup>16</sup> *Ibid.*

*Boardman* menyebutkan supervisi adalah salah satu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru di Madrasah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan tiap-tiap siswa secara berkelanjutan, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Sedangkan pengertian Supervisi pendidikan secara semantik adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar dan belajar pada khususnya. Menurut Ibrahim, supervisi adalah layanan profesional yang berbentuk pemberian bantuan kepada personil Madrasah dalam meningkatkan kemampuannya agar lebih mampu melaksanakan perubahan penyelenggaraan Madrasah dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan Madrasah.

Menurut Wiles dalam Syaiful Sagala, supervisi merupakan bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar. Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey, supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Inti dari supervisi pada hakekatnya adalah memperbaiki hal belajar dan mengajar. Program ini dapat berhasil bila supervisor memiliki ketrampilan (*skill*) dan cara kerja yang efisien dalam kerjasama dengan orang lain (guru dan petugas pendidikan lainnya).

Brigs dalam Saiful Sagala menegaskan bahwa kegiatan supervisi pendidikan adalah mengkoordinasi, menstimulasi dan mengarahkan perkembangan guru. Secara historis supervisi adalah pengembangan landasan teori dari manajemen, menurut Sergiovanni dan Starrat dalam Saiful Sagalam perhatian terhadap teori manajemen dalam supervisi pendidikan penting diperhatikan oleh para praktisi pendidikan. Supervisi pendidikan menurut Burton dan Brueckner dalam Saiful Sagala adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Carter Good's Dictionary of Education menyatakan bahwa konsep supervisi adalah segala usahan dari pejabat Madrasah yang di angkat dan di arahkan pada penyediaan kepemimpinan bagi guru dan tenaga kependidikan lain dalam perbaikan pengajaran memberi stimulasi untuk pertumbuhan jabatan guru yang lebih profesional, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode-metode pengajaran dan evaluasi pengajaran.<sup>17</sup>

Supervisi adalah ilmu dan seni memuat langkah-langkah yang ditunjukkan kepada perubahan situasi yang ada dalam situasi yang diharapkan. Esensinya adalah supervisi merupakan seluruh usaha yang dirancang ke arah

---

<sup>17</sup> Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 91.



penyediaan kepemimpinan bagi guru-guru dan pekerja Madrasah lainnya dan supervisi mempunyai sasaran pada usaha perbaikan, pertumbuhan jabatan, mengembangkan guru-guru, revisi tujuan pendidikan dan bahan pengejaran.<sup>18</sup>

Dari uraian definisi supervisi di atas, maka dapat dipahami para pakar menguraikan definisi supervisi dari tinjauan yang berbeda-beda. *God Carter* melihatnya sebagai usaha *memimpin* guru-guru dalam jabatan mengajar sedangkan *Boardman* melihat supervisi sebagai lebih sanggup berpartisipasi dlm masyarakat modern. Kegiatan supervisi dahulu banyak dilakukan adalah Inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilikan. Inspeksi: *inspectie* (Belanda) yang artinya memeriksa dalam arti melihat untuk mencari kesalahan. Orang yang menginspeksi disebut inspektur. Inspektur dalam hal ini mengadakan: *Controlling* yaitu memeriksa apakah semuanya dijalankan sebagaimana mestinya, *correcting* yaitu memeriksa apakah semuanya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan atau digariskan, *judging* yaitu mengandili dalam arti memberikan penilaian atau keputusan sepihak, *directing* yaitu pengarahan, menentukan ketetapan atau garis<sup>19</sup> dan *demonstration* yaitu memperlihatkan bagaimana mengajar yang baik.

Pada hakikatnya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok yaitu pembinaan yang berkelanjutan, pengembangan kemampuan profesional personel, perbaikan situasi belajar dan mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Supervisi merupakan proses pelayanan untuk membantu dan membina para guru, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan profesional guru. Perbaikan dan peningkatan kemampuan kemudian ditransfer ke dalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar-mengajar yang lebih baik yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik.<sup>20</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa supervisi pembelajaran adalah usaha supervisor untuk membantu guru meningkatkan kemampuan dan etos kerja profesionalnya sehingga lebih mampu mengatasi berbagai masalah pembelajaran yang muncul serta memperbaiki pembelajaran.

Sedangkan nilai supervisi ini terletak pada perkembangan dan perbaikan situasi belajar mengajar yang direfleksikan pada perkembangan yang tercapai oleh peserta didik. Dan istilah pembimbingan di atas cenderung mengacu kepada usaha yang bersifat demokratis atau manusiawi yang tidak bersifat otoriter. Kemudian yang dimaksud sebagai pihak atasan, disamping dalam arti hierarki, akan tetapi juga dalam arti kewenangan dan kompetensi dalam bidang supervisi. Memperbaiki situasi bekerja belajar mengajar secara efektif dan efisien

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 93.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 107-108.

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 241.

tergantung makna didalamnya bekerja dan belajar secara berdisiplin, bertanggung jawab, dan memenuhi akuntabilitas.

Tujuan supervisi pendidikan 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 yaitu meningkatkan mutu kinerja guru, yaitu: membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan apa peran Madrasah dalam mencapai tujuan tersebut, membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya, meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa, meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.

Selain itu tujuan dari supervisi pendidikan adalah menyediakan sebuah sistem yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran, sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan bagi kepala Madrasah untuk reposisi guru, meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik, meningkatkan keefektifan dan keefesiansan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa, meningkatkan kualitas pengelolaan Madrasah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan dan meningkatkan kualitas situasi umum Madrasah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Konsep kepala Madrasah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada Madrasah yang dipimpinnya, perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Untuk itulah kepala Madrasah perlu memahami program dan strategi pengajaran, sehingga ia mampu memberi bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan misalnya dalam menyusun program dan strategi pengajarannya masing-masing. Bantuan yang diberikan oleh kepala Madrasah kepada guru dapat berupa bantuan dukungan fasilitas, bahan-bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan startaegi pengajaran, pelatihan, magang dan bantuan lainnya yang akan meningkatkan efektivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas belajar di kelas.

Kepala Madrasah dalam menjalankan program kerja yang sudah ditetapkan dengan tujuan visi dan misi yang memuat nilai-nilai kejujuran, adil,

mandiri, bekerja keras, melayani, peduli dan inovatif.<sup>21</sup> Karena kepala Madrasah yang menegaskan visi dan misidi Madrasah memang dianggap sebagai Madrasah yang efektif karena kepala Madrasah di Madrasah efektif mempunyai komitmen yang tinggi dan berusaha untuk mencapai visi dan misi serta menggalakkan etika kerja yang berkualitas tinggi dan akuntabilitas di kalangan staf.<sup>22</sup>

Hasil-hasil penelitian Lipham dalam Syaiful berkaitan dengan kinerja kepala Madrasah menyatakan bahwa kepala Madrasah yang berhasil adalah kepala Madrasah yang memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Komitmen yang kuat menggambarkan adanya kemauan dan kemampuan melakukan monitoring kepada semua aktivitas personel Madrasah.

Misalnya daam pengajaran dilakukan dengan cara monitor waktu-waktu dan proses pengajaran di kelas, sehingga manajemen efektivitas pelaksanaan program pengajaran dan layanan belajar yang berkualitas di kelas. Kepala Madrasah yang memiliki kemampuan cukup akan dapat mengatasi problem pengembangan kurikulum yang merespon perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan-perubahan itu harus direspon dalam tujuan pembelajaran dan tujuan Madrasah, isi materi pelajaran, metode dan pendekatan dalam pengajaran, evaluasi program pengajaran, dan kegiatan lainnya berkaitan dengan layanan belajar. Untuk mengatasi semua permasalahan pendidikan di Madrasah, maka para guru memerlukan bantuan dan bimbingan dari kepala Madrasah antara lain dalam bentuk kegiatan supervisi.

Kelemahan dan kegagalan dalam proses pengelolaan pendidikan di Madrasah sebenarnya adalah juga bagian dari kegagalan kepala Madrasah dan guru yang ada di Madrasah tersebut. Efek lanjutan dari kelemahan dan kegagalan Madrasah menjalankan tugas dan fungsinya adalah semakin tertinggalnya kualitas sumber daya manusia yang dididik di Madrasah tersebut. Jika kualitasnya rendah, maka daya saingnya pun rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengakibatkan rendahnya kesejahteraan disebabkan oleh pengelolaan pendidikan yang salah urus, tentu saja hal ini suatu yang tidak diinginkan. Oleh karena itu tanggung jawab penuh kepala Madrasah bersama seluruh personel Madrasah menjadi jaminan bahwa program Madrasah dilaksanakan dengan baik.

Tugas Profesional Kepala Madrasah sebagai EMASLEC. EMASLEC merupakan penyempurnaan dari tugas kepala Madrasah sebelumnya yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, inovator dan motivator atau disingkat dengan EMASLIM. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan

---

<sup>21</sup> Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dan Penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 62.

<sup>22</sup> Supardi, *Madrasah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hal. 49.

Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah disebutkan bahwa tugas kepala Madrasah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur dan climate creator. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan EMASLEC.<sup>23</sup> Tugas Profesional Kepala Madrasah sebagai EMASLIM. Tugas profesional kepala Madrasah adalah sebagai educator, manager, administrator supervisor, inovator dan motivator disingkat dengan EMASLIM.<sup>24</sup>

Konsep Kepala Madrasah sebagai Supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada Madrasah yang dipimpinnya perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar, untuk itu kepala Madrasah harus memahami program dan strategi pembelajaran.<sup>25</sup>

Dalam melakukan kegiatan supervisi, tentu kepala Madrasah dapat memulainya dengan menanyakan dalam hal apa saja guru perlu mendapat bantuan dari kepala Madrasah. Pertanyaan ini penting untuk memfokuskan bantuan yang akan diberikan. Karena inti kegiatan Madrasah adalah pembelajaran, maka aspek yang paling penting untuk disupervisi dan menilai kegiatan pendidikan adalah yang berkaitan dengan pembelajaran. Kepala Madrasah sebagai supervisor secara tegas harus menguasai penilaian hasil belajar oleh pendidik. Tentu saja kepala Madrasah harus memahami maksud PP No. 19 Tahun 2005 pasal 64 ayat 1 yang menyatakan bahwa penilaian hasil belajar oleh pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat 1 butir a dilakukan dalam bentuk ulangan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas.

Supervisi pengajaran merupakan salah satu aspek penting dilakukan oleh pengawas Madrasah dan kepala Madrasah yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh guru sendiri, akan tetapi harus diupayakan bersama antara guru dan supervisor. Jadi acuan teknis ini untuk menjamin objektivitas. Hal penting dilakukan kepala Madrasah sebagai supervisor adalah memantau dan mengawasi ruang lingkup penilaian yang disiapkan oleh guru. Kemudian kepala Madrasah menjamin bahwa semua penilaian dilakukan berlandaskan teori, sehingga ada jaminan yang tinggi bahwa evaluasi hasil belajar dilakukan oleh guru mempunyai tingkat objektivitas yang tinggi.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa peran dan fungsi kepala Madrasah adalah sebagai supervisor pembelajaran adalah membantu dan

---

<sup>23</sup> Euis Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah Membangun Madrasah yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 114.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 116.

<sup>25</sup> *Op. Cit.*, Syaiful Sagala, hal. 134.

memfasilitasi guru dalam melakukan proses belajar mengajar dan melakukan penilaian menggunakan teknik-teknik supervisi sesuai kebutuhan. Penilaian yang dilakukan dalam ruang lingkup yang benar, mengukur yang diperlukan dan menjunjung tinggi aspek objektivitas dalam melakukan penilaian. Sehingga penilaian yang dilakukan menjamin kualitas hasil belajar peserta didik di Madrasah yang dipimpinnya benar-benar terukur. Jadi, kepala Madrasah dapat berperan sebagai pemimpin dan administrator, pengawas, dan supervisor sesuai situasi dan kondisi tuntutan tanggung jawab secara dinamis dalam menggerakkan seluruh potensi Madrasah ke arah pencapaian visi, misi, tujuan dan target Madrasah.

Prinsip supervisi secara sederhana prinsip-prinsip supervisi adalah supervisi hendaknya memberikan rasa aman kepada pihak yang disupervisi, supervisi hendaknya bersifat Konstruktif dan Kreatif, supervisi hendaknya realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya, kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana, dalam pelaksanaan supervisi hendaknya terjalin hubungan profesional, bukan didasarkan atas hubungan pribadi, supervisi hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang disupervisi, supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala Madrasah, supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf Madrasah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan dan bukan mencari-cari kesalahan.

Supervisi kepala madrasah dalam penulisan ini adalah satu usaha menstimulir, *mengkoordinir* dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru di Madrasah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan tiap-tiap siswa secara berkelanjutan, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Sehubungan dengan itu perlu ditempuh cara-cara baru yang tidak formal untuk meningkatkan mutu pendidikan agama di sekolah misalnya, memperbanyak kegiatan ekstrakurikuler yang diisi dengan pendidikan agama, peringatan hari besar Islam, pondok ramadhan, pengondisian kegiatan pengajian siswa di dalam maupun di luar sekolah.

### **Mutu Madrasah**

Deming dalam bukunya yang paling penting berjudul *Out of The Crisis* yang mengkontrasikan penjelasannya pada kesalahan atau kegagalan, ia melihat bahwa masalah mutu pada hakikatnya terletak pada konsep manajemen, khususnya kegagalan senior manajer dalam proses perencanaan. Deming mengemukakan 14 butir filosofi mutu gaya baru yang menjadi daya tarik bagi pihak manajemen untuk merubah gaya pendekatan mereka. Deming

mengkombinasinya dengan pemahaman tentang pentingnya psikologi, khususnya untuk mengatasi hambatan dalam mengadopsi suatu budaya mutu.

Menurut Deming ada 14 prinsip mutu yang harus dilakukan organisasi/sekolah jika menghendaki dicapainya mutu, yaitu:

- a. Menciptakan konsistensi tujuan untuk pengembangan produk dan jasa dengan adanya tujuan suasana bisnis yang kompetitif.
- b. Menghentikan ketergantungan pada adanya inspeksi dan digantikan dengan upaya pencapaian mutu.
- c. Mengentikan anggapan bahwa penghargaan terletak pada harga
- d. Meningkatkan sistem produksi dan layanan secara terus menerus guna peningkatan mutu dan produktivitas
- e. Pelatihan dalam pekerjaan
- f. Kepemimpinan lembaga
- g. Menghilangkan rasa takut
- h. Hilangkan penghalang antar sesama
- i. Mengurangi slogan peringatan dan target dan menggantikannya dengan pemantapan metode yang dapat meningkatkan mutu.
- j. Kurangi standar yang menentukan kuota berdasarkan jumlah
- k. Hilangkan penghambat yang dapat merampas hak asasi manusia
- l. Lembagakan suatu program pendidikan dan peningkatan diri yang penuh semangat
- m. Setiap orang dalam perusahaan bekerja sama mendukung proses transformasi.

Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah yang disingkat dengan MPMBBS mempunyai orientasi manajemen dalam MPMBBS dapat ditelusuri pada indikator:

- a. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib
- b. Sekolah memiliki misi dan target mutu yang ingin dicapai
- c. Sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat
- d. Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah (kepala sekolah, guru, dan staf-staf sekolah yang terus menerus sesuai tuntutan IPTEK.
- e. Adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif, dan pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan/perbaikan mutu, dan
- f. Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid/masyarakat.<sup>26</sup>

Penyelenggaraan pendidikan terkait dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM). Dalam rangka perbaikan mutu pendidikan pemerintah telah melakukan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu guru, penyediaan sarana dan prasarana, perbaikan kesejahteraan guru, perbaikan organisasi

---

<sup>26</sup> Tim dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: alfabeta, 2009), halm. 305-306.

sekolah, perbaikan manajemen, pengawasan dan perundang-undangan. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, dan benar-benar mampu menghasilkan pendidikan yang bermutu, maka kepala sekolah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan harus mampu membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan mengadakan pengawasan terhadap program dan kegiatan pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga memiliki kinerja (*performance*) yang bermutu, bila pelaksanaan organisasi berdasarkan siklus manajemen diawali dengan penyusunan program, pembagian tugas yang teratur, pelaksanaan program, proses pelaksanaan diawasi dan hasilnya dievaluasi. Hasil evaluasi dijadikan untuk menyusun program baru, demikian seterusnya, sehingga merupakan siklus yang dinamis, berkembang menuju hasil yang baik. Oleh karena itu, sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan mutu pendidikan setiap tahunnya dengan memperhatikan komponen dasar yang mempengaruhi yaitu kurikulum dan proses pembelajaran, administrasi dan manajemen sekolah, organisasi dan kelembagaan sekolah, ketenagaan, pembiayaan, sarana prasarana, peserta didik, peran serta masyarakat, lingkungan dan budaya sekolah.

Pendidikan akan bermutu jika sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat dapat dipenuhi. Apabila suatu sekolah telah mencapai standar mutu yang dipersyaratkan, maka sekolah tersebut secara bertahap mampu mencapai mutu yang kompetitif baik yang bertaraf nasional maupun bertaraf internasional. Peningkatan mutu akan dapat terpenuhi, jika pembinaan sumber daya manusia tetap terjaga kualitas profesionalnya. Kemudian perlu menerapkan pengawasan yang intensif, agar semua pelaksanaan program dan kegiatan dapat memenuhi standar dan pencapaiannya terukur. Pengawasan atau kontrol yang terukur dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan supervisi baik yang dilakukan oleh pemerintah, pengawas sekolah, kepala sekolah, sejawat guru, dan stakeholders.<sup>27</sup>

Konsep tentang mutu pendidikan juga diartikan secara berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi. Secara konseptual kriteria mutu dapat dikategorikan ke dalam lima hal, yaitu: kesesuaian, daya tarik, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Selain itu, guru dalam pendidikan Islam menurut Ahmad Tafsir siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam Islam, orang yang paling bertanggung jawab itu disebabkan sekurang-kurangnya oleh dua hak; pertama karena kodrat, yaitu karena orang tua ditakdirkan menjadi orang tua anaknya, dan karena itu dia ditakdirkan pula bertanggung jawab mendidik anaknya; kedua karena kepentingan orang tua, yaitu orang tua

---

<sup>27</sup>Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 193-194.

berkepentingan terhadap kemajuan perkembangan anaknya, sukses anaknya adalah sukses orang tua juga.

Apapun istilah yang dikedepankan tentang figur guru, yang pasti semua itu merupakan penghargaan yang diberikan terhadap jasa guru yang banyak mendidik umat manusia dari dulu hingga sekarang. Masyarakat melihat figur guru sebagai manusia serba bisa tanpa cela dan nista. Mereka melihat guru sebagai figur yang kharismatik. Kemuliaan seorang guru tercermin dari kepribadian sebagai manifestasi dari sikap dan perilaku dari kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu sedikit cela dan nista dari pribadi guru maka masyarakat mencaci makinya habis-habisan dan hilanglah wibawa guru itu.

Menurut Mulyasa, semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di Madrasah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul karena manusia adalah makhluk lemah, yang dalam perkembangan senantiasa membutuhkan orang lain, sejak lahir bahkan pada saat meninggal. Semua itu menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain dalam perkembangannya, demikian halnya peserta didik; ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke Madrasah pada saat itu juga ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal.

Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan ini guru perlu memperhatikan peserta didik secara individual, karena antara satu peserta didik dengan lainnya memiliki perbedaan yang mendasar.

Guru adalah orang yang memberi ilmu pengetahuan yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di Masjid di Surau di rumah dan sebagainya. Guru menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka menjadi orang yang berkripadian mulia. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik baik secara individual maupun klasikal di Madrasah maupun di luar Madrasah.<sup>28</sup>

Memahami uraian di atas, betapa besarnya jasa guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan para peserta didik. Mereka memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa.

---

<sup>28</sup> Syaful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis* (Jakarta: Rineka Cipta: 2010), hal. 31-32.



Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Peran strategis tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sekaligus sebagai agen pembelajaran.

Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Dari sisi kepribadian untuk tumbuh menjalani profesionalisasi, ciri-ciri umum guru profesional adalah, melakukan profesionalisasi diri, memotivasi diri, memiliki disiplin diri, mengevaluasi diri, memiliki kesadaran diri, melakukan pengembangan diri, menjadi pembelajar, melakukan hubungan efektif, berempati tinggi dan taat asas pada kode etik.<sup>29</sup>

Kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul dari masyarakat terhadap dunia pendidikan dewasa ini.<sup>30</sup>

Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Dalam hal ini, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan, dengan memosisikan diri sebagai berikut; Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya, teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi para peserta didik, fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya, memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahana, memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab, membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan lain secara wajar, mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antara peserta didik, orang lain, dan lingkungannya dan menjadi pembantu bagi diperlukan.

Untuk memenuhi tuntutan di atas, guru harus mampu memaknai pembelajaran serta menjadikan pembelajaran sebagai ajaran pembentukan

---

<sup>29</sup> Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 23.

<sup>30</sup> *Op. Cit.*, Euis Karwati, hal. 39.

kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.<sup>31</sup> Sedangkan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Dilihat dari segi dirinya sendiri (self oriented) seorang guru harus berperan sebagai berikut: Petugas sosial yaitu seorang yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat, pelajar dan Ilmuan yaitu senantiasa terus menerus menuntut ilmu pengetahuan, orang tua yaitu mewakili orang tua murid di Madrasah dalam pendidikan anaknya dan pencari teladan yaitu yang senantiasa mencari teladan yang baik untuk siswa bukan untuk seluruh masyarakat. Guru menjadi ukuran bagi norma-norma tingkah laku. Pencari keamanan yaitu yang senantiasa mencari rasa aman bagi siswa. Guru menjadi tempat berlindung bagi siswa-siswa untuk memperoleh rasa aman dan puas di dalamnya.<sup>32</sup>

### Penutup

Kepala Madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu Madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan siswa-siswi menerima pelajaran. Kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kepala Madrasah sebagai supervisor memiliki lima keterampilan dasar yaitu; keterampilan dalam hubungan-hubungan manusia, keterampilan dalam proses kelompok, keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan, keterampilan dan mengatur personalia Madrasah dan keterampilan dalam evaluasi. Selain itu yang menjadi tugas kewajiban kepala Madrasah harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Ia berkewajiban membangkitkan semangat guru-guru, dan pegawai Madrasah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan. Kelompok dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan siswa.

Kepala Madrasah sebagai supervisor harus mampu merencanakan yang dilakukan sebagaimana alternatif pemecahan problematika secara kooperatif dan saling bekerja sama dalam menyesuaikan rencana dan situasi yang baru timbul. Hal tersebut diperkuat oleh Permendiknas No. 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yang mencantumkan lima kompetensi yang harus dimiliki yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

---

<sup>31</sup> Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas (Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran)* (Jakarta: Gaung Persada, 2012), hal. 100-102.

<sup>32</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 13.

Indikator supervisi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah supervisi hendaknya memberikan rasa aman kepada pihak yang disupervisi, supervisi hendaknya bersifat Konstruktif dan Kreatif, supervisi hendaknya realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya, kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana, dalam pelaksanaan supervisi hendaknya terjalin hubungan profesional, bukan didasarkan atas hubungan pribadi, supervisi hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang disupervisi, supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala Madrasah, supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf Madrasah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan dan bukan mencari-cari kesalahan.

### Daftar Pustaka

- Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru Memberdayakan Pengawas sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Abu Ahmadi, *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Ahmad Barizi dan Muhammad Idris, *Menjadi Guru Unggul*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009.
- Asef Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit*. Yogyakarta: DIVA Press, 2011), Cet. IV .
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- \_\_\_\_\_, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Euis Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah Membangun Madrasah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011.
- Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas (Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran)*. Jakarta: Gaung Persada, 2012.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dan Penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah/ Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi Gaung Persada Press Group, 2013.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya 2005.

- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen serta Tunjangan Kehormatan Profesor.*
- Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Sistem Pendidikan Nasional Nomor. 20 Tahun 2003 dan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).
- Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Supardi, *Madrasah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2005.
- Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syaiful Sagata, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*,. Bandung: Alfabeta, 2009. Cet . 1.