

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus

1. Letak Geografis MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus¹

Secara geografis Madrasah Tsanawiyah NU Hasyim Asy'ari 02 Kudus terletak di Dukuh Sudimoro Desa Karang Malang Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Posisi lokasi Madrasah berada di kilometer 7 arah barat laut dari kota Kudus, sedangkan tanah yang dibangun Madrasah merupakan tanah milik sendiri dan sudah bersertifikat dengan luas $\pm 2.880 \text{ M}^2$.

Dukuh Sudimoro Desa Karang Malang berbatasan dengan Desa Klumpit di sebelah barat, Desa Gribig dari arah selatan, Desa Padurenan dari arah utara, dan dari posisi timur berbatasan dengan Dukuh Tisari Desa Peganjaran wilayah Kecamatan Bae Kabupaten Kudus.

Untuk sampai ke lokasi Madrasah dari kota Kudus, kecuali dengan kendaraan pribadi dapat menggunakan jasa transportasi angkot dari terminal Kudus lewat Matahari, Prambatan sampai Sudimoro.

2. Tinjauan Historis MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus²

Sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, bahwa salah satu tujuan Negara Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka lembaga pendidikan Ma'arif NU cabang Kudus bersama tokoh-tokoh agama dan sesepuh masyarakat di Desa Karang Malang kecamatan Gebog kabupaten Kudus mempunyai inisiatif untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah karena Madrasah banyak mengajarkan skill keagamaan.

¹ Dokumentasi MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Kudus, dikutip tanggal 28 Juni 2016.

² Dokumentasi MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Kudus, dikutip tanggal 28 Juni 2016.

Di wilayah Kecamatan Gebog lembaga pendidik tingkat menengah sangat terbatas dan tidak mungkin lulusan SD/MI yang ada dapat ditampung oleh lembaga yang ada, maka dipandang perlu untuk mendirikan lembaga pendidikan tingkat menengah agar dapat memberikan kesempatan belajar bagi mereka yang telah tamat SD/MI di samping itu juga karena rata-rata penduduk di wilayah sekitar didirikannya Madrasah termasuk golongan ekonomi bawah, maka perlu adanya upaya untuk dapat menampung dan memberikan kesempatan belajar bagi mereka yang tidak atau kurang mampu dalam pembiayaan, terutama bagi mereka yang mempunyai keinginan keras untuk melanjutkannya. Oleh karena itu dari latar belakang di atas didirikanlah lembaga pendidikan tingkat menengah yang diberi nama “Madrasah Tsanawiyah NU Hasyim Asy’ari 02 Gebog Kudus” bertepatan Hari Ahad tanggal 1 Januari 1978.

Madrasah Tsanawiyah NU Hasyim Asy’ari 02 Kudus didirikan oleh yayasan Hasyim Asy’ari Kudus. Adapun panitia pendiri yayasan Hasyim Asy’ari Kudus antara lain :

- a. Ketua : Drs. H. Moh Jamilun
Wakil Ketua : Drs. H. Shonhaji, HN
- b. Sekretaris : Drs. Jalal Suyuthi
Wakil Sekretaris : Drs. Suyuti Nafi’
- c. Bendahara : Drs. Munawar Kholil
Wakil Bendahara : Subadi Bsc
- d. Anggota : K. Ma’sum AK
KH. Mas’udi, Drs. Chadiq ZU.

Sedangkan tokoh-tokoh perintis atau pendirinya adalah Bapak Masyitho, Bapak Dja’far. Susunan pengurus Madrasah Tsanawiyah NU Hasyim Asy’ari 02 Kudus adalah : Ketua : KH. Mas’udi, Wakil Ketua : H. Syukur, Sekretaris : Ma’sum AK, Wakil Sekretaris : Fauzi, Bendahara : KH. Ali, Wakil Bendahara : Suchaer, Anggota : Arwani, Khusein.

Pertama kali didirikan MTs NU Hasyim Asy'ari 02 memperoleh siswa sebanyak 19 orang, MTs NU Hasyim Asy'ari masih berstatus "TERDAFTAR". Tidak lama kemudian berstatus " DIAKUI " pada tahun ajaran 1998/1999 statusnya "DISAMAKAN" dan pada tahun ajaran 2004/2005 "TERAKREDITASI A" berdasarkan keputusan kepala kantor wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Tengah.

Sejak berdiri tahun 1978 MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Kudus telah mengalami empat kali pergantian pemimpin adapun kepala Madrasah yang pernah menjabat di MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Kudus sejak berdirinya sampai sekarang adalah : KH. Ma'shum AK dari tahun 1978 sampai 1981, Asro Marzuqi dari tahun 1981 sampai 1988, H. Choiruzad, A.Md dari tahun 1988 sampai 2007, Drs Fahrudin dari tahun 2007 sampai sekarang.

3. Visi dan Misi Serta Tujuan Umum MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus³

a. Visi :

Unggul dalam IMTAQ, maju dalam IPTEK, berakhlakul karimah dengan wawasan ahlussunnah wal jama'ah.

b. Misi

- 1) Menanamkan nilai-nilai ajaran Islam ahlussunnah wal jama'ah dan ilmu pengetahuan.
- 2) Melatih dan mengembangkan daya nalar peserta didik.
- 3) Membekali ketrampilan lanjut peserta didik tentang baca tulis, hitung dan mipa serta pengetahuan sosial dan kemampuan lanjut tentang skill keagamaan Islam serta pengamalannya sesuai dengan tingkat perkembangannya.

³ Dokumentasi MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Kudus, dikutip tanggal 28 Juni 2016.

c. Tujuan

- 1) Membantu pemerintah dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, agar secara bertahap dapat diwujudkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mumpuni.
- 2) Mengembangkan ajaran Islam ahlussunnah wal jama'ah kepada generasi penerus di tengah-tengah kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara agar dapat diwujudkan rantai perjuangan menegakkan Islam ahlussunnah wal jama'ah. Memberikan kesempatan kepada masyarakat yang berkeinginan untuk mewujudkan jenjang pendidikan di tingkat menengah, terutama bagi mereka yang tidak mampu melanjutkan pendidikan di daerah perkotaan.
- 3) Secara khusus, bahwa tujuan yang diharapkan adalah meliputi : mendidik para siswa untuk menjadi manusia pembangunan seutuhnya yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, dan sebagai warga Negara yang berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945.

4. Keadaan Guru, Peserta Didik dan Karyawan MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus

a. Keadaan Guru

MTs hasyim Asy'ari 02 kudas mempunyai tenaga edukatif yang berkompeten dibidangnya, apabila ditinjau dari jenjang pendidikan yang dimiliki. Guru MTs Hasyim As'ari 02 Kudus pada tahun pelajaran 20015/2016 seluruhnya 32 orang, adapun datanya sebagaimana terlampir pada lampiran.

b. Keadaan Peserta didik

Tabel 4.1

Data Siswa MTs NU Hasyim Asy'ari 2 Kudus Tahun Pelajaran 2015 – 2016

KELAS	KELAS VII		KELAS VIII		KELAS IX	
	L	P	L	P	L	P
Jenis Kelamin	L	P	L	P	L	P
Jumlah Siswa	93	82	67	74	84	70
Jumlah	175		141		154	
Total	470					

Sumber : Data Siswa MTs NU Hasyim Asy'ari 2 Kudus Tahun 2015 – 2016.

c. Keadaan karyawan

Tabel 4.2

Daftar Keadaan Karyawan MTs Hasyim Asy'ari 02 Kudus Tahun 2015/2016

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Jahid Ali, S.Pd.I	Ka.TU	S1
2	Zubaidah	TU	MA
3	Turikan	Penjaga Sekolah	MA
4	Hasan	Satpam	MA

Sumber : Daftar Keadaan Karyawan MTs Hasyim Asy'ari 02 Kudus Tahun 2015/2016

B. Gambaran Data Hasil Pelaksanaan supervisi IPD (*individual profesional development*) dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs NU Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus

1. Data pelaksanaan supervisi IPD (*individual profesional development*) dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 gebog kudus

Pelaksanaan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 Gebog Kudus dengan cara guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya yang mengacu pada penilaian kepala sekolah yang berupa blanko, kemudian guru memperbaiki kekurangannya melalui *sharing* dengan guru-guru senior atau melakukan observasi kelas, selanjutnya guru dan kepala sekolah menjadwalkan kembali pertemuan untuk membahas rencana yang ingin dicapai oleh guru yakni dalam

meningkatkan kemampuan evaluasinya, setelah itu kepala sekolah memberi tanggapan pada guru mengenai rencana tersebut. Secara lebih rinci akan di jabarkan masing-masing langkah Pelaksanaan supervisi *Individual Profesional Development* sebagai berikut :

a. Perangkat Target

Guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya atau mengacu pada hasil observasi kelas, pertemuan, ringkasan laporan, atau supervisi klinis dari tahun sebelumnya, guru mengembangkan target atau tujuan yang mereka ingin capai dalam memperbaiki pelajarannya. Tujuan dibatasi menjadi dua atau tiga saja dengan untuk memperhitungkan waktu setiap kegiatan sesuai kesepakatan dengan supervisor. Sebagaimana pernyataan Bapak Drs Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“Pelaksanaan supervisi IPD sendiri pun telah berjalan dengan baik meskipun pada awalnya guru merasa kesulitan dan keberatan karena pada model supervisi ini guru dianjurkan untuk melakukan observasi kelas atau sering dengan guru-guru senior dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kegiatan belajar mengajar serta kegiatan evaluasi, namun seiring berjalanya waktu gurupun mulai menyadari bahwa kegiatan supervisi ini merupakan kepentingan bersama demi tercapainya suatu tujuan pendidikan”⁴

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan Ibu Ani Mardliyah, S.Pd.I selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus yang menyatakan bahwa :⁵

“Mengenai langkah-langkahnya yang pertama adalah diawali dengan melakukan intropeksi diri atau evaluasi diri yang mengacu pada blanko penilaian kepala sekolah, kemudian guru melakukan perbaikan melalui sharing dengan guru lain,

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ani Mardliyah, S.Pd.I. selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

selanjutnya kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan untuk membahas rencana guru kedepan dalam memperbaiki kekurangannya, setelah itu kepala sekolah memberi tanggapan perihal rencana guru tersebut.”

Langkah-langkah awal pelaksanaan *individual profesional development* adalah masing-masing guru diharapkan mengintrospeksi dirinya sendiri berkaitan dengan proses mengajarnya di kelas. Demikian halnya dengan pernyataan Ibu Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“Pelaksanaan supervisi IPD sudah berjalan cukup baik, meski pada awalnya guru-guru ada yang mengeluh dengan model supervisi yang baru diterapkan ini, karena supervisi ini lebih menekankan pada kesadaran guru dalam mengembangkan profesionalismenya baik itu melalui observasi kelas maupun *sharing* dengan guru-guru disekolah lain, namun kini guru-guru sudah terbiasa”.⁶

Langkah-langkah dalam pelaksanaannya adalah guru melakukan evaluasi diri melalui supervisi klinik yang telah dilakukan dari tahun sebelumnya, penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah dijadikan guru sebagai patokan tuk memperbaiki kekurangan-kekurangannya, kemudian guru melakukan pertemuan dengan kepala sekolah untuk membahas dan membicarakan setiap pembenahan dan perencanaan yang hendak dicapai guru, kepala sekolah mencoba tuk mengikuti setiap rencana tersebut dengan catatan jika relevan dan efektif, kemudian selang beberapa waktu guru dan kepala sekolah mengadakan pertemuan kembali guna mengetahui sejauh mana pencapaian yang dialami guru.⁷

⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Noor Zahiroh, S.Pd.I. selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

b. Meninjau Kembali Perangkat Tujuan

Setelah meninjau kembali tujuan dan alokasi waktu, kepala sekolah atau supervisor menyampaikan tanggapan tertulis kepada guru. Selanjutnya pertemuan dijadwalkan kembali untuk membicarakan semua tujuan dan rencana setelah peninjauan. Sebagaimana pernyataan Bapak Drs Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“Untuk langkah-langkahnya adalah guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya yang mengacu pada penilaian kepala sekolah yang berupa blanko, kemudian guru memperbaiki kekurangannya melalui serring dengan guru-guru senior atau melakukan observasi kelas, selanjutnya guru dan kepala sekolah menjadwalkan kembali pertemuan untuk membahas rencana yang ingin dicapai oleh guru yakni dalam meningkatkan kemampuan evaluasinya, setelah itu kepala sekolah memberi tanggapan pada guru mengenai rencana tersebut”⁸

Pernyataan tersebut setelah diadakan *cross check* ternyata sesuai dengan pernyataan Ibu Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“Dalam pelaksanaan supervisi IPD ini kepala sekolah sebagai supervisor memberi keleluasaan terhadap guru dalam mengembangkan profesionalismenya, dan pada saat pertemuan barulah kepala sekolah mengomentari dan memberi pendapat kepada guru mengenai rencana atau gagasan yang hendak dicapai oleh guru.”⁹

c. Pertemuan Membicarakan Perangkat Tujuan

Pertemuan ini untuk membicarakan tujuan setelah peninjauan, perkiraan waktu, dan tanggapan yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah untuk konfirmasi semua tujuan yang disepakati

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

bersama. Kepala sekolah atau supervisor menyampaikan ringkasan hasil pertemuan itu secara tertulis kepada guru.

Guru yang cocok menggunakan model IPD ini adalah mereka yang mampu mengembangkan profesinya secara mandiri dengan menyusun rencana tahunan.

Rencana tahunan tersebut dibahas bersama kepala sekolah atau pengawas. Kepala sekolah atau pengawas berupaya mengikuti keinginan guru tersebut dalam mengembangkan rencananya jika realistis dan dapat diwujudkan. Pada akhir periode (biasanya setahun), kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan lagi untuk membicarakan kemajuan guru dalam mencapai target pengembangan profesional sesuai yang direncanakan.¹⁰ Sebagaimana pernyataan Bapak Drs Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“selaku kepala sekolah mencoba mengikuti keinginan guru dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan evaluasinya jika itu memang relevan dan efektif, karena saya menginginkan agar guru lebih mandiri dan tidak bergantung kepada kepala sekolah saja”¹¹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan Ibu Ani Mardliyah, S.Pd.I selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus yang menyatakan bahwa :¹²

“Pada akhir tahun, kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan lagi untuk membicarakan kemajuan guru dalam mencapai target pengembangan profesional sesuai yang direncanakan”

¹⁰ Abd Kadim Masaog, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru* Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 48

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

¹² Hasil wawancara dengan Ibu Ani Mardliyah, S.Pd.I. selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

d. Proses Penilaian

Proses penilaian dimulai pada saat pertemuan membicarakan perangkat tujuan, penyusunan program, implementasi program dan monitoring kegiatan. Kekhususan dari penilaian ini tergantung dari setiap target yang mencakup observasi kelas, analisis kegiatan kelas, evaluasi peserta didik, analisis hubungan, dan lain-lain. Sebagaimana pernyataan Bapak Drs Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“Untuk pelaksanaannya dalam setahun sebanyak 2 kali atau satu kali persemester dan dalam supervisi ini saya menggunakan blangko untuk menilai kinerja guru baik dalam dalam mengajar maupun dalam mengevaluasi siswa”¹³

Guru bertanggung jawab dalam mengumpulkan penilaian, informasi dan menyusunnya dalam suatu daftar guna dibicarakan untuk memperoleh masukan dan atau koreksi dari kepala sekolah atau pengawas.

Keberhasilan suatu pembelajaran tentu saja harus ada yang namanya proses evaluasi yakni supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan individu, kepala sekolah juga melakukan kerjasama dengan pihak yang disupervisi yakni guru fiqih agar dapat mengetahui letak kekurangan dan kesalahan dalam pengembangan guru, supaya guru bisa mengembangkan kemampuan individunya dalam mengajar.

Sedangkan tambahan terkait apa yang telah dikatakan oleh Bapak Drs. Fahrudin setelah diadakan *cross check* ternyata sesuai dengan pernyataan Ibu Saidah selaku guru mata pelajaran fiqih kelas VII dan VIII mengatakan bahwa:

“pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah melakukan supervisi *individual professional development* ((IPD) yang mana dalam pelaksanaannya setahun sekali tiap persemester

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

berupa blangko keterangan tentang kinerja guru dalam melaksanakan program kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran”¹⁴

Hal serupa juga dikatakan oleh siswa bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah akan membantu guru baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengevaluasi siswa sehingga hal itu juga berdampak baik bagi siswa.¹⁵

e. Ringkasan Penilaian

Kepala sekolah atau supervisor dan guru meninjau catatan penilaian. Pada tahap ini, kepala sekolah atau supervisor mengomentari setiap tujuan kegiatan, kemudian guru dan kepala sekolah atau supervisor merencanakan siklus IPD berikutnya. Pendekatan supervisi yang sangat tergantung pada perangkat target tidak terlepas dari berbagai permasalahan.

Jika permasalahan tersebut diabaikan, maka proses supervisi secara serius dapat terganggu dan IPD yang diinginkan tidak terwujud. Perangkat tujuan dimaksudkan untuk membantu dan memudahkan guru bukan untuk menghalangi proses perbaikan itu sendiri.¹⁶

MTs Hasyim Asy'ari 2 kudu dalam pelaksanaan proses pembelajaran sudah efektif, tenaga pengajar cukup memadai dengan 90% tenaga pengajar dan tenaga kependidikan S.1, bahkan ada juga guru yang sudah S.2.¹⁷ supervisi IPD dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs hasyim Asy'ari 2 kudu, kepala sekolah dalam melaksanakanya dengan waktu 1 tahun dua kali persemester, dalam pelaksanaanya bisa melalui diskusi dan juga

¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Fadalan Syarif selaku siswa MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

¹⁶ Abd Kadim Masaog, *Op.Cit*, hlm 49

¹⁷ Dokumentasi MTs Hasyim Asy'ari 2 kudu, dikutip tanggal 20 november 2015 jam 10.30 WIB.

pemantauan kelas yang dilakukan supervisor terhadap guru mapel fiqih.¹⁸ Hal itu sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh Bapak Drs Fahrudin selaku kepala sekolah bahwa:

“Supervisi merupakan kebutuhan dari 2 belah pihak yakni antara guru dengan kepala sekolah khususnya supervisi IPD *individual professional development* yang saya laksanakan satu tahun dua kali persemester, dalam pelaksanaan itu berupa diskusi, bentuk penilaian yang berupa blanko pada tiap-tiap guru terkhusus guru fiqih, hal itu saya lakukan guna mengembangkan kemampuan guru dalam meningkatkan pembelajaran termasuk evaluasi pembelajaran.”¹⁹

2. Data kendala-kendala dalam menjalankan supervisi IPD (*individual professional development*) dalam meningkatkan kemampuan evaluasi di MTs NU Hasyim Asy’ari 02 Gebog Kudus

Kendala dalam menjalankan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy’ari 2 Gebog Kudus yaitu pertama, lingkup tugas jabatan pengawas lebih menekankan pada pengawasan administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru. Asumsi yang digunakan adalah apabila administrasinya baik, maka pengajaran di sekolah tersebut juga baik. Kedua, nilai budaya interaksi sosial yang kurang positif, dibawa dalam interaksi fungsional dan profesional antara pengawas, kepala sekolah dan guru. Budaya *ewuh-pakewuh*, menjadikan pengawas atau kepala sekolah tidak mau “masuk terlalu jauh” pada wilayah guru. Sebagaimana pernyataan Bapak Drs. Fahrudin, selaku kepala madrasah bahwa :

“Selaku kepala sekolah tentu saya berkewajiban dan bertanggung jawab atas semua kegiatan yang dilakukan di sekolah ini termasuk dalam pelaksanaan supervisi, mengenai supervisi IPD ini saya bertugas untuk meningkatkan profesionalisme guru secara kompleks

¹⁸ Observasi pelaksanaan supervisi IPD dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy’ari 2 kudus.

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin, selaku kepala madrasah, pada tanggal 20 november 2015 jam 11.00 WIB.

yang mana nantinya juga akan berdampak pada kegigihan siswa untuk lebih rajin belajar daripada sebelumnya.”²⁰

Untuk penjelasan masing-masing kendala yang dihadapi pada pelaksanaan *individual professional development* adalah sebagai berikut :

- a. Lingkup tugas jabatan pengawas lebih menekankan pada pengawasan administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru.

Kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi mengajar belajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi lebih menekankan pada pengawasan administrasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru.

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan Ibu Ani Mardiyah, S.Pd.I.selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy’ari 2 Kudus sebagai berikut :

“mengenai langkah-langkahnya yang pertama adalah diawali dengan melakukan introspeksi diri atau evaluasi diri yang mengacu pada blanko penilaian kepala sekolah, kemudian guru melakukan perbaikan melalui sering dengan guru lain, selanjutnya kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan untuk membahas rencana guru kedepan dalam memperbaiki kekurangannya, setelah itu kepala sekolah memberi tanggapan perihal rencana guru tersebut.”²¹

²⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy’ari 2 Kudus, 20 November 2015.

²¹ Hasil wawancara dengan Ibu Ani Mardiyah, S.Pd.I.selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy’ari 2 Kudus, 20 November 2015.

Pernyataan tersebut setelah diadakan *cross check* ternyata sesuai dengan pernyataan ibu Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus sebagai berikut :

“Suasana didalam kelas ketika proses evaluasi berlangsung cukup kondusif, meskipun terkadang ada yang melakukan perilaku menyimpang seperti menyontek, bekerja sama dengan teman sebangkunya ataupun hal lainnya, namun itu hanya minoritas saja.”²²

Dalam melakukan supervisi kepada guru, kepala sekolah atau madrasah biasanya memakai teknik wawancara atau dialog dengan guru tersebut. Dimana guru akan menjadi lebih terbuka mengemukakan masalah-masalah yang dihadapinya, lalu kemudian kepala sekolah atau madrasah menanyakan tentang idenya untuk mengatasi masalah yang dihadapinya tersebut. Di samping itu, kepala sekolah juga bisa mengemukakan solusi untuk guru tersebut jika hal itu diperlukan dan guru tidak dapat menemukan sendiri solusi terhadap masalahnya tersebut.

Karena yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan tersebut adalah waktu maka guru harus mempersiapkan hari untuk melakukan serring kelas dan membagi waktu yang tepat, agar tidak lagi terbenturan dengan jam mengajar, begitupun juga dalam jadwal pertemuan dengan kepala sekolah.”²³ Kendalanya yang dihadapi selama ini adalah persiapan dari pihak guru, terkadang guru belum siap tentang pembahasan materi dan rencana yang ingin disampaikan pada kepala sekolah.”²⁴

²² Hasil wawancara dengan Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

²³ Hasil wawancara dengan Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

²⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Ani Mardiyah, S.Pd.I.selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

- b. Kedua, nilai budaya interaksi sosial yang kurang positif, dibawa dalam interaksi fungsional dan profesional antara pengawas, kepala sekolah dan guru.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau madrasah mempunyai peran untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih lagi guru pendidikan agama Islam atau rumpun-rumpunnya. Guru PAI atau lebih umumnya lagi guru pastilah mempunyai banyak masalah, karena guru mata pelajaran tersebut terlalu sibuk atau bahkan ada yang sudah tua. Maka dari itu, kinerja guru perlu ditingkatkan dengan diadakannya supervisi yang dilakukan langsung oleh kepala sekolah. Setiap melaksanakan atau mengerjakan sesuatu pasti ada kendalanya termasuk dalam menjalankan supervisi IPD ini, kendalanya yakni waktu atau jadwal pertemuan yang terkadang terbenturan dengan kesibukan dari dua belah pihak yakni guru dan kepala sekolah.”²⁵

Pelaksanaan supervisi IPD sudah berjalan cukup baik, meski pada awalnya guru-guru ada yang mengeluh dengan model supervisi yang baru diterapkan ini, karena supervisi ini lebih menekankan pada kesadaran guru dalam mengembangkan profesionalismenya baik itu melalui observasi kelas maupun sering dengan guru-guru disekolah lain.”²⁶

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus bahwa :

“Segala sesuatu yang hendak dilakukan tentu saja akan ada problem-problem yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan supervisi IPD ini, yakni untuk melakukan observasi terkadang terkendala oleh kurangnya waktu.”²⁷

²⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

²⁶ Hasil wawancara dengan Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

²⁷ Hasil wawancara dengan Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

3. Data Tentang cara mengatasi kendala-kendala dalam menjalankan supervisi *individual profesional development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 02 Gebog Kudus

Cara mengatasi kendala-kendala dalam menjalankan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih Di MTs Hasyim Asy'ari 02 Kudus adalah dengan meningkatkan kesadaran diri akan tugas dan fungsi masing-masing bagian dalam kepala sekolah dan guru sehingga aspek penilaian tidak hanya sekedar pada administrasi saja. Kedua, menghilangkan rasa ewuh pakewuh antara guru dan kepala sekolah untuk mencapai tujuan utama yaitu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah agar mampu mendidik para siswa untuk menjadi manusia pembangunan seutuhnya yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, dan sebagai warga Negara yang berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945.

“Setelah diadakanya supervisi IPD tentu guru akan mengalami perubahan dari pada sebelumnya, yakni guru akan lebih rajin dan semangat lagi dalam mengembangkan profesinya”.²⁸

Respon dari para guru tentunya mengapresiasi dengan adanya pelaksanaan supervisi tersebut, karena itu akan mendorong guru untuk menemukan ide-ide baru khususnya dalam mengevaluasi siswa.²⁹ Pengawas melakukan penilaian, yaitu penentuan derajat kualitas berdasarkan kriteria (tolak ukur) yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dengan adanya penilaian, akan diketahui posisi atau proses pendidikan. Sedangkan pembinaan mengandung pengertian memberikan pengarahan, memberikan bimbingan, memberikan contoh dan memberikan saran dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah.

²⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

“Sebagai supervisor kepala sekolah bertanggung jawab atas semua kegiatan, khususnya dalam pelaksanaan supervisi ini kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kinerja guru, seperti membantu guru dalam setiap kesulitan-kesulitan yang dialami dengan memberikan solusi.”³⁰

Memberikan pengarahan, yaitu upaya pengawas yang dimaksudkan agar yang diawasi dalam melaksanakan tugas lebih terarah dan agar mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Memberikan bimbingan yaitu upaya para pengawas yang dimaksudkan agar yang diawasi mengetahui secara rinci kegiatan yang harus dilaksanakan dan cara melaksanakan.

Sebagai pemimpin kepala sekolah memberi keleluasaan atau gerak bebas terhadap guru dalam mengembangkan kemampuan evaluasinya baik itu berupa sering dengan guru satu sekolah atau dengan guru dari sekolah lain.³¹

Memberikan contoh, yaitu upaya para pengawas yang dilaksanakan di depan kelas yang dimaksudkan agar guru yang mengawasi lebih konkrit dalam mengajar pokok/subpokok bahasan tertentu. Memberikan contoh dapat diberikan kepada guru yang diawasi apabila guru tersebut tersebut tidak mengerti/tidak mengenal sesuatu konsep yang dirumuskan dalam kurikulum atau pedoman lain yang kemungkinan disebabkan : konsep itu memang baru dan konsep tersebut belum pernah dikenal oleh guru yang bersangkutan.

Dalam menyikapi kendala tersebut tentu saya dan guru harus mempersiapkan waktu untuk pertemuan pada jauh-jauh hari agar tidak terjadi lagi pengunduran pada jadwal pertemuan, dan juga harus menyadari bahwa pelaksanaan supervisi ini merupakan kepentingan dan kebutuhan bersama”.³²

Perubahan yang dialami guru sesudah melaksanakan supervisi IPD adalah menjadikan guru lebih profesional dari sebelumnya terlebih dalam

³⁰ Hasil wawancara dengan Hj. Sa'idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

³¹ Hasil wawancara dengan Ibu Ani Mardliyah, S.Pd.I.selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

³² Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fahrudin selaku kepala sekolah MTs Hasyim Asy'ari 2 Kudus, 20 November 2015.

mengevaluasi siswa, guru dapat mengantisipasi adanya kecurangan-kecurangan pada saat proses evaluasi berlangsung contoh dengan cara menggunakan teknik tes perbuatan seperti shalat jenazah.”³³

Mayoritas guru berantusias dalam pelaksanaan supervisi IPD ini karena dengan adanya pelaksanaan ini akan memberikan wawasan lebih terhadap guru.”³⁴

Guru-guru sangat berantusias dengan adanya pelaksanaan supervisi IPD ini, karena dalam model kepengawasan ini guru lebih berperan aktif sehingga menjadikan guru lebih semangat dalam mengembangkan individunya dalam kegiatan belajar mengajar serta dalam mengevaluasi siswa.”³⁵

C. Analisis Hasil Penelitian

Setelah penulis mengadakan penelitian di MTs NU Hasyim Asy’ari 02 Kudus, dengan melalui beberapa metode yang ditempuh, akhirnya diperoleh data-data yang dikumpulkan dan telah dibuat abstraksi dan klasifikasinya kedalam laporan hasil penelitian. Berdasarkan data hasil laporan penelitian, dibawah ini akan dianalisis dengan metode kualitatif tentang pelaksanaan supervisi *individual profesional development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih, kendala dalam menjalankan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy’ari 2 Gebog Kudus serta cara mengatasi kendala-kendala dalam menjalankan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy’ari 02 Kudus.

³³ Hasil wawancara dengan Hj. Sa’idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy’ari 2 Kudus, 20 November 2015.

³⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Ani Mardliyah, S.Pd.I.selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy’ari 2 Kudus, 20 November 2015.

³⁵ Hasil wawancara dengan Hj. Sa’idah, S.Ag selaku Guru Fiqih MTs Hasyim Asy’ari 2 Kudus, 20 November 2015.

1. Analisis pelaksanaan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 Gebog Kudus

Setelah dilakukan analisis, maka langkah-langkah pelaksanaan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 Gebog Kudus sudah sesuai dengan teori berkaitan dengan langkah-langkah proses supervisi model IDP menurut Glickmant adalah sebagai berikut:³⁶

a. Perangkat Target

Guru mengadakan evaluasi diri tentang perkembangan profesinya atau mengacu pada hasil observasi kelas, pertemuan, ringkasan laporan, atau supervisi klinis dari tahun sebelumnya, guru mengembangkan target atau tujuan yang mereka ingin capai dalam memperbaiki pelajarannya. Tujuan dibatasi menjadi dua atau tiga saja dengan untuk memperhitungkan waktu setiap kegiatan sesuai kesepakatan dengan supervisor.

Tugas dan peran guru yang telah dikemukakan menjadi keharusan bahwa pada setiap diri guru hendaknya melaksanakan tugas dan perannya secara profesional. Bukan berarti guru tidak mengalami hambatan dan kesulitan dalam menjalankan tugas dan perannya. Guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks didalam proses belajar mengajar.

b. Meninjau Kembali Perangkat Tujuan

Setelah meninjau kembali tujuan dan alokasi waktu, kepala sekolah atau supervisor menyampaikan tanggapan tertulis kepada guru. Selanjutnya pertemuan dijadwalkan kembali untuk membicarakan semua tujuan dan rencana setelah peninjauan.

Model *Individuized Profesional Development* (IPD) merupakan model supervisi yang ditujukan kepada guru dalam hal ini guru bekerja sendiri memikul tanggung jawab pengembangan

³⁶ Abd Kadim Masaog, *Op.Cit*, hlm 49

profesionalnya. Guru yang dipilih dalam supervisi adalah guru-guru yang mengembangkan rencana tahunan, target atau tujuan yang diperoleh dari kebutuhan-kebutuhan personal guru menurut penilaiannya sendiri. Rencana tersebut kemudian dibicarakan dengan kepala sekolah atau supervisor. Kepala sekolah harus mengikuti keinginan guru tersebut mengembangkan rencananya untuk menjamin agar rencana serta target yang dipilih realistis dan dapat dicapai.³⁷

c. Pertemuan Membicarakan Perangkat Tujuan

Pertemuan ini untuk membicarakan tujuan setelah peninjauan, perkiraan waktu, dan tanggapan yang dilakukan oleh guru dan kepala sekolah untuk konfirmasi semua tujuan yang disepakati bersama. Kepala sekolah atau supervisor menyampaikan ringkasan hasil pertemuan itu secara tertulis kepada guru.

IPD sangat ideal bagi guru-guru yang menyadari pentingnya mengembangkan profesi baik secara mandiri maupun melalui bimbingan orang lain. Jika dikaitkan dengan pendekatan Glickman tentang tipe guru sesuai kuadran, maka yang cocok dengan model ini adalah guru yang mampu mengarahkan dirinya sendiri (*self directed*), memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tingkat berfikir yang tinggi pula, model ini lebih efisien dari segi waktu, biaya, dan tenaga baik guru itu sendiri maupun pengawas.³⁸

d. Proses Penilaian

Proses penilaian dimulai pada saat pertemuan membicarakan perangkat tujuan, penyusunan program, implementasi program dan monitoring kegiatan. Kekhususan dari penilaian ini tergantung dari setiap target yang mencakup observasi kelas, analisis kegiatan kelas, evaluasi peserta didik, analisis hubungan, dan lain-lain. Guru bertanggung jawab dalam mengumpulkan penilaian, informasi dan

³⁷ Besse Marhawati, Model *Individualized Profesional Development* (IPD) Bagi Guru Profesional, Naskah yang Dipublikasikan, Universitas Negeri Gorontalo, 2014, hlm. 4.

³⁸ Abdul. Kadim Masaong, *Op.Cit*, hlm 50

menyusunnya dalam suatu daftar guna dibicarakan untuk memperoleh masukan dan atau koreksi dari kepala sekolah atau pengawas.

Pada akhir periode (biasanya setahun), kepala sekolah dan guru mengadakan pertemuan lagi untuk membicarakan kemajuan guru dalam mencapai target pengembangan profesional yang telah ditetapkannya. Secara umum guru diharapkan menyampaikan bukti berupa catatan waktu, catatan harian pencapaian kerja, jadwal, foto, sampel peserta didik yang memunculkan target-target baru dalam melakukan siklus pengembangan profesional tahap selanjutnya.³⁹

e. Ringkasan Penilaian

Kepala sekolah atau supervisor dan guru meninjau catatan penilaian. Pada tahap ini, kepala sekolah atau supervisor mengomentari setiap tujuan kegiatan, kemudian guru dan kepala sekolah atau supervisor merencanakan siklus IPD berikutnya. Pendekatan supervisi yang sangat tergantung pada perangkat target tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan, maka proses supervisi secara serius dapat terganggu dan IPD yang diinginkan tidak terwujud. Perangkat tujuan dimaksudkan untuk membantu dan memudahkan guru bukan untuk menghalangi proses perbaikan itu sendiri.⁴⁰

2. Analisis kendala dalam menjalankan Supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 Gebog Kudus

Setelah dilakukan analisis, maka kendala dalam menjalankan supervisi *Individual Profesional Development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy'ari 2 Gebog Kudus tersebut, wajar ditemui dalam sebuah proses evaluasi. Namun demikian

³⁹ Besse Marhawati, *Op. Cit*, hlm. 4.

⁴⁰ Abd Kadim Masaog, *Op.Cit*, hlm 49

guru harus menyadari akan fungsinya sebagai seorang korektor. Peran guru sebagai korektor dimana guru harus membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Kedua nilai yang berbeda ini harus betul-betul dipahami dalam kehidupan di masyarakat. Kedua nilai ini mungkin telah anak didik miliki dan mungkin pula telah mempengaruhinya sebelum anak didik masuk sekolah. Latar belakang kehidupan anak didik yang berbeda-beda sesuai dengan sosio-kultural masyarakat dimana anak didik tinggal akan mewarnai kehidupannya. Semua nilai yang baik harus mampu dipertahankan oleh guru dan semua nilai yang buruk harus disingkirkan dari diri anak didik.

Karena pada dasarnya pengembangan kompetensi guru merupakan sesuatu yang utuh sehingga proses pembentukannya tidak dapat dilakukan secara instan. Hal ini disebabkan guru merupakan profesi yang akan menghadapi individu-individu, yaitu pribadi unik yang mempunyai potensi untuk tumbuh dan berkembang. Pembentukan potensi guru merupakan kegiatan pengkajian, latihan dan pembiasaan yang memerlukan kecakapan mengambil keputusan dalam situasi transaksional.

Salah satu indikator yang dapat menunjukkan mutu pembelajaran atau pendidikan adalah kinerja guru yang baik. Hal ini karena guru merupakan ujung tombak brjalanya proses pembelajaran. Jika guru mampu bertugas dan berperan secara profesional, efektifitas pembelajaran sudah pasti diperoleh.

Keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh penelitian dan pengembangan kinerja guru. Guru harus senantiasa dimotivasi dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri agar menjadi guru yang inovatif. Melalui kegiatan penelitian, tingkat analisis guru tentang masalah dan bagaimana pemecahannya dapat terus ditingkatkan. Perlu dipahami dan disadari bahwa tugas guru bukan hanya

mengajar, melainkan juga meneliti dan mengembangkan diri melalui pembuatan karya-karya ilmiah dan inovatif⁴¹

Tujuan utama evaluasi hasil belajar dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa sehingga dapat diupayakan tindak lanjutnya.⁴² Dalam ajaran Islam sendiri Allah SWT memberi satu evaluasi terhadap umat Islam untuk mengukur sejauh mana Iman dan Taqwa kepada Allah SWT sebagaimana Firman Allah, QS. Al- Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَدَشِّرَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya : “dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Q.S Al Baqarah:155).⁴³

Dalam kurikulum berbasis kompetensi, secara umum penilaian memiliki tujuan untuk mengetahui apakah siswa telah atau belum menguasai suatu kompetensi dasar tertentu. Secara lebih spesifik memiliki tujuan yaitu mengetahui tingkat pencapaian kompetensi siswa. Mengukur pertumbuhan dan perkembangan siswa. Mendiagnosis kesulitan belajar siswa.⁴⁴

Kendala pelaksanaan supervisi yang ideal dapat dikategorikan dalam dua aspek, yaitu struktur dan kultur. Pada aspek struktur birokrasi pendidikan di Indonesia ditemukan kendala antara lain sebagai berikut :

⁴¹ Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, hlm 204

⁴² Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm. 11.

⁴³ ⁴³

⁴⁴ Abdul Rahman Saleh dkk, *Panduan Evaluasi Hasil Belajar*, MP3 A DEPAG RI, Jakarta, 2005, hlm. 3.

- a. Pertama, secara legal yang ada dalam nomenklatur adalah jabatan pengawas bukan supervisor. Hal ini mengindikasikan paradigma berpikir tentang pendidikan yang masih dekat dengan era inspeksi.
- b. Kedua, lingkup tugas jabatan pengawas lebih menekankan pada pengawasan administratif yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru. Asumsi yang digunakan adalah apabila administrasinya baik, maka pengajaran di sekolah tersebut juga baik. Inilah asumsi yang keliru.
- c. Ketiga, rasio jumlah pengawas dengan sekolah dan guru yang harus dibina/diawasi sangat tidak ideal. Di daerah-daerah luar pula Jawa misalnya, seorang pengawas harus menempuh puluhan bahkan ratusan kilo meter untuk mencapai sekolah yang diawasinya; dan
- d. Keempat, persyaratan kompetensi, pola rekrutmen dan seleksi, serta evaluasi dan promosi terhadap jabatan pengawas juga belum mencerminkan perhatian yang besar terhadap pentingnya implementasi supervisi pada ruh pendidikan, yaitu interaksi belajar mengajar di kelas.

Pada aspek kultural dijumpai kendala antara lain :

- a. Pertama, para pengambil kebijakan tentang pendidikan belum berpikir tentang pengembangan budaya mutu dalam pendidikan. Apabila dicermati, maka mutu pendidikan yang diminta oleh *customers* sebenarnya justru terletak pada kualitas interaksi belajar mengajar antara siswa dengan guru. Hal ini belum menjadi komitmen para pengambil kebijakan, juga tentu saja para pelaksana di lapangan.
- b. Kedua, nilai budaya interaksi sosial yang kurang positif, dibawa dalam interaksi fungsional dan professional antara pengawas, kepala sekolah dan guru. Budaya *ewuh-pakewuh*, menjadikan pengawas

atau kepala sekolah tidak mau “masuk terlalu jauh” pada wilayah guru.

- c. Ketiga, budaya paternalistik, menjadikan guru tidak terbuka dan membangun hubungan professional yang akrab dengan kepala sekolah dan pengawas. Guru menganggap mereka sebagai “atasan” sebaliknya pengawas menganggap kepala sekolah dan guru sebagai “bawahan”. Inilah yang menjadikan tidak terciptanya *rapport* atau kedekatan hubungan yang menjadi syarat pelaksanaan supervisi.

3. Analisis cara mengatasi kendala-kendala dalam menjalankan supervisi *individual profesional development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy’ari 02 G ebog Kudus

Setelah dilakukan analisis, maka cara mengatasi kendala-kendala dalam menjalankan supervisi *individual profesional development* dalam meningkatkan kemampuan evaluasi guru fiqih di MTs Hasyim Asy’ari 02 Kudus yang dilakukan oleh pihak guru dan kepala sekolah telah sesuai dengan tujuan dan fungsi utama pelaksanaan supervisi.

Supervisi pembelajaran difokuskan pada proses membantu guru dengan melakukan perbaikan situasi belajar mengajar dan menggunakan keterampilan mengajar dengan tepat. Dapat juga disebut sebagai supervisi klinis. Supervisi *skill* ini adalah upaya yang dirancang secara rasional dan praktis untuk memperbaiki performansi guru dikelas, dengan tujuan untuk mengembangkan profesional guru dan perbaikan pengajaran.⁴⁵

Fokus supervisi klinis adalah perbaikan cara guru melaksanakan tugas mengajar menggunakan model dan strategi yang lebih interaktif

⁴⁵Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm.194.

dapat menjadikan peserta didik belajar dan bukan mengubah kepribadian guru.

Dalam kegiatan supervisi pelaksana bukan mencari kesalahan akan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan agar pekerjaan yang diawasi diketahui kekurangannya, bukan semata-mata kesalahannya, untuk diberitahu bagaimana cara meningkatkannya. Supervisi merupakan aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang dihasilkan lembaga. Supervisi terjadi di semua level pendidikan, ditingkat pusat, regional (wilayah), sampai dengan unit satuan terkecil. Kalau dikomparasikan dengan proses pendidikan itu sendiri, supervisi terjadi di segmen *input*, *proses*, dan *output*.⁴⁶

Orang yang melakukan supervisi dinamakan supervisor. Di bidang pendidikan disebut supervisor pendidikan. Dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa jenjang pendidikan menengah selain pengawasan, kepala sekolah juga mendapat tugas sebagai supervisor yang setiap kali berkunjung ke kelas dan mengamati kegiatan guru yang sedang mengajar. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mulyasa, bahwa ” salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan”. Sebagai supervisor, maka kepala sekolah/madrasah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, agar guru dapat menciptakan suasana belajar mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Di samping kepala sekolah atau kepala madrasah yang merupakan supervisor, pengawas atau penilik juga merupakan supervisor. Namun

⁴⁶Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Aditya Media, Yogyakarta, 2008, hlm.370.

sayangnya koordinasi antara keduanya dalam melaksanakan pembinaan terhadap pendidik dalam lembaga pendidikan Islam belum terjadi secara efektif. Data yang dikumpulkan oleh pengawas belum dapat dipadukan atau disinkronkan dengan data yang dikumpulkan oleh kepala madrasah. Mufidah menulis dalam bukunya, bahwa sebenarnya yang berhak dikatakan supervisor pendidikan bukan hanya pengawas resmi yang ditunjuk dengan SK menteri pendidikan, ataupun kepala sekolah tetapi kita bisa memanfaatkan guru-guru terpilih untuk memberikan supervisi kepada sesama rekan pengajar sesuai dengan bidang keahliannya.

Hal yang sama juga terjadi dalam lembaga pendidikan Islam, supervisor dalam supervisi pendidikan Islam meliputi kepala madrasah/lembaga, pengawas, dan rekan sejawat. Kepala madrasah dan pengawas wajib menjadi supervisor karena mereka merupakan atasan, hal tersebut sesuai dengan hadits Nabi:⁴⁷

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فُكُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpinya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap mereka. Seorang istri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang dipimpinya. Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta majikannya, dan dia juga akan dimintai pertanggung jawaban terhadap apa yang dipimpinya. Dan ingat setiap kamu adalah pemimpin*

⁴⁷ <https://muhfathurrohman.wordpress.com/2012/10/11/memahami-konsep-dasar-supervisi-pendidikan-islam-dengan-tuntas/>, diakses 8 agustus 2016.

dan akan dimintai pertanggung jawaban terhadap kepemimpinannya.

Hadits yang penulis utarakan tersebut adalah hadits yang menyatakan bahwa setiap manusia itu adalah pemimpin, entah bagi keluarganya, masyarakatnya, lembaganya atau bahkan dirinya sendiri. Maka dari itu seorang manusia itu harus adil pada dirinya sendiri dan juga jujur pada dirinya tersebut. Tanpa keadilan dan kejujuran itu maka manusia akan jatuh kedalam jurang kehinaan (*asfala al-safilin*). Dalam sebuah lembaga pendidikan Islam seorang pemimpin yaitu kepala madrasah atau sederajat harus bersifat adil dan jujur kepada siapapun juga dan dalam hal apapun juga. Di samping itu, pemimpin juga harus bertanggung jawab, dan salah satu tanggung jawab tersebut diimplementasikan dengan melaksanakan supervisi dengan baik.

Adapun supervisor yang diperankan oleh teman atau rekan sejawat tersebut dilakukan atas dasar kemaslahatan yaitu karena kepala madrasah dan pengawas terlalu sibuk dan mempunyai banyak tugas, maka yang tepat supervisor juga diperankan oleh teman atau rekan sejawat yang mempunyai kelebihan tertentu, yang setiap hari berbaur dengan objek supervisi pendidikan Islam.